

Tema 1

Fontes de regulação do direito do trabalho

CASO Nº 1

Determinada cláusula de um contrato coletivo estipula que a duração mínima do período anual de férias é de 18 dias.

À luz das relações entre fontes de regulação do direito do trabalho, aprecie a validade de tal cláusula.

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:

O art. 3º, CT, fixa o critério de prevalência nas relações entre fontes de regulação do direito do trabalho.

Assim, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (neste caso, via contrato coletivo, art. 2º nº 3, al. a), CT) nas matérias elencadas no art. 3º, nº 3, CT (regime taxativo), desde que estabeleça as condições mais favoráveis para o trabalhador, e não haja oposição por parte das normas legais (al. h)).

Cumpra-se o requisito da não oposição, mas não o requisito das condições mais favoráveis (atendendo a que o art. 238º, nº 1, CT, impõe uma duração mínima de 22 dias úteis).

Pelo que, a cláusula do contrato coletivo é inválida.

CASO Nº 2

Certa cláusula de um contrato individual de trabalho estipula que a retribuição deve ser paga no domicílio do trabalhador.

À luz das relações entre fontes de regulação do direito do trabalho, aprecie a respetiva validade.

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:

O art. 3º, CT, fixa o critério de prevalência nas relações entre fontes de regulação do direito do trabalho.

De acordo com o nº 4, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

Neste caso, o próprio CT admite liberdade de estipulação contratual, quanto ao lugar do cumprimento. Dispõe o art. 277º, nº 1, que a retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutra lugar que seja acordado.

Pelo que, a cláusula contratual é válida.

CASO Nº 3

Determinada cláusula de um acordo coletivo preceitua que os trabalhadores-estudantes podem faltar justificadamente 3 dias por ocasião de prestação de provas de avaliação no estabelecimento de ensino onde se encontram matriculados.

À luz das relações entre fontes de regulação do direito do trabalho, aprecie a validade de tal cláusula.

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:

O art. 3º, CT, fixa o critério de prevalência nas relações entre fontes de regulação do direito do trabalho.

Assim, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (neste caso, acordo coletivo, art. 2º, nº 3, al. b), CT) que, sem oposição daquelas normas (conforme

ocorre), disponha em sentido mais favorável ao trabalhador quando respeite ao regime do trabalhador-estudante (art. 3º, nº 3, al. e)).

O sentido mais favorável é demonstrado por comparação com o regime legal, o qual prevê que o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, no dia da prova e no imediatamente anterior (art. 91º, nº 1, al. a)).

Pelo que, a cláusula do acordo coletivo é válida.

CASO Nº 4

Certa cláusula de um acordo de empresa preceitua que o período de férias corresponde a 25 dias úteis.

À luz das relações entre fontes de regulação do direito do trabalho, aprecie a validade de tal cláusula.

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:

O art. 3º, CT, fixa o critério de prevalência nas relações entre fontes de regulação do direito do trabalho.

Assim, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (neste caso, acordo de empresa, art. 2º, nº 3, al. c), CT) que, sem oposição daquelas normas (conforme ocorre), disponha em sentido mais favorável ao trabalhador quando respeite à duração mínima do período anual de férias (art. 238º, CT, o qual prevê de 22 dias úteis) e art. 3º, nº 3, al. h).

Pelo que, a cláusula do acordo de empresa é válida.

CASO Nº 5

Determinado contrato coletivo estipula uma alteração do regime dos feriados, eliminando certos dias e aditando outros.

À luz das relações entre fontes de regulação do direito do trabalho, aprecie a validade de tal cláusula.

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:

O art. 3º, CT, fixa o critério de prevalência nas relações entre fontes de regulação do direito do trabalho.

Indica o nº 1 que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

Ora, o art. 236º, nº 2, preceitua que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados no arts. 234º e 235º.

Face à imperatividade do catálogo legal, a cláusula do contrato coletivo é inválida.

ÍNDICE

TEMA 1: FONTES DE REGULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	9
Caso nº 1	9
Caso nº 2	10
Caso nº 3	10
Caso nº 4	11
Caso nº 5	11
TEMA 2: PRESUNÇÃO DA LABORALIDADE	13
Caso nº 1	13
Caso nº 2	14
Caso nº 3	15
TEMA 3: CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO	17
Caso nº 1	17
<i>Motivação:</i> Acréscimo excepcional de atividade.	
<i>Omissões:</i> Não indicação do horário de trabalho, da sede do empregador e da retribuição da trabalhadora.	
<i>Renovação:</i> Seis meses, um ano e outro ano, sempre por forma verbal. Tempo de férias no ano da contratação Créditos compensatórios em virtude da caducidade do contrato.	
Caso nº 2	21
<i>Motivação:</i> Trabalhadora à procura de primeiro emprego. Pretensão da trabalhadora em se desvincular do contrato	

Créditos:

Créditos compensatórios em virtude da caducidade do contrato.

Caso nº 3 24

Motivação:

Acréscimo de trabalho, devido a época balnear.

Omissões:

Não indicação da sede do empregador e do início da execução contratual.

Renovação:

O contrato afasta a possibilidade de qualquer renovação e prevê que, no final do mesmo, será celebrado de imediato novo contrato de trabalho.

Caso nº 4 27

Motivação:

Funções associadas à manutenção e reparação de teares elétricos que apresentam algumas deficiências.

Duração:

Contrato por um período de três meses.

Omissões:

O contrato de trabalho não foi reduzido a escrito, só o sendo, segundo indicações do empregador, findo o período experimental.

Créditos

Créditos compensatórios em virtude da caducidade do contrato, a pedido dos trabalhadores e a pedido do empregador.

Caso nº 5 29

Motivação:

Contratação por parte de empresa, em processo de despedimento coletivo, de 3 trabalhadores para o desempenho de funções associadas à necessidade de escoamento dos produtos que pretende vender após retoma dos mesmos junto de uma empresa declarada insolvente.

Duração:

Contrato por seis meses.

Caso nº 6 30

Motivação:

Substituição de um trabalhador deslocado para outro local de trabalho.

Duração:

Contrato por seis meses, com renovação

Caso nº 7 32

Motivação:

Instalação de uma nova industrial fabril que irá empregar 500 trabalhadores.

Omissões, pressupondo um contrato a termo:

Não indicação do horário de trabalho, da data da cessação e do tipo de contrato.	
Caso nº 8	34
<i>Motivação:</i>	
Vacatura de posto de trabalho enquanto decorre processo de recrutamento para o seu preenchimento. Prescinde-se de renovação.	
<i>Duração:</i>	
Período de 6 meses.	
<i>Omissões:</i>	
Não indicação dos dias de descanso, da atividade do trabalhador e do motivo justificativo.	
<i>Créditos:</i>	
Compensação e retribuição e subsídio de férias.	
Caso nº 9	36
<i>Motivação:</i>	
Substituição de uma colega em gozo de licença parental inicial de 120 dias.	
<i>Omissões:</i>	
Não identificação da colega substituída, do local de trabalho e da data de início da execução do contrato de trabalho.	
Caso nº 10	38
<i>Motivação:</i>	
Celebração ao abrigo do art. 140º, nº 2, al. g), CT.	
<i>Cláusulas:</i>	
– O período experimental corresponde a 180 dias;	
– O trabalhador tem direito a gozar a partir de 1 de janeiro de 2022, 22 dias úteis de férias;	
– O contrato contempla a isenção de horário de trabalho, mas não indica a modalidade.	
TEMA 4: CONTRATOS A TERMO INCERTO	41
Caso nº 1	41
<i>Motivação:</i>	
Necessidade de proceder a alterações na autoestrada A1.	
<i>Duração:</i>	
Caducidade do contrato, logo que concluída a obra.	
<i>Conversão:</i>	
Comunicação ao trabalhador da caducidade do contrato, apesar de, após tal comunicação o trabalhador continua a desempenhar as mesmas funções.	

Caso nº 2 42*Motivação:*

Trabalhador à procura de primeiro emprego.

Cláusulas:

1. O contrato não é sujeito a renovação;
2. O aviso prévio por parte do empregador é de oito dias e o do trabalhador de quinze dias.

Caso nº 3 44*Motivação:*

Projeto de investigação de novas formas de terapia antitabagistas.

Cláusulas:

Período de férias de 12 dias úteis, a gozar em 1 de dezembro de 2021; horário flexível, podendo ser alterado pelo empregador, consoante as necessidades da empresa; sigilo profissional, sob pena de responsabilidade civil e/ou criminal; retribuição de 2.500€, a liquidar no último dia útil de cada mês, acrescida de prémio de desempenho de 500€.

Créditos:

Aviso prévio intempestivo por parte do empregador.

Caso nº 4 46*Motivação:*

Investigadora para um projeto de mapeamento dos Casos de COVID-19

Cláusulas:

- Período de férias de 8 dias úteis, a gozar em 2 de janeiro de 2022, altura que a empresa entende mais conveniente;
- Isenção de horário de trabalho, correspondendo a 46 h por semana, abdicando a trabalhadora da retribuição especial;
- retribuição-base de 1.500€, acrescida de subsídio de refeição, ajudas de custo e prémio de mérito anual de 1.000€.
- Direito a viatura própria para uso pessoal e profissional.

TEMA 5: CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE MUITO

CURTA DURAÇÃO 51

Caso nº 1 51*Motivação:*

Atividade sazonal agrícola.

Caso nº 2 52*Motivação:*

Evento.

TEMA 6: CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	55
TEMA 7: TELETRABALHO	59
TEMA 8: FALTAS.....	63
Caso nº 1	63
Ausência de trabalhador durante 2 dias para prestação de provas de avaliação.	
Caso nº 2	64
Ausência de trabalhador por 5 dias em virtude de morte da Mãe da mulher com quem vive em união de facto.	
Caso nº 3	65
Ausência de trabalhador para acompanhar o filho, de 11 anos, ao Hospital para colocação de um aparelho dentário.	
Caso nº 4	66
Ausência de trabalhadora durante 2 dias para prestar auxílio a um afilhado de 10 anos.	
Ausência em dia seguinte a dia feriado, invocando motivo de doença. Motivo falso.	
Caso nº 5	68
Ausência durante 5 dias, para prestar auxílio, por motivo de doença, a parente do 1º grau da linha reta ascendente.	
Caso nº 6	69
Falta injustificada na segunda-feira anterior a dia feriado. Ausência, no período da manhã, para comparecimento no funeral de uma prima chegada.	
Caso nº 7	70
Falsas declarações relativas à justificação de faltas.	
TEMA 9: FÉRIAS	73
Casos nºs 1 e 2	73
Férias no ano da admissão.	
Caso nº 3	75
Férias findo o período experimental.	
Caso nº 4	76
Férias interrompidas por motivo de doença	
Caso nº 5	76
Férias alteradas por necessidade imperiosa do empregador.	
Caso nº 6	77
Férias interrompidas por impedimento prolongado.	

Caso nº 7	78
Férias não gozados por motivo de despedimento.	
Caso nº 8	78
Férias em contrato de duração inferior a seis meses.	
Caso nº 9	79
Férias em contrato que cessou no ano seguinte.	
Caso nº 10	80
Férias em contrato que não excedeu os 12 meses.	
Caso nº 11	80
Férias em contrato a termo renovado	
TEMA 10: ATIVIDADE CONTRATADA	83
Casos nºs 1 e 2	83
Alteração da atividade contratada.	
TEMA 11: MOBILIDADE FUNCIONAL	87
TEMA 12: TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO.....	89
Caso nº 1	89
Transferência definitiva individual, por motivo de interesse da empresa.	
Caso nº 2	90
Transferência definitiva coletiva, por encerramento total do estabelecimento.	
Caso nº 3	92
Transferência temporária.	
TEMA 13: TEMPO DE TRABALHO	95
Casos nºs 1 e 2	95
Trabalho suplementar.	
Caso nº 3	97
Trabalho noturno.	
Caso nº 4	98
Adaptabilidade ou horário concentrado.	
Caso nº 5	99
Alteração do horário de trabalho.	
TEMA 14: TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO	101
TEMA 15: RETRIBUIÇÃO	105
Caso nº 1	105

Supressão da viatura automóvel concedida para uso ilimitado, do prémio de mérito e do seguro de saúde.	
Caso nº 2	107
Cálculo do subsídio de natal e do subsídio de férias atendendo ao uso de telemóvel da empresa (com saldo ilimitado), e do auferimento da retribuição especial por trabalho suplementar, do subsídio de transporte, do subsídio de fadiga e das ajudas de custo	
Caso nº 3	110
Diminuição em 25% da retribuição-base que exceda os 1500€, supressão do subsídio de refeição, do prémio de assiduidade, da comparticipação em despesas médicas e diminuição em 25% da retribuição de férias.	
Caso nº 4	112
Indicação se integram o conceito de retribuição as gorjetas atribuídas pela clientela, abono de viagem. Cálculo do subsídio de natal e de férias.	
TEMA 16: PRINCÍPIO DA IGUALDADE RETRIBUTIVA	115
TEMA 17: INSOLVÊNCIA. PRIVILÉGIOS CREDITÓRIOS. FGS	119
TEMA 18: DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR.....	123
Caso nº 1	123
Dever de assiduidade. Infração instantânea ou continuada. Créditos por despedimento.	
Caso nº 2	126
Deveres de zelo e diligência, de obediência e de lealdade. Caducidade da reacção disciplinar. Créditos por despedimento.	
Caso nº 3	132
Deveres de zelo e diligência, de obediência e de lealdade. Caducidade do prazo de reacção disciplinar. Créditos por despedimento.	
Caso nº 4	133
Deveres de zelo e diligência e de lealdade. Trabalhadora lactante.	
Caso nº 5	135
Deveres de respeito, de zelo e diligência e de obediência. Prazo de reacção disciplinar. Cessação ilícita.	
Caso nº 6	138
Procedimento disciplinar formalmente irregular.	

Caso nº 7	139
Deveres contratuais e do cumprimento do princípio da boa-fé e deveres legais de respeito, zelo e diligência, obediência e lealdade. Prazo de prescrição. Créditos por despedimento.	
TEMA 19: DESPEDIMENTO COLETIVO	143
Caso nº 1	143
Caso nº 2	145
Caso nº 3	149
TEMA 20: DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO	153
Caso nº 1	153
Caso nº 2	154
Caso nº 3	158
TEMA 21: DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO	159
Caso nº 1	159
Caso nº 2	160
TEMA 22: RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA	163
Casos nºs 1 e 2	163
Falta culposa de pagamento pontual da retribuição.	
Caso nº 3	168
Assédio	
Caso nº 4	169
Resolução v. suspensão	
TEMA 23: REVOGAÇÃO	171
Caso nº 1	171
Caso nº 2	173
Caso nº 3	174
TEMA 24: DENÚNCIA	177
Caso nº 1	177
Abandono do trabalho.	
Casos nºs 2 e 3	178
Denúncia sem aviso prévio.	

Caso nº 4	180
Denúncia em período experimental	
Caso nº 5	
Incumprimento de aviso prévio	
TEMA 25: ASSÉDIO.....	181
TEMA 26: DADOS PESSOAIS DE CANDIDATO A EMPREGO	185
TEMA 27: CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR ESTRANGEIRO... ..	193
TEMA 28: ATIVIDADES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	197
TEMA 29: ACIDENTES DE TRABALHO E AGRAVAMENTO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	201