

I (15 valores)

Em janeiro de 2024, **António** e **Armindo** celebraram contrato de trabalho com o supermercado **Vende Tudo, S.A. (VT)**, para as funções de motoristas de ligeiros, constando no contrato de cada um a seguinte cláusula: “O presente contrato de trabalho é celebrado com vista à substituição de trabalhador ausente por motivo de doença, com uma duração máxima de quatro anos, caducando com o regresso do trabalhador substituído”.

Acontece que, a 5 de Março de 2024, **António** estava a sair de casa para ir trabalhar, e, enquanto estava a fechar a porta de acesso ao exterior ouviu a vizinha a gritar por socorro. Quando voltou ao hall do prédio para verificar o que se passava, escorregou no seu interior, pois **Anabela**, empregada de limpeza do condomínio, esquecera-se de colocar a placa a avisar o perigo. Em virtude da queda, **António** partiu uma perna e ficou impossibilitado de ir trabalhar durante quatro semanas consecutivas.

António, ao regressar ao trabalho, apercebeu-se de que nesse mesmo dia, o **Sindicado dos Motoristas Portugueses (SMP)** tinha afixado um aviso de “Greve” para o dia a seguir, em virtude da inflação registada em Portugal e das dificuldades sentidas pelas famílias portuguesas, à qual **António** pretendia aderir. No entanto, a **VT** informou os trabalhadores que, caso aderissem, teriam falta injustificada uma vez que a greve seria ilegal.

Em Agosto de 2024, **Miguel**, gerente do supermercado **VT**, comunicou verbalmente a **Armindo** que **Bernardo**, o trabalhador que **Armindo** fora substituir, já regressara há mais de um mês e estava na altura de **Armindo** se ir embora, porque a empresa já não precisava dele, agradecendo a sua dedicação, e indicando que o seu último dia de trabalho seria o dia seguinte. Contudo, **Armindo** considera que é injusto, pois acreditara que a empresa queria dar continuidade à relação laboral.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Caracterize o acidente ocorrido e indique os direitos de **António**. (5 valores)
2. Caracterize e aprecie a validade do contrato de trabalho celebrado entre **Armindo** e **VT**, bem como a pretensão da empregadora e os direitos de **Armindo** (5 valores)
3. Analise a legalidade da greve convocada pelo **SMP** e os direitos e deveres de **António** na situação em causa. (5 valores)

II (3 valores)

Comente, criticamente, uma das seguintes afirmações:

1. “Os critérios de seleção ou de escolha dos trabalhadores que devam integrar o procedimento por despedimento coletivo, devem mostrar-se congruentes com os motivos invocados pelo empregador

Ponderação global: 2 valores

para a concretização desse despedimento”. (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16.12.2020, Relator José Feteira)

2. O efeito retroativo de cláusula de natureza pecuniária constante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode levar à insustentabilidade da relação laboral.

Boa sorte!

CRITÉRIOS DE CORREÇÃO

1. Caracterize o acidente ocorrido e indique os direitos de António (5 valores)

- Alusão ao direito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes de trabalho e à assistência e justa reparação em caso de acidente de trabalho (artigo 59.º, 1, f), CRP; artigos 127.º, 1, c), g) e h), 281.º a 284.º CT; LAT). O seguro é obrigatório nos termos do art. 283.º, n.º 5 do CT.
- Âmbito de aplicação da LAT – em particular, elemento temporal (artigo 188.º LAT) e elemento subjetivo (artigo 3.º LAT).
- Características do acidente de trabalho (subitaneidade, imprevisibilidade e exterioridade); distinção entre acidente em sentido estrito e acidente de trajeto; análise dos pressupostos (artigo 9.º LAT), incluindo o nexa causal (artigo 10.º LAT).
- Indicação da divergência sobre a determinação do início do trajeto, concluindo-se pela aplicação do art. 9.º, n.º 1 al. a) da LAT; é aplicável o disposto no art. 9.º, n.º 3 da LAT, uma vez que António voltou atrás para prestar auxílio à vizinha, podendo ser enquadrado como uma necessidade decorrente dos deveres nas relações de vizinhança, ou facto que consubstancie uma situação de caso fortuito ou de força maior.
- Atenta a negligência da empregada de limpeza na colocação do aviso, não existe fundamento para a descaraterização do acidente (art. 14.º da LAT), podendo António responsabilizar a empregada pelo acidente ocorrido, nos termos gerais, sem prejuízo do direito à reparação pelo empregador (art. 17.º, n.º 1 da LAT). A VT pode sub-rogar-se no direito de António contra a empregada de limpeza, nos termos do art. 17.º, n.º 4 da LAT.
- Identificação dos danos típicos que podem dar azo à responsabilidade civil por acidentes de trabalho: casos de morte ou de impedimento ou redução da capacidade de trabalho e de ganho do trabalhador; mencionar as modalidades de incapacidades relevantes, à luz do disposto nos artigos 19.º e 20.º LAT.

Ponderação global: 2 valores

- Direito à reparação (artigos 23.º e 25.º ss. LAT): enunciação e explicitação breve dos direitos que assistem ao trabalhador.

2. Caracterize e aprecie a validade do contrato de trabalho celebrado entre Armindo e VT, bem como a pretensão da empregadora e os direitos de Armindo (5 valores)

- Caracterização do contrato celebrado: contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, enquanto exceção ao princípio da segurança no emprego (artigo 53.º CRP; artigos 139.º e 140.º CT);
- Identificação dos fundamentos que permitem o recurso à contratação a termo incerto, nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 140.º, do CT;
- Regime da duração (artigo 148.º, n.º 5 do CT), forma e formalidades do contrato a termo (artigo 141.º);
- Apreciação do fundamento invocado no caso, da sua admissibilidade e da suficiência da respetiva formulação incluída no contrato, tendo em conta, em particular, o disposto no artigo 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3, do CT; conclusão pela invalidade do termo, tendo em conta o disposto no artigo 147.º, n.º 1, al. c) do CT;
- Alusão ao regime de cessação do contrato a termo incerto (artigo 345.º do CT) e seu afastamento no caso concreto, dada a conversão, tendo em conta o disposto no artigo 147.º, n.ºs 1, al. c) e 2 al. c) do CT;
- Em face da invalidade identificada, conclusão pela existência de despedimento ilícito (artigo 381.º, als. b) e c), do CT), com as respetivas consequências (artigos 389.º a 392.º do CT);
- Referência às formas de reação de Armindo (impugnação judicial do despedimento ou providência cautelar de suspensão do despedimento) e prazo aplicável (um ano – artigo 337.º do CT, ou 5 dias úteis – artigo 386.º do CT, respetivamente).

3. Analise a legalidade da greve convocada pelo SMP e os direitos e deveres de António na situação em causa. (5 valores)

- Enquadramento constitucional (artigo 57.º da CRP) e laboral (artigos 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;

- Análise da competência para declarar a greve (artigo 531.º do CT) e do regime do pré-aviso (artigo 534.º do CT), que não foi cumprido e indicação das consequências aplicáveis.
- Indicação dos efeitos da greve executada de forma contrária à lei (art. 541.º do CT), tendo presente, em particular, a eventual relevância da falta de consciência da ilicitude dos trabalhadores aderentes, bem como a sua admissibilidade ou não no caso em apreço.

II (3 valores)

1. *“Os critérios de seleção ou de escolha dos trabalhadores que devam integrar o procedimento por despedimento coletivo, devem mostrar-se congruentes com os motivos invocados pelo empregador para a concretização desse despedimento”*. (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16.12.2020, Relator José Feteira)
 - Definição e caracterização do despedimento coletivo, nos termos do art. 359.º do CT, tendo presente o Princípio da Segurança no Emprego (artigo 53.º da CRP);
 - Referência ao procedimento de despedimento coletivo, em especial no que diz respeito às comunicações, informações e negociação (arts. 360.º, n.º 2 al. a) a c) e 361.º do CT), explicando qual a relevância de ser congruente o motivo invocado e os trabalhadores selecionados; enunciação dos poderes de apreciação do tribunal e dos seus limites, em especial tendo presente a liberdade de iniciativa económica do empregador (artigo 61.º da CRP).
2. O efeito retroativo de cláusula de natureza pecuniária constante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode levar à insustentabilidade da relação laboral.
 - Referência ao direito de contratação coletiva enquanto direito fundamental (artigo 56.º, n.º 3, da CRP).
 - Indicação dos limites de regulação dos IRCT, nos termos do art. 478.º do CT.
 - Explicitação da motivação que exclui as cláusulas de natureza pecuniária da limitação referente ao efeito retroativo, e apreciação do seu impacto, com referência a posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema.
 - Referência, em particular, ao problema das cláusulas retroativas nos IRCT não negociais e discussão acerca da sua admissibilidade; indicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, cujo n.º 4 contém uma referência a este problema.