

DIREITO DO TRABALHO I – TAN
EXAME FINAL – Época de recurso (coincidências)

24 de fevereiro de 2022

Duração da prova: 120 minutos

GRUPO I

(14 valores)

Imagine que, em **julho de 2019**, é publicada em BTE, uma convenção coletiva celebrada entre a Associação de Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (**AHRSP**) e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (**FESAABHT**). Desta convenção constam, entre outras, as seguintes cláusulas:

- (i) A presente convenção obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local embarcações turísticas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical signatária;
- (ii) Os trabalhadores com estatuto de trabalhador-estudante, têm direito a dispensa de trabalho, para frequentar as aulas, de 3 horas por semana;
- (iii) Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito, enquanto desempenharem efetivamente essas funções, a um prémio mensal de conhecimento de línguas de 48,00 Euros;
- (iv) O período normal de trabalho deve ser interrompido por um intervalo com a duração de 30 minutos.

Em janeiro de 2020, é celebrada uma outra convenção coletiva, desta feita entre a **FESAABHT** e as sociedades comerciais, **Sol de Lisboa, Lda.** e **Lua de Lisboa, Lda.** (ambas filiadas na AHRSP) que se dedicam à atividade de alojamento local. Tal convenção, aplica-se a todos «*os trabalhadores ao serviço das empresas signatárias, representados pela associação sindical signatária*» e, além de prever um prémio de conhecimento de línguas, de 10 Euros (as demais condições são idênticas à cláusula (iii) da convenção de julho de 2019), determina que os trabalhadores-estudantes têm direito a dispensa de trabalho para frequentar aulas de 6 horas por semana.

Em janeiro de 2021, através de Portaria de Extensão, a convenção de janeiro de 2020 é estendida «*às relações de trabalho entre as empresas que exerçam atividade no setor do alojamento local e os trabalhadores ao seu serviço, ficando excluídas as relações de trabalho entre empresas filiadas na AHRSP e trabalhadores, filiados na FESAABHT, ao seu serviço*». A exclusão resultou da oposição deduzida pela AHRSP e pela FESAABHT, depois da publicação do Aviso de Portaria de Extensão.

Na sequência destes acontecimentos, vieram a público vários conflitos entre trabalhadores e empresas de Lisboa, que desenvolvem atividade no setor do alojamento local:

Nátalia, trabalhadora da **Sol de Lisboa, Lda.**, filiada na FESAABHT e com estatuto de trabalhadora-estudante, vem exigir que lhe seja reconhecido o direito a dispensa de trabalho previsto na convenção coletiva de janeiro de 2020. Porém, a empresa entende que a convenção que lhe é aplicável é a de janeiro de julho de 2019.

Por seu turno, **Andrés**, trabalhador da **Esquinas de Lisboa, Lda.**, (empresa filiada na AHRSP) desde 2018, exige um intervalo de descanso de 2 horas, conforme consta do seu contrato de trabalho; a empresa, por seu

turno, invocando a convenção coletiva de julho de 2019, sustenta que apenas terá direito a 30 minutos. Andrés é filiado na FESAABHT.

Finalmente, Pedro, trabalhador da Colinas de Lisboa, Lda., que fala fluentemente quatro idiomas, nos seus contactos com hóspedes, entende ter direito a prémio de conhecimento de línguas de 48 euros mensais. Para tanto, invoca uma norma do regulamento de empresa que considera aplicável essa cláusula da convenção coletiva de 2019 a todos os seus trabalhadores. Mas, visto que nem a empresa é filiada na AHRSP, nem o trabalhador na FESAABHT, a administração entende que o valor do prémio é o fixado na convenção coletiva de janeiro de 2021. *Quid iuris?*

Tópicos de correção:

1. *Identificação e qualificação dos sujeitos laborais;*
2. *Identificação e qualificação dos IRCTs;*
3. *Relação entre os IRCTs e a Lei;*
4. *Relação entre IRCTs;*
5. *Relação entre IRCTs e contrato de trabalho;*
6. *Relação entre contrato de trabalho e a Lei;*
7. *Noção e natureza jurídica do Regulamento de Empresa; seu posicionamento na hierarquia das fontes de Direito do Trabalho.*

GRUPO II

(5 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, DUAS das seguintes afirmações:

1. *A flexisegurança é um modelo que aceita a flexibilização interna, mas recusa a flexibilização externa dos regimes laborais.*
2. *A figura das “relações contratuais de facto” não tem aplicabilidade no Direito do Trabalho português.*
3. *Um candidato a emprego nunca pode ser perguntado, pelo empregador, sobre a sua filiação num partido político.*

Tópicos de correção:

1. *Noção de “flexisegurança” e distinção entre “flexibilização interna” e “flexibilização externa”. Reconhecimento de que estamos perante fenómenos distintos.*
2. *Definição do conceito de “relações contratuais de facto”; avaliação da utilidade da figura para enquadrar os contratos de trabalho inválidos, mas executados; menção a concretizações desta figura, designadamente nos artigos 147.º/2 c) e 178.º/4 CT;*
3. *Dever de informação do trabalhador, particularmente aquando da formação do contrato (cf. artigo 106.º); o dever de informação e as matérias da vida privada do trabalhador [cf. artigo 17.º/1 a)]; o caso das organizações de tendência.*

Ponderação Global – 1 valor