

Direito do Trabalho II (Dia)

Exame – Época Recurso

17 de julho de 2018 – 09h00

Grelha de Correção

Em 1 de janeiro de 2005, a **Empresa de Comboios Portugal (ECP)** celebrou com o **Sindicato dos Ferroviários (SF)** uma convenção coletiva com a duração de 2 anos, sucessivamente renovável por períodos de 1 ano se nenhuma das partes a denunciasses com o pré-aviso de 90 dias relativamente à data da sua cessação. A convenção continha uma cláusula à luz da qual o **SF** se comprometia a não desencadear qualquer tipo de greve durante a vigência da convenção. Em contrapartida, foi estabelecida uma regra de proibição de despedimentos, exceto se fundado em facto imputável ao trabalhador.

O **Sindicato dos Maquinistas (SM)** recusou-se a participar em tal negociação e não outorgou a convenção.

Em 1 de janeiro de 2017, o **SM** remeteu à **ECP** uma proposta destinada a celebrar uma coleção coletiva. A **ECP**, que não pretendia celebrar qualquer convenção e que não estava satisfeita com a que estava em vigor, respondeu dizendo que ao abrigo da sua liberdade de gestão não estava interessada em negociar. Em simultâneo, enviou uma carta ao **SF** denunciando a convenção coletiva que estava em vigor e dizendo que a partir de 1 de abril de 2018 esta deixava de produzir efeitos, passando a aplicar-se a todos os trabalhadores o disposto no Código do Trabalho.

Ambas as associações sindicais, perante esta postura, resolvem desencadear uma greve, indicando no respetivo pré-aviso que a mesma “*visa pressionar o Governo a alterar a legislação laboral tendo em vista a revogação do regime da caducidade das convenções coletivas de trabalho e a recuperar as cláusulas de eternização das convenções*”.

Para o efeito, dão um pré-aviso de 5 dias úteis, indicando que a greve terá a duração de 3 dias consecutivos. A **ECP**, alegando a ilicitude da greve, intentou um procedimento disciplinar destinado a suspender durante 10 dias e com perda retribuição os 6 delegados sindicais com atuação na empresa. Ao tomarem conhecimento desta intenção, os referidos representantes, para além de responderem à Nota de Culpa, elaboram um comunicado em que acusam a **ECP** de comportamentos persecutórios, fascistas e ditatoriais. A **ECP**, indignada com a agressividade do comunicado, deu indicações ao instrutor do procedimento disciplinar para despedir (e não suspender) estes trabalhadores. Trinta dias depois do início do procedimento, os 6 referidos trabalhadores são despedidos com justa causa de despedimento.

1. Identifique o IRCT em presença e analise o respetivo conteúdo. *4 valores*
2. Analise a resposta dada pela **ECP** aos sindicatos e a cessação da convenção coletiva. *6 valores*
3. Analise a licitude da greve. *4 valores*
4. Diga se o despedimento é lícito e quais as consequências de uma eventual ilicitude. *4 valores*

Ponderação global: 2 valores

1. Identifique o IRCT em presença e analise o respetivo conteúdo. 4 valores

- Identificação de IRCT enquanto fonte específica de Direito do Trabalho (artigo 1.º CT e artigo 56.º, n.º 3, da Constituição).
- Caracterização deste IRCT como sendo negocial, convenção coletiva de trabalho e acordo de empresa (artigo 2.º, n.º 1, 2 e n.º 3, alínea c), do CT).
- Determinação dos âmbitos de aplicação, designadamente pessoal – artigo 496.º, n.º 1 – e temporal – artigo 499.º, n.º 1, do CT.
- Identificação do conteúdo normativo da convenção e análise da validade das cláusulas nela apostas; relativamente à “cláusula de paz social”, aferição da sua validade em função do regime do artigo 542.º do CT, que apenas admite a validade de “cláusula de paz social relativa” e não de cláusulas de paz social absoluta; relativamente à segunda cláusula, análise da cláusula à luz da imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho do artigo 338.º do CT; em ambos os casos, conjugação com o artigo 3.º do CT.

2. Analise a resposta dada pela ECP aos sindicatos e a cessação da convenção coletiva. 6 valores

- Caracterização genérica do processo de contratação coletiva (artigos 485.º e ss. do CT), com identificação das respetivas fases negociais (artigos 486.º e ss. do CT).
- Caracterização da “proposta” remetida pelo **SM** à **ECP** e da sua natureza jurídica, tomando-se posição sobre a sua qualificação como proposta negocial ou convite a contratar;
- Análise da obrigatoriedade de resposta que incide sobre o destinatário da “proposta” e dos efeitos da falta de resposta ou de contraproposta (artigo 487.º, n.ºs 1 e 3, do CT); alusão à conciliação enquanto meio de resolução de conflitos laborais colectivos, que pode ser requerida nesta situação (artigos 523.º, do CT, em especial 523.º, n.º 3, alínea b));
- Análise da tentativa de denúncia da convenção coletiva feita pela **ECP** e determinação das formas de cessação da convenção coletiva de trabalho, em especial da caducidade (artigo 502.º, n.º 1, alínea b));
- Identificar os requisitos da denúncia da convenção coletiva, nomeadamente a obrigatoriedade de a mesma ser acompanhada de proposta negocial global (artigo 500.º do CT), o que não sucedeu no caso vertente;
- Referir que a denúncia, a operar, seria nos termos previstos na convenção (ou seja, com 90 dias de antecedência em relação ao final do respetivo prazo, que seria 31 de dezembro de 2018), pelo que a mesma nunca cessaria em 1 de abril de 2018;
- Referir que, mesmo que a denúncia fosse lícita e eficaz, a convenção se manteria em regime de sobrevivência (artigos 501.º, n.ºs 2 a 7, do CT); explicar o que é a sobrevivência e como se processa;
- Referir que, mesmo que a convenção caducasse, nunca se passaria a aplicar na totalidade o regime do Código do Trabalho, como sugere a **ECP**, mantendo-se os efeitos acordados pelas partes ou, na falta de acordo, pelo menos os enunciados no artigo 501.º, n.º 8, do CT; possibilidade de se referir, a título complementar, que havendo caducidade e não sendo celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes poderia ser desencadeada a arbitragem necessária, nos termos do artigo 510.º do CT.

3. Analise a licitude da greve. 4 valores

- Delimitar o conceito de greve à luz dos artigos 57.º da Constituição e 530.º e ss. do Código do Trabalho;
- Referir que sendo a greve um direito dos trabalhadores, ela não consubstancia, contudo, um direito absoluto, estando a mesma limitada e regulamentada nomeadamente quanto à competência para a sua decretação (531.º), à necessidade de ser dado pré-aviso (534.º) e à prestação de serviços mínimos (537.º);
- Analisar a competência da associação sindical para decretar a greve (531.º);
- Referir que, sendo a **ECP** a “**Empresa de Comboios Portugal**”, estaríamos, provavelmente, perante um caso de obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos (537.º, n.º 2, alínea h), do CT), pelo que o pré-aviso deveria ter a antecedência mínima de 10 dias úteis;
- Aludir ao conteúdo, forma e finalidade do pré-aviso e referir os efeitos decorrentes da sua inobservância, que podem conduzir à ilicitude da greve;

- Analisar o motivo da greve - “*pressionar o Governo a alterar a legislação laboral*” – e tomar posição sobre a licitude ou ilicitude da greve face à circunstância de não estar na disponibilidade do empregador a satisfação desta exigência;
- Indicar os efeitos de uma greve ilícita (541.º do CT)

4. Diga se o despedimento é lícito e quais as consequências de uma eventual ilicitude. 4 valores

- Caracterizar o conceito de justa causa de despedimento (artigo 53.º da Constituição e 351.º do Código do Trabalho);
- Analisar potenciais causas para o despedimento com justa causa no pressuposto da ilicitude da greve (artigo 351.º, n.º 2, conjugado com artigo 541.º) e analisá-las, em particular, à luz dos números 1 e 3 do artigo 351.º, tomando posição sobre a existência de justa causa no caso vertente;
- Referir que não obstante a existência de eventual justa causa para despedir o empregador tem que seguir o procedimento disciplinar previsto nos artigos 352.º e ss. do CT, respeitando-se os prazos previstos no artigo 329.º;
- Referir que o empregador tem que comunicar por escrito ao trabalhador a “*intenção de proceder ao seu despedimento*” (artigo 353.º), o que não sucedeu no caso vertente, onde apenas era referida a intenção de os suspender com perda de retribuição;
- Aludir à invalidade do despedimento caso falte a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa (artigo 382.º, n.º 2, alínea b));
- Referir os efeitos do despedimento ilícito (389.º, 390.º e 391.º) e o prazo para a sua impugnação (387.º).