

Direito do Trabalho II (Dia)

Exame – Época de Recurso

20 de julho de 2017 – 11h30

Duração: 1h30

Grupo I

No final de junho de 2017, 30 dias depois de ter sido objeto de uma inspeção tributária na sequência de uma denúncia, a empresa **A** decidiu dispensar o seu Diretor Financeiro por ter sido este que a denunciou junto da Administração Fiscal, em janeiro de 2017, passando informação contabilística comprometedora. Para o efeito, a empresa instaurou um “procedimento para eventual aplicação de sanção disciplinar”, o qual continha de forma circunstanciada um conjunto de factos reveladores da referida “denúncia”. O trabalhador, admitindo os factos, defendeu-se dizendo que agiu em nome do interesse público e que a prática comercial da empresa é que era ilegal, devendo por isso ser denunciada.

O sindicato representativo da maioria dos trabalhadores, preocupado com a imagem da empresa e com as consequências de uma eventual “coima” aplicada pelas autoridades, resolve convocar uma greve de apoio à Administração, instando-a a despedir exemplarmente o trabalhador. A greve é convocada para o dia seguinte e tem a duração de 2 dias.

No final de julho, a empresa despede o Diretor Financeiro com justa causa, alegando nomeadamente uma quebra irreversível na relação de confiança. No recibo de ordenado dos trabalhadores grevistas, para além de não constar qualquer desconto na retribuição, aparece ainda um “prémio de solidariedade”, correspondente a 2 dias de trabalho, de forma a enaltecer o comportamento dos trabalhadores grevistas.

Tópicos de correção:

1. **Pronuncie-se sobre o procedimento utilizado para despedir.** *3 valores*

Assinalar que a aplicação de eventuais sanções disciplinares implica, necessariamente, a instauração de um procedimento disciplinar (arts. 328.º e ss.). Analisar os prazos de prescrição e de caducidade do exercício da ação disciplinar (art. 329.º, n.ºs 1 e 2). Referir que o procedimento para efeitos de despedimento com justa causa segue um regime especial (arts. 352.º e ss.), implicando nomeadamente que o empregador comunique por escrito ao trabalhador visado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 353.º e ss.). Aludir às fases de defesa, instrução e decisão.

2. Pronuncie-se sobre o motivo invocado para despedir. *3 valores*

Delimitar o conceito de justa causa de despedimento, nos termos conjugados dos arts. 53º da Constituição e 351.º do Código do Trabalho. Assinalar que o conceito de justa causa tem subjacente um ato ilícito e culposo do trabalhador, centrado na violação de deveres laborais, que torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral. Debater a eventual violação do dever de lealdade e sigilo do trabalhador (art. 128.º). Emitir a opinião sobre se a denúncia feita pelo trabalhador consubstancia a violação desse dever laboral ou se pelo contrário ele tem o direito de o fazer, em nome do interesse público.

3. Pronuncie-se sobre a licitude da greve e os seus efeitos. *3 valores*

Delimitar o conceito de greve e analisar a sua finalidade, nos termos conjugados dos artigos 57.º da Constituição e 530.º do Código do Trabalho. Sinalizar a competência para a convocação da greve (art. 531.º) e assinalar que neste caso a greve não cumpre o pré-aviso (534.º). Verificar os efeitos de uma greve ilícita (541.º) e comentar o comportamento do empregador, que resolve pagar os dias de greve.

4. Admitindo a ilicitude do despedimento, diga quais os seus efeitos. *3 valores*

Aplicar o regime dos artigos 389.º e ss. do Código do Trabalho, assinalando os efeitos do despedimento ilícito – condenação do empregador a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

dever de *reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º; obrigatoriedade de pagamento ao trabalhador das retribuições que o mesmo deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.*

Grupo II

Em janeiro de 2016 diversos sindicatos, de entre os quais o **Sindicato dos Pedreiros**, celebraram com a **Associação de Empresas da Construção Civil** uma convenção coletiva de trabalho aplicável a este setor de atividade para todo o território nacional.

Em 1 de junho de 2017 o **Sindicato dos Pedreiros** assinou com a **Empresa de Construções, S.A.** uma nova convenção coletiva de trabalho, aplicável apenas aos pedreiros desta empresa, que continha nomeadamente uma tabela salarial mais elevada da que constava da convenção de janeiro de 2016. Em contrapartida, esta última convenção continha uma cláusula à luz da qual “*o Sindicato dos Pedreiros compromete-se, durante o período de aplicação da convenção coletiva, a não convocar qualquer greve na empresa, seja por que motivo for*”.

Tópicos de correção:

1. **Qualifique as convenções coletivas de trabalho e identifique os respetivos âmbitos. 2 valores**

Qualificar as convenções colectivas de trabalho à luz do artigo 2.º do Código do Trabalho, identificando-as como IRCT’s negociais, respetivamente como contrato coletivo e acordo de empresa. Identificar os respectivos âmbitos de aplicação pessoal, territorial e material.

2. **Admitindo que António é filiado no Sindicato dos Pedreiro e trabalha na Empresa de Construções, diga qual das duas tabelas se lhe aplica. 2 valores**

Verificar se no caso concreto existe concorrência de convenções coletivas e aplicar o regime dos artigos 481.º e ss. do Código do Trabalho, começando por verificar se estes instrumentos têm respetivamente natureza vertical e horizontal (481.º). Debater a eventual aplicação subsidiária do regime do artigo 482.º e nesse caso verificar os critérios de preferência, nomeadamente à luz do princípio da especialidade.

3. **Pronuncie-se sobre a validade da cláusula convencional de junho de 2017.** 2 valores

Assinalar a existência de uma “cláusula de paz social” e analisar a sua licitude à luz do regime do artigo 542.º do Código do Trabalho, segundo o qual a convenção coletiva pode limitar o recurso a greve por parte de associação sindical celebrante (durante a vigência daquela) com a finalidade de modificar o seu conteúdo, mas não pode prejudicar a declaração de greve com fundamento na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar e no incumprimento da convenção coletiva. Distinguir cláusulas de paz social absolutas (tendencialmente ilícitas) e relativas (tendencialmente lícitas). Assinalar que a cláusula em apreço parece conter uma limitação excessiva, o que a torna ilícita.

Ponderação global: 2 valores