

Direito do Trabalho

Exercícios práticos

1. Abel começou a efectuar serviços de reportagem para uma estação de rádio. Apresentava-se diariamente nas instalações da referida estação, consultava a agenda que lhe estava destinada, fazia as reportagens que lhe eram devidas e entregava-as de novo naquelas instalações.

O número de horas que permanecia nestas instalações era variável, dependendo das necessidades de serviço, sendo o agendamento das reportagens elaborado semanalmente pelos responsáveis de cada um dos programas a que aquelas se destinavam. Por cada reportagem efectuada Abel recebia 50 Euros, sendo pago ao fim de cada mês.

Há uma semana, aquela estação de rádio dispensou os serviços de Abel, que alega ter sido despedido ilicitamente.

Quid juris?

2. Beto é escrutinador do totobola e totoloto na Santa Casa da Misericórdia. Nas instalações desta, procede à contagem e escrutínio dos boletins, sem horário de trabalho fixo, apenas tendo que entrar ao serviço às 9 horas e sair assim que, mas apenas quando, concluir a contagem e fechar o escrutínio. A remuneração que recebe varia em função do número de horas de trabalho ou do rendimento.

Qualifique este contrato.

3. Carla é empregada doméstica, realizando os serviços de limpeza de uma casa, 3 manhãs (não fixas) por semana, com uma remuneração de 8 Euros à hora. Em cada um dos dias que se apresenta ao serviço, tem uma lista de tarefas previamente elaborada pela dona da casa, que deverá executar ao longo dessa manhã.

Qualifique este contrato.

4. Diana celebrou um contrato com uma loja de pronto a vestir masculina, mediante o qual, trabalhando em sua própria casa e sem se sujeitar a qualquer horário ou ordens provenientes de quem lhe compra o trabalho, confecciona, sempre que pode, certa quantidade de calças por semana, sendo paga consoante o número de calças semanalmente confeccionadas.

Qualifique este contrato.

5. Na revisão de um CCT, as partes outorgantes introduziram as seguintes cláusulas:

- a) As empresas abrangidas pelo presente CCT obrigam-se a só admitir trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes;
- b) O período de férias anuais é reduzido de 25 para 23 dias úteis;
- c) As partes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT em relação ao CCT anteriormente em vigor.

Quid juris?

6. António celebrou com a empresa X um contrato de trabalho a termo por dois anos, com início em 01.06.2009, para exercer funções de técnico de informática no novo estabelecimento que essa empresa acabara de abrir no Porto.

Em 01.06.2011, as partes outorgantes acordam na celebração de um novo contrato a termo com a duração de 3 meses, dada a necessidade de substituir Bento, que adoeceu gravemente.

Em 25 de Agosto, a empresa comunicou a António a sua intenção de não lhe renovar o referido contrato a termo certo, propondo-lhe em contrapartida a celebração de um novo contrato a termo incerto, em seu entender o instituto jurídico mais adequado à necessidade de trabalho em causa, dado não se poder ainda calcular uma data certa para o regresso de Bento. António aceita.

Em 15 de Dezembro, Bento morre; passados 10 dias, a empresa informa António que o seu contrato havia cessado. António discorda de que tenha ocorrido tal cessação e reclama, pelo contrário, a sua integração nos quadros permanentes da empresa.

Quid juris?

7. Em 01.03.2009, Carlos celebrou um contrato de trabalho a termo certo por seis meses com a empresa Y, para, em substituição de um trabalhador atingido por doença grave, exercer funções de técnico de publicidade.

Em 10.11.2010, Carlos, mantendo-se ainda a trabalhar na mesma empresa, não obstante o referido trabalhador já a ela ter regressado em 1.10, é confrontado com uma proposta da entidade empregadora, no sentido de se fazer cessar por mútuo acordo o anterior contrato e celebrar um novo, pelo prazo de 8 meses, justificado pela necessidade de fazer face a um acréscimo temporário de trabalho.

Quid juris?

8. Em 01.12.09, o Hospital de Medicina Avançada, S.A. contratou um médico, Carlos, pelo prazo de três meses, para substituir um outro, Eduardo, dos seus quadros, que havia sofrido um enfarte do miocárdio. Em 15.01.10, Eduardo vem a falecer e Carlos requer a sua passagem a médico permanente daquele hospital, o que lhe é negado pela respectiva Administração.

Quid juris?

9. Face à situação de doença prolongada de um trabalhador dos seus quadros, a empresa contrata um outro trabalhador para o substituir, pelo prazo de 6 meses. Ao fim do terceiro mês deste contrato, toma-se conhecimento de que o primeiro falecera. A empresa pretende saber que resposta há-de dar ao seu substituto, que entende que aquele facto terá determinado automaticamente a conversão do seu contrato em contrato sem termo.

10. Isabel, architecta, há já mais de um ano que não vê ser-lhe distribuído qualquer trabalho pela sua empresa (que continua, apesar disso, a pagar-lhe pontualmente a sua retribuição mensal). Isabel é a única architecta com quem isso se passa, encontrando-se, aliás, os seus colegas assoberbados de tarefas. Considerando-se ferida na sua dignidade profissional, Isabel comunica à empresa a suspensão da sua prestação de trabalho, com base no artigo 428º do Código Civil, e deixa de comparecer ao serviço. Passada uma semana, a empresa notifica-a que lhe foi instaurado um processo disciplinar com vista ao despedimento, alegando-se, para o efeito, o facto de ter dado 5 faltas injustificadas seguidas.

11

Em 01.07.98, António foi contratado como jornalista pela empresa proprietária do jornal “X”, cuja publicação se iniciou nessa mesma data, tendo ficado estipulado que o contrato era válido pelo prazo de 2 anos, que a retribuição mensal do trabalhador era de esc. 300.000\$00 e que este teria isenção de horário, recebendo, por esse motivo, mais esc. 30.000\$00.

Entusiasmado com o novo trabalho, António trabalhava com frequência depois das horas de expediente, quer por sua própria iniciativa, quer quando era pressionado nesse sentido pela entidade empregadora.

No mês de Janeiro do ano de 2000, António recebeu ordens para se apresentar ao trabalho em 2 domingos consecutivos; comparecendo no primeiro, pediu, contudo, dispensa de comparecer no segundo desses dias, porque já tinha planeado viajar com a família para os Açores, a fim de participar na festa do 70º aniversário natalício de sua Mãe, a ter lugar nesse mesmo dia. A empresa fez-lhe então saber que não o considerava dispensado, porque a reunião a ter lugar, abrangendo toda a redacção do jornal, era de extrema importância, uma vez que nela iria ser definido um novo estatuto editorial do jornal.

Não obstante tal comunicação da empresa, António acabou por não comparecer, tendo ido para os Açores.

Voltando a receber ordens para comparecer ao trabalho num outro domingo, do mês de Março seguinte, o trabalhador disse que não o faria, alegando que:

- a) Ainda não tinha sido processado o pagamento do trabalho suplementar por ele efectuado para além das horas de expediente, de 2ª a 6ª feira, nos últimos 4 meses do ano transacto;
- b) Também ainda lhe não fora liquidada a quantia correspondente ao trabalho suplementar por ele prestado no referido domingo do mês de Janeiro, em que fora trabalhar;
- c) Não lhe havia sido dada resposta à carta que enviara à empresa, pedindo justificação para o facto de lhe ter sido marcada uma falta injustificada pela não prestação de trabalho suplementar no dia em que se encontrava nos Açores.

A empresa reagiu, aplicando ao trabalhador a sanção disciplinar de transferência do local de trabalho, prevista na convenção colectiva de trabalho aplicável ao sector.

António recorre ao tribunal, pedindo, não só a declaração de nulidade desta sanção, como também o reconhecimento dos direitos por si já anteriormente invocados e a condenação da empresa no pagamento das quantias em causa.

No dia em que é citado para esta acção, o Presidente do Conselho de Administração da empresa solicita ao Serviço de Contencioso da mesma “*a elaboração urgente de uma nota de culpa com vista ao despedimento de António, por quebra grave da lealdade devida à sua entidade empregadora*”. Com efeito, argumenta, o novo estatuto editorial, comunicado aos trabalhadores da redacção na referida reunião de Janeiro, previa expressamente como “*infracção disciplinar grave*” a interposição de uma acção contra a empresa.

Além disso, o referido administrador considerou ser “inadmissível” que António tivesse recentemente publicado um artigo, em que este exprimia determinadas ideias acerca das relações entre os grupos económicos e o poder político, que, em seu entender, punham em causa a própria Administração da empresa e um determinado partido político, de que ele próprio era dirigente.

Comente.

12

“X”, empresa proprietária de uma Universidade privada, com sede no Porto, decide abrir um novo estabelecimento de ensino superior em Lisboa.

António, jurista, foi contratado, em 1 de Outubro de 1999, para aí exercer funções de director dos serviços de pessoal, pelo prazo de 1 ano, em regime de isenção de horário e uma retribuição mensal de Esc. 200.000\$00, ao que acrescia cartão de crédito até ao limite de Esc. 150.000\$00 mensais. O motivo para a contratação a prazo constante do contrato foi a incerteza quanto ao sucesso do novo estabelecimento.

Em 1 de Outubro de 2000, o contrato é renovado por mais 1 ano.

Nesse mesmo ano, tendo António marcado os últimos 5 dias de férias a que tinha direito para Dezembro, a empresa altera-lhe tal marcação para última semana do mês de Março seguinte, com fundamento em conveniência de serviço. Contudo, nesta última semana de Março de 2001, o trabalhador volta a ser impedido de gozar férias, visto que há problemas na empresa que necessitam de uma intervenção urgente.

António reclama desse facto, pelo que lhe é mandado instaurar um processo disciplinar. Invocando a natureza das suas funções, a empresa suspende-o preventivamente, sem perda de retribuição, durante o decurso do processo, que vem a culminar com a transferência de António para a sede da empresa, com a categoria de chefe de repartição dos serviços de contabilidade.

Ao tomar conhecimento dessa sanção, António continua a apresentar-se diariamente nas instalações de Lisboa, sendo-lhe marcadas faltas injustificadas pela empresa.

Após uma semana nessa situação, é-lhe instaurado novo processo disciplinar com vista ao respectivo despedimento, não só com base nessas faltas injustificadas, mas também na inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas funções (facto para a prova do qual o instrutor do processo trouxe à colação alguns pareceres jurídicos de António, emitidos no exercício das suas funções) e na quebra do seu dever de lealdade para com a

entidade empregadora (de que seria prova o ter publicado um artigo na imprensa em que criticava alguns aspectos do ensino superior privado em Portugal).

Entretanto, dado ter-se atingido o dia 30 de Setembro de 2001, entende António que, face à caducidade do seu contrato daí decorrente, tem direito à respectiva compensação de fim de contrato, bem como a ser indemnizado de não ter gozado as férias do ano anterior.

Quid juris?

13

Em 01.04.2001, Amélia celebrou um contrato de trabalho a termo incerto com a empresa X, concessionária de vendas e de reparações de automóveis da marca Peugeot, para aí exercer funções de consultora jurídica, em substituição de um jurista atingido por doença grave.

Em 15.11.2001, mantendo-se ainda a trabalhar na mesma empresa, não obstante o referido colega ter regressado ao serviço em 1.10.2001, é-lhe solicitado pelo respectivo Director de Serviços que se pronuncie sobre as seguintes questões jurídicas:

- a) Qual o valor jurídico da cláusula de um regulamento interno emitido pela empresa, impedindo os trabalhadores de se continuar a valer do uso, já há muito nela praticado, de poder faltar ao trabalho no dia em que festejem o seu aniversário?
- b) Qual o valor jurídico da cláusula constante do acordo colectivo de trabalho recentemente outorgado pela empresa, que, alegando a existência de dificuldades económicas graves no sector, reduz para 75% o acréscimo remuneratório previsto para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, que, nos termos do acordo colectivo anteriormente em vigor, se encontrava fixado em 125%?

Após a entrega do parecer em fins do referido mês de Novembro, nunca mais a empresa (embora continuasse a pagar-lhe pontualmente a sua retribuição mensal) lhe voltou a distribuir qualquer trabalho, sendo Amélia a única consultora com quem isso se passava, encontrando-se, aliás, os restantes colegas seus assoberbados de tarefas.

Arrastando-se a situação há mais de meio ano, Amélia, ferida na sua dignidade profissional, resolveu comunicar à empresa a suspensão da sua prestação de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 428º do Código Civil. A partir de 1.07.2002, deixou, pois, de comparecer ao serviço.

Passada uma semana, é notificada pela empresa da intenção de lhe instaurar um processo disciplinar com vista ao seu despedimento, alegando-se, para o efeito, não só o

facto de Amélia ter dado *5 faltas injustificadas seguidas*, como ainda a *quebra pela mesma do dever de lealdade para com a empresa*, uma vez que tinha adquirido uma viatura de uma marca concorrente, ainda por cima numa altura em que a própria empresa, concessionária da marca Peugeot, estava a proceder a vendas de promoção, com preços de aquisição muito vantajosos, para os seus próprios empregados. Comente ***todos*** os factos que lhe pareçam juridicamente relevantes.

14

Em 1.04.03, António foi contratado por uma grande empresa bancária para nela exercer funções de corretor, trabalhando na respectiva sala de câmbios, na dependência directa do respectivo coordenador.

Em 1.12.03, António, que entretanto havia concluído a sua licenciatura em Direito, foi notificado pela Direcção de Pessoal do banco de que, durante os 6 meses seguintes, passaria a desempenhar funções de consultor jurídico da filial de Santarém, em substituição do jurista que aí trabalhava e que se encontrava impedido de comparecer ao serviço por estar gravemente doente.

António recusa-se a cumprir a ordem, referindo que, além de tal mudança lhe causar transtorno, uma vez que reside em Lisboa, onde também é a sede do banco, seu local de trabalho habitual, foi contratado para ser corretor e não para ser consultor jurídico. A empresa, porém, mantém a ordem, informando o trabalhador que ela é legítima, face aos artigos 314º e 316º do CT.

António continua a apresentar-se no seu local de trabalho habitual, o que leva a empresa a aplicar-lhe uma sanção disciplinar pecuniária, que, porém, não executa de imediato.

António, embora manifestando mais uma vez o seu desacordo com a transferência para Santarém, passa a aí comparecer. Numa 3ª feira, logo de seguida a um feriado, chega ao serviço apenas depois da hora de almoço, o que leva o seu superior hierárquico directo a recusar o seu trabalho desse dia, sendo-lhe comunicado na 2ª feira seguinte que lhe haviam sido marcadas 4 faltas injustificadas. Mais lhe é entregue uma nota de culpa com vista ao seu despedimento, com base, não só em infracção disciplinar grave, nos termos dos artigos 121º/1, alínea d), 231º e 396º/1, alínea g), do CT.

Quid juris?

15

Em 01.04.2004, Ana, advogada, celebrou um contrato de trabalho a termo por 6 (seis) meses com uma empresa, para aí exercer funções de consultora jurídica, em substituição de um jurista que sofrera um grave acidente de viação. Sem ter havido entretanto uma qualquer outra manifestação de vontade das partes, tal contrato continua a ser executado na presente data.

Em 15.10.2005, o respectivo Director solicitou a Ana que emitisse parecer sobre as questões seguintes:

- c) Qual o valor de uma cláusula contratual, segundo a qual a entidade empregadora pode livremente transferir o local de trabalho de um trabalhador de Lisboa para Bratislava, cidade onde a empresa possui vários estabelecimentos?
- d) Qual o valor da cláusula do regulamento interno da empresa, segundo a qual os funcionários com funções de atendimento devem apresentar-se ao serviço sem barba e com o cabelo curto?

Mais lhe foi pedido para se pronunciar sobre a doutrina constante de um recente acórdão do STJ, de acordo com o qual *“um IRC pode determinar o abaixamento da categoria profissional dos trabalhadores por ele abrangidos, pois a proibição legal respeitaria apenas a abaixamentos de categoria produzidos, unilateral e individualmente, pelo empregador”*.

Em 12.11.2005, tomaram os trabalhadores conhecimento da partilha dos lucros da empresa, tendo Ana sido excluída da mesma; procurando informar-se da razão de um tal procedimento, foi informada que, por decisão da Administração, a referida participação nos lucros só abrangia os trabalhadores permanentes – e não os contratados a termo, como era o seu caso.

Para além disso, é-lhe ainda dito que a empresa teria a intenção de lhe instaurar um processo disciplinar com vista ao seu despedimento, com base no facto de ela se ter recentemente divorciado e voltado a casar civilmente, chocando esse facto com a moral defendida pela Igreja proprietária da dita empresa.

Comente **todos** os factos relevantes, nomeadamente as próprias questões sobre as quais Ana tinha de se pronunciar.

16

Armanda é secretária da administração de uma grande empresa, contratada a termo, por dezoito meses, com regime de isenção de horário de trabalho, recebendo, por esse motivo, mais 60 contos sobre a sua retribuição-base. Trabalha com frequência depois

das horas de expediente, por sua própria iniciativa, procurando pôr em dia dossiers que se encontram em atraso, devido à circunstância de perder muito tempo durante o dia, fazendo e recebendo chamadas para a administração.

No mês de Janeiro, Armanda recebe ordens para se apresentar ao trabalho em todos os domingos do mês de Março seguinte; pede dispensa, porque já tinha acordado com o ex-marido que, durante esse mês, os filhos ficariam com ela em todos os fins-de-semana. A empresa faz-lhe então saber que não está dispensada, porque estava em causa a realização de um *brainstorming*, com todos os administradores, directores e coordenadores, sendo indispensável igualmente o apoio de todas as secretárias. Não obstante, Armanda apenas comparece nos dois primeiros fins-de-semana, dado nos outros dois não ter a quem deixar as crianças.

É-lhe movido um processo disciplinar, sendo que, no decurso do mesmo, aquando da sua defesa, Armanda invoca a sua disponibilidade total para a empresa e aproveita para reclamar o pagamento do trabalho suplementar por ela efectuado para além das horas de expediente, de 2^a a 6^a feira, nos últimos meses, bem como uma quantia, ainda por liquidar, correspondente ao trabalho suplementar por ela prestado num outro domingo, em que fora trabalhar.

O processo disciplinar vem a terminar, com a aplicação da sanção disciplinar de baixa de categoria, prevista na convenção colectiva aplicável ao sector. Passa então a trabalhar nos serviços de atendimento, sendo-lhe imposta, por isso, a obrigatoriedade de uso de um determinado vestuário.

Comente.

17

Em Abril de 2005, António é contratado, pelo período de um ano, como tipógrafo de uma determinada empresa jornalística, com um regime de isenção de horário, tendo por local de trabalho as instalações da tipografia, em Sintra, vila onde reside.

Durante o mês de Junho desse ano, António é chamado a trabalhar por várias vezes ao fim-de-semana, sendo que, contrariamente ao que esperava, ao receber a sua retribuição desse mês, dela não consta qualquer acréscimo remuneratório. Dirigindo-se à Secção de Pessoal, é-lhe informado que tal não lhe era devido, por trabalhar em regime de isenção de horário e, por isso, ter já direito ao respectivo subsídio.

Em 2006, António é transferido de local de trabalho para a sede da empresa, sita em Lisboa, também aí lhe sendo cometidas – a título transitório, segundo o respectivo

chefe – novas funções: as de redactor ajudante do jornal, uma vez que tinha havido recentemente uma “baixa” na redacção.

António comunica à empresa que, em seu entender, estas ordens são ilegais, pelo que continuará a apresentar-se na tipografia, em Sintra, e não na sede da empresa. Esta, considerando estar-se perante uma desobediência ilegítima, move-lhe um processo disciplinar, que vem a terminar com a aplicação duma sanção disciplinar de inactividade, com perda de retribuição, pelo prazo de um ano.

18

Em 01.04.00, Abel é contratado, pelo período de um ano, como tipógrafo de uma determinada empresa jornalística, em regime de isenção de horário, tendo por local de trabalho as instalações da tipografia, em Sintra, vila onde Abel reside.

Durante o mês de Junho desse ano, Abel é chamado a trabalhar por várias vezes ao fim-de-semana, sendo que, contrariamente ao que esperava, ao receber a sua retribuição desse mês, dela não consta qualquer acréscimo remuneratório. Dirigindo-se à Secção de Pessoal, é-lhe informado que tal não lhe era devido, por trabalhar em regime de isenção de horário e, por isso, ter já direito ao respectivo subsídio.

A pedido da empresa, aceita igualmente transferir a marcação das suas férias para o mês de Dezembro, altura em que, contudo, invocando grande volume de trabalho, o respectivo chefe de serviço lhe comunica que só as poderá gozar mais tarde, acumulando-as então com as férias de 2001. Abel, que já tinha, todavia, marcado uma viagem para o Brasil, reclama de uma tal decisão.

É-lhe então instaurado um processo disciplinar, do qual vem a resultar a aplicação da sanção de transferência do local de trabalho, prevista na CCT aplicável ao sector.

Instado, em execução desta sanção, a apresentar-se na sede da empresa em Lisboa, também aí lhe são cometidas – a título transitório, segundo o respectivo chefe – novas funções: as de redactor ajudante do jornal, uma vez que tinha havido recentemente uma “baixa” na redacção.

Abel, com dúvidas sobre todos estes procedimentos, dirige-se ao Contencioso da empresa e pergunta a um dos advogados que aí trabalha qual a sua opinião sobre estes factos. O referido advogado, embora ressalvando que se tratava de uma conversa meramente informal e que não tinha em sua posse o conhecimento de todos os factos, aconselha-o a dirigir-se de novo à Secção de Pessoal, pois que lhe parecia, pelo menos à

primeira vista, que “algumas das mencionadas decisões da empresa eram de duvidosa legalidade”.

Ao saber desta conversa, a empresa aplica ao advogado a sanção disciplinar de inactividade, com perda de retribuição, pelo prazo de um ano, por “quebra da lealdade devida à entidade empregadora”.

Quanto a Abel e dado que o mesmo anuncia à empresa que, enquanto a situação não estiver esclarecida, continuará a apresentar-se na tipografia, em Sintra, e não na sede da empresa, em Lisboa, esta, considerando estar-se perante uma desobediência ilegítima, logo que Abel falta 3 dias úteis consecutivos (6^afeira, 2^afeira e 3^a feira), envia-lhe uma nota de culpa com vista ao despedimento, “com base na segunda parte da alínea g) do n.º 2 do art.º 351.º do CT”.

Comente.

19

Em 1.04.00, Alexandre, médico, que acabara há pouco de concluir a sua licenciatura, com elevada classificação, foi contratado por uma grande empresa para exercer funções nos seus Serviços de Medicina do Trabalho, pelo período de um ano, tendo como local de trabalho a sede da referida empresa, em Lisboa, e praticando um horário de trabalho “semi-flexível”, de 35 horas semanais, com plataformas fixas de presença diária obrigatória, entre as 10 e as 12 horas e as 14 e as 16 horas.

Em 1.07, Alexandre foi notificado pelo seu Chefe de Departamento de que, durante os 3 meses seguintes, deveria substituir um seu colega, Belmiro, passando então a desempenhar funções no Posto Médico que a empresa tem nas Caldas da Rainha.

Alexandre recusa-se a cumprir a ordem, referindo que, além de tal mudança lhe causar transtorno, uma vez que reside em Lisboa, a sua especialidade médica, para o exercício da qual fora, aliás, contratado, nada tem a ver com a daquele colega (imunologia).

A empresa, face à circunstância de ter dúvidas sobre o bem ou mal fundado de tais argumentos, resolve prescindir da ideia de fazer substituir Belmiro por Alexandre e antes contrata por 3 meses (de 1.08 a 31.10) um outro médico, Carlos, que residia nas Caldas.

No entanto, não deixa de aplicar a Alexandre uma sanção de repreensão registada, com base na sua ameaça de desobediência efectiva à referida ordem.

Em 15.09, Belmiro falece, vítima de um acidente de viação e, em consequência, Carlos requer a sua passagem para os quadros da empresa, o que lhe é negado por esta.

Entretanto, numa 5ª feira, véspera de feriado, Alexandre chega ao serviço já depois das 11 horas, o que leva o seu Chefe de Departamento a recusar o seu trabalho desse dia, sendo-lhe comunicado na 2ª feira seguinte que lhe haviam sido marcadas 4 faltas injustificadas. Mais lhe é entregue uma nota de culpa com vista ao seu despedimento, com base em infracção disciplinar grave, nos termos do artigo 353.º do CT.

Em 31.10, chegado o último dia do prazo do seu contrato, Carlos reclama da empresa o pagamento da retribuição e do subsídio de férias correspondentes, bem como da compensação de fim de contrato. A empresa diz não ter razão, porque o contrato não caducou, visto não ter nenhuma das partes feito a respectiva declaração nesse sentido.

No dia seguinte, todavia, Carlos já está a trabalhar noutra empresa e interpõe em juízo uma acção tendente a ver reconhecidos aqueles seus créditos.

Quid juris?

20

Amélia, licenciada em Direito, foi contratada por uma grande empresa, em 1.01.2000, para nela exercer funções de consultora jurídica, consistindo essa actividade na elaboração de pareceres sobre as questões que lhe fossem colocadas pela Administração, e tendo para o efeito um horário de trabalho semi-flexível (de 35 horas por semana, com plataformas de presença obrigatória entre as 10 e as 12 h. e entre as 14 e as 16 h., de 2ª a 6ª-feira).

Em 1.04.2001, o seu superior hierárquico directo comunica à Administração que Amélia não tem aptidão para o lugar, como se comprova pela solução por ela dada a alguns problemas jurídicos que haviam sido submetidos à sua apreciação; apresentou como prova as seguintes teses sustentadas pela referida jurista:

- a) o direito à objecção de consciência limita o dever de obediência do trabalhador;
- b) é inválida a cláusula constante de uma PRT que reduza para 23 dias úteis o direito a férias dos trabalhadores, que, nos termos da CCT anteriormente aplicável no sector, era de 25 dias;
- c) o regime aplicável ao contrato de um trabalhador condenado a uma pena de prisão é o da respectiva suspensão.

A Administração resolve então, ao abrigo do art. 120º do CT, mudar Amélia para os seus Serviços de Contencioso, para aí exercer advocacia. Contudo, Amélia, ao ser notificada de uma tal decisão, reclama dela, alegando não estar interessada em exercer advocacia, actividade que, para além das próprias funções em si, implicaria o regime de

isenção de horário, com graves inconvenientes para a sua vida extraprofissional. Recusa-se, pois, a receber processos, mostrando-se no entanto disponível para continuar a exercer as suas funções de consultora.

A empresa notifica-a então, bem como aos restantes elementos dos Serviços de Consulta Jurídica, de que, por ir recorrer ao *outsourcing* para este tipo de tarefas, irá proceder à extinção deste Serviço, o que, nos termos legais, determina a cessação dos contratos de trabalho.

Analise fundamentadamente todos os factos juridicamente relevantes.

21

Em 1.04.00, Alberto, advogado, foi contratado por uma instituição bancária para exercer funções de Coordenador do respectivo contencioso, directamente dependente da Administração.

Em 1.04.02, a Administração solicita-lhe que, com muita urgência, emita parecer jurídico sobre as seguintes questões:

- a) no caso de um contrato a termo ter passado a contrato sem termo, estará a entidade empregadora obrigada ao pagamento da compensação de fim de contrato a que se refere o artº 344.º do CT?
- b) pode um trabalhador recusar a sua prestação laboral, no caso de o empregador ainda lhe não ter pago (quando o já deveria ter feito há 2 meses) as ajudas de custo correspondentes a uma sua deslocação de serviço?
- c) é válida a cláusula constante do ACT do sector bancário segundo a qual a antiguidade de um trabalhador adquirida ao serviço de uma instituição bancária conta também num outro banco para o qual o trabalhador se transfira?
- d) é ou não válida a cláusula constante do mesmo ACT segundo a qual o direito a férias é de 22 dias por ano, sendo que no ACT anteriormente em vigor (e ao qual aquele sucedeu) tal direito era de 24 dias por ano?

Alberto recusa-se a dar parecer, referindo que a actividade de consultoria jurídica não se encontra compreendida na sua categoria profissional.

A empresa instaura-lhe então um processo disciplinar com vista ao seu despedimento, com base em infracção disciplinar grave, consubstanciada, em seu entender, não só neste facto, como ainda na sua recusa de entregar aos seus superiores hierárquicos uma lista das outras actividades profissionais por si desenvolvidas e dos respectivos horários.

Quid juris? [Nota: na resposta, deverá ser dada opinião sobre as questões colocadas a Alberto]

22

Álvaro, advogado, e o sindicato X celebram entre si um contrato mediante o qual aquele se compromete, contra uma remuneração mensal de 1000 Euros, a emitir parecer sobre todas as questões jurídico-laborais postas à sua consideração pela Direcção do sindicato, bem como a atender, no seu escritório, todas as 3^{as} feiras à tarde, entre as 15 e as 18 horas, um certo número de associados deste, cuja lista lhe era comunicada de véspera.

No âmbito do referido contrato, foram colocadas a Álvaro as seguintes questões:

a) Um trabalhador que, por sua iniciativa (isto é, sem que tal lhe tivesse sido exigido pelo empregador), num determinado dia, trabalhou, com utilidade para a empresa, depois do seu horário normal de trabalho, tem ou não direito a, por tal, ser remunerado – e, em caso afirmativo, em que termos?

b) Numa 6^a feira, imediatamente após dois feriados consecutivos, um trabalhador chega ao serviço já depois das 11 horas, o que leva o seu superior hierárquico a recusar o seu trabalho desse dia. Na 2^a feira seguinte, é-lhe comunicado que lhe haviam sido marcadas 5 faltas injustificadas e é-lhe também entregue nota de culpa com vista ao seu despedimento, com base em infracção disciplinar grave, nos termos da al./g do n.º 2 do art.º 351.º do CT. *Quid juris?*

c) Um trabalhador foi contratado, em 1.01.2002, pelo prazo de 3 meses, para substituir um outro que se encontrava doente. Renovado automaticamente em 1.04.2002, o contrato voltou a ser objecto de renovação, desta vez expressa (e pelo prazo de 6 meses), em 1.07.2002. Em 1.01.2003, o trabalhador comunica à empresa que, tendo cessado o vínculo contratual que os ligava, pretende receber a compensação a que se reporta o n.º 2 do artigo 344.º do CT, bem como as remunerações que lhe são devidas por força do seu direito a férias. O empregador contesta, dizendo, nomeadamente, que o contrato não cessou. *Quid juris?*

Há uma semana, o sindicato dispensou os serviços de Álvaro, que alega ter sido despedido ilicitamente.

Comente todas as questões juridicamente relevantes.

23

Suponha que é consultor jurídico de uma empresa e que o seu superior hierárquico lhe remete, para análise jurídica, as seguintes questões:

A) Alberto, médico da referida empresa, onde exerce as suas funções na respectiva sede em Lisboa, tendo sido notificado pela Direcção de Pessoal de que, durante os 3 meses seguintes, deveria substituir um colega do Posto Médico da empresa em Santarém, recusa-se a cumprir tal ordem, referindo que, além de tal mudança lhe causar transtorno, uma vez que reside em Lisboa, a sua especialidade médica, para o exercício da qual fora, aliás, contratado, nada tem a ver com a daquele colega.

B) Face à situação de doença prolongada de um engenheiro do respectivo Departamento de Obras, a empresa contrata um outro engenheiro para o substituir, pelo prazo de 6 meses. Ao fim do terceiro mês deste contrato, toma-se conhecimento na empresa de que aquele primeiro engenheiro acabara de falecer. Face a uma tal situação, a empresa pretende agora saber que resposta há-de dar ao engenheiro contratado como substituto, que entende que aquele facto terá determinado automaticamente a conversão do seu contrato em contrato sem termo.

C) É ou não válida a cláusula constante de uma PRT que reduza para 23 dias úteis o direito a férias dos trabalhadores, que, nos termos da CCT anteriormente aplicável no sector, era de 25 dias?

D) Numa 3ª feira, 14 de Junho (primeiro dia útil de trabalho após a 5ª feira anterior, dado que, imediatamente antes e depois do fim de semana intercalar, haviam ocorrido os feriados de 10 e de 13 de Junho), um trabalhador chega ao serviço já depois das 11 horas, o que leva o seu superior hierárquico a recusar-lhe o trabalho desse dia e a, na 2ª feira seguinte, comunicar-lhe que lhe haviam sido marcadas 5 faltas injustificadas e a fazer-lhe entrega de uma nota de culpa com vista ao seu despedimento, com base em infracção disciplinar grave, nos termos da al./g do n.º 2 do artigo 351.º do CT.

Proceda à análise jurídica que lhe é solicitada.

24

Em 1.06.04, Alberto, que havia sido contratado a termo por um ano em 1.02.00 como médico do trabalho da empresa X, sediada em Lisboa, e que aí ainda hoje se mantém a trabalhar, havendo entretanto - como estudante-trabalhador - concluído uma licenciatura em Direito, foi notificado pela respectiva Direcção de Pessoal de que, durante 6 meses a partir dessa mesma data, deveria passar a desempenhar funções de consultor jurídico da

mesma empresa em Leiria, em substituição de um jurista impedido de comparecer ao serviço por doença grave.

Alberto recusa-se a cumprir a ordem. *Quid juris?*

25

1) Comente, sucinta mas fundamentadamente, o teor da seguinte decisão judicial [cfr. acórdão **Relação de Lisboa 17.06.93**, *Col. Jur.* 1993-III, p. 187 ss.]: “Constitui *justa causa de despedimento* de um comandante de aeronave o facto de o mesmo, ainda que *fora do seu horário de trabalho*, não só não observar o devido período de repouso adequado, como ter dado escândalo no hotel onde devia repousar, com grande publicidade, pondo assim em risco a segurança de terceiros e interesses legítimos da entidade empregadora”.

2) António, técnico de uma companhia de seguros, é condenado, com pena suspensa, por envolvimento numa rede de tráfico de droga. A respectiva entidade empregadora pretende saber se, com base nessa condenação, tem justa causa para o seu despedimento.

Independentemente do caso concreto, mais pretende saber quais as consequências que advêm para o contrato de um trabalhador condenado a uma pena de prisão efectiva.

E – pergunta ainda - quais as consequências que advêm se um trabalhador permanecer vários meses em prisão preventiva (independentemente de vir posteriormente a ser, ou não, condenado).

Que resposta daria à referida entidade empregadora?

3) A empresa “XYZ”, que, além de uma vasta rede de hipermercados em Portugal, tem ainda outras na Polónia, tem uma cláusula no contrato de todos os seus trabalhadores na qual estes dão o seu acordo a qualquer transferência de local de trabalho dentro do continente europeu.

Um dia, ao tomar conhecimento que o seu trabalhador Bártolo reagira, desobedecendo, a uma ordem ilegítima do seu superior hierárquico directo na grande superfície onde então trabalhava, sita na cidade de Viseu, invoca aquela cláusula e, com base nela, dá ordens a Bártolo para que, daí a 30 dias, se passe a apresentar num dos supermercados da empresa sitos em Varsóvia, dado passar a ser aí o seu novo local de trabalho.

4) Para a abertura de um novo estabelecimento, a empresa “I-2-3” contrata a termo certo o trabalhador Carlos, pelo prazo de 1 ano e meio (dezoito meses). Pode tal contrato ser objecto de renovação (e, se sim, em que termos)?

Suponha que é consultor jurídico de uma empresa, que lhe pede parecer sobre as seguintes questões:

- O trabalhador **A** recusa-se a comparecer ao serviço, enquanto não lhe for paga a quantia relativa às ajudas de custo correspondentes a deslocações de serviço por si efectuadas há mais de seis meses; mantendo-se a situação há várias semanas, poderá a empresa proceder ao seu despedimento?
- Tendo a empresa tomado conhecimento de que o seu trabalhador **B**, chefe da secretaria de atendimento ao público, havia sido condenado, com pena suspensa, por agressão e injúrias a um familiar, pretende saber se esse facto poderá constituir justa causa para o respectivo despedimento.
- Face à ausência prolongada de um trabalhador, requisitado para exercício por tempo indeterminado de funções de administração numa sociedade de capitais públicos, a empresa contratou a termo incerto um outro trabalhador, **C**, para a sua substituição. Decorrido um ano de execução deste contrato, a empresa recebe uma carta do primeiro trabalhador, fazendo cessar com efeitos imediatos o vínculo que os ligava. A empresa pretende saber qual a situação do contrato celebrado com **C**.
- Pode a empresa aplicar a um trabalhador, **D**, que, durante o seu período de férias, esteve a trabalhar, mediante um contrato de prestação de serviço, para uma outra empresa, a sanção disciplinar de transferência do local de trabalho, prevista no seu regulamento interno?
- Fazendo parte de um grupo económico bastante forte, pretende a empresa saber se pode sancionar um seu técnico, **E**, que, numa entrevista a um jornal de grande tiragem, defendeu, no âmbito de uma campanha política, a nacionalização dos vários grupos económicos do sector.

Que respostas daria?

José era empregado de mesa num pequeno restaurante de Alfama. Durante 3 meses, entre Maio e Julho de 2007, o restaurante esteve fechado para serem feitas obras de ampliação e de transformação num restaurante de 1ª categoria. Após a reabertura, o dono do restaurante exigiu que os empregados passassem a andar fardados, o que até

então não acontecia. José recusou-se a usar a farda completa e continuou a servir à mesa em camisa, sem a casaca.

Em Novembro, José foi detido pela Polícia Judiciária por se encontrar na posse de uma pequena quantidade de heroína, tendo-se então ficado a saber que ele era consumidor habitual da referida substância.

Com base nos dois factos (recusa de usar a farda e consumo habitual de droga), o empregador instaurou um processo disciplinar a José, com vista ao seu despedimento.

- a) Qual é o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho de José durante os 3 meses (entre Maio e Julho) em que o restaurante esteve fechado? Durante esse período, manteve ou não o direito a ser retribuído?
- b) Poderia o dono do restaurante exigir que os empregados de mesa passassem a andar fardados? A recusa de uso da farda constitui justa causa de despedimento?
- c) O consumo habitual de heroína constitui justa causa de despedimento?
- d) Enquanto decorre o processo disciplinar, pode o empregador suspender preventivamente José?
- e) Se o despedimento vier a ser considerado ilícito pelo tribunal, que direitos tem José?