

Grupo I (15 valores)

Cassandra é operária fabril e mantém um contrato de trabalho com a fábrica de candeeiros **Luz & Cia.**. Em 01/07/2022 foi eleita membro da direção do **Sindicato dos Trabalhadores dos Candeeiros (STC)**.

Em 01/08/2022, o **STC** celebrou uma convenção coletiva com a **Luz & Cia.**, nos termos da qual o **STC** se obrigou a não declarar greve nesta empresa durante o período de um ano a contar da data de entrada em vigor da convenção.

Apesar disso, em 01/02/2023, **Cassandra** dirigiu à **Luz & Cia.** uma mensagem de e-mail informando-a de que fora declarada uma greve ao trabalho suplementar na empresa, entre 01/03/2023 e 31/03/2023.

Cassandra integrou o piquete de greve organizado para o dia 01/03/2023 e, nessa data, no parque de estacionamento da fábrica, onde o piquete se reuniu, exibiu um cartaz que dizia, em maiúsculas, “**RUA COM A ADMINISTRAÇÃO! CADA UM É UM LADRÃO!**”, gritando as mesmas palavras. Resolveu então subir para um muro para se fazer ouvir melhor. Porém, quando tentava subir para o muro, **Cassandra** caiu e fraturou uma perna, tendo ficado hospitalizada por três meses.

Quando regressou ao serviço, a empresa notificou **Cassandra** da intenção de proceder ao seu despedimento, entregando-lhe uma nota de culpa que aludia aos factos ocorridos no dia da greve, concretamente, à exibição do cartaz. No fim do processo disciplinar que lhe foi movido, **Cassandra** acabou por ser despedida, pretendendo agora reagir contra o despedimento de todas as formas que tenha ao seu dispor, até porque, considera, “goza de estatuto especial!”.

Responda às seguintes questões:

1. Analise a convenção coletiva celebrada, o respetivo conteúdo e a licitude da greve declarada pelo **STC**. **(5 valores)**
2. Analise o acidente sofrido por **Cassandra** e as suas consequências na relação laboral. **(5 valores)**
3. Aprecie a licitude do despedimento de **Cassandra** e descreva os meios de reação que esta tem ao seu dispor. **(5 valores)**

Grupo II (3 valores)

Comente **um** dos seguintes textos:

1. *“O legislador estabeleceu uma certa sequência: primeiro, se não houver convenção coletiva ou decisão arbitral a lacuna será resolvida por via de uma portaria de extensão; não sendo isso possível, então pode recorrer-se à portaria de condições de trabalho”* (Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1188).

2. *“É inconstitucional o novo artigo 338.º-A (proibição do recurso à terceirização de serviços), uma vez que, para além de uma incongruência teleológica com as finalidades constitucionalmente admitidas para o despedimento coletivo (ou extinção do posto de trabalho), colide com preceitos que radicam, em última instância, na dignidade da pessoa humana”* (Pedro Romano Martinez / Luís Gonçalves da Silva, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, *RIDT*, n.º 4, 2023, p. 361).

CrITÉrios de Correção:

Grupo I (15 valores)

1. Analise a convenção coletiva celebrada, o respetivo conteúdo e a licitude da greve declarada pelo STC. (5 valores)

- Aplicação do CT (artigo 7.º da Lei 7/2009, de 12/2);
- Caracterização da convenção coletiva em causa (IRCT negocial, convenção coletiva, acordo de empresa – artigos 1.º e 2.º do CT; identificação dos âmbitos de aplicação pessoal, material, temporal e espacial – artigos 492.º, n.º 1, c), 496.º, 499.º e 519.º do CT);
- Apreciação da cláusula, à luz do regime do art. 542.º do CT; conclusão pela invalidade da cláusula, atenta a inadmissibilidade da cláusula de paz social absoluta.
- Tendo em conta a invalidade da cláusula, análise da greve declarada, tendo em conta o procedimento de declaração e comunicação da greve, nos termos do disposto nos arts. 531.º e seguintes do CT, em particular, o pré-aviso e respetivo prazo (art. 534.º, n.º 1 e 2 do CT);
- À luz da definição de greve, análise da licitude da greve ao trabalho suplementar e tomada de posição quanto ao tema, uma vez apresentadas as teses em confronto, incluindo a posição da jurisprudência sobre a questão.
- Referência aos efeitos da greve (art. 536.º do CT) e aos efeitos da greve declarada ou executada de forma contrária à lei (art. 541.º do CT).

2. Analise o acidente sofrido por Cassandra e as suas consequências na relação laboral. (5 valores)

- Alusão ao direito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes de trabalho (art. 59.º, n.º 1, al. f), da CRP; art. 127.º, n.º 1, als. c), g) e h), do CT; arts. 281.º a 284.º do CT; LAT).
- Âmbito de aplicação da LAT – em particular, elemento temporal (art. 188.º da LAT) e elemento subjetivo (art. 4.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro; art. 3.º da LAT).
- Definição de acidente de trabalho (art. 8.º, n.os 1 e 2, da LAT) e apresentação dos elementos do conceito. Aplicação ao caso prático.
- À luz dos efeitos da greve (art. 536.º do CT), conclusão pela inexistência de acidente de trabalho, já que o contrato de trabalho de Cassandra se encontrava suspenso.

3. Aprecie a licitude do despedimento de Cassandra e descreva os meios de reação que esta tem ao seu dispor. (5 valores)

- Referência à segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 53.º da CRP e arts. 338.º do CT).
- Apreciação da conduta de Cassandra à luz do disposto nos arts. 14.º, 126.º, 128.º, n.º 1, als. a), 351.º, n.os 1 e 2, al. i), do CT, concluindo quanto à (in)existência de justa causa de despedimento, justificando; ponderação do estatuto de Cassandra e das implicações do mesmo na apreciação do despedimento, em particular, no que toca ao exercício da liberdade de expressão no contexto em que os factos ocorreram;
- Descrição do procedimento disciplinar, enunciando as respetivas fases – arts. 353.º, 355.º, 356.º e 357.º do CT.

Ponderação global: 2 valores

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A
Exame Escrito (Época de Coincidências) – 03.07.2023 / duração: 90 minutos

- Em particular, apreciação dos requisitos aplicáveis à decisão de despedimento, nos termos do art. 357.º, 4 do CT; descrição da consequência da violação desta prescrição.
- Referência às causas de ilicitude do despedimento e respetivos efeitos, tendo em conta o disposto nos arts. 381.º, 382.º, 387.º, 389.º e 390.º do CT.
- Formas de reação contra o despedimento, em particular, referência à providência cautelar de suspensão do despedimento (art. 386.º do CT) e à ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (art. 387.º do CT), tendo em conta, designadamente, os prazos aplicáveis.
- Tendo em conta o estatuto de Cassandra, alusão ao regime do art. 410.º do CT, em particular, a presunção da inexistência de justa causa (n.º 3), assim como as regras específicas aplicáveis à providência cautelar (n.º 4).

Grupo II (3 valores)

Comente **um** dos seguintes textos:

1. *“O legislador estabeleceu uma certa sequência: primeiro, se não houver convenção coletiva ou decisão arbitral a lacuna será resolvida por via de uma portaria de extensão; não sendo isso possível, então pode recorrer-se à portaria de condições de trabalho”* (Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1188).

- Definição e regime das portarias de extensão (arts. 514.º e ss) e das portarias de condições de trabalho (arts. 517.º e ss).
- Apreciação dos respetivos requisitos de aplicação, à luz da dupla subsidiariedade que caracteriza as PCT.

2. *“É inconstitucional o novo artigo 338.º-A (proibição do recurso à terceirização de serviços), uma vez que, para além de uma incongruência teleológica com as finalidades constitucionalmente admitidas para o despedimento coletivo (ou extinção do posto de trabalho), colide com preceitos que radicam, em última instância, na dignidade da pessoa humana”* (Pedro Romano Martinez / Luís Gonçalves da Silva, *“Constituição e Agenda do Trabalho Digno”*, RIDT, n.º 4, 2023, p. 361).

- Análise da disposição do art. 338.º-A do CT, introduzido pela Lei n.º 13/2023.
- Apreciação do seu impacto e da eventual violação do quadro constitucional, tendo em conta, designadamente, a livre iniciativa económica do empregador (art. 61.º da CRP).

Ponderação global: 2 valores