

## DIREITO DO TRABALHO II – TURMA A

Regência: Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

### EXAME FINAL – Época de Recurso (coincidências)

28 de julho de 2021

Duração da prova: 2 horas

#### GRUPO I

(14 valores)

Corria o ano de 2019, quando a famosa fábrica de automóveis *AméricaMotors*, SA, que sempre fora conhecida como um exemplo de paz social, começou a viver um período conturbado, na relação entre a administração e os seus trabalhadores.

Tudo começou em janeiro, quando foi contratado, para o departamento comercial e de relações públicas, Júlio, através de um contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado. Júlio era uma pessoa bem relacionada e, em pouco mais de um mês, usando os seus contactos, conseguiu vender todos os carros de uma série que tinha sido um fracasso. Só que, como a sua contratação visara apenas tirar partido das suas boas relações (facto nunca revelado pela empresa), consumados os negócios, a administração da *AméricaMotors* denuncia verbalmente o contrato, invocando que o mesmo ainda estava em período experimental. Júlio, entende que tal não é lícito porque não fora ajustado, no contrato, período experimental algum.

Nessa mesma data, Ana, operária, que, entretanto, concluía a sua licenciatura em Direito, contesta, junto da administração, uma cláusula do seu contrato de trabalho, que há dois anos vinha cumprindo pacificamente: de acordo com tal cláusula, ela ficaria obrigada, em períodos de maior produção, a trabalhar mais 4 horas por dia que o PNT (respeitando o limite de 50 horas por semana e 210 por ano), sendo “compensada” com redução equivalente do tempo de trabalho noutra altura. Para a trabalhadora, essas horas devem ser remuneradas como trabalho suplementar. A administração invoca que tal dever também já tinha sido aprovado em referendo pelos trabalhadores, mas Ana responde que, tendo votado contra, “não tem nada a ver com isso”. Um mês depois, o supervisor de Ana deixa de lhe distribuir tarefas, mantendo-a ociosa todo o dia e brindando-a com vários comentários depreciativos frente aos colegas. Nessa sequência, e por se sentir lesada na sua honra e dignidade, Ana resolve o contrato, invocando justa causa e exigindo à empresa “a correspondente indemnização”.

Já perto do Natal, uma crise no mercado internacional, conduz ao esgotamento temporário de uma matéria-prima essencial para a fabricação dos carros. Ficando impedida de laborar, a empresa decide, então, suspender os contratos de trabalho de todos os trabalhadores por um mês. A decisão, comunicada por email, com efeitos imediatos, tinha sido antecedida de consulta à comissão de trabalhadores. Nesse mês, a *AméricaMotors* não pagou a retribuição dos trabalhadores, mais distribuiu lucros aos sócios e aos administradores, o que deixa os trabalhadores indignados. Mas coisas não ficaram por aí: ao regressarem ao trabalho, uma nova

administração entrou em funções e decide unilateralmente encerrar a creche para os filhos dos trabalhadores e “cancelar” o seguro de saúde de que os mesmos eram beneficiários. Tais benefícios, constavam de um acordo celebrado entre a empresa e a Comissão de Trabalhadores, que esta administração entende ser inválido porque “só uma associação sindical os poderia negociar”. É ainda retirada, à Comissão, a sala da empresa que lhe tinha sido atribuída.

Em protesto contra os factos descritos no parágrafo anterior, a Comissão de Trabalhadores declara greve para o dia 10 de janeiro de 2020. A administração da *AméricaMotors* solicita, então, ao Ministério do Trabalho, a decretação de serviços mínimos, invocando que a greve pode afetar o cumprimento de um contrato de fornecimento com o Estado. *Quid iuris?*

### **Tópicos de Correção:**

- Período experimental (arts. 111.º-114.º): noção, admissibilidade e duração em face do vínculo contratual existente [cf. art. 112.º/1 a)]; desnecessidade de estipulação expressa, salvo em casos particulares – o que não se verificava (art. 111º/3.º + 112.º/3); cômputo do período experimental e denúncia do contrato durante o período experimental (art. 113.º + 114.º); em particular, o problema da (eventual) denúncia abusiva e as suas consequências;
- O banco de horas (arts. 208.º-208.º-B) como modelo flexível de organização do tempo de trabalho; o banco de horas individual, hoje inadmissível face à reforma laboral de 2019 e à revogação do art. 208.º-A do CT pela Lei n.º 93/2019; não obstante, admissibilidade de um banco de horas grupal instituído na sequência da aprovação em referendo (art. 208.º-B/2); procedimento e regime do referendo (art. 208.º-B/5/8/9/10/11/12 +arts. 32.º-A e B da Lei n.º 105/2009), condições de vinculatividade (art. 208.º-B/6/7), âmbito e alcance (art. 208-ºB/2/1) e direitos do trabalhador abrangido por esta figura;
- O dever de ocupação efetiva: consagração legal [art. 129.º/1 f)], âmbito positivo e negativo e limites; assédio moral: noção, qualificação e regime jurídico: as consequências, muito particularmente o direito à resolução contratual com justa causa [art. 394.º/2 f)] e a discussão sobre a efetiva necessidade de denúncia prévia à ACT; regime da resolução com justa causa pelo trabalhador: procedimento (art. 395.º) e indemnização (art. 396.º);
- A suspensão do contrato de trabalho por motivos de crise empresarial: requisitos (art. 298.º), duração da medida (art. 301.º), procedimento (arts. 209.º e 300.º); os direitos dos trabalhadores e os deveres do empregador na pendência da medida – em particular, o direito ao pagamento de compensação retributiva [art. 305.º/1 a)] e a sua distinção face à retribuição e o dever de pagar e de não distribuir lucros [arts. 301.º/1 a) e c)] podendo-se eventualmente problematizar o alcance deste, à luz da *ratio* que lhe subjaz; direitos dos representantes dos trabalhadores (art. 308.º) e acompanhamento da medida (art. 307.º);
- Negociação coletiva atípica: noção/delimitação e controvérsia sobre a sua admissibilidade, nomeadamente à face do disposto no art. 55.º/3 CRP, que parece estar subjacente aos

argumentos do empregador; justificação da produção de efeitos, dos acordos coletivos atípicos, na esfera jurídica dos trabalhadores da empresa;

- Direitos das comissões de trabalhadores – direito ao apoio e difusão de informação e consequências da sua preterição (cf. art. 421.º);
- Greve: noção, delimitação e fins da greve (face do disposto no art. 57.º/2 CRP); a competência para declarar a greve (art. 531.º) e a ilicitude da mesma; serviços mínimos: tipologia e, em particular, no âmbito dos serviços mínimos destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cf. arts. 537.º/1/2), o que não parece ser o caso; procedimento, modo, tempo, e competência para a fixação de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar (cf. artigo 538.º); articulação entre os serviços mínimos e a ilicitude da greve.

## **GRUPO II**

(5 valores)

Comente, sucinta mas justificadamente, DUAS das seguintes afirmações:

1. “A consagração legal do direito à desconexão seria, no ordenamento jurídico português, uma sobrecarga inútil”.
2. “A sanção disciplinar mais não é do que uma pena convencional”.
3. “O regime constante de uma convenção coletiva, só se aplica aos trabalhadores filiados na associação sindical que a outorgou”.

### **Tópicos de Correção:**

1. Controvérsia sobre o direito à desconexão profissional: conteúdo, limites e discussão sobre a pertinência da sua consagração na ordem jurídica portuguesa; direito à desconexão ou dever de não conexão a cargo do empregador?;
2. Fundamento do poder disciplinar; apresentação das teses em confronto e da posição adotada no Curso; tomada de posição fundamentada;
3. O princípio da filiação como princípio delimitador do âmbito pessoal das convenções coletivas; suas extensões ou exceções.

**Ponderação global:** 1 valor