

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa  
Direito do Trabalho I – 4.º Ano – Turma A  
Exame – 1.ª Época – 16/01/2023  
Duração: 90 minutos

**Critérios de Correção**

I

Em 1 de janeiro de 2021, **António** foi admitido como engenheiro informático da empresa de telecomunicações **Best Telecom (BT)**. Nos termos do contrato celebrado, **António** prestaria a sua atividade a partir de casa, de segunda a sexta-feira, estando isento de horário de trabalho. Atenta a complexidade das funções e a sua relevância na organização, **António** esteve em período de formação durante os meses de janeiro e fevereiro.

Em março de 2021, a **BT** celebrou com **António** um acordo denominado “*Acordo de Prevenção*”, nos termos do qual **António** ficaria de prevenção para prestar serviço à empresa um fim-de-semana por mês, ficando o trabalho que eventualmente fosse prestado nesse período coberto pela remuneração de isenção.

Três meses depois, em junho de 2021, a **BT** celebrou uma convenção coletiva com o **Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações (STT)**, nos termos da qual a assiduidade dos trabalhadores em regime de teletrabalho seria controlada através de um *software* instalado nos computadores fornecidos a esses trabalhadores que detetaria os períodos de tempo em que os mesmos estão em funcionamento. Por razões de igualdade, a convenção estabeleceu ainda que seria aplicável a todos os colaboradores da **BT**, independentemente da sua filiação sindical e do tipo de vínculo, abrangendo também os prestadores de serviços.

**António** opôs-se à instalação do referido *software* no computador que lhe foi fornecido pela **BT**, alegando que o mesmo violava os seus direitos de personalidade. Perante a oposição, em 15 de julho de 2021, a **BT** comunicou a **António** a denúncia do contrato de trabalho no período experimental com efeitos imediatos.

a) Pronuncie-se sobre a cessação do contrato promovida pela **BT**. (5 valores)

- Aplicação do CT (artigo 7.º da Lei 7/2009, de 12/2);
- Enquadramento do contrato celebrado por António como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços; análise do método indiciário e do método tipológico (artigos 11.º e 12.º do CT e artigo 1152.º do CC); referência ao regime de teletrabalho (artigos 165.º ss do CT);
- Referência e análise do regime do período experimental; sua determinação no caso concreto: artigo 53.º da CRP; artigos 111.º ss do CT; categoria de António (artigo 115.º, n.º 1, do CT) e consequente determinação da duração do período experimental (artigo 112.º, 1, b), i), do CT), tendo em consideração, designadamente, a alusão à “complexidade das funções e a sua relevância na organização”;

- Referência aos períodos de formação profissional, que são tidos em conta no cômputo do período experimental, mas apenas na parte em que não excedem metade do mesmo (artigo 113.º, n.º 1, do CT);
- Procedimento e pré-aviso exigíveis, atenta a duração do período experimental decorrida (artigo 114.º do CT);
- Decurso do período experimental e intempestividade da denúncia por parte de BT;
- Ponderação de eventual denúncia abusiva por parte de BT, por não se referir à prestação de trabalho de António e por poder atender à recusa de instalação de *software*.

**b) Pronuncie-se sobre o conteúdo da convenção coletiva celebrada. (5 valores)**

- Caracterização da convenção coletiva em causa (IRCT negocial, convenção coletiva, acordo de empresa – artigos 1.º e 2.º do CT; identificação dos âmbitos de aplicação pessoal, material, temporal e espacial – artigos 492.º, 1, c), 496.º, 499.º e 519.º do CT);
- Apreciação das cláusulas constantes da convenção coletiva:
  - 1.ª cláusula: discussão sobre a validade da cláusula, ao abrigo dos artigos 3.º, n.ºs 1 e 3, a)<sup>1</sup> (“direitos de personalidade”) e 478.º, n.º 1, a) do CT; direito à reserva da vida privada (artigos 26.º, n.º 1 da CRP, artigo 16.º do CT e artigo 80.º do CC); análise e aplicação dos artigos 20.º, 21.º e 170.º, n.º 1<sup>2</sup>, do CT, e ponderação da admissibilidade dos meios de vigilância à distância no caso concreto, atento um critério de proporcionalidade e tendo presentes os objetivos visados; artigos 19.º e 28.º da Lei n.º 58/2019, a Deliberação n.º 1638/2013, e as Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, de 17/04/2020, ambas da CNPD; 2.ª cláusula: discussão sobre a validade da cláusula, ao abrigo dos artigos 3.º, n.ºs 1 e 3, a) (“igualdade”) e 478.º, n.º 1, a) do CT; relevância do princípio da (dupla) filiação (artigo 496.º) e imperatividade do regime; aplicação de convenções coletivas apenas a trabalhadores atenta, designadamente, a necessidade de filiação sindical. Discussão sobre a compatibilização do princípio da igualdade com o princípio da (dupla) filiação e âmbito pessoal da convenção.

**c) Em janeiro de 2023, António pretende exigir da BT o pagamento das horas em que esteve de prevenção. Pronuncie-se sobre a viabilidade de tal pretensão. (5 valores)**

<sup>1</sup> Poderia ainda ser invocada a al. k) do n.º 3 do art. 3.º do CT, sem prejuízo de a mesma ter entrado em vigor apenas em 01.01.2022 (Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro).

<sup>2</sup> Poderia ainda ser invocado o n.º 5 do art. 170.º do CT, sem prejuízo de o mesmo ter entrado em vigor apenas em 01.01.2022 (Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro).

- Conceito de período normal de trabalho e de horário de trabalho (artigos 198.º, 203.º e 212.º do CT);
- Distinção entre período de trabalho em período de descanso, atentos os conceitos previstos nos artigos 197.º e 199.º do CT. Enquadramento do período de prevenção nestes conceitos, atenta a discussão jurisprudencial e doutrinária sobre o tema.
- Enquadramento e análise do regime de isenção de horário de trabalho (artigos 218.º e 219.º do CT); referência aos requisitos da aplicação do regime (atento, designadamente, o regime de teletrabalho – artigo 218.º, n.º 1, al. c), do CT) e direito a retribuição especial por isenção de horário (artigo 265.º do CT).
- Ponderação do impacto da sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho nos dias de descanso semanal e no descanso interjornadas, que não são prejudicados (artigos 219.º, n.º 3, 226.º, n.º 3, al. a), *in fine*, e 232.º do CT).
- Qualificação do trabalho efetivamente prestado durante o regime de prevenção como trabalho suplementar e discussão sobre a aplicação do respetivo regime (artigos 226.º e ss do CT), em particular, conceito, condições de prestação, respetivos limites, compensação e remuneração de trabalho suplementar (artigos 226.º, n.º 1 e 3, al. a), *in fine*, 227.º, n.ºs 1 e 2, 228.º, n.º 1, 229.º e 268.º, n.º 1, al. b), do CT).
- Referência e aplicação do regime do artigo 337.º, n.º 1, do CT, quanto à prescrição de eventuais créditos laborais, atento o lapso de tempo decorrido desde a cessação.

## II (3 valores)

Comente **uma** das seguintes frases:

- 1) Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.
  - Análise do regime do assédio laboral (artigo 29.º do CT);
  - Discussão a propósito da exigência de um conjunto concatenado de eventos para preenchimento do conceito, atento o conceito legal de assédio.
- 2) O empregador deve custear as despesas que o trabalhador tenha com a alteração do local de trabalho.
  - Definição do local de trabalho (artigo 193.º, n.º 1 e 2 do CT);
  - Admissibilidade da alteração do local de trabalho: limites do artigo 129.º, n.º 1, al. f), e 194.º do CT e descrição do respetivo regime;
  - Em particular, referência ao custeamento de despesas emergentes da alteração de local de trabalho e respetivos limites (artigo 194.º, n.º 4 do CT), em particular, por contraponto com a possibilidade de resolução do contrato (artigo 194.º, n.º 5 do CT).

Ponderação global – 2 valores