

**Direito do Trabalho II (Dia)**  
Exame Final – Época de Recurso  
18 de julho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

**Critérios de correção (18 valores):**

1. Breve enquadramento constitucional e europeu do contrato de trabalho e respectiva tutela.
2. Processo de formação do contrato de trabalho a termo: exigência de forma escrita para a contratação de **Alexandre** (141.º/1 do CT); deveres de informação previstos no artigo 106.º do CT e deveres de boa fé plasmados no artigo 126.º do CT; determinação do objecto contratual e do local de trabalho (artigos 193.º, 115.º/1 e 118.º/1).
3. Verificação do preenchimento dos pressupostos substanciais e materiais para a celebração de um contrato de trabalho a termo certo (art. 140.º e 141.º do CT), destacando os seguintes pontos: embora respeitando os limites mínimos e máximos de duração do contrato a termo (cfr. art. 148.º do CT), indicar a inexistência de adequação entre a duração do contrato e o “período estritamente necessário” para garantir a substituição de **Bruna**, tendo em conta a duração previsível de ausência fundada em hospitalização por força de apendicite; analisar a relevância da convenção, com **Alexandre**, de local de trabalho diverso daquele em que **Bruna** realizava a sua prestação, apontando para a inexistência de uma substituição efectiva entre trabalhadores. Indicação das consequências do desrespeito dos pressupostos substanciais do contrato a termo, em especial, a conversão do contrato celebrado com **Alexandre** em contrato sem termo (art. 147.º/1/a) e b).
4. Breve referência às finalidades, natureza e modo de contagem do período experimental (art. 111.º e 113.º do CT). Determinação da duração do período experimental em casos de conversão de contrato a termo em contrato por tempo indeterminado: 30 dias (art. 112.º/2/a) ou 90 dias (art. 112.º/1/a)? Tendo em conta que a denúncia apenas operou 74 dias após o início da contagem do período experimental: caso considere aplicável o prazo de 30 dias, estará em causa um despedimento ilícito, devendo analisar o respectivo regime (art. 381.º/c e 389.º a 392.º do CT); caso considere, de modo fundamentado, aplicável o prazo de 90 dias, a denúncia poderia ser considerada válida, mas deveria ser equacionado o seu carácter abusivo, analisando as consequências desse abuso.
5. Independentemente da posição adoptada no ponto anterior, apreciar os motivos invocados pela **Entregas no Minuto, Lda.** para denunciar o contrato (dificuldades de integração de Alexandre na equipa) e os motivos reais subjacentes à denúncia (ocupação do cargo de dirigente sindical do Sindicato de Transportes de Portugal), tendo em conta o alcance do art. 114.º/1 do CT; ónus da prova e dificuldade de prova do carácter abusivo da denúncia pelo trabalhador (art. 342.º do CC); aviso prévio para a

**Direito do Trabalho II (Dia)**  
Exame Final – Época de Recurso  
18 de julho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

denúncia e consequências do seu desrespeito (art. 114.º/2 e 4); consequências da denúncia abusiva: indemnização pelos danos sofridos em virtude da denúncia ou equiparação ao despedimento ilícito com possibilidade de reintegração? Tomar posição de modo fundamentado.

6. Análise do tempo de trabalho de **Bruna** (art. 197.º e 199.º do CT), encontrando-se respeitados os limites do art. 203.º do CT, bem como o intervalo de descanso previsto no art. 213.º do CT, tendo em conta que o caso não fornece dados que permitam concluir que a hora de almoço deveria ser considerada tempo de trabalho para efeitos do art. 197.º/2/d) do CT; referência ao descanso diário (art. 214.º do CT) e semanal (art. 232.º do CT).
7. Noção de horário de trabalho (art. 200.º do CT); elaboração do horário de trabalho pelo empregador (art. 212.º do CT) ao abrigo do seu poder de direção (art. 97.º do CT), estando a sua alteração sujeita aos limites do art. 217.º do CT; na hipótese de existir acordo individual do horário de trabalho, este não poderá ser unilateralmente alterado (art. 217.º/4 CT); caso contrário, a alteração deve ser precedida de consulta nos termos do art. 217.º/3 do CT e ser afixada com antecedência de sete dias (art. 217.º/3 do CT e 216.º do CT). Concluir pela invalidade da alteração em virtude do incumprimento das formalidades exigidas por lei e possibilidade de desobediência legítima por parte de **Bruna** (cfr. art. 128.º/1/e) do CT).
8. Impossibilidade de suspensão do pagamento da retribuição como meio de sanção disciplinar (art. 328.º do CT) e em resposta ao exercício legítimo de um direito da trabalhadora (art. 129.º/1/a) do CT); conseqüentemente, a **Entregas no Minuto, Lda.** encontra-se a incumprir o contrato de trabalho, tendo **Bruna** direito a juros de mora, à suspensão do contrato se preenchidos os requisitos do art. 325.º do CT e, por fim, à resolução do contrato se verificados os pressupostos do art. 394.º do CT (cfr. art. 323.º/2 e 3 do CT).
9. Estipulação contratual do local de trabalho (art. 193.º do CT); análise da (in)validade da cláusula contratual que fixa o local de trabalho como correspondendo a "*todo o território nacional*", tendo em conta que, embora, em abstrato, à função de motorista possa estar subjacente um factor de itinerância, **Bruna** sempre desempenhou a sua actividade apenas numa zona geográfica delimitada; conseqüente nulidade da cláusula em função da sua indeterminação (art. 280.º do CT) e definição do local de trabalho de acordo com a boa fé e o modo de execução do contrato.
10. Caracterização da ordem dirigida a **Bruna** como transferência individual de local de trabalho, não estando verificados os pressupostos de que depende a sua validade (cfr. art. 194.º e 195.º do CT) e conseqüente violação da garantia de inamovibilidade de **Bruna** (cfr. art. 129.º/1/f do CT). Tratando-se de uma ordem ilegítima, **Bruna** pode

**Direito do Trabalho II (Dia)**  
Exame Final – Época de Recurso  
18 de julho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

recusar o seu cumprimento (art. 128.º/1/e) do CT) e continuar a oferecer a sua prestação em Sintra.

11. Análise da possibilidade de resolução do contrato por **Bruna** com fundamento na ordem de transferência de local de trabalho; distinção entre a resolução com justa causa subjectiva (art. 394.º/2 do CT) e justa causa objectiva (394.º/3 do CT) e indicação da via mais adequada tendo em conta a conduta do empregador e pretensão indemnizatória de **Bruna**; enquadramento na alínea b) do art. 394.º/2 do CT, apreciação da justa causa nos termos do 394.º/4 do CT e do alcance da remissão para o art. 351.º/3 do CT. Análise do procedimento de resolução: prazo para a comunicação, forma e elementos integrantes (art. 395.º do CT); limitação dos fundamentos da resolução aos indicados na comunicação (art. 398.º/3 do CT), *in casu*, à ordem de transferência de local de trabalho; direito a indemnização, nos termos do art. 396.º do CT.
12. Enquadramento do despedimento de **Carlos e Diana** no regime do do despedimento colectivo (artigo 359.º e seguintes do CT), justificando a não aplicação do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho (art. 367.º e seguintes do CT); apreciação dos requisitos quantitativos e qualitativos do despedimento colectivo (art. 359.º do CT), em especial: quanto ao elemento quantitativo, atender ao número de trabalhadores abrangidos (2 trabalhadores) e à dimensão da empresa (com 45 trabalhadores, considera-se uma pequena empresa, conforme resulta do art. 100.º do CT) e, quanto ao elemento qualitativo, análise da “*pouca rentabilidade*” da manutenção do sector de contabilidade como elemento justificativo do seu encerramento.
13. Indicação do procedimento a adoptar para efeitos de despedimento colectivo: encontra-se respeitado o dever de comunicação previsto no art. 360.º do CT que, no caso concreto, na falta de estrutura representativa, deveria ser efectuada directamente a **Carlos e Diana** (art. 360.º/4 do CT); deveria ter sido fornecido a **Carlos e Diana** o prazo de cinco dias úteis para, nos termos desse mesmo artigo, formação de uma comissão representativa *ad hoc*; o caso é omissivo quanto ao envio de cópia da comunicação da intenção de despedimento ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (art. 360.º/5 do CT); fase de informação e negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores (art. 361.º do CT) e com a participação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (art. 362.º do CT); desrespeito pelo prazo dilatatório de 15 dias referido no art. 363.º/1 do CT e pelo pré-aviso constante do mesmo (neste caso, com a consequência prevista no 363.º/4 do CT).
14. Refêrir que, tendo **Carlos e Diana** percebido a compensação devida nos termos do art. 363.º/5 do CT, calculada nos termos do art. 366.º do CT, presume-se que aceitaram o despedimento (art. 366.º/4 do CT), podendo ilidir tal presunção nos termos do art.

**Direito do Trabalho II (Dia)**  
Exame Final – Época de Recurso  
18 de julho de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

366.º/5 do CT; equacionar se o pagamento da compensação incluía já o montante de pré-aviso em falta e indicar a sua relevância no funcionamento da presunção, tendo em conta a letra do art. 366.º/4 do CT ("*recebe (...) a totalidade da compensação*").

15. Prazo para impugnação do despedimento colectivo (art. 388.º do CT); fundamentos de ilicitude do despedimento: o art. 383.º/a) apenas alude à comunicação prevista no art. 360.º/4, todavia deverá ser equacionada a relevância do prazo para formação de comissão *ad hoc* como meio imprescindível para efectivar o direito de participação dos trabalhadores; mesmo na ausência de comissão *ad hoc*, é defensável que o empregador deverá negociar directamente com os trabalhadores abrangidos pela decisão de despedimento, consoante a constituição da mesma seja considerada um direito ou um ónus dos trabalhadores: tomada de posição tendo em conta o art. 2.º da Directiva 98/59/CE e debate sobre o enquadramento da falta de consulta aos trabalhadores individuais no art. 383.º/a); desrespeito pelo prazo dilatatório do art. 363.º, que constitui fundamento de ilicitude do despedimento com base no art. 383.º/b). Analisar as consequências da ilicitude do despedimento, em especial: o direito a indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, direito a reintegração dos trabalhadores ilicitamente despedidos e direito aos salários intercalares (art. 389.º e 390.º do CT).
16. Identificação e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre as questões discutidas.

**Ponderação global:** 2 valores.