

Tópicos de correção do exame escrito Direito do Trabalho II

9 de junho de 2020

Regência: Prof. Antônio Menezes Cordeiro/Pedro Madeira de Brito

I

- Identificação da licença sem retribuição acordada entre a empresa e Anita (artigos 317.º e 295.º CT): possibilidade de acordo em dez/19 e de novo acordo em jun/20;
- Identificação do contrato de trabalho a termo como exceção ao Princípio da Segurança no Emprego (artigo 53.º CRP; artigos 139.º ss CT);
- Classificação: 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/5); conclusão pela admissibilidade da aposição do termo;
- Análise dos requisitos formais: artigos 141.º e 147.º/1c) CT; problematização da necessidade de identificar ou não o trabalhador substituído face à eventual proteção de dados; o cumprimento do ónus da prova da necessidade temporária parece exigir a identificação do trabalhador substituído; ainda que assim se não entenda, insuficiência explicitação do termo (artigo 141.º/3 CT) e consequente conversão em contrato de trabalho sem termo (artigo 147.º/1c) CT);
- Irrelevância do regresso de Anita face ao contrato celebrado com Bruno, que se mantém válido e eficaz (mesmo que não tivesse ocorrido a conversão, a apreciação da necessidade temporária e do período estritamente necessário é feita à data da celebração);
- Irrelevância da cláusula de não renovação face à conversão em contrato sem termo.

II

- Definição de período normal de trabalho, por referência ao art. 198.º do CT
- Limites aplicáveis ao período normal de trabalho (art. 203.º)

- Definição de horário de trabalho, compreendendo as horas de início e termo do PNT diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal (art. 200.º e 232.º)
- Definição e regime da isenção de horário de trabalho (arts. 218.º e ss)
- Análise da possibilidade de estabelecimento de um regime de isenção de horário de trabalho neste caso, tendo em conta o disposto no art. 218.º/1 e 2
- Referência à modalidade de isenção em causa (art. 219.º/1, a)) e à remuneração por isenção de horário de trabalho (art. 265.º, n.º 1, al. a))
- Qualificação do trabalho prestado em dia normal de trabalho, fora do horário estabelecido, e em dia de descanso semanal, tendo em conta o regime de isenção acordado (arts. 219.º/3, 226.º/1 e 3, al. a))
- Definição e regime de trabalho suplementar (arts. 226.º e ss), remuneração devida pelo trabalho suplementar prestado (art. 268.º, n.os 1 e 2) e descanso compensatório (art. 229.º)
- Obrigatoriedade de cumprir os descansos obrigatórios (artigos 214.º, 232.º e 233.º)
- Possibilidade de invocação da invalidade do acordo e seus efeitos (arts. 122.º/1 e 2) e eventuais consequências na qualificação do trabalho prestado além do horário

III

- Identificação do problema: existência da garantia de inamovibilidade (art. 129.º, n.º 1, f), do CT), que implica que o trabalhador só possa ser transferido para outro local de trabalho, nos casos previstos na lei, em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho e por acordo;
- Referir art. 193.º do CT, que, na verdade, não define local de trabalho, indicando, contudo, que o mesmo corresponde aos limites geográficos da prestação de trabalho, sendo, *in casu*, mais elástico tendo em conta as funções do trabalhador (vigilante) e, assim, não se poderá considerar fixo; é por esse motivo que surge a referência na disposição ao “em princípio”, que cobre tanto a possibilidade prevista no art. 193.º, n.º 2, como dos casos de transferência dos arts. 194.º e 195.º, ambos do CT.
- Atendendo a estas circunstâncias, a cláusula contratual que estabelece o local de trabalho não é indeterminável, competindo ao empregador estabelecer o mesmo, regularmente, através do seu poder de direção (arts. 97.º, do CT e 400.º, do CC), tendo como os limites

estabelecidos pela boa-fé e do abuso de direito; considerando a natureza da atividade (vigilante) e execução do contrato ao longo dos anos, onde **António** tem exercido a sua atividade em várias locais da zona metropolitana de Lisboa, a transferência para Cascais parece fixar-se, ainda, nos limites do local de trabalho.

- Porém, considerando que **António** se opõe à alteração do local de trabalho para Cascais, deverá seguir-se duas possibilidades: ou estamos dentro do âmbito do art. 193.º, n.º 1 (ou n.º 2), o que parece ser o caso, conforme vimos no ponto anterior, confirmado, ainda, pelo facto de ser apenas dois dias por semana, pelo que **António** tem de o dever de obedecer à ordem do empregador (ainda que, eventualmente, se pudesse, em abstrato, convocar o regime do abuso de direito, o que não se verifica) ; ou, uma vez que não existe acordo, para quem fundamente existir uma transferência de local de trabalho, teremos de verificar se a transferência (individual e temporária) poderá ser realizada à luz do artigo 194.º, n.º 1, b) e n.º 3, do CT, aplicando os respetivos requisitos e referindo quem fica onerado com o respetivo ónus da prova: existência de um interesse legítimo do empregador, que está preenchido, mesmo que exceda os seis meses (art. 194.º, n.º 3, do CT); não poder existir prejuízo sério para o empregador, que também está preenchido, pois será apenas dois dias por semana e Cascais, sendo mais longe, parece não implicar transtornos de ordem profissional, social ou familiar. **António** teria, assim, de obedecer à ordem do empregador.

- Requisitos procedimentais: se alteração para Cascais se enquadrar no artigo 193.º, n.º 1 ou 2, a rotatividade nos postos de trabalho não está sujeita a qualquer procedimento, não lhe sendo aplicável o disposto no art. 196º do CT. Caso se integre no âmbito da transferência do local do trabalho, deverão ser cumpridos os requisitos procedimentais do art. 196.º, a saber: aviso prévio de 8 dias, dado por escrito (n.º 1), sendo que, *in casu*, estará preenchido, ainda que a comunicação seja realizada através de SMS; a comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência (n.º 2). Em ambas as situações o acréscimo de despesas de deslocação deverá ser pago pelo empregador: no caso de se considerar transferência temporária, aplicar-se-á o art.194.º, n.º 4, do CT, disposição esta que deverá ser aplicada, através de uma interpretação sistemática, à situação do art. 193.º, n.º 2, do CT.

- O facto de o trabalhador ser sindicalizado, não convoca a aplicação do art. 411.º, n.º 1, do CT, pois o preceito aplica-se, apenas, a trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

IV

- Identificação e descrição da situação de suspensão ou redução do contrato de trabalho em virtude de uma situação de crise empresarial do artigo 298.º;
- Explicação do artigo 306.º como uma situação de concurso de factos suspensivos da prestação de trabalho;
- Identificação da situação de facto subsumível ao artigo 306.º, n.º 2., porque se trata de em que a marcação de férias já tinha sido efetuada. Distinguir das situações em que as férias ainda não estão marcadas.
- O gozo de férias pode ocorrer durante a suspensão ou redução.
- O trabalhador tem direito ao subsídio de férias.
- Identificação do problema da retribuição em férias e do subsídio de férias e do cálculo do valor de acordo com a compensação retributiva ou de acordo com o valor da retribuição devida fora do período de suspensão ou redução.

V

- Ter em consideração o art.º 14.º do CT, que reconhece a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, em consonância com o preceituado nos artigos 37.º e 55.º n.º 2, alínea d), da CRP;
- Analisar a eventual conformidade da atuação dos trabalhadores com o disposto no artigo 14.º do CT, tomando posição sobre se a sua atuação se insere na liberdade de expressão, ou se, pelo facto de terem criticado publicamente a Administração da empresa perante outros colegas de trabalho e os clientes, excederam os limites daquela liberdade, incorrendo em infração disciplinar por eventual violação dos deveres de lealdade e respeito (artigos 126.º e 128.º do CT);
- Recordar a regra geral de proibição de despedimentos sem justa causa prevista no ordenamento jurídico português (art. 53.º da CRP e 338.º do CT);

- Enunciar o conceito de justa causa de despedimento previsto no artigo 351.º do CT, explicitando que se trata da mais gravosa das sanções disciplinares previstas no CT (art. 328.º);
- Recordar que o despedimento com justa causa depende da instauração de um procedimento disciplinar especial (arts. 352.º e seguintes do CT), sendo certo que, em qualquer caso, se devem cumprir os prazos de prescrição (1 ano) e de caducidade do exercício da ação disciplinar, ambos previstos no artigo 329.º do CT;
- Recordar as fases do procedimento disciplinar (acusação; defesa; instrução e decisão) e concluir que os prazos previstos no art. 329.º foram respeitados;
- Concluir pela existência (ou não) de justa causa de despedimento relativamente aos subscritores do comunicado, atendendo à espiral de concretização prevista no artigo 351.º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, e ao juízo de prognose sobre a inexigibilidade de manutenção da relação laboral por parte do empregador;
- Enunciar os efeitos de um eventual despedimento ilícito (arts. 381.º e 382.º do CT), em especial, os direitos do trabalhador a indemnização e à reintegração (art. 389.º), aos salários intercalares (art. 390.º), e a indemnização em substituição de reintegração, a pedido do trabalhador (art. 391.º).