

Faculdade de Direito de Lisboa

Direito do Trabalho III

Regência: Pedro Madeira de Brito

05 de julho de 2025

Duração da prova: 90 minutos

TÓPICOS DE CORREÇÃO

I - Comente três e apenas três das seguintes afirmações:

1. A Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023 estabelece entre os mecanismos de garantia da igualdade salarial que: os trabalhadores têm o direito de solicitar às suas entidades empregadoras informações sobre os níveis médios de remuneração. Como se compatibiliza este direito à informação com a proteção de dados pessoais?

T.C: A resposta deve conter um enquadramento do regime da diretiva relativa à igualdade salarial e do papel do direito à informação como forma de acautelar os direitos que dela resultam. Deste ponto de vista, importa analisar até que ponto a proteção de dados pessoais pode condicionar o direito à informação, nomeadamente ponderando os mecanismos de anonimização de dados, mas especial analisando a previsão do artigo 12.º da referida Diretiva 2023/970.

2. O direito à proteção de dados pessoais tem uma proteção internacional dada, entre outros, por convenções da OIT.

T.C. Não existe nenhuma convenção da OIT especificamente dedicada à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, embora existam recomendações e diretrizes sobre o tema, bem como Convenções que abordam a questão do tratamento de dados pessoais. Valoriza-se a identificação de outros instrumentos internacionais, para além dos da União Europeia, como seja a Convenção 108 do Conselho de Europa para a proteção das pessoas relativamente ao tratamento de dados de carácter pessoal.

3. Como podem os Estados membros da União Europeia permitir ou promover disposições convencionais (convenções coletivas) mais favoráveis ao trabalhador.

T:C: Os instrumentos europeus remetem em diversas matérias para a contratação coletiva como forma de transposição das direitos laborais, como seja a diretiva sobre salários mínimos, sobre licença parental e informações sobre salários. Importa identificar as formas de o legislador nacional de incentivar a transposição das diretivas com recurso à contratação coletiva, nomeadamente através de imposição de conteúdos ou incentivos.

4. A previsão de um período experimental de 240 dias no artigo 112.º, n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho é conforme ao Direito da União Europeia em especial a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019.

T:C: Pretende-se uma avaliação da conformidade do direito interno com o Direito da União Europeia em matéria de duração do período experimental, através da análise da diretiva e dos seus considerandos.

5. A transposição de Diretiva pode servir de fundamento para uma redução do nível de proteção previamente assegurado aos trabalhadores pela legislação nacional dos Estados membros.

T:C: Existem inúmeros instrumentos de Direito da União Europeia que impõem cláusulas de não regressão como vertente do princípio do tratamento mais favorável em especial quando os Estados membros já asseguram um nível de proteção mais elevado que o previsto nas Diretivas a transpor. Devem ser dados exemplos e explicado o modo de funcionamento deste mecanismo.

6. O artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que: “as convenções coletivas que, ao abrigo desta disposição, autorizam diferenças de tratamento em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego em detrimento dos trabalhadores temporários devem poder ser objeto de uma fiscalização jurisdicional efetiva a fim de que seja verificado o respeito, pelos parceiros sociais, do seu dever de garantir a proteção geral desses trabalhadores”.

T:C: A afirmação corresponde à posição do TJUE quanto à possibilidade de controlo jurisdicional da autonomia coletiva, devendo os estados membros

adotarem os meios necessários para o efeito. Pretende-se que seja analisada a conformidade do direito nacional com a imposição europeia.

7. As organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a União Europeia (UE), as Nações Unidas e até mesmo a Organização Mundial do Comércio (OMC), têm sido fundamentais na construção de um sistema global que protege os direitos dos trabalhadores.

T:C: A resposta deve abordar os principais instrumentos de Direito Internacional do Trabalho e o seu conteúdo.

8. O Tribunal de Justiça da União Europeia teve em conta os objetivos de política social da UE ao decidir, no contexto da negociação coletiva entre os parceiros sociais, que determinados efeitos restritivos da concorrência são inerentes aos acordos coletivos celebrados entre organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores e necessários para a melhoria das condições de trabalho.

T:C: A União Europeia tem tido uma preocupação crescente com a negociação coletiva europeia realizada ou não no âmbito dos contratos de trabalho. Recentemente, a questão da negociação coletiva dos trabalhadores independentes individuais tem merecido uma atenção especial por confronto com as regras da concorrência, nomeadamente a comunicação da Comissão n.º (2022/C 374/02)

9. A Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024 relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais encontra-se transporta para o ordenamento jurídico português.

T:C: Pretende-se que seja feita um enquadramento histórico da regulamentação nacional com a da União Europeia e uma análise do artigo 12.º A do Código do Trabalho com o texto da Diretiva.

10. As Cláusulas Sociais no comercio internacional são uma forma de proteção dos direitos dos trabalhadores.

T.C: Definir o que se entende por cláusula social no comércio internacional e a sua função. Origem da Cláusula Social. Tipos e exemplos de cláusulas sociais. Identificação das formas de proteção dos direitos dos trabalhadores. Formas de tornar efetiva a cláusula social.

11. A Convenção nº 87, sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização (1948) é uma convenção nuclear da OIT e está em harmonia com outros instrumentos de direito internacional do trabalho.

T.C: Os e tópicos que devem ser abordados são: conceito de liberdade de associação e de convenção nuclear da OIT, indicação das convenções da OIT sobre o tema e referência a todos os instrumentos que consagram a liberdade de associação.

II – Comente uma e apenas uma das seguintes decisões nos segmentos identificados

1. No Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia 4 de outubro de 2024, proc. n.º C-314/23 decidiu-se:

O artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional devem ser interpretados no sentido de que:

por um lado, as ajudas de custo que compensam, de acordo com um montante fixo, certas despesas efetuadas pelos trabalhadores por força das suas deslocações profissionais constituem um elemento da sua remuneração e, por outro, uma diferença relativa ao montante dessas ajudas de custo consoante sejam concedidas a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por homens ou a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por mulheres não é proibida por esta diretiva quando estes dois grupos de trabalhadores não exercem um mesmo trabalho ou um trabalho ao qual é atribuído um valor igual.

TC: O objetivo do comentário é o de analisar a igualdade entre homens e mulheres e os critérios de comparação para efeitos de determinação de uma violação do princípio da igualdade salarial que no caso concreto abrange as ajudas de custo.

2- No Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 12 de janeiro de 2023, proc. n. C.356/21 entendeu-se que

O artigo 3.º, nºo 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que:

se opõe à legislação nacional que tem por efeito, a título de livre escolha do cocontratante, excluir da proteção contra a discriminação que deve ser conferida ao abrigo desta diretiva a recusa, motivada pela orientação sexual de uma pessoa, de celebrar ou renovar com esta última um contrato que tem por objeto a realização, por essa pessoa, de certas prestações no âmbito do exercício do trabalho independente.

TC: Análise da extensão do conceito de igualdade para além dos confins do trabalho subordinado.

3. No Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 2 de março de 2023 proc. C-477/2 entendeu-se que:

Assim, tendo em conta o objetivo essencial prosseguido pela Diretiva 2003/88, que é garantir uma proteção eficaz das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, bem como uma melhor proteção da sua segurança e saúde, os Estados-Membros são obrigados a garantir que o efeito útil desses direitos seja totalmente assegurado, fazendo com que beneficiem efetivamente dos períodos mínimos de descanso diário e semanal previstos nesta diretiva. Daqui decorre que as modalidades definidas pelos Estados-Membros para assegurar a aplicação das exigências da Diretiva 2003/88 não devem ser suscetíveis de esvaziar da sua substância os direitos consagrados no artigo 31.º, n.º 2, da Carta

e nos artigos 3.º e 5.º desta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.os 42 e 43).

TC: Os Estado membros têm alguma latitude nas formas de organização dos tempos de descanso, mas devem garantir que os mínimos previstos na Diretiva sejam garantidos. Valoriza-se a análise do regime laboral português.

4- No Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 16 de Fevereiro de 2023 Processo C-675/21 (Strong Sharon) o Tribunal entendeu que a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos deve ser interpretada no sentido de que:

a inexistência de vínculo contratual entre o cedente e o cessionário de uma empresa ou de um estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento é irrelevante para a determinação da existência de uma transferência na aceção desta diretiva.

TC: O comentário deveria incidir sobre a ideia de interpretação da aplicação da convenção coletiva que o Tribunal de Justiça da União Europeia tem feito e a sua conjugação com as disposições nacionais. É esperado especial enfoque no papel daquela instância jurisdicional

Cotação: Grupo I - 12 valores

Grupo II - 6 valores

Apreciação global e organização das respostas - 2 valores