

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho (Diurno) – Exame de 23 de fevereiro de 2017

Duração: 90 minutos

I

A empresa X, do ramo da metalurgia, foi constituída no ano de 1994, tendo origem na fusão de diversas sociedades que exerciam a sua atividade no âmbito do mesmo complexo fabril. Os trabalhadores destas sociedades passaram automaticamente para a empresa X, tendo-lhes sido dito na altura que os respetivos contratos de trabalho se mantinham inalterados, bem como todos os direitos que tinham anteriormente. Nesse contexto, a empresa X manteve a prática de anos anteriores e até 2013 sempre concedeu, simultaneamente, o feriado da terça-feira de Carnaval e o feriado municipal de São João, permitindo aos trabalhadores não terem que trabalhar nestes dias sem que fossem prejudicados na sua retribuição. No ano de 2014, porém, a empresa X retirou aos trabalhadores o gozo daqueles dois feriados e considerou injustificada a falta daqueles que não trabalharam nestes dias. João, dirigente sindical que não compareceu naqueles dias, reclamou perante a empresa pelo facto de esta lhe ter descontado dois dias de trabalho. A empresa X, por sua vez, decidiu instaurar-lhe um procedimento disciplinar por violação de diversos deveres laborais e dar-lhe uma ordem para que este deixasse de trabalhar no complexo fabril do Porto e passasse para o complexo fabril de Setúbal, com pagamento das correlativas despesas de instalação. Simultaneamente, sabendo que os trabalhadores criaram uma página no Facebook aberta a “*todos os trabalhadores do país preocupados com a luta de classes*”, onde expressavam “*repúdio pela violação gritante das conquistas dos trabalhadores e pela supressão ilícita de dois feriados*”, a empresa decidiu também intentar procedimentos disciplinares contra os autores daquela página e os que nela se expressaram contra a supressão legítima dos referidos feriados.

Quid iuris

Tópicos de correção

A propósito do caso prático do Grupo I os alunos deveriam, pelo menos:

- Aplicar o regime da transmissão de empresa, de onde resulta que em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, mantendo-se inalterado o contrato de trabalho quanto ao respetivo conteúdo (artigo 285.º CT);
- Identificar a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade como feriados facultativos (artigos 234.º e 235.º CT);
- Concluir que neste caso a observância daqueles feriados resulta de um uso laboral, que é fonte específica do Direito do Trabalho e que consiste numa prática social reiterada a que não está associada a convicção de obrigatoriedade (artigo 1.º CT);
- Admitir a possibilidade, no caso concreto, de esta prática espontânea e reiterada do empregador que se prolongou por mais de 10 anos (uso laboral) desembocar numa vinculação e numa fonte de obrigações para o próprio empregador; admitir

consequentemente e de forma fundamentada a possibilidade de a interrupção dessa prática ser ilegítima e extravasar o exercício do poder de direção (artigo 97.º CT);

- Qualificar a falta ao trabalho e distinguir faltas justificadas e injustificadas, nomeadamente quanto aos seus efeitos (artigos 248.º- 249.º e 254.º- 255.º CT);
- Caracterizar genericamente o poder disciplinar e problematizar a eventual violação (ou não) do dever de assiduidade de João (artigos 98.º e 128.º CT);
- Referir que sendo João dirigente sindical a alteração individual do local de trabalho dependia do seu acordo (artigos 194.º e 411.º CT);
- Caracterizar a liberdade de expressão e de opinião no local de trabalho e os respetivos limites e problematizar sobre se o acesso e a utilização pelo empregador para fins disciplinares de mensagens constantes de uma página do Facebook aberta “*a todos os trabalhadores do país*” é lícita à luz do do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal (artigos 14.º e 22.º CT).

II

Em 1 janeiro de 2010, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos (STM) celebrou com a Empresa X e com a Empresa Y, ambas do ramo da metalurgia, um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) para o Distrito do Porto, onde se determinava, nomeadamente, que ambas as empresas deveriam incluir no texto de novos contratos de trabalho a exclusão do período experimental e que apenas poderiam contratar trabalhadores de nacionalidade portuguesa, atendendo a que este era a única forma de assegurar que os trabalhadores podiam operar em fábricas portuguesas. Em contrapartida, os trabalhadores admitiam trabalhar até 60h por semana sempre que a empresa disso necessitasse, sendo certo que noutras semanas trabalhariam menos. Em qualquer caso, admitiam trabalhar uma média de 60h por semana num período de 2 meses.

O Sindicato dos Jovens Metalúrgicos (SJM), que pretendia também negociar um IRCT similar para beneficiar os seus associados, tentou negociar com a empresa, mas esta disse-lhe que já não queria negociar com mais ninguém algo de diferente, pelo que se quisessem teriam que passar a fazer parte daquele IRCT. O SJM gostou da ideia, mas não sabe como fazê-lo.

Quid iuris

A propósito do caso prático do Grupo II os alunos deveriam, pelo menos:

- Qualificar o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) como uma fonte específica do Direito do Trabalho; como uma convenção coletiva de trabalho; e como um acordo coletivo de trabalho (artigos 1.º e 2.º, n.ºs. 1 e 3, alínea *b*), CT);
- Identificar os âmbitos de aplicação pessoal, geográfico e material do IRCT;
- Analisar a cláusula que determinava a exclusão do período experimental à luz do artigo 111.º, n.º 3, CT, segundo o qual a exclusão só pode ocorrer por acordo escrito entre as partes;
- Analisar a cláusula que apenas admitia a contratação de trabalhadores nacionais à luz do princípio da igualdade e não discriminação, afigurando-se existir um caso de discriminação ilícita e injustificada (artigos 24.º e 25.º CT), sendo a cláusula convencional nula e podendo um trabalhador ilicitamente excluído ser indemnizado (artigos 26.º e 28.º CT);
- Referir a existência de um regime de adaptabilidade por IRCT e descrevê-lo genericamente como aquele em que o período normal de trabalho (PNT) pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário do PNT ser aumentado até 4h e a duração do trabalho semanal atingir 60h (artigos 204.º e 207.º CT);
- Recordar todavia que mesmo em caso de adaptabilidade por IRCT o PNT não pode exceder 50h em média num período de dois meses (artigo 204.º n.º 2 CT);

- Invocar o princípio da filiação e admitir a possibilidade de o SJM poder celebrar um Acordo de Adesão com as empresas X e Z (artigos 496.º e 504.º do CT).

Duração da prova: 90 minutos

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