

## **DIREITO DO TRABALHO I – 2019/2020 - Época de recurso – Grelha de correcção**

**Questão I – 1)** – Celebrado verbalmente, o contrato não pode valer como contrato em regime de comissão de serviço; no mesmo sentido, é invocável a natureza da função atribuída ao trabalhador, que não se comporta no elenco das actividades a que a lei reserva esse regime (art. 161º do CT). Não podendo haver comissão de serviço, o modo de cessação do contrato utilizado pela empresa (cessação do contrato como consequência imediata da cessação de comissão de serviço, decisão livre de qualquer das partes) não é aplicável, pelo que se trata, na realidade, de um despedimento ilícito, com as consequências constantes dos arts. 389º e segs. do CT.

**Questão I – 2)** – A atitude assumida pelo trabalhador consistiu num conjunto de ameaças, e a resposta solicitada deve examiná-las, uma por uma, sob o ponto de vista da sua licitude, isto é, de corresponder, ou não, ao exercício de direitos do trabalhador. A ameaça de queixa à Autoridade para as Condições de Trabalho, com fundamento nos riscos de segurança no trabalho decorrentes da situação da máquina, constitui um direito e até, também, um dever, na medida em que se trata de cooperar no restabelecimento das condições de segurança. A ameaça de participação hierárquica por assédio implica a análise da situação concreta, à luz da definição legal de assédio e em confronto com as exigências inerentes aos deveres de respeito e cuidado do empregador; essa participação, no tocante à quebra de condições de segurança no trabalho, é, de novo, legítima por corresponder ao exercício de um direito. Finalmente, a decisão unilateral de gozo imediato de férias nunca gozadas é ilícita, por violação do regime de marcação das férias constante do art. 241º do CT; factor de valorização da resposta será o cálculo da duração das férias “nunca gozadas”.

**Questão I – 3)** – A reacção disciplinar da empresa começa por ser viciada pela inobservância do prazo de caducidade da acção disciplinar, de 60 dias entre o momento do conhecimento da infracção e o do início do procedimento (art. 329º/2 do CT). Depois, registre-se o facto de o processo ter sido concluído com observância plena dos prazos de prescrição. Finalmente, a sanção aplicada – sanção pecuniária de dois dias de salário – excede o limite legal (art. 328º/3-a)) e é, por conseguinte, uma sanção excessiva. Sobre tudo isto, é necessário salientar a reacção disciplinar da empresa assentou em alegada desobediência (que só existiu na recusa do trabalho suplementar) e deslealdade (que só podia ser a queixa a entidade externa). A recusa do trabalho suplementar, que excedia o limite legal de 2 horas no mesmo dia, era legítima; e a queixa à ACT constituía direito do trabalhador, nada tendo que ver com o dever de lealdade. Havia, pois, que qualificar também a sanção como abusiva, com as consequências estabelecidas no art. 331º do CT.

**Questão II – 1)** - Era necessário referir o conceito de discriminação, especificando-o relativamente ao de igualdade; e explicar que, numa situação de diferenciação salarial para o mesmo tipo de trabalho, pode nem sequer haver violação do princípio da igualdade, se a prestação de trabalho de um dos trabalhadores for objectivamente mais valiosa do que a do outro, ainda que da mesma natureza. Quanto à discriminação, seria necessário referir ainda que a sua detecção requer que se verifique se existe ou não um dos factores indicados no art. 24º/1 do CT.

**Questão II – 2)** - Havia que referir a natureza de poder-dever da “competência” que a lei atribui ao empregador para a elaboração (e modificação) dos horários de trabalho. Depois, deveria ser indicado o fundamento de cada um dos elementos do poder-dever: o poder de organização do trabalho, inerente ao poder de direcção do empregador e à titularidade da empresa, e o dever de elaboração de um esquema de um horário como condição indispensável ao trabalhador para a organização da sua vida pessoal e familiar.

**Questão II – 3)** – A caducidade do contrato está excluída por se trata de uma situação de impossibilidade temporária, não definitiva, da execução da prestação de trabalho. O regime aplicável seria o da suspensão do contrato por impossibilidade temporária ligada à pessoa do trabalhador, regime esse que implica a perda do salário mas impõe a continuidade do vínculo. A resposta seria valorizada pela indicação de outros elementos do regime aplicável em tais casos de suspensão.

**Questão II – 4)** – O “despedimento de facto” consiste num qualquer comportamento do empregador que tenha por objectivo imediato a ruptura do contrato, sem que os requisitos formais e substanciais de um despedimento (em qualquer das modalidades possíveis) sejam observados. Pode dar-se como exemplo a expulsão do trabalhador com ordem, na portaria das instalações da empresa, de que passe a ser definitivamente impedida a sua entrada. A resposta é valorizada por outros exemplos. O regime aplicável ao “despedimento de facto” é, naturalmente, o do despedimento ilícito, com as suas normais consequências.