

TÓPICOS DE CORREÇÃO

Grupo I (15 valores)

Em janeiro de 2020, foi publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego* uma convenção coletiva celebrada entre a **Associação Portuguesa de Seguros (APS)** e o **Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Seguros (SNTS)**, nos termos da qual, entre outras cláusulas, o **SNTS** obrigou-se a não decretar a greve durante a vigência da convenção com o objetivo de aumentar a tabela salarial.

Em janeiro de 2024, a empresa **Seguros & Companhia** (que é membro da APS) celebrou com **António** e **Bárbara** dois contratos de trabalho, nos seguintes moldes: (a) **António** foi contratado para técnico de informática, realizando a sua atividade no seu domicílio durante dois dias por semana e os restantes na empresa; (b) **Bárbara** foi contratada para supervisora de departamento, com vista a substituir **Carla**.

Entretanto, em abril de 2024, atendendo à crescente inflação e à recusa da empresa **Seguros & Companhia** em atualizar a tabela salarial, **Eduardo**, delegado sindical do SNTS, organizou uma reunião semanal, com a duração de uma hora, no local e durante o horário de trabalho, para debater com os trabalhadores a situação dos salários.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Caracterize a convenção publicada em janeiro de 2020 e aprecie a cláusula (a), bem como a realização semanal das reuniões de trabalhadores a partir de abril de 2024. (5 valores)

- Identificação e caracterização da convenção (IRCT negocial, convenção coletiva, contrato coletivo – artigos 56.º da CRP, 1.º, 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, al. a), do CT), competência dos outorgantes (artigos 56.º CRP e 443.º, n.º 1, al. a), do CT) e delimitação no caso concreto dos âmbitos de aplicação (pessoal – artigo 496.º do CT, material – artigo 492.º do CT, geográfico – artigo 492.º do CT, e temporal – artigos 499.º e 519.º do CT); identificação do conteúdo obrigacional e normativo; caracterização como convenção vertical.
- Identificação do direito à greve enquanto direito fundamental, indicando o enquadramento jurídico principal e os respetivos elementos constitutivos (artigo 57.º da CRP; artigo 530.º do CT).
- Em especial, análise da cláusula de paz social, tendo presente a irrenunciabilidade do direito à greve e a vertente obrigacional da convenção coletiva, sublinhando a não vinculação dos trabalhadores; diferenciação entre a cláusula de paz social absoluta e relativa e aplicação ao caso concreto, sendo valorizada a referência ao entendimento do Tribunal Constitucional; possibilidade de enquadrar ou não a "crescente inflação" no conceito de alteração de circunstâncias (artigo 543.º, n.º 2, al. a), do CT).
- Caracterização da atividade sindical na empresa e do delegado sindical e enquadramento no artigo 54.º da CRP; confrontação entre o direito à greve e o direito de reunião (artigo 461.º do CT), enunciando as similitudes e diferenças; referência à limitação constante do artigo 461.º, n.º 1, al. b), do CT.

Ponderação global: **2 valores**

2. Suponha que, num dos dias em que devia estar em casa, António deslocou-se à empresa, uma vez que foi informado que, devido a obras no seu prédio, não haveria água. A caminho da empresa (que ficava a 500 metros, pelo que costumava ir a pé) foi atropelado por Denise, sua chefe, que se deslocava numa bicicleta a alta velocidade e na zona dos peões. António ficou impedido de trabalhar durante um mês e pretende ativar a tutela dos acidentes de trabalho, mas a empresa recusa, porque naquele dia António devia estar em teletrabalho. Quem tem razão? (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);
- Âmbito de aplicação da LAT – em particular, elemento temporal (artigo 188.º LAT) e elemento subjetivo (artigo 4.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro; artigo 3.º LAT).
- Identificação do contrato de teletrabalho, caracterização e validade (artigos 165.º e 166.º do CT); caracterização do teletrabalho em sistema híbrido; reafirmação do direito do trabalhador à proteção em sede de segurança e saúde, bem como em caso de acidente de trabalho (artigo 170.º-A, n.º 5, do CT);
- Elementos caracterizadores do acidente de trabalho (subitaneidade, imprevisibilidade e exterioridade); caracterização como acidente em sentido estrito e análise dos pressupostos (artigo 8.º LAT), incluindo o nexa causal (artigo 10.º LAT).
 - Ponderar a circunstância de António dever estar em teletrabalho, considerando a existência ou não de prévia comunicação ao empregador, bem como, no segundo caso, o incumprimento do dever de comunicação ao empregador;
 - Caracterização do acidente *in itinere* e análise dos respetivos requisitos (artigo 9.º, n.º 1, al. a) e n.º 2, al. b), da LAT);
 - Ponderar a aplicação do artigo 17.º da LAT, por poder tratar-se de acidente causado por terceiro; pronunciar-se sobre a diferença entre os terceiros e o superior hierárquico, recusando a aplicação do artigo 18.º da LAT, uma vez que o acidente ocorreu no percurso para a empresa;
 - Identificação dos danos típicos que podem dar azo à responsabilidade civil por acidentes de trabalho, no caso em apreço a redução da capacidade de trabalho; mencionar as modalidades de incapacidades relevantes, à luz do disposto nos artigos 19.º e 20.º LAT.

3. Caracterize e aprecie a validade do contrato de Bárbara, considerando que foi celebrado pelo prazo de 6 meses e que, na cláusula de justificação da aposição do termo, se determinou “O presente contrato é celebrado por 6 meses com vista a substituir uma trabalhadora ausente por ocasião do gozo de licença parental inicial”. (5 valores)

- Referência ao princípio da segurança no emprego e à exceção referente ao contrato a termo (artigo 53.º CRP e artigos 139.º ss do CT).
- Caracterização do contrato (a termo resolutivo certo, por 6 meses) e apreciação dos respetivos pressupostos substanciais e formais (artigos 140.º, n.º 1 e 141.º do CT); articulação entre a

Ponderação global: **2 valores**

fundamentação do termo, ónus da prova do empregador e consequências (artigos 140.º, n.ºs 1 e 5 e 147.º do CT; alusão ao elenco exemplificativo do artigo 140.º, n.º 2, do CT);

- Em especial, análise do motivo invocado (substituição de trabalhador ausente, artigo 140.º, n.º 2, al. a), do CT, quer do ponto de vista substancial (problematização do requisito temporal – “pelo período estritamente necessário” – considerando a duração da licença, que poderia ser de 120 ou 150 dias, e o prazo contratado de 6 meses, quer do ponto de vista formal (artigo 141.º, n.º 1, al. e) e n.º 3, do CT e consequente necessidade de explicitar melhor o fundamento, designadamente indicando a duração em concreto da licença parental e justificando o período remanescente contratado, bem como, eventualmente, de identificar – ou não – a trabalhadora substituída;
- Conversão em contrato sem termo (artigo 147.º, n.º 1, al. b), do CT, caso se conclua pela inobservância do requisito temporal – “pelo período estritamente necessário”, ou pelo artigo 147.º, n.º 1, al. c), dado o incumprimento do previsto do artigo 141.º, n.º 3, do CT.

Grupo II (3 valores)

Comente uma das seguintes afirmações:

1. ***“Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho, a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão ‘em simultâneo’ constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º” (Acórdão do STJ n.º 7/2024)***

- Referência ao princípio da segurança no emprego e à proibição de despedimento sem justa causa (artigo 53.º CRP e artigos 338.º ss do CT).
- Enunciação do conceito de justa causa, em especial a justa causa objetiva.
- Condições de licitude do despedimento coletivo e direitos do trabalhador, em especial o direito a receber uma compensação (artigo 366.º do CT).
- Explicitação da presunção de aceitação do despedimento constante do artigo 366.º, n.º 4, do CT e indicação dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais relevantes.
- Apreciação crítica da orientação adotada no acórdão.

2. ***Apresenta-se como manifestamente desproporcional a aplicação da sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição de 15 dias (€ 367,50) a um trabalhador que tentou levar, sem o pagar, para fora do estabelecimento da empregadora, onde trabalhava, um saco de plástico desta, sendo que o prejuízo da empregadora, a concretizar-se, seria de € 0,02.” (Acórdão do STJ de 08.05.2024)***

- Referência ao princípio da segurança no emprego e à proibição de despedimento sem justa causa (artigo 53.º CRP e artigos 338.º ss do CT).
- Enunciação do conceito de justa causa, em especial a justa causa subjetiva.

Ponderação global: **2 valores**

- Explicitação dos requisitos substanciais do despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigo 351.º, n.º 1, do CT), sublinhando a articulação com os deveres do trabalhador (artigo 128.º do CT).
- Apreciação, em especial, da violação do dever de lealdade (artigo 128.º, n.º 1, al. e), do CT), no contexto da quebra de confiança que justifica a imediata cessação da relação de trabalho (artigo 351.º, n.ºs 1 e 3, do CT);
- Apreciação crítica do caso enunciado no acórdão.