

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho (Diurno) – Exame

Regente: Prof. Doutor Luís Menezes Leitão

Exame 9 de junho de 2016 Duração: 120 minutos

I

Amílcar, de nacionalidade brasileira, trabalhador na empresa “Segurança acima de tudo”, Lda., decidiu parar a sua atividade laboral e ir tomar o seu habitual “cafézinho” da manhã ao snack-bar ao lado da empresa. Acontece que, no regresso do mesmo, Amílcar escorregou e como resultado desse acidente quebrou o seu telemóvel, ficando ainda sem trabalhar durante 4 meses.

Após recuperar do acidente e no dia que voltou ao trabalho, Amílcar viu-se confrontado com um processo disciplinar contra si, pelo facto de se ter ausentado da empresa no dia do acidente sem ter comunicado ao seu superior hierárquico, recebendo ainda uma carta de suspensão do contrato de trabalho com efeitos imediatos.

Amílcar, encarando o processo disciplinar como uma ofensa, decidiu comunicar ao empregador a cessação do contrato de trabalho, invocando o facto de estar há 35 dias sem receber pontualmente qualquer montante a título de retribuição, tendo a empresa respondido que aquela cessação do contrato por parte de Amílcar era ilegal, na medida em que o mesmo estava a ser alvo de um processo disciplinar.

Entretanto, Bernardina, esposa de Amílcar e trabalhadora na empresa “Grandes obras”, SA, recebeu comunicação por escrito da intenção da empresa em proceder a um despedimento coletivo, tendo como fundamento o facto de a seção onde a mesma presta a sua atividade, a seção de transportes, ser “ineficiente” e “desnecessária”. Bernardina não entende esta decisão, já que sabe de fonte segura que a empresa não se apresenta em crise, tendo mesmo atingido o recorde de lucros no ano anterior.

*Quid iuris?*

**Tópicos de correção**

- a) Diferenciação de acidente de trabalho para com a doença profissional (arts. 283º e 284º do CT + Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, em especial art. 8º e 93º e ss.); garantia de pagamento das indemnizações devidas na ocorrência de acidente de trabalho através de um seguro obrigatório (art. 79º LAT); qualificação do tipo de responsabilidade do empregador: responsabilidade civil objetiva do empregador (teoria do risco profissional).
- b) Requisitos de acidente de trabalho: qualidade do lesado (art. 3º, nº 1 da LAT); dano (art. 8º, nº 1 e 10º da LAT); tempo de trabalho (art. 8º, nº 1 e nº 2, b) da LAT); local de trabalho (art. 8º, nº 1 e nº 2, a) da LAT); comparação destes dois últimos requisitos, para com os conceitos de tempo de local de trabalho presente no CT, respetivamente art. 197º e 193º; nexos de causalidade (arts. 8º e 9º da LAT). Discussão deste último requisito: nexos de causalidade entre a prestação de trabalho

- e os danos vs nexo de causalidade entre o acidente e os danos. Qualificação do dano: delimitação do dano indemnizável, que, no caso concreto, atende apenas a um tipo específico de dano, nomeadamente, os prejuízos patrimoniais derivados da lesão sofreu, excluindo-se os danos não patrimoniais e os danos patrimoniais que não digam respeito à frustração de utilidades que derivam para o trabalhador, ou familiares do mesmo, da colocação do mercado da sua força de trabalho (arts. 8º, nº 1 e 23º da LAT), a não ser que estivessemos num caso de agravamento da responsabilidade (art. 18º, nº 1 da LAT), o que não se aplica no caso concreto; incapacidade absoluta e temporária (art. 19º, nº 1 e 2 da LAT).
- c) Discutir e tomar posição sobre o caso em concreto: acidente de trabalho em sentido estrito vs acidente *in itinere*; discussão sobre se a interrupção do trabalho para ir tomar café poderá afastar o regime do acidente de trabalho por se excluir o requisito do tempo de trabalho (art. 8º, nº 2, b), *in fine* da LAT); exclusão da hipótese de descaracterização (art. 14º e 15º da LAT).
  - d) O facto de ser estrangeiro, não obsta à reparação pelo regime dos acidentes de trabalho, na medida em que o estrangeiro é equiparado a trabalhador português (art. 5º, nº 1 da LAT e art. 4º (princípio da igualdade de tratamento)).
  - e) Prazo para o início de um procedimento disciplinar (art. 329º, nº 1 a 3); quem pode exercer o poder disciplinar (art. 329º, nº 4); sanções disciplinares possíveis (art. 328º, nº 1); juízo de proporcionalidade à conduta levada a cabo (art. 330º, nº 1); análise do comportamento do trabalhador tendo como bitola o trabalhador visto em termos concretos e não através de um juízo em abstrato.
  - f) Possibilidade de suspensão do trabalhador, mantendo a retribuição e apenas quando se mostre inconveniente a sua presença (art. 329º, nº 5);
  - g) Identificação de uma resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa (art. 394º, nº 1 e 2, a) ou nº 3, c)). Não aplicabilidade do nº 5 do art. 394º, pela não ocorrência de nenhum dos requisitos ali previstos; prazo e procedimento (art. 395º), potencial indemnização (art. 396º) e ainda possibilidade de exercício do *direito ao arrependimento* por parte do trabalhador (art. 397º).
  - h) Possibilidade de estarmos perante uma resolução do contrato de trabalho exercida de modo abusiva e respetivas consequências legais, que não obstará, de qualquer modo, à eficácia da comunicação da resolução (art. 334º do CC); possibilidade da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ser impugnada (art. 398º), havendo responsabilidade civil do trabalhador se a resolução for considerada ilícita (art. 399º e 401º).
  - i) Requisitos do despedimento coletivo (art. 359º) e diferenciação para com o despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 367º e ss.); processo: fase da

comunicação (art. 360º), da negociação (art. 361º e 362º), fase da decisão (art. 363º); direitos atribuídos: crédito de horas (art. 364º), denúncia especial (art. 365º) e compensação (art. 366º); referência ainda ao aviso prévio (art. 365º, nº 1).

- j) Discussão e opinião sobre se motivo justificativo poderá ser considerado improcedente, pelo facto de a empresa estar próspera e lucrativa; discussão e opinião sobre a liberdade de sindicância do tribunal para aferir a legitimidade do despedimento coletivo, na medida em que é uma decisão de gestão empresarial.

## II

Em 1999 foi celebrado um acordo de empresa entre a empresa X e os sindicatos A e B. Nos termos do referido acordo de empresa o mesmo era celebrado por um ano, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro acordo de empresa.

A empresa X pretende negociar novo acordo de empresa mas tem dúvidas sobre se o mesmo se encontra em vigor. Por isso, remete uma carta aos Sindicatos A, B e C na qual apenas afirma o propósito de negociar um novo acordo de empresa sem qualquer outro elemento.

O Sindicato A respondeu dizendo que o acordo de empresa está em vigor e que não pretende negociar novo acordo.

O sindicato D, que tomou conhecimento da carta enviada pela empresa, manifesta à empresa X a vontade de também ser incluído nas negociações. A empresa responde a esta pretensão invocando que o sindicato D só represente 1% dos trabalhadores da empresa e que não está obrigado a negociar com eles.

O sindicato D convoca então uma greve com vista a forçar a empresa à negociação. Aderem à greve 80% dos trabalhadores, sendo que empresa X pretende mover um processo disciplinar aos trabalhadores que aderiram a uma greve que, face aos fundamentos da mesma, não lhe dizia respeito.

### Tópicos de correção

- a) Importa saber se o acordo de empresa se encontra em vigor. Para tanto é necessário interpretar o artigo 501.º do Código do Trabalho, em especial o seu número 2, considerando que existe um prazo de duração da convenção (um ano) e que não se prevê a renovação. Assim sendo, importa determinar em que momento caduca a cláusula da convenção que determina a sua manutenção em vigor até à substituição por outro IRCT e se existe caducidade do acordo de empresa;
- b) O envio de uma carta com a manifestação de negociar novo acordo de empresa não constitui uma proposta negociada para efeitos do artigo 486.º do Código do Trabalho, nem pode configurar uma denúncia. Importava determinar se o sindicato C deveria ser destinatário da carta.
- c) A situação do sindicato D deveria ser analisada à luz da legitimidade dos sindicatos para a negociação coletiva e da inexistência de um critério de representatividade.
- d) A greve convocada pelo Sindicato D coloca a questão da legitimidade da associação sindical para a convocar e a questão de saber se podem aderir trabalhadores não pertencentes ao sindicato que declara a greve.

- e) A conduta do empregador de intentar processos disciplinares contra os trabalhadores aderentes à greve pode configurar ato jurídico abrangido pelo artigo 540.º do Código do Trabalho.

***Quid juris***

**Duração da prova: 2 horas**

**Cotação: I — 9 valores. II — 9 valores; Sistematização e português – 2 valores**