

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Direito do Trabalho I – 4.º Ano – Turma A

Época de recurso – 16.2.2023

Duração: 90 minutos

I.

Em janeiro de 2023, entrou em vigor uma convenção coletiva celebrada entre a **Associação de Comércio de Lisboa (ACL)** e o **Sindicato Nacional de Trabalhadores do Comércio (SNTC)**, nos termos da qual, entre outras cláusulas, se estabeleceu:

- Para além das situações previstas no artigo 140.º/1 CT, o contrato a termo, certo ou incerto, pode ser utilizado no seguinte caso: contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adoção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente, motoristas, distribuidores e promotores de vendas.

Em 1 de fevereiro de 2023, a **Empresa Comercial (EC)** celebrou com **Ana** um contrato de trabalho a termo, por seis meses, com fundamento no primeiro emprego desta, para a função de promotora de vendas. O contrato foi escrito e nele constava a cláusula de isenção de horário, com não sujeição aos limites máximos do PNT, embora sem qualquer acréscimo retributivo, bem como a obrigação de utilizar uma indumentária específica (saia e casaco) e de usar maquilhagem aquando da demonstração dos produtos.

Na mesma data, a **EC** contratou para seu trabalhador **Bernardo**, com 16 anos, que se encontra a concluir o 9.º ano, para as funções de empregado de balcão, apesar de os pais de **Bernardo** terem comunicado à empresa a sua oposição. Além disso, celebrou com os pais de **Carlota**, uma bebé de dois anos, um contrato de trabalho, para aquela figurar num anúncio de papas infantis.

Responda às seguintes questões:

a) Pronuncie-se sobre o conteúdo da convenção coletiva celebrada. (5 valores)

- Identificação e caracterização do IRCT (negocial, convenção coletiva, contrato coletivo; artigos 56.º CRP, 1.º, 2.º, n.ºs 1, 2 e 3 a), do CT), competência dos outorgantes (artigos 56.º CRP e 443.º, n.º 1 a), do CT) e 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); identificação do conteúdo obrigacional e normativo; caracterização como convenção, em princípio, vertical.
- Articulação entre a lei e a convenção coletiva (artigo 3.º CT) e subsequente análise e apreciação de validade das cláusulas;
- Invalidez (parcial) da cláusula referente ao contrato de trabalho a termo (artigo 53.º CRP e artigos 3.º/1, 139.º e 140.º CT), não sendo admitido atualmente como fundamento de contratação (nem a termo certo, nem a termo incerto) o facto de o trabalhador estar à procura do primeiro emprego ou se tratar de desempregado de longa duração; artigo 478.º, 1 a) CT (referência à alteração decorrente da Lei

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Direito do Trabalho I – 4.º Ano – Turma A

Época de recurso – 16.2.2023

Duração: 90 minutos

n.º 93/2019, de 4 de setembro); admissibilidade apenas do fundamento previsto no artigo 140.º, 1, CT;

- Admissibilidade da cláusula referente à isenção de horário de trabalho (artigos 3.º/1 e 218.º/2 CT); referência ao tempo de trabalho, ao PNT e ao horário de trabalho (artigos 197.º a 199.º, 200.º e 203.º CT).

b) Pronuncie-se sobre o contrato de trabalho celebrado entre a EC e Ana. (5 valores)

- Aplicação do CT (artigo 7.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro); caracterização do contrato de trabalho e identificação dos respetivos elementos essenciais (artigo 11.º CT); deveres de informação (artigo 106.º e 107.º CT);
- Análise da aposição do termo certo (artigo 53.º CRP; artigos 139.º e 140.º CT) e consequente invalidade (mesmo que as partes fossem filiadas, referir a invalidade da cláusula da CC, nos termos da resposta anterior); conversão em contrato sem termo (artigo 147.º, 1 b) CT);
- Identificação da categoria (artigos 115.º e 118.º/1 CT);
- Admissibilidade da isenção de horário de trabalho apenas se EC e Ana forem filiadas na ACL e no SNTC, respetivamente (artigo 218.º/2 CT); isenção total (artigo 219.º, 1 a) CT); exigência de pagamento da retribuição por isenção, ainda que não prevista no IRCT (artigo 265.º/1 CT);
- Apreciação da obrigação de utilizar uma indumentária específica (saia e casaco) e de usar maquilhagem aquando da demonstração dos produtos, tendo presente a liberdade de escolha de imagem e de expressão, em articulação com a liberdade de iniciativa económica (artigos 26.º, 37.º e 61.º CRP, 14.º, 97.º e 128.º/1 e) CT).

c) Pronuncie-se sobre os contratos celebrados com Bernardo e com os pais de Carlota. (5 valores)

- Apreciação da capacidade de B para a celebração do contrato (artigos 13.º e 66.º ss CT), tendo em atenção os requisitos do artigo 68.º (cumprimento da idade mínima, e, em princípio, da capacidade física e psíquica adequada ao posto de trabalho; inobservância da matrícula e frequência no nível secundário de educação), com a consequente nulidade, independentemente da posição dos representantes legais;
- Apreciação do contrato de trabalho celebrado com os pais de C; problematização quanto à característica da subordinação jurídica relativamente a um bebé; aplicação do regime especial da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (referência e análise do regime constante dos artigos 2.º/1, 3.º/1 b), 4.º a 9.º, em especial o regime de celebração do contrato).

II (3 valores)

Comente uma das seguintes frases:

- 1) O texto dos artigos 56.º e 57.º CT não exclui a inserção do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.
 - Regime especial dos trabalhadores com responsabilidades familiares (artigos 36.º, 59.º, 1 b) e 2 c) CRP e 33.º ss CT);
 - Apreciação do regime de tempo de trabalho aplicável a estes trabalhadores, em particular o disposto nos artigos 56.º e 57.º CT;
 - Identificação do tempo de descanso semanal e regime correspondente (artigos 232.º e 233.º CT);
 - Conclusão quanto à possibilidade de incluir o descanso semanal no regime aplicável ao trabalhador com responsabilidades familiares; valorização da menção ao Acórdão do STJ de 12 de outubro de 2022 (Processo n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1, Relator Domingos José de Moraes).

- 2) Ao contrato equiparado falta a subordinação jurídica, não sendo, por isso, contrato de trabalho, mas o trabalhador encontra-se na dependência económica do beneficiário da atividade. A dependência económica, tal como o conceito de subordinação jurídica, não tem um sentido unívoco, suscitando idêntica, embora com menor relevância, polémica doutrinal.
 - Caracterização do contrato de trabalho e critérios de diferenciação face a figuras afins;
 - Subordinação jurídica vs dependência económica; artigos 11.º, 12.º, 97.º a 99.º CT; explicitação;
 - Referência e análise do regime constante do artigo 10.º CT.

Ponderação global – 2 valores