

**Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**

Exame de Recurso de Direito do Trabalho I (coincidências) – 4.º Ano - Dia

25-02-2022 / Duração: 90m

A 1 de janeiro de 2021, a **Tecnologias Lisboa** contratou **Amílcar**, por escrito, para desempenhar funções de técnico de IT, pelo período de 6 meses, invocando para o efeito a substituição da trabalhadora **Bianca**, que se encontrava ausente e que regressou a 15 de maio de 2021. De acordo com o seu contrato de trabalho, **Amílcar** estava sujeito a horário de trabalho com início às 09h e término às 18h, tendo direito a uma hora de intervalo às 13h, estando ainda estabelecido que, entre as 18h e as 02h, **Amílcar** poderia ser chamado a qualquer momento às instalações da empresa, caso a sua presença na empresa fosse necessária.

A 1 de novembro de 2021, **Bianca**, entretanto promovida a superior hierárquica de **Amílcar**, estando a ler os e-mails enviados por **Amílcar** através do endereço eletrónico institucional da **Tecnologias Lisboa**, encontrou um e-mail dirigido à empresa concorrente **Conhecedores de TIC**, no qual **Amílcar** indicava quais os novos *softwares* que se encontravam em desenvolvimento pela **Tecnologias Lisboa**. Não sabendo se poderia intentar um procedimento disciplinar contra **Amílcar**, **Bianca** decide começar a cortar a eletricidade do computador de **Amílcar** várias vezes por dia, todos os dias, levando a que **Amílcar** não consiga concluir nenhum dos projetos de que é responsável e seja, eventualmente, despedido.

A 1 de janeiro de 2022, a **Tecnologias Lisboa** e a **Conhecedores de TIC** celebraram uma convenção coletiva com o **Sindicato dos Técnicos Informáticos**, na qual se estabeleceu (i) que o empregador e o trabalhador podem, por contrato de trabalho, determinar que a perda de retribuição por motivo de faltas seja substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, e (ii) que os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, não podendo o contrato de trabalho estabelecer um número superior de dias úteis de férias.

1. Aprecie a validade do contrato celebrado entre a **Tecnologias Lisboa** e **Amílcar** (4 valores).
  - Identificação do contrato de trabalho a termo como exceção ao Princípio da Segurança no Emprego (artigo 53.º da CRP; artigos 139.º e ss do CT);
  - Classificação como contrato sujeito a termo resolutivo e certo;
  - Admissibilidade do contrato a termo: análise dos requisitos gerais do artigo 140.º, n.º 1 e n.º 2 al. c); substituição direta de trabalhador ausente; ónus da prova (artigo 140.º, n.º 5); conclusão pela admissibilidade da aposição do termo;
  - Análise dos requisitos formais: artigos 141.º e 147.º, n.º 1, al. c), do CT;
  - Análise dos limites temporais do contrato a termo certo: 148.º, n.ºs 1 e 2.

**Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**

Exame de Recurso de Direito do Trabalho I (coincidências) – 4.º Ano - Dia

25-02-2022 / Duração: 90m

- Verificado o termo, aplicação do disposto no artigo 149.º, n.º 2, equacionando a renovação automática do contrato por igual período; todavia, tendo Bianca regressado, já não se verificam as condições de admissibilidade do contrato a termo, pelo que este se converte em contrato sem termo nos termos do artigo 147.º, n.º 2, al. a).
2. Quando **Amílcar** recebe o seu primeiro recibo de vencimento, verifica que não lhe foi pago o período de disponibilidade entre as 18h e as 02h, nem as horas em que foi efetivamente chamado à empresa (4 valores).
- Apreciação da noção de tempo de trabalho prevista no artigo 197.º do CT, em particular, do alcance da expressão "ou permanece adstrito à realização da prestação", tomando posição quanto à qualificação do tempo de disponibilidade (entre as 18h e as 02h) como tempo de trabalho, referindo, para o efeito, a discussão doutrinária e jurisprudencial (nacional e europeia), bem como os requisitos que têm sido avançados para a qualificação como tempo de trabalho;
  - Independentemente da posição adotada quanto ao tempo de "mera disponibilidade", qualificar as horas em que foi efetivamente chamado à empresa como tempo de trabalho (197.º) e, em particular, como trabalho suplementar (artigos 226.º, 227.º e 228.º) e, eventualmente, como trabalho noturno (223.º, n.º 1, do CT), tendo direito ao pagamento do trabalho nos termos dos artigos 268.º e 266.º do CT.
3. Pronuncie-se sobre o comportamento de **Bianca** e se esta poderia, com base no e-mail de **Amílcar**, ter intentado um procedimento disciplinar contra este (5 valores).
- Quanto à leitura do e-mail da Amílcar por Bianca: análise do comportamento de Bianca tendo em conta o direito à confidencialidade de Amílcar tendo em conta o disposto nos artigos 16.º e 22.º do CT; análise da relevância de se tratar de um e-mail institucional e em que condições pode ser efetuado o respetivo controlo tendo em conta a ausência de regras de utilização dos meios de comunicação.
  - Enquadrar o comportamento de Amílcar como um ilícito disciplinar, em particular tendo em conta a alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º da CT, bem como enquadrar o poder disciplinar do empregador (artigos 98.º e 328.º e ss); valoração da apreciação da competência disciplinar de Bianca para iniciar procedimento disciplinar (n.º 2 do artigo 329.º do CT); adicionalmente, e com base no ponto anterior, pronunciar-se sobre a possibilidade de o e-mail em apreço ser valorado em sede de procedimento disciplinar.

**Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**

Exame de Recurso de Direito do Trabalho I (coincidências) – 4.º Ano - Dia

25-02-2022 / Duração: 90m

- Quanto ao comportamento de Bianca subsequente à descoberta do e-mail de Amílcar: análise dos requisitos do assédio e apreciar a possibilidade de qualificar o comportamento de Bianca como assédio moral, não discriminatório, vertical descendente (artigo 29.º, n.º 1 e 2); indicação dos direitos de personalidade de Amílcar lesados com a atuação de Bianca; análise da relevância da distinção entre assédio moral discriminatório e assédio moral não discriminatório (artigo 25.º do CT) e referência aos meios de tutela de Antónia.
4. Identifique o instrumento de regulamentação coletiva e aprecie a validade das suas cláusulas (5 valores).
- Identificação da fonte coletiva e seu enquadramento (artigos 1.º e 2.º, n.ºs 1 e 2), qualificando-a como um acordo coletivo face ao artigo 2.º, n.º 3, al. b);
  - Relativamente à cláusula (i), mencionar que a alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT admite que o IRCT preveja que a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, desde que dentro dos limites previstos no artigo 204.º do CT; analisar a possibilidade de a convenção coletiva não conter tal ressalva e consequências jurídicas (alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT, e artigo 3.º, n.ºs 1 e 3); analisar a possibilidade de a convenção coletiva, em matérias que apenas permitem intervenção de IRCT (cfr. artigo 3.º, n.º 5, bem como referência às teses interpretativas desta norma), remeter a regulação para contrato individual de trabalho.
  - Relativamente à cláusula (ii), referir que o n.º 1 do artigo 238.º do CT é uma norma imperativa mínima, pelo que a convenção coletiva pode aumentar o número de dias úteis de férias (n.º 1 do artigo 238.º do CT e artigo 3.º, n.ºs 1 e 3); analisar a possibilidade de uma cláusula de convenção coletiva impedir a regulação em sentido mais favorável por parte do contrato individual de trabalho atendendo ao carácter imperativo ou não do artigo 476.º do CT e às evoluções legislativas do preceito.
  - Pronunciando-se sobre a invalidade das cláusulas (artigo 478.º, n.º 1, alínea a) do CT), apreciar o regime jurídico aplicável.

**Ponderação global:** 2 valores