

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

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

Regente: Prof. Doutor Luís Menezes Leitão

Exame 13 de setembro de 2016. Duração: 90 minutos

I

No início de 2016 António foi contratado pela Empresa Livreira, titular da Livraria Chiado, para trabalhar no serviço de atendimento ao público desta livraria pelo período de 6 meses. O contrato foi celebrado por escrito, com início em 1 de janeiro e final em 30 de junho de 2016. A propósito dos motivos justificativos do contrato, ficou consignado que *“apesar de se tratar do exercício de uma função permanente, é ajustado o prazo de 6 meses atendendo ao facto de a Livraria apenas ter sido aberta ao público em dezembro de 2015”*.

No dia 15 de junho de 2016, dado que já havia recebido diversas queixas de clientes da loja, que se queixavam do trato rude e mal-educado de António, factos de resto comprovados pelo sistema de videovigilância da Livraria, o empregador remeteu uma carta ao trabalhador dizendo que o respetivo contrato de trabalho cessava no dia 30 de junho, ficando António impedido de comparecer na empresa depois dessa data. A empresa invocava, também, que face aos danos de reputação que António lhe infligiu, esta não lhe pagaria qualquer compensação, fosse a que título fosse.

António, descontente com tal facto, invocou judicialmente a ilicitude do seu despedimento, alegando quer a invalidade do termo apostado ao contrato, por inexistência de motivo justificativo válido, quer o facto de ter sido despedido sem instauração prévia de procedimento disciplinar, reclamando consequentemente a sua readmissão na empresa.

A Empresa Livreira, preocupada com a necessidade de substituir António na Livraria Chiado, resolve então contratar outro trabalhador, também pelo período de 6 meses, invocando o mesmo motivo justificativo do contrato de António, bem como o facto de ser aplicável à empresa uma convenção coletiva de trabalho segundo a qual, naquele setor de atividade, é possível a sucessão de trabalhadores no mesmo posto de trabalho através da celebração de contratos de trabalho a termo certo ou em regime de trabalho temporário, desde que exista motivo justificativo para o efeito.

Quid iuris?

Tópicos de correção

- a) *Qualificação do contrato de trabalho como contrato sujeito a termo resolutivo (arts. 139.º e ss. do CT) e confronto do respetivo regime com o regime paradigmático do contrato de trabalho por tempo indeterminado e com o princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53.º da CRP)*

- b) *Verificação dos diversos requisitos necessários à celebração de contrato de trabalho a termo, designadamente requisitos substantivos (140.º), formais (141.º) e temporais (148.º);*
- c) *Quanto ao requisito substantivo, subsunção do motivo justificativo no artigo 140.º, n.º 4, alínea a), do CT, na parte relativa ao lançamento de novo estabelecimento, que permite a contratação a termo, mesmo para funções permanentes, dentro do período de 2 anos após o início da abertura do estabelecimento, com fundamento na diminuição do risco empresarial (cf., também, art. 148.º);*
- d) *Quanto ao requisito formal, verificação do cumprimento da regra de forma prevista no artigo 141.º do CT, bem como da regra que impõe a indicação fundamentada do motivo justificativo do contrato;*
- e) *Quanto aos requisitos temporais, verificação do cumprimento das regras previstas no artigo 148.º do Código do Trabalho (vg. art. 148.º, n.º1, alínea b));*
- f) *Análise dos deveres laborais do trabalhador e invocação de alegada violação dos deveres de respeito, urbanidade e zelo, previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho;*
- g) *Invocação da possibilidade de exercício da ação disciplinar, nos termos dos artigos 98.º e 328.º e ss. do Código do Trabalho;*
- h) *Comentário quanto à existência de sistema de videovigilância na empresa e à necessária articulação com o regime dos direitos de personalidade (art. 21.º CT);*
- i) *Aplicação do regime da caducidade do contrato a termo: artigo 344.º do Código do Trabalho;*
- j) *Referência à compensação por caducidade do contrato a termo e à necessidade de a mesma ser paga ao trabalhador (arts. 344.º e 366.º do CT);*
- k) *Análise da regra que proíbe a sucessão de contratos de trabalho a termo no mesmo posto de trabalho (art. 143.º CT);*
- l) *Resolução do conflito hierárquico de fontes entre a cláusula de convenção coletiva de trabalho que autoriza a sucessão de contratos a termo no mesmo posto de trabalho e a norma legal que proíbe essa mesma sucessão (arts. 3.º, 139.º e 143.º do CT);*
- m) *Invocação de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho que viola norma legal imperativa (arts. 3.º, n.º 1, e 478.º, do CT)*

II

Em 1 junho de 2016 o sindicato representativo dos médicos resolve decretar uma abstenção coletiva e concertada de todos os trabalhadores médicos, em todos os centros médicos e hospitalares privados do país, de forma a pressionar as empresas detentoras de estabelecimentos desta natureza a negociarem uma convenção coletiva de trabalho com este sindicato. Segundo a nota informativa afixada à porta de cada uma destas empresas e do Ministério do Trabalho, a paralisação iniciar-se-ia às 0h00 do dia 5 de junho, prolongando-se até 10 de junho. No dia 5 de junho, perante a ausência de todos os médicos contratados, a empresa detentora do Hospital de Lisboa resolve instaurar-lhes um procedimento disciplinar com vista a despedi-los, alegando não só a violação do dever de assiduidade, mas também o facto de não terem sido assegurados os serviços de urgência do Hospital. Os trabalhadores médicos da empresa reagem judicialmente, alegando tratar-se de um atropelo a um dos mais emblemáticos direitos constitucionais.

Quid júris

Tópicos de correção

- a) *Caracterização da greve como conflito laboral coletivo previsto e admitido a nível constitucional (art. 57.º da CRP) e no âmbito do Código do Trabalho (arts. 530.º e ss.);*
- b) *Caracterização do comportamento em causa como “greve clássica”, através da identificação dos respetivos elementos identificadores;*
- c) *Análise dos interesses a defender através da greve (art. 530.º) e da competência para decretar a greve (art. 531.º);*
- d) *Análise do aviso prévio da greve (forma utilizada; conteúdo; finalidade; proposta de definição de serviços mínimos; antecedência mínima), nomeadamente atendendo ao facto de se tratar de greve em empresas (centros médicos e hospitalares) que se dedicam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e que por isso exigem um pré-aviso com a antecedência mínima de 10 dias úteis (arts. 534.º e 537.º);*
- e) *Análise dos efeitos que decorrem da eventual violação do pré-aviso de greve (“greve-surpresa”) e da violação da prestação de serviços mínimos – arts. 534.º, 537.º, 541.º, 256.º, 98.º e 328.º e ss., todos do CT.*

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