

DIREITO DO TRABALHO II – TURMA DA NOITE

Regência: Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

1.ª ÉPOCA

30 de Junho de 2020

Duração da prova: 1h30m

**GRUPO I
(15 valores)**

Abel e Bento são os únicos sócios e gerentes da sociedade “Comes & Bebes, Lda.”, a qual explorava o restaurante “Boa Açorda” em Évora. Em 2015, o sindicato dos trabalhadores da restauração emitiu um pré-aviso de greve, por tempo indeterminado, dirigido também à sociedade “Comes & Bebes, Lda.”, no qual reclamavam o aumento da remuneração pelo trabalho suplementar. Nos termos desse pré-aviso, os trabalhadores fariam greve a todo e qualquer trabalho suplementar. Este aviso prévio foi sucessivamente reafirmado, através de comunicações anuais nos anos seguintes, inclusivamente em 2020. Os trabalhadores da sociedade “Comes & Bebes, Lda.” limitavam-se a não prestar trabalho suplementar quando entendiam e sem avisar. Certo dia, Abel e Bento enviaram aos trabalhadores o seguinte e-mail: “Caros Colaboradores, estamos a chegar aos 70 anos de idade e não nos sentimos com forças para continuar o negócio. Por isso, decidimos encerrar o restaurante no prazo de 5 dias. Até lá, procuraremos pagar as remunerações mensais até ao último dia de trabalho”.

Os 20 trabalhadores afetados, ficaram incrédulos, porque o restaurante estava constantemente cheio. De seguida, enviaram a seguinte resposta: “A vossa decisão é um despedimento ilícito que será judicialmente impugnado”. Abel e Bento retorquiram: “Com o encerramento caducam os contratos de trabalho”.

Os trabalhadores impugnam judicialmente o despedimento. Passados 2 meses sobre o encerramento do estabelecimento, Abel e Bento celebraram com Elias um contrato de compra e venda do imóvel, livre de pessoas e bens, no qual se encontrava o restaurante. Elias realizou obras durante 30 dias e reabriu o restaurante, totalmente renovado, agora dedicado à comida italiana. De seguida, recrutou Filipe e Gustavo, respetivamente chefe de sala e relações públicas do restaurante “Boa Açorda”.

Ao tomarem conhecimento deste facto, os demais trabalhadores despedidos pela “Comes & Bebes, Lda.” enviaram uma carta a Elias com o seguinte teor: “Para além da reabertura do restaurante, recrutaram o Filipe e o Gustavo, que eram peças-chave na organização. Eles conheciam todos os clientes e fornecedores. Devem reintegrar-nos imediatamente e pagar os subsídios de férias e de Natal de 2019 e os salários que se venceram desde o despedimento”. Elias respondeu: “Nunca celebrei qualquer contrato convosco. Adquiri um imóvel que não tinha qualquer estabelecimento a funcionar. Finalmente, o meu restaurante é totalmente distinto do que existia antes. Por isso, sou devedor de qualquer quantia”.

Quid iuris?

Tópicos: (i) noção de greve; (ii) requisitos do aviso prévio; (iii) adesão à greve; (iv) ilicitude da greve; (v) encerramento de empresa e despedimento coletivo; (vi) consequências da inobservância do procedimento de despedimento coletivo; (vii) tempo, local e modo de cumprimento do dever retributivo; (viii) o incumprimento do dever de pagamento de retribuição e a tutela dos créditos remuneratórios; (ix) pressupostos do instituto da transmissão de estabelecimento; (x) eventual relação entre o despedimento ocorrido e a transmissão de estabelecimento;

GRUPO II
(4 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, **UMA** das seguintes afirmações:

- 1) *O poder disciplinar pode ser exercido pessoa distinta do empregador, através de um procedimento sem acusação ou audiência prévia por escrito que culmine na aplicação de uma sanção disciplinar conservatória do vínculo jurídico-laboral.*

Tópicos: (i) titularidade e exercício do poder disciplinar; (ii) distinção entre sanções conservatórias e extintiva do vínculo jurídico laboral e respetivos procedimentos.

- 2) *O empregador pode fazer cessar unilateralmente o regime de isenção de horário de trabalho. Em particular, em regime de teletrabalho, o empregador pode deixar de pagar os subsídios de transporte, de farda, de alimentação e de conhecimento de línguas.*

Tópicos: (i) divergência doutrinária sobre a cessação do regime de isenção de horário de trabalho; (ii) noção de teletrabalho; (iii) aplicação do princípio da igualdade e não discriminação do teletrabalhador; (iv) sinalagma entre particulares condições de trabalho e o pagamento dos correspondentes subsídios.