

DIREITO DO TRABALHO I – TURMA A

Regência: Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

EXAME ESCRITO – Época Normal

11 de Janeiro de 2021

Duração da prova: 1h30m

GRUPO I

(14 valores)

Em Janeiro de 2019, a **Associação Nacional de Empresas de Aviação (ANEA)** e o **Sindicato dos Trabalhadores da Aviação de Portugal (STAP)** celebraram uma convenção colectiva. Nos termos desta convenção, os trabalhadores abrangidos teriam direito a 23 dias úteis de férias.

Em janeiro de 2020, o **Governo** decidiu emitir uma portaria de condições de trabalho aplicável ao sector da aviação em território nacional, estabelecendo que os trabalhadores teriam direito a um período de férias de 24 dias úteis.

Amílcar é piloto, não é sindicalizado e mantém um contrato de trabalho com a empresa de aviação **TAL – Transportes Aéreos de Lisboa**, filiada na **ANEA**. Pretende saber qual o período de férias que lhe é aplicável com referência ao ano de 2020, desde logo, porque a **TAL**, fundada em 1995, sempre concedeu aos seus trabalhadores, mesmo depois da entrada em vigor da convenção de 2019, um período anual de férias de 25 dias úteis.

Do mesmo modo, a empresa de aviação **Bluejets**, que também opera em Portugal, pretende que a convenção de Janeiro de 2019 passe a ser-lhe aplicada. Para esse efeito, em Junho de 2020, enceta negociações com o **STAP**, informando, contudo, de que pretende que os seus trabalhadores tenham apenas direito a 22 dias úteis de férias (em vez dos 23 previstos na convenção).

Carolina é responsável do departamento de contabilidade da **TAL**, com quem, em 2015, celebrou um contrato denominado “contrato de prestação de serviços”. Exerce a sua actividade nas instalações da **TAL**. Nunca gozou férias pagas, mas pretende saber se algum dos instrumentos referidos deverá ser-lhe aplicado.

Quando é confrontada, em Novembro de 2020, a **TAL** propõe a **Carolina** (e esta aceita), a revogação do contrato de prestação de serviços e a celebração de um contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do qual as partes se obrigam a celebrar um contrato de trabalho em Janeiro de 2021. No entanto, ainda em Dezembro de 2020, a **TAL** informa **Carolina** que não poderá admiti-la, em virtude dos prejuízos registados nesse ano devido à pandemia da COVID-19.

Critérios de correção:

1. Classificação da associação sindical – artigos 440.º, n.º 1 e n.º 3; 442.º, n.º 1, al. a) e da associação de empregadores – artigos 440.º, n.º 2 e n.º 4; 442.º, n.º 2, al. a).
2. Direito das associações à celebração de convenções colectivas – artigo 443.º, n.º 1, al. a).
3. Classificação da convenção como contrato colectivo: artigos 1.º, 2.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3, alínea a).
4. Apreciação da validade da cláusula sobre a duração do período de férias e classificação da norma legal em causa, à luz do disposto nos artigos 3.º, n.º 1 e n.º 3, al. h), e 238.º, n.º 1.
5. Definição e regime da portaria de condições de trabalho – artigos 1.º, 2.º, n.º 1 e 4, e 517.º e ss.
6. Análise dos pressupostos de emissão da portaria de condições de trabalho no caso, à luz do disposto no artigo 517.º, n.ºs 1 e 2, e conclusão pela ilegalidade da mesma.

7. Análise da possibilidade de intervenção da portaria de condições de trabalho na matéria, nos termos do disposto nos artigos 3.º, n.º 2, e 238.º, n.º 1.
8. Análise da aplicação dos instrumentos a Amílcar, tendo em conta o disposto nos artigos 496.º e 517.º.
9. Definição e qualificação dos usos laborais como fonte de Direito do Trabalho à luz do disposto no artigo 1.º do CT, tendo ainda presente a sua relação com as demais fontes.
10. Determinação do período de férias aplicável a Amílcar.
11. Análise da pretensão da Bluejets, à luz da definição e regime do acordo de adesão, em particular, o disposto no art. 504.º, n.º 3.
12. Análise da relação jurídica entre a TAL e Carolina e ponderação da existência de contrato de trabalho, à luz da definição do contrato de trabalho (artigos 11.º do CT e 1152.º do CC) e distinção em face do contrato de prestação de serviços (artigo 1154.º do CC).
13. Referência aos métodos de distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços e análise da aplicação da presunção de laboralidade tendo em conta os indícios referidos nas alíneas a) e e) do artigo 12.º, n.º 1 do CT.
14. Definição e regime do contrato-promessa de trabalho, com referência ao artigo 103.º do CT, em particular, quanto às consequências do incumprimento por parte da TAL (n.º 3).

GRUPO II

(4 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, UMA das seguintes afirmações:

1. “Enquanto fonte laboral, o regulamento de empresa integra o elenco das fontes específicas e autónomas do Direito do Trabalho”.
2. “O reconhecimento tradicional do poder directivo como critério qualificativo por excelência do contrato de trabalho, enquanto reverso da subordinação do trabalhador, merece ser reponderado, porque corresponde a uma visão excessivamente estreita da própria subordinação e porque o poder de direcção é pouco saliente como marca distintiva do contrato de trabalho”.
3. O regime da promessa de contrato de trabalho “comporta alguns desvios em relação ao regime geral do contrato-promessa”.

Critérios de correção:

1. Definição e regime do regulamento de empresa, enquadramento da sua dupla função e análise da qualificação do mesmo como fonte.
2. Definição de contrato de trabalho, relevância da subordinação jurídica na delimitação do mesmo e enquadramento da mesma, com referência à visão integrada dos poderes directivo e disciplinar.
3. Enquadramento e regime da promessa de contrato de trabalho e análise das principais diferenças relativamente ao regime geral do contrato-promessa, designadamente, em matéria de forma e consequências do incumprimento.

Ponderação global: 2 valores