

# EXAME DE ÉPOCA ESPECIAL DO 1º SEMESTRE

## DIREITO DO TRABALHO I

### 3º ANO - TURMA PÓS-LABORAL –2020/2021

23/07/2021, das 18h às 21h.

#### CRITÉRIOS DE CORREÇÃO

##### GRUPO I (11 valores)

1) A Cláusula 6 (duração do contrato a termo certo) - A lei permite que o contrato a termo resolutivo certo seja renovado até três vezes, mas o total das renovações não pode exceder a do período inicial (**art. 149º/3**), ou seja, 7 meses. No caso concreto, caso esta limitação não seja observada, o contrato converte-se em contrato sem termo, de acordo com o **art. 147º/2, al. a)**. Portanto, se todas as renovações forem realizadas, o contrato terá duração de mais 9 meses. Ora, este tempo é superior ao inicial (7 meses), pelo que o contrato se deve converter a contrato sem termo caso todas as renovações automáticas ocorram. Por outro lado, poder-se-á argumentar que a redação desta cláusula é suscetível, também, de violar a teleologia do **art. 149º/3** do CT, na medida em que este determina que a validade da renovação está sujeita à verificação, a cada momento, do preenchimento dos requisitos para a sua admissibilidade. Ora, o **art. 144º/1** dispõe que só é admitido o contrato a termo resolutivo para a satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. Desta forma, a renovação automática não é, *per se*, válida, por mera previsão contratual, devendo as partes sempre perscrutarem sobre se ainda se mantêm as condições que permitiram a celebração inicial do contrato. **(1 valor)**

- Cláusula 7 (motivo justificativo do contrato resolutivo) – O motivo é genérico, não faz menção a factos concretos, reproduzindo a hipótese legal. Desta forma, viola o disposto no **art. 141º/3**. O contrato é considerado, desde o princípio, como contrato sem termo, de acordo com o **art. 147º/1, al. c)**. **(1 valor)**

- Cláusula 8 (duração do tempo de trabalho – contrato a tempo parcial) – a cláusula não respeita a forma exigida no **art. 153º/1, al. b)**, pelo que há a presunção de que o contrato é celebrado a tempo completo, nos termos do **art. 153º/2**. **(1 valor)**

2) Referir que o trabalhador cedido não tem razão quanto à sua irrisignação, pois, durante a cedência, está sujeito ao regime aplicável ao utilizador *quanto ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais*, cabendo ao utilizador elaborar, inclusivamente, *o horário de trabalho e marcar o período de férias*, nos termos do **art. 185º/2 e 3**, pelo que o trabalhador se deve submeter, nessas matérias, ao poder de direção da empresa utilizadora **(1 valor)**;

- Referir que a empresa não tem razão quanto à decisão de exercer o poder disciplinar, porquanto é prerrogativa da empresa de trabalho temporário (**art. 185º/4**) **(1 valor)**;

- Referir que o comportamento que autoriza o despedimento por justa causa (ou por razões imputáveis ao trabalhador) deve ser de tal forma grave e as suas consequências de tal modo severas a ponto de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo-se levar em consideração os interesses do utilizador lesado, o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (**art. 351º/1 e 3**). Além disso, a sanção deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (**art. 330º/1**). No caso concreto não parece que estas condições estejam reunidas para que seja possível que seja considerado válido o despedimento **(1 valor)**;

**3)** O acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifica para tal a admissão de um trabalhador, autoriza a que o empregador exija a prestação do trabalho suplementar (**art. 227º/1**), sendo o mesmo considerado obrigatório para o trabalhador, salvo se houver motivos atendíveis e o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa, nos termos do **art. 227º/3 do CT**. Desta forma, e de acordo com a hipótese, o trabalhador não tem razão, não se podendo negar a prestar o trabalho suplementar **(1,5 valor)**;

O facto de o trabalho suplementar ser exigido em dia dedicado ao descanso obrigatório, ou seja, num domingo, confere direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado num dos três dias úteis seguintes (**art. 229º/4**), devendo ser pago pelo valor da retribuição horária acrescido de 50% por cada hora ou fração (**art. 268º/1, b**) **(1,5 valor)**;

**4)** O contrato é considerado nulo, nos termos do **art. 176º/2**, devendo ser reconhecido que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime do contrato de trabalho sem termo (**art. 176º/3**), podendo o trabalhador optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação da atividade, por uma indemnização à semelhança do que ocorre na resolução do contrato (**art. 173º/6 ex vi do art. 176º/3**) **(2 valores)**.

## **GRUPO II (9 valores)**

**5)** Relacionar a subordinação jurídica com o facto de o trabalhador estar numa relação de dependência durante a execução do contrato face às ordens, regras ou orientações dadas pelo empregador; fazer referência ao art. 11º do CT; referir que esta dependência pode não ser expressa, mas potencial (elemento organizativo do empregador); e que este estado de coisas não se confunde com o conceito de “dependência económica”, ou seja, com o facto de a retribuição ser, muitas vezes, a única fonte de subsistência do trabalhador, isto porque pode haver dependência económica no âmbito do trabalho autónomo. Fazer referência, por fim, ao que dispõe o art. 116º para abordar a questão da compatibilidade da subordinação jurídica com a autonomia técnica (3 valores)

**6)** Referir que a redução consiste no encurtamento temporário do período normal de trabalho (**art. 294º**), e é ditada pela *necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial* (**art. 294º/2, al. a**). Referir que as situações de crise empresarial estão descritas no art. 298º/1 (*motivos de*

*mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa).* Referir que a redução pode abranger duas hipóteses e que estão descritas no **art. 298º/2** (*um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente ou a diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário ou semanal*). Quanto à retribuição, explorar o que vem disposto no **art. 305º** para dizer que o trabalhador tem direito *a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição mensal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevando*; para auferir esse montante mensal (até ao triplo da retribuição mensal mínima garantida, sem prejuízo do valor que é pago quando o trabalhador frequenta cursos de formação profissional) tem direito também a uma compensação retributiva a que se junta a retribuição do trabalho na empresa ou fora dela (**art. 305º/3**). O montante dessa compensação retributiva cujo montante é pago pelo empregador (30%) e pela segurança social (70%). (3 valores)

7) Identificar que existem duas formas de despedimento individual por justa causa objetiva: o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação ao posto de trabalho. Relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, abordar o conceito da “impossibilidade prática” ou “inexigibilidade” da subsistência da relação de trabalho (**art. 368º/4**) (fazendo referência, adicionalmente, a possibilidade do **art. 119º** para evitar o despedimento); referir que a justa causa objetiva se prende com os motivos próprios do despedimento coletivo (motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos – **art. 367º**) e que são alheios ao comportamento pessoal do trabalhador. Já o despedimento por inadaptação tem lugar quando haja uma “inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho” (**art. 373º**). No âmbito desta “inadaptação superveniente”, cabem duas situações distintas que envolvem, por um lado, “modificações no posto de trabalho” (**art. 375º/1, a**) e “modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador” (**art. 375º/2, a**), devendo o aluno desenvolver, aqui, minimamente, os demais requisitos que autorizam o despedimento numa ou noutra situação. Nesta parte também cabem considerações a respeito do que se entende por “impossibilidade prática” da subsistência da relação de trabalho e sobre o facto de a apreciação da justa causa levar em consideração aspetos de natureza técnica ou gestonária (no primeiro caso) ou de critérios que se prendem com processos de avaliação periódica de desempenho (no segundo caso) e que sustentem a “impossibilidade prática”. (3 valores).