

Grupo I (15 valores)

Em janeiro de 2021, foi publicada uma convenção coletiva celebrada entre o jornal **Semanário** e o **Sindicato Nacional dos Jornalistas (SNJ)**, nos termos da qual:

- a) Os trabalhadores poderiam faltar justificadamente no dia do seu aniversário;
- b) Os trabalhadores temporariamente deslocados no estrangeiro poderiam observar os feriados desses países em vez dos feriados aplicáveis em Portugal.

Em agosto de 2023, a Direção de Recursos Humanos do jornal **Semanário** transmitiu aos trabalhadores que, em princípio, toda a atividade e negócio seria transmitida à **Waystar**, um grupo internacional de meios de comunicação com presença em todo o mundo e sede nos EUA. **Amílcar**, trabalhador do **Semanário**, está muito receoso com a transmissão e pretende rejeitá-la, pois ouviu dizer que o grupo **Waystar** tem uma política de gestão de recursos humanos muito severa e não respeita os direitos de parentalidade em várias jurisdições onde opera.

Também preocupada com a mudança está a fotógrafa **Beatriz**, que há 10 anos mantém um contrato de prestação de serviços com o **Semanário**. Com receio de que a **Waystar** prescindira dos seus serviços, pretende ver desde já reconhecida a existência de um contrato de trabalho com o **Semanário**, tendo em conta que (i) cobre apenas as notícias que o Chefe de Redação lhe indica, (ii) obtém do **Semanário** mais de 75% do seu rendimento anual e (iii) tem uma secretária no *openspace* da redação, que ocupa quando necessário, apesar de trabalhar quase sempre a partir de casa (quando não tem trabalho de exterior).

Responda às seguintes questões:

1. Defina a convenção coletiva celebrada entre o **Semanário** e o **SNJ** e aprecie a validade das cláusulas referidas. **(5 valores)**
2. Analise a transmissão planeada e as consequências da mesma para **Amílcar**, assim como a possibilidade de este se opor à mesma **(5 valores)**
3. Analise a pretensão de **Beatriz**. **(5 valores)**

Grupo II (3 valores)

Comente um dos seguintes textos:

1. “A exigência legal da indicação do motivo justificativo é uma consequência do caráter excepcional que a lei atribui à contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional que se manifesta no art.º 140.º: o contrato só pode ser (validamente) celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem” (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 08.06.2022, Proc. n.º 4440/20.0T8MTS.P1).
2. “Para obviar ao exercício de uma atividade concorrencial do trabalhador depois de cessar a relação laboral, principalmente porque é difícil delimitar a licitude da ilicitude na utilização de conhecimentos obtidos junto do empregador, como meio preventivo, pode recorrer-se a uma cláusula de não concorrência” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 650).

Ponderação global: 2 valores

Critérios de Correção:

Grupo I (15 valores)

1. Defina a convenção coletiva celebrada e aprecie a validade das cláusulas referidas. (5 valores)

- Aplicação do CT (artigo 7.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);
- Identificação e caracterização do IRCT (negocial, convenção coletiva, acordo de empresa; artigos 56.º CRP, 1.º, 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, al. c), CT), competência dos outorgantes (artigos 56.º CRP e 443.º, n.º 1, al. a), CT) e delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – artigo 496.º CT, material – artigo 492.º CT, geográfico – artigo 492.º CT e temporal – artigos 499.º e 519.º CT); identificação do conteúdo obrigacional e normativo; caracterização como convenção, em princípio, vertical;
- Articulação entre a lei e a convenção coletiva (artigo 3.º CT) e subsequente análise e apreciação de validade das cláusulas;
- Definição de falta (artigo 248.º CT) e seu enquadramento, em particular, a qualificação como falta justificada ou injustificada (artigo 249.º CT). Análise da validade da cláusula referente à justificação da falta no dia de aniversário, tendo em conta a imperatividade do regime (artigos 3.º, n.º 1, 250.º e 478.º, n.º 1, al. a) CT) e o elenco de justificações legalmente previstas (artigo 249.º, n.º 2, CT). Discussão sobre a possibilidade de aplicação da al. k) do n.º 2 tendo em conta que se trata de um acordo de empresa. Caso a cláusula seja inválida, análise das consequências dessa invalidade para a justificação da ausência e descrição dos efeitos das faltas injustificadas (artigo 256.º CT);
- Regime e identificação dos feriados obrigatórios (artigo 234.º CT) e facultativos (artigo 235.º CT). Apreciação da validade da cláusula à luz da imperatividade do regime (artigos 3.º, n.º 1, 236.º, n.º 2, e 478.º, n.º 1, al. a) CT).

2. Analise a transmissão planeada e as consequências da mesma para Amílcar, assim como a possibilidade de este se opor à mesma (5 valores)

- Análise da transmissão pretendida à luz do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento (artigos 285.º e seguintes CT). Referência à Diretiva 2001/23/CE sobre a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de uma empresa ou de um estabelecimento);
- Definição de unidade económica e enquadramento do objeto da transmissão no caso concreto (artigo 285.º, n.º 5, CT);
- Descrição do procedimento de informação e consulta que precede a transmissão (artigo 286.º CT);
- Enunciação das consequências da transmissão, em particular, transmissão para o adquirente da posição do empregador nos contratos de trabalho, mantendo os trabalhadores todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos (artigo 285.º, n.ºs 1 e 3, CT),

e aplicação do Acordo de Empresa ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se, entretanto, outro IRCT negocial passar a aplicar-se ao adquirente (art. 498.º CT);

- Referência e explicitação do direito de oposição do trabalhador, tendo em conta as razões indicadas no caso, e apreciação do enquadramento das mesmas no conceito de prejuízo sério (artigo 286.º-A CT);

3. Analise a pretensão de Beatriz. (5 valores)

- Definição de contrato de trabalho (artigos 1152.º CC e 11.º CT) e de contrato de prestação de serviços (artigo 1154.º CC). Caracterização e apresentação dos seus elementos essenciais; distinção entre ambos através da aplicação dos métodos tipológico e indiciário;
- Análise dos dados da hipótese e ponderação da sua relevância na qualificação do contrato;
- Enunciação, explicação e ponderação da aplicação da presunção de laboralidade no caso concreto (artigo 12.º CT). Referência, em particular, ao indício referido na al. a) do n.º 1;
- Referência à dependência económica e sua definição, tendo em conta a discussão em torno do conceito e a definição adotada no artigo 10.º, n.º 2 CT, por referência ao artigo 140.º CRCSS. Análise da sua relevância no caso concreto, para efeitos da qualificação do contrato;
- Ponderação, em qualquer caso, da aplicação do regime do artigo 10.º CT, considerando a existência de dependência económica nos termos do artigo 10.º, n.º 2 CT.

Grupo II (3 valores)

1. “A exigência legal da indicação do motivo justificativo é uma consequência do caráter excepcional que a lei atribui à contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional que se manifesta no art.º 140.º: o contrato só pode ser (validamente) celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem” (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 08.06.2022, Proc. n.º 4440/20.0T8MTS.P1).

- Definição de contrato de trabalho a termo resolutivo (artigos 139.º e seguintes CT) enquanto exceção ao princípio da segurança no emprego (artigo 53.º CRP);
- Admissibilidade da celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo à luz do artigo 140.º, n.ºs 1, 2,3 e 4 CT. Referência ao ónus da prova dos factos que justificam a celebração do contrato, que impende sobre o empregador (artigo 140.º, n.º 5, CT);
- Considerando a excecionalidade do recurso à contratação a termo, explicitação dos requisitos de forma e formalidades aplicáveis (artigo 141.º). Em particular, referência à exigência de indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, através da menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (artigo 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3, CT).

2. “Para obviar ao exercício de uma atividade concorrencial do trabalhador depois de cessar a relação laboral, principalmente porque é difícil delimitar a licitude da ilicitude na utilização de conhecimentos obtidos junto do empregador, como meio preventivo, pode recorrer-se a uma cláusula de não concorrência” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 650).

- Definição e enquadramento do pacto de não concorrência (artigo 136.º CT), enquanto exceção ao princípio da liberdade de trabalho (artigo 47.º CRP);
- Distinção face ao dever de não concorrência, enquanto manifestação do dever de lealdade (artigo 128.º, n.º 1, al. f), CT), aplicável durante a vigência do contrato;
- Enunciação dos requisitos aplicáveis à celebração de um pacto de não concorrência (artigo 136.º CT).