

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

**Questão I- 1)** – Tendo sido contratado verbalmente, Adão encontra-se, na realidade, vinculado à empresa sem termo, por inobservância da forma legal. A actividade contratada foi definida por remissão para uma categoria prevista em convenção colectiva, o que é legalmente admitido (art. 115º/2 do CT). Todavia a função realmente atribuída não correspondeu a essa actividade contratada; mais precisamente, a atribuição da função de Porteiro (não recusada pelo trabalhador) exprime um acordo tácito no sentido de que a actividade contratada seja a correspondente a esta categoria. A evolução das funções confiadas (consensualmente) ao trabalhador representou sucessivas novações objectivas do contrato, não traduzidas em documento escrito, mas, tendo em conta a consensualidade do contrato de trabalho, nem por isso irrelevantes. A actividade inicialmente contratada foi, assim, sendo progressivamente modificada por acordo (pelo menos tácito) das partes.

**Questão I-2)** – A resolução do contrato fundamentou-se no facto de Adão ter, a partir de certo momento, sido impedido de exercer as funções de Supervisor, correspondentes ao objecto actual do seu contrato. Esse impedimento objectivou-se na retirada de instrumentos de trabalho e na afectação do trabalhador a funções diferentes e de nível inferior. Valorização da resposta: seria invocável também, pelo trabalhador, o “Acordo” que a empresa lhe apresentou para assinatura, com condições altamente desfavoráveis.

**Questão I-3)** – A argumentação da empresa é gritantemente improcedente. A invocação do contrato inicial e da categoria então referenciada é totalmente despropositada, uma vez que as funções contratadas foram evoluindo através de acordos tácitos. A consideração de que as funções de coordenação e supervisão foram exercidas em regime de comissão de serviço é infundada, pela inexistência de forma escrita. Finalmente, a alegação de que a resolução não é justificada por factos concretos é também improcedente, uma vez que o impedimento ao exercício das funções de Supervisor está devidamente objectivado, como se notou acima.

**Questão II – 1)** – Devem ser indicados os diferentes regimes aplicáveis, em matéria remuneratória, nas várias modalidades de suspensão do contrato de trabalho: a suspensão por impedimento ligado ao trabalhador, a suspensão por decisão do empregador ou por motivo do seu interesse, a suspensão por encerramento devido a caso fortuito ou de força maior, a suspensão fundada em situação de crise empresarial e a suspensão no regime de pré-reforma. Como elementos de valorização da resposta, pode ainda aludir-se à suspensão preventiva em processo disciplinar e à sanção disciplinar de suspensão do trabalho sem retribuição.

**Questão II- 2)** – A resposta exige que se parta da noção de teletrabalho como trabalho juridicamente subordinado (art. 165º do CT) e se examinem as características de tal situação, confrontando-as com as restrições/proibições legais em matéria de vigilância à distância do desempenho profissional do trabalhador, com a competência legalmente atribuída ao empregador para organizar os horários de trabalho e com o regime geral dos tempos de trabalho. A resposta é valorizada por ponderações pessoais do aluno.

**Questão II – 3)** – Para além do elenco constante do art. 340º do CT, haverá que indicar modalidades de cessação do contrato de trabalho atípicas: a denúncia do contrato em período experimental, a cessação do contrato como consequência da cessação de uma comissão de serviço, a opção do trabalhador ilicitamente despedido pela indemnização sem reintegração, a decisão judicial de recusa da reintegração, a pedido do empregador, o abandono da relação de trabalho por ambas as partes, sem que haja qualquer declaração extintiva.

**Questão II – 4)** – Um contrato a termo de seis meses, celebrado depois da entrada em vigor das alterações introduzidas pela L. 93/2019, só pode ser renovado de modo a durar, no máximo, outros seis meses, conforme resulta da nova redacção do art. 149º/4 . Isto significa que pode haver uma só renovação automática, ou várias renovações convencionais. No caso concreto mencionado na questão, o contrato poderia vigorar , como contrato a termo, até 30 de setembro do mesmo ano.