

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A
Exame Escrito – 07/06/2022 / Duração: 90 minutos

I

(16 valores)

Em janeiro de 2022, foi publicada uma convenção coletiva celebrada entre o **Sindicato dos Trabalhadores da Restauração (STR)** e a **Associação Portuguesa de Restaurantes (APR)**.

Nessa convenção, as partes estabeleceram que o **STR** não poderia declarar greve nas empresas filiadas na **APR** durante os primeiros dois anos de vigência da convenção.

No entanto, em 12 de maio de 2022, o **STR** comunicou à cadeia de restaurantes **Beira Douro, S.A.**, filiada na **APR**, com vários estabelecimentos localizados em Lisboa, que, em 12 de junho de 2022, véspera de Santo António, teria lugar uma greve dos trabalhadores daquela empresa, para contestar o recurso frequente ao trabalho suplementar. A **Beira Douro** ficou sem saber o que fazer, uma vez que antevia enorme afluência na data, essencial para recuperar dos prejuízos causados pela pandemia. Assim, viu-se na necessidade de contratar uma empresa de trabalho temporário que lhe cedesse trabalhadores temporários, de forma a ultrapassar os constrangimentos causados pela greve.

Entretanto, **António**, empregado de mesa do **Beira Douro** e filiado no **STR**, desfilou-se do **STR**, para que deixasse de ser-lhe aplicada a convenção de janeiro de 2022, e filiou-se no **Sindicato dos Empregados de Mesa (SEM)**, que mantinha com a **Beira Douro** uma convenção coletiva muito mais vantajosa.

Ainda em junho de 2022, continuando com elevados prejuízos, a **Beira Douro** decidiu externalizar o serviço de limpeza, como forma de economizar alguns custos, e pretende, em consequência, despedir os seis trabalhadores de limpeza com quem mantinha contrato de trabalho, mediante pagamento de compensação correspondente a 10 dias por cada ano de antiguidade ou fração.

1. Pronuncie-se sobre a convenção coletiva aplicável a **António**. (5 valores)
2. Analise a licitude da greve e a licitude das medidas adotadas pela empresa. (6 valores)
3. Pronuncie-se sobre a pretensão da empresa quanto ao despedimento dos trabalhadores de limpeza (5 valores).

II

(3 valores)

Comente **uma** das seguintes afirmações:

4. As portarias de condições de trabalho são duplamente subsidiárias.
5. Não é acidente de trabalho o sinistro sofrido por um trabalhador atacado por um cão no caminho para o seu local de trabalho.

Ponderação global: 1 valor

Critérios de correção:

I

1. Pronuncie-se sobre a convenção coletiva aplicável a **António**. (5 valores)
 - Personalidade e capacidade dos sindicatos, da APR e da Beira Douro para a celebração de convenções coletivas (arts. 2.º, 447.º e 443.º do CT);
 - Identificação e definição das convenções coletivas mencionadas, conforme o art. 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, als. a) e c) (respetivamente, contrato coletivo e acordo de empresa) e respetivos âmbitos de aplicação pessoal (art. 496.º do CT), temporal (art. 499.º do CT), material e geográfico (art. 492.º, n.º 1, al. c), do CT).
 - Em particular, referência ao âmbito pessoal de aplicação (art. 496.º), apreciando as consequências da desfiliação do STR e subsequente filiação no SEM, articulando o disposto nos n.ºs 3 e 4 do art. 496.º do CT.

2. Analise a licitude da greve e a licitude das medidas adotadas pela empresa. (6 valores)
 - Enquadramento constitucional (art. 57.º da CRP) e laboral (arts. 530.º ss do CT) do direito à greve.
 - Análise e apreciação da cláusula de paz social, à luz do disposto no art. 542.º, n.º 1, do CT, e dos seus destinatários; referência à admissibilidade da cláusula de paz social relativa (não absoluta) e sua definição; conclusão pela invalidade da cláusula constante da convenção.
 - Apresentação dos elementos integrantes da noção de greve: abstenção concertada da prestação de trabalho com vista à obtenção de fins comuns, analisando, em particular, o fim referido; discussão sobre a eventual desproporcionalidade dos prejuízos causados ao empregador, atenta a data da greve e suas consequências.
 - Análise da competência para declarar a greve (art. 531.º do CT) e do procedimento aplicável, em particular, o aviso prévio de greve e aferição do cumprimento dos requisitos legais (art. 534.º do CT); conclusão pelo cumprimento do prazo legal de aviso prévio (5 dias úteis); referência à necessidade de comunicação ao ministério responsável pela área laboral; consequências da violação dos requisitos legais do aviso prévio, *maxime*, a ilicitude da greve (art. 541.º do CT).
 - Apreciação da medida adotada pela empresa, concretamente, a contratação da empresa de trabalho temporário, à luz da proibição da substituição de grevistas (art. 535.º, n.º 1, do CT) e consequências da sua violação (arts. 535.º, n.º 3, e 543.º do CT).

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A
Exame Escrito – 07/06/2022 / Duração: 90 minutos

3. Pronuncie-se sobre a pretensão da empresa quanto ao despedimento dos trabalhadores de limpeza (5 valores).

- Enquadramento jurídico do despedimento coletivo (art. 53.º da CRP e 338.º do CT), tendo em conta o fundamento invocado (art. 359.º, n.º 1, *in fine*, e 2, al. b), do CT) e o número de trabalhadores em causa (art. 359.º, n.º 1, do CT).
- Descrição do procedimento aplicável, incluindo comunicação inicial (art. 360.º do CT), fase de informações e negociação (art. 361.º do CT), com intervenção do serviço competente do ministério responsável pela área laboral (art. 362.º do CT), e decisão de despedimento coletivo (art. 363.º do CT).
- Referência aos direitos dos trabalhadores objeto de despedimento coletivo (arts. 364.º a 366.º), em particular, à compensação (art. 366.º), seu valor (12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade) e momento de pagamento (art. 363.º, n.º 5, do CT).
- Referência à imperatividade do regime legal da cessação do contrato (art. 339.º, n.º 1, do CT) e à inadmissibilidade de uma compensação com o valor referido.
- Descrição das consequências da falta de pagamento da compensação com o valor legalmente previsto, em concreto, conclusão pela ilicitude do despedimento, nos termos do disposto no art. 383.º, al. c), do CT).

II

(3 valores)

4. As portarias de condições de trabalho são duplamente subsidiárias.

- Enquadramento e definição da portaria de condições de trabalho como fonte de Direito do Trabalho, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial (arts. 1.º, 2.º, n.ºs 1 e 4, do CT), regulamento administrativo.
- Identificação dos requisitos de emissão da portaria de condições de trabalho – existência de circunstâncias económicas que a justifiquem, inexistência de associação sindical ou de empregadores e impossibilidade de emissão da portaria de extensão (art. 517.º, n.º 1, do CT) e inexistência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial (art. 517.º, n.º 2, do CT).
- Descrição do procedimento aplicável à emissão da portaria de condições de trabalho (art. 518.º do CT).
- Enquadramento e justificação da dupla subsidiariedade das portarias de condições de trabalho, em face do disposto nos arts. 517.º, n.ºs 1 e 2, e 483.º, n.º 1, al. b), do CT).

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A
Exame Escrito – 07/06/2022 / Duração: 90 minutos

5. Não é acidente de trabalho o sinistro sofrido por um trabalhador atacado por um cão no caminho para o seu local de trabalho.
- Enquadramento e justificação da responsabilidade objetiva do empregador por acidentes de trabalho – art. 59.º/1, f) CRP e arts. 283.º e 284.º do CT.
 - Definição de acidente de trabalho (art. 8.º, n.ºs 1 e 2, da LAT) e apresentação dos elementos do conceito.
 - Referência à extensão do conceito e regime de acidentes *in itinere* (art. 9.º, n.º 1, al. a), e 2, al. b), da LAT).
 - Referência e descrição, em particular, do regime dos acidentes causados por motivo de força maior (art. 15.º), tendo em conta a definição de motivo de força maior constante do art. 15.º, n.º 2, da LAT.
 - Ponderação da aplicação e descrição do regime da responsabilidade de terceiro em caso de intervenção humana (art. 17.º da LAT) e afastamento, nesse caso, do regime do art. 15.º.