

A 20.01.2025, **António** celebrou com o **Hotel Bom Repouso (“Hotel”)** um contrato de trabalho, com início no dia 01.02.2025, para o exercício de funções de contabilista, com a remuneração de €1200,00. Foi ainda acordado que, pelo período de um ano, **António** trabalharia a partir da sua residência de 2.ª a 4.ª-feira, realizando funções nas instalações do **Hotel** na 5.ª e 6.ª-feira e que teria direito a um computador portátil e a um telemóvel, que poderia levantar na sala de informática. A 25.01.2025, **António** dirige-se à sala de informática e leva, além dos equipamentos indicados, uns *headphones* no valor de 10 €.

No dia 06.02.2025 (5.ª-feira), após sair do **Hotel** na sua viatura no regresso a casa, **António** faz uma paragem de 15 minutos no **Bar Amazónia** para ir à casa de banho. Como encontrou um amigo no **Bar**, aproveitou também para beber “um copo” com ele. Após retomar o caminho que normalmente fazia de regresso a casa, **António** teve um acidente de viação, ficando impedido de trabalhar durante um mês. No momento do acidente, **António** faz um exame que revela uma taxa de 0.8 g/l de álcool no sangue, o que constitui contraordenação.

No dia 01.03.2025, depois de observado o respetivo procedimento, o **Hotel** comunica, por escrito, a **António** que este está despedido, invocado o facto de **António** ter levado das instalações da empresa, sem autorização, os *headphones*. Sendo impugnado judicialmente o despedimento por **António**, o **Hotel** vem ainda invocar, como fundamento adicional de despedimento, que **António** se encontrava a conduzir sob o efeito de álcool no dia 06.02.2025, quando teve o acidente.

No dia 01.02.2024, foi publicada uma convenção coletiva entre o **Hotel** e o **Sindicato Nacional da Hotelaria (“SNH”)**, estabelecendo que as greves decretadas pelo **SNH** devem ser precedidas de procedimento de resolução de conflitos. A convenção foi denunciada pelo **SNH** a 01.01.2025, acompanhada de fundamentação e proposta negocial global. A 01.03.2025, após a aprovação de uma lei que criava um regime jurídico especial aplicável aos trabalhadores de hotelaria, o **SNH** declara greve do setor, a realizar a 18.03.2025. O **Hotel** considera a greve ilícita invocando a cláusula da convenção, respondendo o **SNH** que a convenção já não estava em vigor.

1. Analise a validade do acordo celebrado entre **António** e o **Hotel** e pronuncie-se sobre a eventual compensação adicional devida a **António** em resultado do mesmo, bem como sobre o que acontece ao contrato após o decurso do ano convencionado. (4,5 valores).
 - Enquadramento no regime do teletrabalho (art. 165.º, n.º 1, CT), podendo António ser admitido para o efeito (teletrabalho externo, art. 166.º, n.º 1, CT) e prestar teletrabalho em regime de alternância (art. 166.º, n.º 3).
 - Requisitos formais e formalidades do acordo de teletrabalho (art. 166.º, n.º 4, CT) e ponderação das consequências da sua inobservância (art. 166.º, n.º 5); conclusão pela validade do acordo de teletrabalho.

- Ponderação do direito de António a uma compensação adicional, nos termos dos n.ºs 2 a 4 do art. 168.º CT, tendo em conta a circunstância de António ser admitido especificamente a prestar trabalho em regime de teletrabalho.
 - Ponderação da admissibilidade de as partes acordarem que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho está sujeita a termo e da aplicabilidade dos limites à duração inicial do acordo (não superior a 6 meses, com a consequente redução, e sujeito a renovação) ao teletrabalho externo (art. 167.º, n.º 1 e 2, CT).
 - Consequências do decurso do período de um ano previsto no acordo de teletrabalho, nomeadamente, ponderação da passagem a trabalho exclusivamente presencial (artigo 167.º, n.º 5, CT); exclusão da possibilidade de o contrato de trabalho caducar após o decurso do ano convencionado, uma vez que não foi celebrado a termo (cfr. art. 139.º e ss CT e 53.º CRP).
2. Pronuncie-se sobre a qualificação do acidente de **António** como acidente de trabalho e aprecie uma eventual recusa de reparação pelo **Hotel** (4,5 valores).
- Alusão ao direito à segurança e saúde no trabalho e à prevenção e reparação de acidentes de trabalho (art. 59.º, n.º 1, al. f), CRP; art. 127.º, n.º 1, als. c), g) e h), CT; arts. 281.º a 284.º CT). Obrigatoriedade de transferência da responsabilidade para a seguradora (arts. 283.º, n.º 5, CT, e 79.º, n.º 1, LAT).
 - Âmbito de aplicação da LAT – em particular, elemento temporal (art. 188.º LAT) e elemento subjetivo (art. 4.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e art. 3.º LAT).
 - Identificação dos elementos que, segundo a doutrina, caracterizam o acidente (evento súbito, externo e imprevisível), por oposição ao conceito de doença.
 - Distinção entre acidente em sentido estrito e acidente de trajeto; análise dos pressupostos (artigo 9.º LAT), em particular, art. 9.º, n.º 1, al. a), e art. 9.º, n.º 2, al. b), LAT. Tomada de posição sobre a natureza justificada ou injustificada da interrupção ocorrida no trajeto normal e da respetiva motivação para efeitos de integrar uma “necessidade atendível” de António (art. 9.º, n.º 3, LAT), bem como da sua eventual relevância para efeitos de retoma do trajeto protegido pela LAT; referência aos demais pressupostos, nomeadamente, ao nexo causal (artigo 10.º LAT, ponderando a aplicabilidade da presunção constante do n.º 1 aos acidentes *in itinere*) e dano típico (arts. 8.º, n.º 1, *in fine*, 19.º e 20.º da LAT e TNI; no caso, incapacidade temporária absoluta).
 - Ponderação da aplicabilidade das causas de descaracterização previstas no art. 14.º LAT aos casos de condução sob o efeito de álcool, atenta a jurisprudência nacional, em

particular: exclusão, à partida, da al. c) do n.º 1 do art. 14.º LAT; equacionar a aplicabilidade da al. b) do n.º 1 do art. 14.º da LAT, na eventualidade de a taxa de álcool no sangue constituir “causa exclusiva” do acidente, cuja prova incumbe ao empregador; valorização das respostas que aludam à divergência doutrinária quanto à aplicabilidade da alínea a) do n.º 1 do art. 14.º da LAT aos casos de infração a regras do Código da Estrada.

- Caso se conclua pela ausência de descaracterização, identificação do direito à reparação (arts. 23.º e 25.º ss. LAT).

3. Aprecie a licitude do despedimento de **António** e pronuncie-se sobre as consequências da sua eventual ilicitude (4,5 valores).

- Referência à segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 53.º CRP e art. 338.º CT).
- Enquadramento da modalidade de cessação do contrato no despedimento por facto imputável ao trabalhador (art. 340.º, al. c) CT) e seu enquadramento como sanção disciplinar (art. 328.º, n.º 1, al. f) CT e 98.º CT), a aplicar de acordo com o princípio da proporcionalidade (art. 330.º CT).
- Identificação e caracterização dos elementos da justa causa subjetiva: elemento subjetivo, objetivo e nexo de causalidade (art. 351.º, n.º 1, do CT); em particular, ponderação da conduta de António, relativamente aos *headphones*, à luz do disposto no art. 128.º, n.º 1, als. c), e), e f), art. 351.º, n.os 1 e 2, als. a) e e), CT, concluindo quanto à existência ou não de justa causa de despedimento, justificando. Valorização, em particular, dos critérios enunciados no n.º 3 do artigo 351.º.
- Referência sucinta ao procedimento disciplinar, enunciando as respetivas fases – arts. 353.º, 355.º, 356.º e 357.º CT – e prazos aplicáveis – art. 329.º, n.º 1 e 2, CT.
- Efeitos da eventual ilicitude do despedimento (art. 381.º, al. b), CT), tendo em conta o disposto nos arts. 389.º, 390.º e 391.º CT.
- Formas de reação contra o despedimento, em particular, referência à providência cautelar de suspensão do despedimento (art. 386.º CT) e à ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (art. 387.º CT), tendo em conta, designadamente, os prazos aplicáveis; em particular, referência à impossibilidade de o Hotel invocar factos e fundamentos não constantes da decisão de despedimento (artigo 387.º, n.º 3, CT); em todo o caso, ponderação da (ir)relevância disciplinar da conduta extralaboral de António, pelo que o facto de António se encontrar a conduzir sob o efeito de álcool no dia 06.02.2025 não poderia fundamentar a aplicação de uma sanção disciplinar.

4. Caracterize a convenção celebrada entre o **SNH** e o **Hotel** e aprecie a licitude da greve decretada pelo **SNH**, bem como a apresentação da respetiva denúncia. (4,5 valores).
- Caracterização da convenção coletiva em causa (IRCT negocial, convenção coletiva, acordo de empresa – artigos 1.º e 2.º, n.º 1, 2 e 3, al. c), CT. Capacidade dos sujeitos para a celebração das convenções (arts. 2.º e 443.º, n.º 1, al. a), CT).
 - Delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – art. 496.º CT; material – art. 492.º do CT, tratando-se, à partida, de uma convenção vertical; geográfico – art. 492.º CT; e temporal – arts. 499.º e 519.º CT, em particular, vigência supletiva pelo prazo de um ano e sucessivas renovações pelo mesmo período (art. 499.º, n.º 2, CT); identificação do conteúdo obrigacional e normativo e, em particular, alusão ao art. 542.º, n.º 1, CT).
 - Apreciação dos requisitos da denúncia da convenção, previstos no art. 500.º CT, nomeadamente: forma escrita (n.º 1), proposta negocial global (n.º 2) e fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denúncia (n.º 3); conclusão pela validade e eficácia da denúncia.
 - Quanto aos efeitos da denúncia, tratando-se de uma convenção coletiva sujeita a prazo supletivo, identificação da data em que se produzem os efeitos da denúncia, valendo esta como oposição à renovação; em todo o caso, após a produção de efeitos da denúncia, a convenção entra em sobrevigência pelo prazo mínimo de 12 meses (art. 501.º, n.º 3, CT), continuando a vigorar durante esse período, sendo improcedente o argumento do SNH.
 - Enquadramento constitucional (artigo 57.º da CRP) e laboral (art. 530.º e seguintes do CT) do direito à greve.
 - Apresentação dos elementos integrantes da noção de greve: abstenção de trabalhar; concertação entre trabalhadores; pluralidade de trabalhadores; fins comuns; análise, em particular, do fim invocado para a greve, enunciando os entendimentos existentes e conclusão pela sua admissibilidade ou não, consoante o entendimento adotado, bem como análise das respetivas consequências jurídicas (art. 541.º CT).
 - Análise da competência para declarar a greve (art. 531.º do CT) e do regime do pré-aviso (art. 534.º do CT).