

I (15 valores)

Em março de 2024 foi publicada em BTE uma convenção coletiva, outorgada pelo **Sindicato Nacional dos Cozinheiros (SNC)** e pela **Associação Portuguesa de Restaurantes (APR)**, na qual se fixava o seguinte:

- a. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 25 dias;
- b. A retribuição base dos cozinheiros é de € 1.300,00 e o subsídio de refeição é de € 10,00 por dia;
- c. O presente clausulado prevalece sobre o acordado em sede de contrato de trabalho.

Em abril de 2024, **Alda**, além de se filiar no **SNC**, celebrou com o **Bom Restaurante** (associado da **APR**) um contrato de trabalho a termo certo, com duração de seis meses, para exercer funções como cozinheira, no qual se fixava um período experimental com a duração de 20 dias e, ainda, o pagamento de € 1.500,00 a título de retribuição base mensal e de € 8,00 por dia a título de subsídio de refeição.

Nesse mesmo mês, **Célia**, cozinheira no **Bom Restaurante**, regressou ao trabalho, depois de ter estado em prisão preventiva durante três meses, mas que acabou por não conduzir a qualquer condenação. Embora a ausência tivesse sido comunicada por escrito e a tempo, o gerente do **Bom Restaurante** informou **Célia** que esta não teria direito à retribuição correspondente ao período em que esteve em prisão preventiva. Mais ainda, informou-a que, a partir de 1 de junho de 2024, e devido a necessidades empresariais urgentes, esta passaria a desempenhar as suas funções noutra estabelecimento do **Bom Restaurante**, localizado a cerca de 50 km, durante o período mínimo de três meses.

Por fim, em agosto de 2024, foi aditada ao regulamento interno de empresa uma cláusula impondo a utilização de maquilhagem pelas empregadas de mesa e determinando, para todos os trabalhadores do **Bom Restaurante**, a proibição de exibição de quaisquer símbolos religiosos durante o período de funcionamento do estabelecimento.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Caracterize e pronuncie-se sobre o conteúdo da convenção coletiva celebrada e indique qual o regime aplicável a **Alda** em matéria de duração do período experimental e de retribuição. **(5 valores)**
 - a. Identificação e caracterização do IRCT; natureza negocial, convenção coletiva, contrato coletivo (artigo 56.º CRP e artigos 1.º, 2.º, 1, 2 e 3, a) CT); capacidade dos outorgantes para a celebração (artigos 56.º CRP e 2.º, 3 a) 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 Alda;
 - b. Apreciação da validade das cláusulas do IRCT:
 - i. A cláusula a) é parcialmente inválida por aumentar a duração do período experimental nos contratos a termo certo com duração inferior a seis meses, mas é válida nos demais casos (artigos 3.º, 1; 112.º, 2 e 7; e 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 em caso 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.

Ponderação global: 2 valores

- c. Identificação do regime aplicável à duração do período experimental e à retribuição de Alda, 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); quanto à remuneração, ponderar ainda o princípio “para trabalho igual, salário igual” e a eventual existência de fundamento objetivo de diferenciação (artigo 59.º CRP).
- 2. Aprecie a situação de Célia, pronunciando-se sobre o regime que lhe deverá ser aplicável em matéria de faltas e, ainda, sobre as alterações contratuais impostas pelo Bom Restaurante. (5 valores)**
- a. Conceito de falta (artigo 248.º CT) e violação do dever de assiduidade (artigo 128, 1, b CT); distinção entre faltas justificadas e injustificadas; imperatividade do regime (artigos 249.º e 250.º CT);
- b. Em particular, ponderar a aplicação do artigo 249.º, 2, d) CT, analisando a noção de “*impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador*”;
- c. Referência ao procedimento de comunicação e de prova da ausência, bem como aos efeitos de tal ausência, em face da conclusão quanto à sua justificação (artigos 253.º, 254.º, 255.º e 256.º CT);
- d. Apreciar a licitude da ordem de alteração do local de trabalho (individual e temporária), à luz da garantia de inamovibilidade (artigo 129.º, 1, f) CT) e dos requisitos legais previstos nos artigos 194.º e 196.º CT: em particular, analisar a (in)existência de «prejuízo sério» e fazer menção à obrigação de custeamento de despesas de alojamento emergentes da referida alteração (artigo 194.º, 4 CT).
- 3. Pronuncie-se sobre o conteúdo dos aditamentos ao regulamento interno de empresa e indique eventuais consequências e meios de reação por parte dos trabalhadores. (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);
- b. Apreciação da obrigação de usar maquilhagem e da proibição de exibição de símbolos religiosos, tendo presente a liberdade de escolha de imagem e de expressão e, ainda, a liberdade de consciência, de religião e de culto, em articulação com a liberdade de iniciativa económica (artigos 26.º, 37.º, 41.º e 61.º CRP; artigos 14.º, 97.º e 128.º, 1, e) CT);
- c. Ponderar se tais imposições assumem natureza discriminatória e quais os eventuais meios de reação por parte dos trabalhadores, à luz do disposto nos artigos 23.º, 24.º, 25.º, 26.º e 28.º CT.

II (3 valores)

Comente, criticamente, **uma** das seguintes afirmações:

- 1. A presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais revela-se particularmente complexa nos casos em que intervenha um intermediário da plataforma.**
- a. Caracterização do contrato de trabalho e critérios de diferenciação face a figuras afins: em especial, a subordinação jurídica e os métodos tipológico e presuntivo de qualificação (artigos 1152.º CC; e artigos 11.º, 12.º e 97.º e ss. CT);
- b. Explicar os objetivos e o modo como opera a presunção de laboralidade no âmbito de plataformas digitais, tendo presente o artigo 12.º-A do CT, introduzido pela Lei n.º 13/2013, de 3 de abril;

Ponderação global: 2 valores

- c. Análise crítica e fundamentada das particularidades do regime de presunção de laboralidade nos casos em que intervenha um intermediário (artigo 12.º-A, 5, 6, 7, 8 e 10 CT).
- 2.** O período em que o trabalhador permanece no local de trabalho e se mantém disponível para exercer a atividade laboral, ainda que não o faça efetivamente, qualifica-se como tempo de trabalho.
- 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);
 - Em particular, análise do alcance da expressão "permanece adstrito à realização da prestação" (artigo 197.º, 1 CT); tomada de posição fundamentada quanto à qualificação do tempo de disponibilidade como tempo de trabalho;
 - 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.

Boa sorte!