

DIREITO DO TRABALHO I

Exame – época de recurso

I – 1) Quanto ao reconhecimento de contrato de trabalho de duração indeterminada, há que tomar em conta a alteração introduzida pela lei 93/2019 em matéria de renovação de contratos a termo. Desse novo regime, resulta que, sendo o contrato celebrado por seis meses, a duração total das renovações não pode exceder seis meses. Logo, uma vez que Artur se manteve ao serviço para além do fim de Fevereiro de 2021, o contrato passou a ser de duração indeterminada (3 valores). Quanto às férias, há, antes do mais, que referir e aplicar o regime do encerramento para férias contido no art. 242º do CT, dando opinião sobre a legalidade da decisão. Sendo legal, o período de encerramento contar-se-ia como férias; sendo ilegal, não. Não parece que a situação caiba na previsão legal. Sendo assim, o trabalhador, que já tem contrato de duração indeterminada, é titular do direito a férias do ano de admissão mais as que se venceram em 1 de Janeiro de 2021. No entanto, não tem o direito de exigir o seu gozo em certo momento (3 valores).

I – 2) a. O banco de horas por acordo individual deixou de ser admitido, após revogação do art. 208º-A pela lei 93/2019 (2 valores); b. Aplica-se o art. 113º do CT: o período experimental conta-se só a partir do início da execução da prestação do trabalho; uma vez que se tratava de profissionais formados, não se punha a hipótese de formação; assim, a denúncia não era possível porque o período experimental ainda não estava a decorrer (2 valores); c. No regime da redução de trabalho em crise empresarial aplica-se o art. 305º do CT: cada cozinheiro tem uma garantia de rendimento de 3.000 euros e cada ajudante tem uma garantia de 1.000; trabalhando metade do tempo, cada cozinheiro e cada ajudante recebe de salário metade do seu ordenado normal (2.250 e 750); há, pois, lugar a compensações retributivas, respectivamente, de 750 e 250 euros (2 valores).

II- 1) O princípio é o da liberdade de recrutamento, fundado na liberdade de iniciativa económica. Mas é uma liberdade limitada. É necessário, quanto ao procedimento, respeitar os deveres de informação e as garantias de igualdade de tratamento no acesso ao emprego; quanto aos critérios de escolha, não pode haver discriminação por qualquer dos factores indicados no art. 24º. A afirmação é inexacta (6 valores)

II – 2) A exclusividade não é inerente à celebração do contrato de trabalho. Em princípio, o pluriemprego é admissível, com fundamento na liberdade de trabalho. No entanto, em certas circunstâncias (quando exista interesse sério e objectivo do empregador) , a exclusividade pode ser validamente acordada, mediante cláusula própria (6 valores).