TÓPICOS DE CORREÇÃO

1. Pronuncie-se sobre a licitude do despedimento de **Anabela**, sobre os meios que esta terá para reagir, no caso de se tratar de despedimento ilícito, e ainda sobre a prova baseada no vídeo para efeito do procedimento disciplinar (5 valores).
 - Trata-se de um despedimento individual, por razões disciplinares, pelo que, para ser válido, tem de observar o requisito material, existência de justa causa e o requisito formal, validade do procedimento disciplinar.
 - Importa enunciar os elementos da justa causa (art. 351, n.º 1 do CT) e verificar se eles estão presentes no caso prático. Importa igualmente ter presente os critérios de decisão previstos no art. 330, n.º 1, do CT quanto à sanção disciplinar escolhida.
 - Relevância da conduta adotada por Anabela para efeitos de procedimento disciplinar, que eventualmente culminasse com a aplicação da sanção de despedimento – art. 128.º/1, f), e 351.º/1, do CT.
 - Avaliar, mediante um juízo de prognose, se o comportamento desencadeia uma impossibilidade prática de manutenção da relação laboral, isto é, se não é mais razoável exigir ao empregador a manutenção da relação laboral. Sopesar as dimensões pessoal e profissional pressupostas numa relação laboral.
 - Análise da necessidade de existência de procedimento disciplinar destinado à aplicação da sanção de despedimento e alusão às fases que o compõem (arts. 351.º ss do CT). Aludir às fases de defesa, instrução e decisão, assim como à possibilidade de utilização da prova feita por vídeo das câmaras de segurança.
 - Inexistindo todo o procedimento, releva um vício invalidante, nos termos do art.º 381º, al. c) do CT, que desencadeia a ilicitude do despedimento (art. 382, n.º 1, do CT).

- Existência de uma acção comum e de uma acção especial; definição do âmbito de aplicação de cada uma, com indicação dos fundamentos legais e doutrinários; opção pela acção comum.
- Referência à acção cautelar.

2. Quem responderá pelos danos sofridos por **Diogo** (5 valores)?

- Definição de acidente de trabalho (arts. 283º e 284º do CT + Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, em especial art. 8º e 93º e ss.); garantia de pagamento das indemnizações devidas na ocorrência de acidente de trabalho através de um seguro obrigatório (art. 79º LAT); qualificação do tipo de responsabilidade do empregador: responsabilidade civil objetiva do empregador.
- Requisitos de acidente de trabalho: qualidade do lesado (art. 3º, nº 1 da LAT); dano (art. 8º, nº 1 e 10º da LAT); tempo de trabalho (art. 8º, nº 1 e nº 2, b) da LAT); local de trabalho (art. 8º, nº 1 e nº 2, a) da LAT) – referência à divergência doutrinária quanto à aplicação dos arts. 8.º ou 9.º; comparação destes dois últimos requisitos, para com os conceitos de tempo de local de trabalho presente no CT, respetivamente art. 197º e 193º; nexo de causalidade (arts. 8º e 9º da LAT).
- Ponderação da aplicação do art. 17º da LAT quanto à actuação de Anabela.
- Ponderação da aplicação do art 18º da LAT quanto à eventual violação de regras de segurança pelo empregador.
- Discussão sobre o dano (arts. 8º, nº 1 e 23º da LAT): no regime dos acidentes de trabalho nem todo o prejuízo sofrido pelo trabalhador dará origem a indemnização. Estarão englobados o impedimento ou redução de capacidade de trabalho ou ganho do trabalhador e ainda os casos de morte do mesmo.
- Não são de admitir quaisquer reduções na capacidade de trabalho, mas apenas as previstas na lei (art. 23º e Decreto-lei nº 352/2007, de 23 de outubro). Se as lesões

não afetarem a capacidade de trabalho, segue-se o regime comum da responsabilidade civil subjetiva (arts. 483º e ss.).

3. Qualifique a convenção colectiva, identificando o seu âmbito, e descreva os efeitos da sua caducidade sobre a portaria de extensão (4,5 valores).

- Breve enquadramento dos instrumentos de regulamentação colectiva em causa (convenção colectiva e portaria de extensão), tendo especialmente presente os âmbitos temporal, pessoal e espacial (v.g, artigos 2.º, 499.º e ss, 519.º, n.º 1, 496.º, n.ºs 1 e 2, e 492.º, n.º 1, bem como artigos 519.º, n.ºs 1 e 2 e 514.º;
- Referência às formas de cessação da convenção colectiva expressamente previstas pelo legislador (artigo 502.º, n.º 1);
- Explicação das diferentes fases legalmente previstas antes da verificação da caducidade (vigência inicial, renovação e sobrevigência) e os efeitos da pós-eficácia (artigo 499.º e 501.º, n.ºs 2 a 9 e 11);
- Análise dos argumentos doutrinários e jurisprudenciais relativos à manutenção/cessação da portaria de extensão face à caducidade da convenção colectiva.

4. Analise a licitude da greve (4,5 valores).

- Breve enquadramento do instituto (em especial, artigo 57.º, n.ºs 1 e 2, da CRP, bem como artigos 530.º, 531.º, 532.º, 534.º, 536.º e 541.º);
- Identificação e qualificação da modalidade de greve de solidariedade;
- Ponderação da (i)licitude da greve de solidariedade e respectivos efeitos;
- Relevância e licitude da cláusula de paz social relativa (artigo 542.º);

- Aplicação da figura do abuso de direito ao instituto da greve (artigo 334.º do CC).
- Consequências da ilicitude da greve.