

I (15 valores)

Em 1 junho de 2023, o **Sindicato Nacional dos Tripulantes de Cabina (SNTC)** celebrou com a **Companhia Aérea Lusitana (CAL)**, empresa do setor da aviação civil, uma convenção coletiva, na qual se determinava, entre outras cláusulas, o seguinte:

- a. O trabalhador pode faltar justificadamente até 25 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b. A remuneração base dos tripulantes de cabine é de € 1000 para os de categoria I e de € 2500 para os de categoria II;
- c. O presente clausulado prevalece sobre o acordado em sede de contrato de trabalho.

Em 1 de agosto de 2023, **Ana** e **Bruna** (ambas atualmente filiadas no **SNTC**) foram contratadas pela **CAL** para exercer funções de tripulantes de cabine, tendo-lhes sido atribuídas as categorias I e II, respetivamente, atendendo à sua experiência no setor da aviação. Nos primeiros 60 dias, **Ana** esteve em ação de formação, por indicação da própria **CAL**. Em ambos os contratos de trabalho encontra-se estipulado que:

- a. A remuneração base dos tripulantes de cabine é de € 1500 para os de categoria I e de €2200 para os de categoria II;
- b. Os tripulantes de cabine responsáveis pelos bares de consumo têm direito a uma «comissão de vendas», de montante igual a 1% do produto bruto do valor das vendas realizado em cada período de serviço de voo.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Pronuncie-se sobre o conteúdo da convenção coletiva celebrada e indique qual o regime aplicável à remuneração base de **Ana** e **Bruna**. (5 valores)

- a. Identificação e caracterização do IRCT; natureza negocial, convenção coletiva, acordo de empresa (artigo 56.º CRP e artigos 1.º, 2.º, 1, 2 e 3, c) CT); capacidade dos outorgantes para a celebração (artigos 56.º CRP e 2.º, 3 c) e 443.º, 1, a) CT); delimitação dos âmbitos de aplicação [pessoal – artigo 496.º CT, material – artigo 492.º CT, geográfico – artigo 492.º CT e temporal – artigos 499.º e 519.º CT]; conclusão pela aplicação do IRCT a Ana e Bruna;
- b. Apreciação da validade das cláusulas do IRCT:
 - i. A cláusula a) é nula por contrariar o disposto no artigo 251.º, 1, a) CT, que assume natureza imperativa (artigo 250.º CT); referir a irrelevância de a cláusula ser mais favorável para o trabalhador (artigos 3.º, n.º 1, 478.º, 1, a) CT);
 - ii. A cláusula b) é válida uma vez que é mais favorável para o trabalhador que o disposto em sede de retribuição mínima mensal garantida (artigos 3.º, 1 e 3, j), e 273.º, 1 CT);
 - iii. A cláusula c) é (parcialmente) inválida por contrariar norma de conflitos entre IRCT e contrato de trabalho nos casos de tratamento mais favorável (artigo 476.º CT), a qual assume natureza imperativa (artigos 3.º, 1, e 478.º, 1, a) CT); valorização da referência à doutrina que contesta este entendimento.
- c. Identificação do regime aplicável à remuneração base de Ana e Bruna, tendo em conta o conflito entre IRCT e contrato de trabalho; discutir o alcance do princípio do tratamento mais favorável e o modo como este se concretiza na presente hipótese (artigo 476.º CT).

Ponderação global: 2 valores

2. Suponha que, em 2 de novembro de 2023, a **CAL** publicita uma alteração ao regulamento interno de empresa, na qual se fixa a percentagem da «comissão de vendas» como 0,5% do produto bruto do valor das vendas realizado em cada período de serviço de voo. Nesse mesmo dia, **Ana** envia um e-mail ao conselho de administração, pronunciando-se contra a mencionada alteração. No dia seguinte, o contrato de trabalho de **Ana** é denunciado, com efeitos imediatos. Aprecie a licitude das pretensões da **CAL**. (5 valores)
- a. Discussão quanto à natureza do regulamento interno de empresa enquanto fonte de Direito do Trabalho; tomada de posição fundamentada; identificação das suas componentes normativa e contratual (artigos 99.º e 104.º CT, respetivamente); articulação com contrato de trabalho;
 - b. Ponderar se a «comissão de vendas» constitui ou não uma prestação retributiva (artigos 258.º, 260.º, 1, c) CT); apreciação da validade do regulamento de empresa, tendo em conta a garantia de irredutibilidade salarial (artigo 129.º, 1, d) CT);
 - c. Relativamente à denúncia do contrato de Ana:
 - i. princípio da segurança no emprego (artigo 53.º CRP); conceito, fundamento e duração do período experimental – *in casu*, 90 dias (artigo 112.º, 1, a) CT);
 - ii. contagem do período experimental, sendo relevante o tempo em que Ana esteve em ação de formação determinada pelo empregador, visto que este excede metade da duração do período experimental (artigo 113.º, 1 CT), pelo que a denúncia ainda seria tempestiva;
 - iii. identificação da necessidade de aviso prévio de 30 dias (artigo 114.º, 3 CT), pelo que a denúncia não poderia ter efeito imediato; ainda que tempestiva, ponderar o caráter abusivo da denúncia (artigos 114.º, 7 e 8 CT e 334.º CC).
3. No início deste mês, a **CAL** celebrou com **Daniel** um contrato de avença para o exercício das funções de advogado, através do qual este: (i) se obrigava a prestar 30 h de atividade por semana, nas instalações da **CAL**; (ii) em contrapartida, recebia um valor fixo mensal de € 2.500,00, acrescido de IVA à taxa legal em vigor, e emitido sob a forma de recibo verde; e (iii) nas diligências judiciais, poderia fazer-se substituir por qualquer outro advogado da sua confiança. Qualifique o contrato celebrado entre a **CAL** e **Daniel**. (5 valores)
- a. Noção de contrato de trabalho e seus elementos características (artigos 11.º CT e 1152.º CC); enunciação e análise dos métodos tipológico e indiciário;
 - b. Caracterização do contrato de avença enquanto prestação de serviço; distinção face ao contrato de trabalho; avaliar a (ir)relevância do *nomen iuris* em sede de qualificação;
 - c. Índícios de laboralidade externos e internos; aplicação e preenchimento da presunção (ilidível) de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º do CT, em especial, das alíneas a), c) e d);
 - d. Tomada de posição fundamentada; análise, no caso concreto, do peso relativo dos indícios de laboralidade em presença, tendo em conta a natureza da atividade:
 - i. Índícios de laboralidade: local de realização da atividade pertencente ao beneficiário, fixação de período normal de trabalho semanal, remuneração certa e periódica;
 - ii. Índícios de prestação de serviços: regime tributário (IVA), emissão de recibo verde, natureza fungível / faculdade de se substituir por outrem.

II (3 valores)

Comente, criticamente, uma das seguintes afirmações:

1. Para efeitos de qualificação como tempo de trabalho, releva apenas a disponibilidade do trabalhador que se encontre em presença física no local de trabalho.
 - a. Apreciação da noção de tempo de trabalho prevista no artigo 197.º do CT e da sua dicotomia com o tempo de descanso (artigos 59.º, 1, d), CRP e 199.º CT);
 - b. Em particular, análise do alcance da expressão "permanece adstrito à realização da prestação" (artigo 197.º, 1, CT), com tomada de posição fundamentada quanto à qualificação do tempo de disponibilidade como tempo de trabalho;
 - c. Mencionar, para o efeito, a discussão doutrinária e jurisprudencial (nacional e europeia) e os requisitos que têm sido avançados para a qualificação como tempo de trabalho, nomeadamente a (ir)relevância da presença física do trabalhador no local de trabalho.

2. É proibida a instalação de dispositivo de GPS, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções.
 - a. Apreciação da aplicação do regime previsto nos artigos 20.º e 21.º CT aos sistemas de GPS; discussão quanto à subsunção dos mesmos ao conceito de “meios de vigilância à distância”;
 - b. Enunciação das finalidades admitidas para a instalação de meios de vigilância à distância (artigo 20.º, 2 CT) e impossibilidade de utilização dos mesmos para efeitos controlo do desempenho profissional do trabalhador (artigo 20.º, 1 CT);
 - c. Tomada de posição fundamentada: limites da admissibilidade de instalação de dispositivos GPS e eventuais consequências em caso de violação dos preceitos acima identificados.

Boa sorte!