

DIREITO DO TRABALHO I – TAN

EXAME FINAL

5 de janeiro de 2022

Duração da prova: 120 minutos

GRUPO I

(14 valores)

A sociedade comercial **Boa comida à Mesa, Lda** detém uma rede de restaurantes de comida saudável. Com a pandemia e os sucessivos confinamentos, decidiu expandir a sua atividade passando a deter também uma plataforma online de venda de comida dos restaurantes, em regime de “take-away”: qualquer interessado pode descarregar no seu smartphone a *app* da plataforma, pedir a comida que deseja e pagar através de cartão bancário, sendo a entrega realizada por um conjunto de estafetas contratados pela **Boa comida à Mesa**. Os estafetas têm, eles próprios, que descarregar a *app* e é através dela que recebem a indicação do cliente a quem entregar a comida e da morada, bem como o número do pedido e do restaurante onde o levantar.

Em abril de 2020, na sequência de um aumento de procura que se seguiu ao desconfinamento, **Cruella**, gerente da sociedade, decidiu reforçar os recursos humanos da empresa, fazendo uma série de “contratações” que lhe vieram a causar contratemos.

Como empregado de mesa, contratou **Roger**, de 17 anos, que abandonara a escola e qualquer percurso formativo. Um ano e meio depois, cansada do elevado absentismo de **Roger**, **Cruella** invoca a invalidade do contrato, com fundamento no facto de este ser menor aquando da sua celebração e exige a devolução dos “salários” que lhe pagou todo este tempo. **Roger**, por seu turno, sustenta que (i) o contrato era válido, pois foi acompanhado de autorização escrita dos seus pais; e (ii) quanto aos salários, devem ser pedidos aos pais, pois foram pagos a estes, tal como era exigido no documento de autorização.

Ainda como empregada de mesa, foi contratada **Anita**, de 25 anos, amiga de infância do filho de **Cruella**, por seis meses. Mas, uma semana depois do início da execução deste contrato, tendo descoberto certas publicações numa rede social onde **Anita** “arrasa” o seu filho, **Cruella** decide denunciar o contrato, invocando que se encontrava em período experimental. **Anita** opõe-se à denúncia afirmando que o Regulamento de Empresa exclui o período experimental em contratos de duração inferior a 1 ano.

Finalmente, nessa mesma altura foi contratado **Horácio**, para prestar serviço de estafeta. O contrato, intitulado “acordo de colaboração”, durou apenas seis meses, tendo cessado na sequência de litígio provocado pelo facto de **Horácio** reivindicar “férias pagas”, o que lhe foi recusado com fundamento na circunstância de “não ser trabalhador”.

Horácio propôs, então, uma ação judicial contra a **Boa comida à Mesa, Lda** onde foram considerados provados os seguintes factos:

- 1) Os motociclos usados para as entregas e o telemóvel onde é descarregada a *app* são propriedade dos estafetas; mas a empresa disponibiliza uma mala térmica, onde a comida é transportada, mediante o pagamento de uma quantia mensal.
- 2) Os estafetas têm liberdade de escolher se desenvolvem a atividade (ligando ou não a “app”) e quando o fazem; para esse efeito, recebem, no início da semana uma notificação para escolher a sua “mancha horária”, entre as “manchas horárias” disponíveis, resultando a disponibilidade resulta das escolhas anteriores.
- 3) Os estafetas recebem entre 70 a 90% do valor das entregas (ficando 100% do preço da refeição para a empresa) em função do horário que escolherem; esse valor é definido pela empresa, em cada momento, em função dos horários para onde tem menos estafetas disponíveis.

- 4) Depois de lhe ser atribuído um pedido, o estafeta pode recusá-lo, mas, ao fim de um certo número de recusas é desconectado da plataforma.
- 5) Os estafetas são avaliados pelos utilizadores/clientes e, ao fim de um certo número de avaliações negativas, são desconectados da plataforma.
- 6) A empresa recebe o pagamento do utilizador/cliente e efetua o pagamento ao estafeta, mensalmente.
- 7) Em caso de reclamação do utilizador/cliente, a empresa reembolsa-o, mas pode ou não descontar esse valor no pagamento a fazer ao estafeta, consoante a apreciação que faça da respectiva conduta.

Quid iuris?

Tópicos de Correção:

- Capacidade de menores para a celebração de contrato de trabalho (arts. 66.º ss.. CT) – os requisitos, designadamente (i) os requisitos atinentes à idade (art. 68.º/2), (ii) ao nível mínimo de escolaridade, inscrição e frequência do nível secundário de educação e qualificação profissional (art. 68.º/1) – e suas exceções (art. 72.º) – e (iii) ao o consentimento dos representantes legais (art. 70.º); Consequências da preterição destes requisitos – invalidade do contrato e crime por utilização indevida de trabalho de menor (art. 82.º); capacidade do menor para receber a retribuição (art. 70.º/3);
- Regime da invalidade do contrato de trabalho (arts. 122.º-124.º): seus efeitos e particularidades laborais; o regime da convalidação do contrato de trabalho (art. 125.º);
- Período experimental (arts. 111.º-114.º): noção, admissibilidade e duração em face do vínculo contratual existente [cf. art. 112.º/2 a)]; regime da exclusão do período experimental, devendo o aluno discutir (tomando posição) se as exigências do art. 111.º/3 estavam satisfeitas com a previsão da exclusão em Regulamento de Empresa; cômputo do período experimental e denúncia do contrato durante o período experimental (art. 113.º + 114.º); em particular, o problema da (eventual) denúncia abusiva e as suas consequências;
- Delimitação do contrato de trabalho – características essenciais e aplicação da presunção do art. 12.º e dos indícios de subordinação; o papel central do indício da sujeição a ordens e a controlo; necessidade de uma visão integrada da subordinação, envolvendo o poder diretivo e o poder disciplinar.

GRUPO II

(2,5 + 2,5 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, DUAS das seguintes afirmações:

1. O disposto no artigo 503º nº 3 do Código do Trabalho, interpretado à luz do princípio da boa fé, impõe que uma convenção coletiva só possa ser revogada por outra de conteúdo efetivamente mais favorável.
2. O reconhecimento do direito de negociação coletiva aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas é a única concretização da tendência expansionista do Direito do Trabalho.
3. Um candidato a emprego preterido por causa do sexo tem direito a ser contratado, salvo se o empregador considerar que a função só pode ser desempenhada por pessoa do outro sexo.

Tópicos de Correção:

1. Sucessão no tempo de convenções coletivas; regime do art. 503.º/3 e controvérsia sobre se a nova convenção coletiva deve ser efetivamente mais favorável, ou basta que o declare; tomada de posição. O problema da comparação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho em sucessão;
2. O carácter expansionista como uma das características do Direito do Trabalho; manifestações do fenómeno, reconhecendo-se que, a presente na frase, estaria apenas uma dessas manifestações; referência a outras situações.
3. Princípio da igualdade e o dever de não discriminação; o direito à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso ao emprego; delimitação negativa do conceito de discriminação (art. 25.º/2); consequências da violação do princípio geral da não discriminação. Obrigação de contratar candidato(a) a emprego discriminado(a)? Necessidade de avaliação deste problema à luz do carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho e de outros “lugares paralelos” de rompimento injustificado do processo negocial tendente à celebração de contrato de trabalho.

Ponderação Global – 1 valor