

Direito do Trabalho I – Turma da noite

14 de janeiro de 2015

Duração da prova: 2 horas

Grupo I

O Sindicato dos Contabilistas celebrou em janeiro de 2014 com a associação das empresas financeiras e de crédito (AEFC) uma convenção coletiva. Entre as diferentes cláusulas da convenção foi estabelecido que os contratos a termo celebrados pelas empresas associadas da referida associação não dariam lugar a qualquer compensação por caducidade prevista nos artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho e tendo em conta o artigo 339.º do mesmo Código.

A empresa Assomar, associada da AEFC, celebrou uma convenção coletiva com o Sindicato dos Contabilistas em Março de 2014 nos termos do qual se previu, entre outras cláusulas,

- i) O valor das indemnizações por caducidade do contrato a termo é o dobro das legalmente previstas;
- ii) Não há período experimental nos contratos de trabalho da Assomar;
- iii) O subsídio de almoço é de 6 Euros;
- iv) Os contratos de trabalho não podem afastar o estabelecido em convenção coletiva.

António, contabilista, foi contratado em Maio de 2014 como Chefe de contabilidade para a empresa Assomar e no respetivo contrato previu-se:

- a) Um período experimental de 240 dias
- b) Um subsídio de almoço de 5 Euros.

António, porque não é filiado em nenhum sindicato, pretende que lhe seja aplicável a convenção coletiva celebrada pela AEFC. Para tanto, enviou uma carta com essa indicação à empresa Assomar.

Entretanto, porque a empresa Assomar se encarregou de fazer contabilidade paralela à contabilidade oficial para alterar resultados para diversas empresas, contratou Bento mediante contrato a termo pelo período de 6 meses invocando a substituição de um trabalhador que não existia na empresa.

Quid juris?

Tópicos de resolução

Caracterização do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) celebrado entre o Sindicato dos Contabilistas e a AEFC como um contrato coletivo de trabalho e o celebrado com a empresa Assomar como acordo de empresa.

O clausulado das duas convenções coletivas devia ser analisado à luz das relações entre fontes normativas, ponderando o carácter imperativo ou supletivo das normas e o princípio do tratamento mais favorável. Concretamente, quanto aos montantes indemnizatórios importava qualificar como imperativas ou imperativas mínimas as normas que fixam os montantes de compensação por caducidade do contrato a termo, tendo em conta o artigo 339.º e o artigo 139.º do Código do

Trabalho (CT) e proceder à sua articulação com as normas dos dois IRCT. A exclusão do período experimental por IRCT devia ser confrontado com a natureza da norma do artigo 111., n.º 3 do CT que parece não admitir a intervenção da autonomia coletiva neste ponto. De igual modo, seria necessário verificar à luz do artigo 476.º da admissibilidade de normas de IRCT que estabeleçam regimes imperativos absolutos para o contrato de trabalho. A matéria do subsídio de almoço apenas exigia confronto com o contrato de trabalho do António.

As cláusulas do contrato de trabalho deviam ser confrontadas com o regime do período experimental do Código do Trabalho (artigo 112.º) e com a cláusula da convenção coletiva que fixava o valor do subsídio de refeição, tendo presente que António não é filiado em nenhum Sindicato.

A carta enviada pelo trabalhador devia ser analisada à luz do artigo 497.º do CT.

A situação do contrato de trabalho de Bento impunha a discorrer sobre a sua validade à luz do artigo 281.º e das consequências ao abrigo do artigo 124.º.

No que diz respeito ao contrato a termo celebrado a questão colocada concitava o disposto no artigo 140.º e 147.º, considerando-se o contrato celebrado sem termo.

Grupo II

Comente, sucinta mas justificadamente, duas e apenas duas das seguintes afirmações:

1. A pluralidade de empregadores é uma figura de difícil aplicação prática

Pretendia-se uma caracterização da figura à luz do artigo 101.º do CT e a identificação dos problemas de aplicação prática.

2. O princípio do coletivo é um princípio específico do direito do trabalho.

O princípio do coletivo reflete a componente coletiva dos fenómenos laborais e tem diferentes projeções no ordenamento laboral que deveriam ser identificados

3. A presunção legal de existência de contrato de trabalho é o instrumento essencial para a qualificação do contrato de trabalho.

O processo de qualificação do contrato de trabalho deve ser feito independentemente do previsto no artigo 12.º do CT, devendo proceder-se a uma explicação do regime contido na referida presunção de laboralidade

4. O trabalho no domicílio dá origem a um contrato de trabalho especial.

A afirmação implicava distinguir as situações de trabalho no domicílio (trabalho autónomo, subordinado), sendo que no caso da existência de contrato de trabalho o mesmo não seria qualificado como contrato de trabalho especial, salvo se estivessemos no âmbito do teletrabalho subordinado.

Cotação: Grupo I:14 valores; Grupo II: 2,5 + 2,5 valores; ponderação global: 1 valor