

DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO I

Tópicos de correção do exame da época normal de 4 de janeiro de 2024 – turma dia

1. Trata-se de questão relativa a obrigações contratuais, de acordo com a interpretação autónoma deste conceito decorrente do Regulamento Roma I. Demonstrar a aplicabilidade do Regulamento à situação em presença em razão do tempo, do espaço e da matéria.
2. Análise do artigo 3.º. As partes escolheram a lei irlandesa como lei reguladora do contrato. As limitações dos n.ºs 3 e 4 não são aplicáveis. Fundamentação.
3. Estamos perante um contrato de trabalho. A parte final do artigo 8.º/1 impõe a determinação de qual seria a lei aplicável na falta de escolha de lei.
 - a) Análise do artigo 8.º/2. **Anabela** presta habitualmente o seu trabalho em vários países, mas presta-o a partir de Portugal (cf. Acórdão *Koelzsch*, C-29/10, de 15 de março de 2011, do Tribunal de Justiça), onde se situa a «base de afetação» da trabalhadora (cf. Acórdão *Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty, José Sanchez-Navarro c. Crewlink Ireland Ltd, e Miguel José Moreno Osacar c. Ryanair Designated Activity Company*, C-168/16 e C-169/16, de 14 de setembro de 2017, do Tribunal de Justiça). Nos termos da parte final do primeiro período do artigo 8.º/2, a lei reguladora do contrato de trabalho na falta de escolha seria a portuguesa.
 - b) Análise do artigo 8.º/4. Deve ser ponderado se o contrato apresenta uma conexão manifestamente mais estreita com outro Estado (Irlanda). À luz das circunstâncias do caso descritas no enunciado, considera-se que *não* resulta claramente do conjunto das circunstâncias que o contrato tem uma conexão *manifestamente* mais estreita com a Irlanda do que com Portugal.
4. De acordo com o artigo 8.º/1, a lei escolhida pelas partes (irlandesa) regula o contrato de trabalho, mas não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que seria aplicável na falta de escolha (portuguesa).
 - a) Os artigos 264.º e 263.º do Código do Trabalho, sobre os subsídios de férias e de Natal, são disposições não derogáveis por acordo (cf. Acórdão *SC Gruber Logistics SRL*, C-152/20 e C-218/20, de 15 de julho de 2021, do Tribunal de Justiça);
 - b) Ponderação, e tomada de posição fundamentada, sobre como deve ser efetuada a comparação: (i) norma a norma; (ii) por blocos ou grupos normativos ou (iii) atendendo ao nível de proteção global conferido pela lei escolhido e pela lei aplicável na falta de escolha. Segundo a posição adotada, deve ser efetuada uma comparação por blocos ou grupos normativos;
 - c) Ponderação do argumento de que a remuneração bruta anual convencionada era superior quer ao salário mínimo quer às retribuições anuais previstas para o sector na contratação coletiva vigentes em Portugal, sendo por isso mais protetora. Deve ter-se presente que, no caso concreto, a remuneração bruta convencionada foi calculada para “incluir um prémio por todas as horas associadas ao serviço de voo; incluindo,

mas não se limitando a, relatórios pré e pós-voos, atrasos e todas as tarefas a bordo, incluindo o uso do sistema portátil XPTO. O salário também inclui um prémio pelo trabalho aos domingos e feriados.”. Deste modo, *não* parece possível concluir que a remuneração anual bruta convencionada, por ser superior ao salário mínimo e às retribuições anuais previstas para o sector na contratação coletiva vigentes em Portugal, engloba o pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

5. Conclusão: o tribunal deveria considerar procedente a ação intentada por **Anabela**.