

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Exame de Direito do Trabalho I – 4.º Ano – Dia – Época de Coincidências

25/01/2022. Duração: 90 minutos

I

(i) 4 valores / ii) 3,5 valores / iii) 4 valores / iv) 3,5 valores)

Em 1 de julho de 2021, **Amílcar** foi admitido como operador de caixa no supermercado **Fruta Fresca**, a tempo parcial, trabalhando 4 horas por dia, cinco dias por semana, auferindo mensalmente a quantia de € 500,00.

Amílcar pretende agora **i)** reclamar a diferença entre a retribuição mínima mensal garantida e o valor de € 500,00, uma vez que o seu contrato não foi reduzido a escrito e **ii)** faltar no dia 28 de janeiro, para acompanhar o seu cão ao veterinário.

Entretanto, a **Fruta Fresca** pretende **iii)** instalar câmaras sobre as caixas registadoras, de forma a prevenir a ocorrência de assaltos, e **iv)** abandonar a prática de conceder aos trabalhadores 25 dias úteis de férias, em vigor desde 2012, passando a conceder apenas 22 dias úteis.

Amílcar pretende a sua opinião sobre os pontos i) a iv).

II

(4 valores)

Comente a seguinte afirmação:

“A exigência legal da indicação do motivo justificativo é uma consequência do caráter excepcional que a lei atribui à contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional que se manifesta no art.º 140.º: o contrato só pode ser (validamente) celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem.” (Ac. do TRP, de 8 de março de 2019).

Ponderação global: 1 valor.

Critérios de correção:

I

- i. Definição de período normal de trabalho (art. 198.º do CT), por referência ao conceito de tempo de trabalho (art. 197.º);
Referência ao regime de trabalho a tempo parcial, tendo em conta a respetiva definição (arts. 150.º ss.);
Requisitos da celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, em particular, forma escrita (art. 153.º, n.º 1);

Definição e regime da retribuição mínima mensal garantida (art. 273.º e Decreto-Lei n.º 109-A/2020 de 31 de dezembro);

Análise da pretensão de A., tendo em conta o regime da invalidade do contrato de trabalho, em particular, a regra constante do art. 122.º, n.º 1.

ii. Definição de faltas e respetivo regime, por referência aos arts. 248.º ss.;

Análise da pretensão de A., tendo em conta a diferença entre faltas justificadas e injustificadas (art. 249.º, n.º 1), as justificações legalmente previstas (art. 249.º, n.º 2) e a imperatividade do respetivo regime (art. 250.º);

Ponderação da aplicação das justificações legais à situação em causa, em particular, a referida no art. 249.º, n.º 1, al. d);

Referência ao procedimento de comunicação e justificação da ausência (arts. 253.º e 254.º);

Efeitos da ausência, em face da conclusão quanto à justificação (arts. 255.º e 256.º).

iii. Análise da pretensão da empresa quanto à instalação das câmaras, tendo presente o regime do art. 21.º e a finalidade pretendida;

Referência ao Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e ao regime dos arts. 19.º e 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

iv. Apreciação da prática da empresa por referência à definição e regime dos usos laborais e sua qualificação como fonte (art. 1.º);

Análise da possibilidade de abandono da mesma, com garantia da concessão de 22 dias úteis de férias, tendo presente a duração mínima legalmente prevista (art. 238.º, n.º 1).

II

1. Enquadramento da excecionalidade da contratação a termo em face da segurança no emprego (art. 53.º CRP);
2. Referência aos requisitos da contratação a termo, em especial, às situações que permitem o recurso à contratação a termo (art. 140.º);
3. Referência aos requisitos de forma, em particular, quanto à indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo (art. 141.º, n.º 1, al. e), e 3);
4. Consequências da violação dos requisitos substanciais e formais referidos (art. 147.º, n.º 1, als. b) e c)).