

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho II (Diurno) – Exame (Época de Recurso)

Regente: Professor Doutor Luís Menezes Leitão

Exame: 21 de julho de 2016 Duração: 120 minutos

I

Aníbal, trabalhador da empresa têxtil “Mais Exportações, Lda.”, preparava-se para iniciar mais uma jornada de trabalho diária, quando ao chegar ao vestiário escorregou no chão molhado, fracturando a mão esquerda em consequência do acidente. No apuramento dos factos, veio a saber-se que o chão tinha ficado molhado na sequência de uma pequena inundação que teve origem na casa de banho e que, apesar ter sido colocado o sinal de aviso, o subgerente, Bernardo, tinha-o retirado entretanto, pois andava à procura dos famosos “animais virtuais” através do seu *smarthphone* e o sinal só atrapalhava. Confrontado com a empresa para pagar os danos que Aníbal sofreu, Bernardo veio categoricamente afirmar que as questões de segurança “são assuntos internos da empresa” e que o facto de Aníbal ter fracturado a mão esquerda, não impede de exercer a sua profissão, que é a de telefonista.

Entretanto, Cristiano, tendo conhecimento que acabou por ser a única pessoa abrangida numa decisão de despedimento coletivo que afetou a seção de contabilidade da empresa, não se conforma com a mesma e pretende impedi-la “de todas as formas”. Contudo, Dália, sua amiga de infância, avisou-o que andou a pesquisar na internet e viu que, dado o facto de o empregador já lhe ter transferido a quantia monetária a título de compensação, Cristiano já nada poderá fazer contra o despedimento.

Dada a situação *supra* referida, Cristiano já pensa numa outra proposta de emprego que tem em mãos, em que terá de trabalhar alguns dias da semana a partir de casa, utilizando o seu computador. Contudo, uma vez mais Dália avisou-o que tinha visto num fórum virtual de direito que “a pessoa que trabalha a partir de casa, é muito mais facilmente despedida”.

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 indenizações 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 nexos de causalidade entre o acidente e os danos.*
- c) *Discussão da aplicação do art. 17º ou 18º da LAT: pelo facto de o dano ter sido causado por um colega ou representante do empregador. Sendo superior hierárquico, aplicação do art. 18º. Quando a lei fala em representante, não está em causa uma representação jurídica, mas sim entendimento em termos laborais, como o exercício de poderes de direção e de autoridade sobre outros trabalhadores (no mesmo sentido previsto no art. 500º do CC).*
- d) *Discussão sobre o dano (arts. 8º, nº 1 e 23º da LAT): no regime dos acidentes de trabalho nem todo o prejuízo sofrido pelo trabalhador dará origem a indemnização. Estarão enquadrados o impedimento ou redução de capacidade de trabalho ou ganho do trabalhador e ainda os casos de morte do mesmo. Não são de admitir quaisquer reduções na capacidade de trabalho, mas apenas as previstas na lei (art. 23º e Decreto-lei nº 352/2007, de 23 de outubro). Se as lesões não afetarem a capacidade de trabalho, segue-se o regime comum da responsabilidade civil subjetiva (arts. 483º e ss.).*
- e) *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).*
- f) *O facto de ter sido despedido um trabalhador não afeta a qualificação como despedimento coletivo, na medida em que o mesmo apenas tem de se verificar*

no início do procedimento de despedimento (reforçando esta ideia, vide ainda, art. 361º, nº 1 a 3).

- g) Discussão sobre o art. 366º, nº 4 e 5: explicitação, delimitação, aplicação ao caso concreto e menção sobre a querela doutrinária.*
- h) Admissibilidade de contrato de trabalho com conteúdo especial: teletrabalho (arts. 165º e ss.). Requisitos, forma, formalidades e aspetos principais do regime (arts. 165º, 166º. nº 5 e 7, 168º, 169º, 170º e 171º).*
- i) Distinção entre teletrabalho interno e externo (arts. 166º, nº 1 e 2, 167º) Aplicação do art. 167º, nº 2, apenas nos casos de teletrabalho interno.*

II

Ana, delegada sindical e recepcionista do Hotel Boas Férias, em Lisboa, recebeu a indicação de que durante o mês de Agosto deveria realizar a sua actividade no Algarve. Não obstante reconhecer que até era importante para a sua actividade de delegada sindical estar junto da maioria dos seus colegas que estão neste período no Hotel Boas Férias (Algarve), recusou a ordem dada.

O Hotel Boas Férias, em virtude dessa recusa, que considerou ser uma afronta da Associação Sindical dos Trabalhadores Hoteleiros, comunicou a cessação imediata do acordo de empresa aplicável ao Algarve. Em resposta, a Associação Sindical declarou greve durante 1 ano, recusando-se a cumprir quaisquer serviços mínimos.

Perante este quadro conflitual, o Hotel Boas Férias solicitou ao Governo a utilização da requisição civil de forma a evitar a insolvência do Hotel; por outro lado, requereu, face à alegada cessação do acordo de empresa, a emissão de uma portaria de condições de trabalho.

Quid iuris?

Tópicos de correção

- a) Noção, eleição, destituição e cessação de funções do delegado sindical (artigo 442.º, n.º 1, alínea f), 462.º);*
- b) Protecção especial (artigo 56.º, n.º 6, da CRP; fontes externas, por exemplo, OIT; artigos 408.º e ss, em especial 411.º, análise da ordem e respectiva recusa, eventual incumprimento do dever de obediência, artigo 128.º, n.º 1, alínea e) e reacções);*

- c) *Noção de local de trabalho (artigo 193.º) e princípio da inamovibilidade (artigo 129.º, n.º 1, alínea f) e modalidades de transferência (quanto ao objecto e à duração);*
- d) *Enquadramento da fonte colectiva (normas externas);*
- e) *Enquadramento da fonte colectiva (normas internas); IRCT negocial (convenção colectiva, acordo de empresa); identificação da fonte específica (artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, da CRP, artigos 1.º, artigo 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, c));*
- f) *Forma (artigo 477.º);*
- g) *Âmbitos de aplicação do acordo de empresa: i) âmbito pessoal: princípio da dupla filiação (artigo 496.º, n.ºs 1 e 2); ii) âmbito temporal (artigo 499.º); iii) âmbito geográfico (artigo 492.º, n.º 1, c)); iv) âmbito material (artigo 492.º, n.º 1, c), vertical);*
- h) *Identificação das formas de cessação da fonte colectiva (em especial, artigo 502.º, n.º 1) e enquadramento da modalidade e respectiva validade e eficácia;*
- i) *Consequências da cessação da convenção (artigo 501.º, n.ºs 7 e ss);*
- j) *Mecanismos de reacção face à eventual cessação inválida, responsabilidade civil (artigo 520.º, n.º 3);*
- j) *Noção de greve;*
- k) *Enquadramento da greve (normas externas e internas);*
- l) *Admissibilidade da greve durante 1 ano;*
- m) *Competência do sindicato para declarar a greve (artigo 531.º, n.º 1);*
- n) *Representação dos trabalhadores (artigo 532.º);*
- o) *Aviso prévio (artigo 534.º);*
- p) *Efeitos da greve (artigo 537.º); em especial, proibição de substituição de trabalhadores grevistas (artigo 535.º);*
- q) *Prestação de serviços mínimos e definição (aplicabilidade dos artigos 537.º e 538.º);*
- r) *Condições de utilização da requisição civil (artigo 541.º, n.º 3, + DL n.º 637/74, de 20 de Novembro);*
- s) *Requisitos de emissão de portaria de condições de trabalho (artigos 517.º e 518.º; ver também artigo 3.º, n.º 2).*

Duração da prova: 2 horas

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