

## DIREITO DO TRABALHO II – TURMA A

Regência: Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

### EXAME FINAL

14 de junho de 2021

Duração da prova: 2 horas

### TÓPICOS DE CORREÇÃO

#### GRUPO I

(15 valores)

Imagine que, em outubro de 2016, é publicado em Boletim do Trabalho e do Emprego, um Acordo de Empresa (AE) celebrado entre o Colégio da Baía e o **Sindicato dos Professores e Docentes de Portugal Continental (SPDPC)**. Desse mesmo AE, constava uma cláusula que fazia depender a cessação de vigência do AE da sua substituição por outro AE. Apercebendo-se do impacto dessa cláusula, em janeiro de 2017 o Colégio denuncia o acordo, mas, nessa altura, já **Rogério Sapinho**, professor não filiado em qualquer sindicato, tinha solicitado ao Colégio que o referido IRCT se lhe fosse aplicável, o que é recusado “por causa do princípio da dupla filiação”.

Na Páscoa desse ano, “estala outra polémica”: **Rodas**, auxiliar de ação educativa, que tinha sido contratado em janeiro, pede dois dias de férias, por já não aguentar trabalhar sempre mais duas horas por dia além do seu horário, “porque há sempre uma urgência”; **Constança**, diretora do Colégio, responde-lhe que só poderia gozar férias em 2018.

Nos anos seguintes as coisas acalmam-se um pouco, mas em janeiro de 2020 recomeçam as polémicas: a Diretora, **Constança**, decide, então, celebrar um contrato com a conhecida sociedade comercial “Eurocomidas”, Lda, tendo em vista a exploração da cantina do Colégio. Nessa sequência, dia 15 desse mês, comunica à comissão de trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos 8 trabalhadores da cantina e, dois dias depois, de mais 2 trabalhadores do bar (que continuava, porém, a ser explorado diretamente pelo colégio) invocando precisamente como fundamento o contrato celebrado com a Eurocomidas. A 18 de janeiro, Constança reúne com os membros da Comissão de Trabalhadores, para explicar o despedimento mas, recusando-se liminarmente a responder aos pedidos de esclarecimento apresentados por aquela, no dia imediatamente seguinte profere a decisão de despedimento coletivo dos 10 trabalhadores, a qual lhes é comunicada nesse mesmo dia, por escrito, para produzir efeitos imediatos. A Comissão de Trabalhadores, indignada, dirige, então, um ofício ao Ministério do Trabalho onde afirma que “o despedimento é obviamente ilegal” e que os “trabalhadores tinham direito a manter a relação contratual com a Eurocomidas”; exige ainda “uma solução”.

Nessa mesma altura (janeiro de 2020), **Constança** decide também deixar de aplicar o AE e passa a seguir apenas as regras constantes do Código do Trabalho e o previsto nos contratos de trabalho dos trabalhadores. Questionada por um delegado sindical afeto ao **SPDPC**, responde simplesmente que “o acordo de empresa já não está em vigor”. Dois dias depois, o **SPDPC** declara uma greve para o período compreendido entre as 0h00 do dia 31 de janeiro, e as 23h59 do último dia de aulas – intervalo durante o qual cada professor faria greve nos dias e horas que entendesse – com fundamento “nos abusos da Direção do Colégio da Baía” e para “lutar por uma política que defenda efetivamente os direitos dos trabalhadores”.

Tendo conhecimento da greve pelos jornais, e temendo que a mesma afete os exames nacionais, o **Ministro da Educação** decreta, através de despacho, serviços mínimos para o período de duração daqueles. *Quid iuris?*

### Tópicos de correção:

- Regime da publicação e entrada em vigor de IRCTs (art. 519.º);
- Denúncia como causa de cessação de vigência da convenção coletiva e o regime aplicável (cf. artigo 500.º);
- Caducidade e sobrevigência da convenção coletiva, quando aposta cláusula que faz depender a cessação da sua vigência da substituição por nova convenção coletiva (cf. artigo 501.º);
- A adesão individual à convenção coletiva por trabalhador não sindicalizado como desvio ao princípio da filiação: regime do art. 497.º;
- O trabalho prestado fora do horário como trabalho suplementar (art. 226.º/1): condições (art. 226.º) e limites do trabalho suplementar (art. 228.º); os direitos do trabalhador em caso de prestação de trabalho suplementar: descanso compensatório (art. 229.º) e retribuição do trabalho suplementar (art. 268.º);
- Direito a férias: em especial as férias no ano da admissão (art. 239.º/1); regime da marcação de férias (art. 241.º); *ratio* do direito a férias, não se confundindo com uma “compensação” pela prestação de trabalho suplementar, o qual gera direitos específicos, conforme explanado no ponto anterior;
- Transmissão da empresa ou estabelecimento (arts. 285.º ss.): delimitação do fenómeno transmissivo, pressupostos e efeitos;
- Discussão sobre o sentido e a o alcance do disposto no art. 129.º/1 i);
- Despedimento coletivo: âmbito de aplicação (art. 359.º/1) e motivos/fundamentos (art. 359.º/1/2), avaliando-se se os fundamentos invocados pelo Colégio (a transmissão da exploração da cantina) eram válidos, à luz da lei, para justificar o despedimento coletivo desses trabalhadores e dos trabalhadores do bar: articulação entre o regime da transmissão de estabelecimento e o regime do despedimento coletivo. Procedimento de despedimento coletivo (arts. 360.º ss.): as fases do *iter* procedimental e a intervenção dos serviços do Ministério do Trabalho no processo (cf. artigo 362.º). Consequência da preterição de regras procedimentais; ilicitude do despedimento: fundamentos e consequências [arts. 381.º ss., em particular art. 383.º a) e art. 383.º b)]; os direitos do trabalhador objeto de despedimento coletivo (*maxime*, compensação [art. 366.º] e crédito de horas [art. 364.º]);
- Noção de delegado sindical [cf. art. 442.º/1 f)] e direito à informação e consulta do delegado sindical (art. 466.º) avaliando-se se os esclarecimentos solicitados sobre a vigência do Acordo de Empresa estavam a coberto desse direito;
- Greve: noção de greve; aviso prévio; avaliação da licitude das greves atípicas e, em particular, da greve *self-service* como *greve de maior prejuízo*; controvérsia doutrinária sobre os fins visados pelas greves à face do disposto no art. 57.º/2 CRP com tomada de posição fundamentada; serviços mínimos: tipologia e, em particular, no âmbito dos serviços mínimos destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cf. arts. 537.º/1/2), ponderação sobre se o setor da educação corresponde ou não a um setor social vital que justifique serviços mínimos, considerando que não se encontra contemplado na enumeração exemplificativa prevista no n.º 2 do artigo 537.º; procedimento, modo, tempo, e competência para a fixação de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar (cf. artigo 538.º).

## **GRUPO II**

(4 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, DUAS das seguintes afirmações:

1. “O disposto no artigo 112.º, n.º 1 b) do Código do Trabalho é inconstitucional por violação do princípio da igualdade”.

Período experimental e sua revisão pela Lei n.º 93/2019; problemas colocados: em termos práticos, em termos legais e constitucionais e quanto à desadequação das soluções legais consagradas face à essência e à função do período experimental.

2. “O trabalhador que celebre, com uma empresa, um contrato de trabalho, em caso algum poderá estar ao serviço de empresa diferente daquela que o contratou”.

Referência ao trabalho temporário (artigo 172.º ss..) e à cedência ocasional de trabalhadores (artigos 288.º ss..) não se confundindo com as hipóteses em que, muito embora a prestação do trabalhador beneficie um terceiro (p. ex. trabalhador de empresa de limpeza ou de segurança), o trabalhador se conserva ao serviço do seu empregador.

3. “Como o contrato de teletrabalho interno pressupõe a isenção de horário, o trabalhador só poderá retomar a prestação de trabalho no regime anterior, se para tanto der o seu acordo”.

Noção e regime do teletrabalho; distinção entre teletrabalho interno e teletrabalho externo; isenção de horário: noção, admissibilidade e regime; divergência doutrinária sobre a cessação do regime de isenção de horário e regime da duração do teletrabalho interno (cf. artigo 167.º).

**Ponderação global:** 1 valor