

Direito do Trabalho II (Dia)
Exame Final – Época Normal
11 de junho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

I
(5 valores)

André foi contratado em 15/01/18 pela empresa **Traduzimos, Lda.**, como tradutor de húngaro nas seguintes condições: (i) o pagamento dos trabalhos de tradução seria realizado por palavra traduzida; (ii) **André** deveria estar disponível para acompanhar empresários e realizar eventos nos quais fosse necessário um tradutor, sendo pago à hora; (iii) os custos de eventuais deslocações ao estrangeiro seriam suportados pela **Traduzimos, Lda.**; (iv) **André** poderia trabalhar em casa ou nos escritórios da **Traduzimos, Lda.**, no horário estabelecido pela **Traduzimos, Lda.**; (v) os computadores e o programa informático utilizados por **André** eram propriedade da **Traduzimos, Lda.**

Em 01/07/18, na sequência de reclamações apresentadas por empresários acompanhados por **André**, a **Traduzimos, Lda.** resolveu prescindir dos seus serviços com fundamento no facto de **André** não ter estado disponível para todos os eventos da **Traduzimos, Lda.** **André** entende que tem um contrato de trabalho e que, como tal, não pode ser despedido.

Quid iuris?

CrITÉrios de correção:

1. Noção de contrato de trabalho e seus elementos característicos (artigos 11.º do CT2009 e 1152.º do CC): carácter *intuitu personae*, elemento fiduciário e infungibilidade?; tomada de posição quanto à falência dos mesmos enquanto elementos determinantes;
2. Elementos distintivos entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço: obrigação de meios ou de resultado como critério auxiliar?; análise do conceito de subordinação jurídica tendo em conta a redação do artigo 11.º do CT2009;
3. Índícios de laboralidade externos e internos; aplicação e preenchimento da presunção (ilidível) de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º do CT2009, em especial, das alíneas a), b), c) e d) do referido artigo.
4. Análise, no caso concreto, do peso relativo dos indícios de laboralidade em presença, tendo em conta a natureza da atividade (indícios de CT: pagamento das despesas, possibilidade de trabalhar na empresa, disponibilidade permanente, horário estabelecido pela empresa, instrumentos de trabalho pertencentes à empresa; indícios de CPS: retribuição à peça, possibilidade de trabalhar em casa). Articulação com a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto;
5. Conclusão quanto à qualificação do contrato como contrato de trabalho, desde que com desvalorização do facto de a retribuição ser feita à peça. Liberdade de cessação no CPS *versus* princípio da segurança no emprego associada ao contrato de trabalho;

Direito do Trabalho II (Dia)

Exame Final – Época Normal

11 de junho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

6. Tratando-se de contrato de trabalho, analisar o regime do período experimental, nomeadamente, noção, razão de ser e prazos; analisar o prazo aplicável ao contrato de **André** à luz do artigo 112.º/1/b) do CT2009 (180 dias?); discussão acerca da possibilidade de recorrer ao procedimento disciplinar em caso de eventual infração disciplinar;
7. Identificação e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre as questões discutidas.

II

(13 valores)

Em 01/03/2018, **Ana** celebrou um contrato de trabalho com a **Mercearia do Bairro, Lda.** (doravante, “**Mercearia**”), pelo prazo de 6 meses, para exercer a atividade de caixa, nas instalações de Lisboa, entre as 9h e as 18h (sem intervalo), de segunda a sexta-feira, com fundamento em acréscimo excepcional de atividade motivado pelas promoções realizadas pela **Mercearia**, que duraram apenas esse período, denominadas “Seis meses a poupar”.

Em 02/03/2019, **Ana**, que continuara ao serviço da **Mercearia**, fez lá as compras do mês, como era seu hábito, tendo pago com um cheque sem cobertura. Em 15/03/2019, contactada telefonicamente para pagar o valor em falta, **Ana** informou a funcionária da empresa e sua colega, **Berta**, que não lhe dava jeito efetuar o pagamento antes de junho, pois estava com problemas financeiros, o que foi recusado por **Berta**.

Após mais uma troca de palavras, **Ana** disse a **Berta** que esta se iria arrepender do que havia feito pois iria contar ao marido de **Berta** que esta o andava a enganar com o chefe de ambas. **Berta** relatou os factos ao seu chefe, com quem realmente tinha um “caso”, tendo este decidido transferir **Ana** de Lisboa para o Porto e, posteriormente, despedi-la. **Ana** pretende reagir, mas não sabe como pode fazê-lo.

Quid iuris?

Critérios de correção:

1. Breve enquadramento constitucional e europeu do contrato de trabalho e respetiva tutela.
2. Processo de formação de contrato de trabalho: exigência de forma escrita para a contratação de **Ana** (artigo 141.º do CT); deveres de informação previstos no 106.º do CT e deveres de boa fé (artigo 126.º do CT); determinação do local de trabalho e do objeto contratual (cfr. artigos 193.º e 115.º do CT);

Direito do Trabalho II (Dia)

Exame Final – Época Normal

11 de junho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

3. Requisitos substanciais e formais do contrato de trabalho a termo resolutivo certo celebrado com **Ana** (artigo 53.º da CRP e artigos 139.º, 140.º e 141.º do CT): cláusula geral (cfr. artigo 140.º/1 do CT); concretização da cláusula (cfr. artigo 140.º/2/f do CT); ónus da prova do empregador (cfr. artigo 140.º/5 CT); forma e conteúdo (cfr. artigo 141.º do CT), sob pena de conversão nos termos do artigo 147.º/1/c do CT;
4. Duração mínima e máxima do contrato de trabalho a termo certo (cfr. artigo 148.º CT); referência à caducidade não automática por mero decurso do tempo; renovação automática do contrato na ausência de comunicação e respetivo pré-aviso (cfr. artigos 149.º/2 e 344.º do CT); limites à renovação (cfr. artigo 148.º/1/c do CT);
5. Enquadramento jurídico possível da continuação de **Ana** ao serviço da empresa: i) renovação baseada na manutenção da necessidade temporária (cfr. artigo 149.º/2 e 3 do CT); ii) renovação ilegal e consequente conversão em contrato de trabalho sem termo (cfr. artigo 147.º/2/a) e n.º 3 do CT, conjugado com o artigo 149.º/2 do CT); iii) acordo das partes (contrato de trabalho sem termo);
6. Tempo de trabalho: prestação de 9 horas consecutivas de trabalho diário (cfr. artigo 59/1/b) da CRP e Diretiva 2003/88/CE); violação dos limites máximos legais do período normal de trabalho (cfr. artigo 203.º/1 do CT), inaplicabilidade do disposto no artigo 210.º do CT; indicação dos critérios de qualificação como tempo de trabalho (cfr. 197.º/1 do CT) e, em especial, o eventual preenchimento do artigo 197.º/2/d do CT (face à ausência de estipulação de pausa para almoço);
7. Desrespeito pelo intervalo de descanso obrigatório (cfr. artigo 213.º/1 do CT); descanso semanal obrigatório e complementar observado (cfr. artigos 232.º e 233.º do CT); análise da validade da cláusula e respetivas consequências, nomeadamente, saber se haveria lugar a redução (cfr. artigos 121.º e seguintes do CT); ponderação de eventual aplicação do regime do trabalho suplementar (cfr. artigos 226.º a 231.º e 268.º do CT);
8. Transferência do local de trabalho: noção de local de trabalho (cfr. artigo 193.º do CT); e garantia de inamovibilidade (cfr. artigo 129.º/1/f do CT), só se admitindo a transferência de local de trabalho nos casos previstos no Código (cfr. artigos 194.º e 195.º do CT), em IRCT, ou por acordo; analisar a eventual prática de assédio moral pelo empregador (cfr. artigo 29.º do CT), com a finalidade de pressionar **Ana** a denunciar o contrato de trabalho.
9. *In casu*, tratar-se-ia de uma transferência unilateral, sendo certo que não se encontrariam verificados os respetivos pressupostos (cfr. artigo 194.º/1 do CT), o que constitui contraordenação (cfr. artigo 194.º/7 do CT); ilegitimidade da ordem uma vez que não é invocado o interesse da empresa nem a ausência de prejuízo sério, não estando **Ana**

Direito do Trabalho II (Dia)

Exame Final – Época Normal

11 de junho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

- obrigada a cumpri-la (cfr. artigo 128/1/e) do CT); análise do procedimento a observar em caso de transferência do local de trabalho (cfr. artigo 196.º do CT);
10. Despedimento por facto imputável à trabalhadora: princípio da segurança no emprego (cfr. artigo 53.º da CRP e artigo 338.º do CT); conduta laboral *versus* conduta extralaboral; cheque sem cobertura: conduta extralaboral como fundamento de despedimento; ponderação, p. ex., das funções desempenhadas por **Ana** e do montante em causa (o montante do cheque poderia levar a que a conduta fosse considerada crime, o que agravaria a infração); referência aos elementos previstos no artigo 351.º/2 e 3 do CT como elenco de critérios (exemplificativos) suscetíveis de densificar a justa causa;
 11. Concretização da justa causa relativamente às afirmações proferidas e necessidade de preenchimento da cláusula geral em qualquer circunstância (cfr. artigo 351.º/1 do CT):
i) elemento subjetivo (cfr. artigo 128.º/1/a) do CT, conjugado com o artigo 799.º do CC); ii) elemento objetivo; iii) nexo de causalidade; ponderação da atuação de **Ana** enquanto cliente do empregador;
 12. Análise da eventual aplicação do artigo 351.º/2 alíneas e) e i) do CT; fases do procedimento disciplinar com intenção de despedimento (cfr. artigos 329.º, 352.º a 358.º do CT); inobservância de procedimento disciplinar, o que constitui fundamento de ilicitude de despedimento (cfr. artigo 381.º/c do CT);
 13. Critérios de decisão e aplicação de sanção disciplinar (cfr. artigos 330.º/1, 351.º/3 e 357.º/4 do CT); referência à proporcionalidade entre infração e sanção e alusão ao despedimento sem compensação como correspondendo à sanção mais grave; traços gerais do regime da impugnação do despedimento individual (cfr. artigos 386.º, 387.º, 389.º a 392.º do CT);
 14. Identificação e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre as questões discutidas.

Ponderação global: 2 valores