

## DIREITO DO TRABALHO II

### Crêterios de Corre o - Exame de Recurso

22 de junho – Turma Pós-Laboral – das 18h às 21h

#### **1  grupo (14 valores)**

1. (2 valores) O aluno deve chegar   conclusão de que se trata de um IRCT negocial, especificamente um contrato coletivo, nos termos da al. *a*) do n  3 do art. 2  do Código do Trabalho. O IRCT não pode afastar normas legais imperativas (art. 3 , n  2 e art. 478 , n  1, al. a). Pode, no entanto, afastar normas relativamente imperativas (num sentido mais ou menos favorável), sendo certo que será em sentido necessariamente mais favorável quando o IRCT dispuser sobre as matérias referidas, taxativamente, no n  3 do art. 3 . Relativamente aos contratos de trabalho, as conven es, normalmente afastam aquelas disposi es, exceto se o contrato de trabalho estabelecer condi es mais favoráveis ao trabalhador (princípio do tratamento mais favorável: art. 476 ).
2. (2 valores) O processo negocial foi iniciado aquando do envio da proposta de revisão   outra parte (n  1 do art. 486 ). A legisla o não subordina o início do processo de negocia o a um período de execu o mínima do IRCT que se pretende rever, pelo que se deve concluir que as partes, a qualquer altura, podem negociar, inclusive no sentido de rever a convenço coletiva recentemente celebrada, sempre observando o princípio da boa-f  tanto na fase da negocia o, como na pendência de um conflito coletivo (arts. 489  e 522 ). A lei, no entanto, concede ao destinatário da proposta de revisão uma prerrogativa de recusa: este pode (faculdade) recusar-se a negociar antes de decorridos 6 meses da vigência da convenço, devendo, para tanto, informar o proponente no prazo de 10 dias úteis, nos termos do n  2 do art. 487 . Ainda que a proposta de revisão fosse emitida antes do transcurso do aludido prazo – o que não   o caso da hipótese –, não haveria, ainda assim qualquer óbice ao início do processo negocial, até porque o enunciado não sugere qualquer tipo de recusa.
3. (2 valores) A desvincula o por mero transcurso (objetivo) do prazo não   possível, não obstante o disposto no n  1 do art. 499 , segundo o qual “a convenço coletiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem”. Isto porque a vigência de uma convenço

coletiva de trabalho só cessa nas situações taxativamente descritas no n° 1 do art. 502º, ou seja, mediante revogação por acordo ou por caducidade. A caducidade pressupõe a extinção de associação sindical ou de empregadores que sejam outorgantes; ou, ainda, a denúncia da convenção coletiva e o transcurso do prazo de sobrevivência sem que tenha havido sucesso nas negociações, nos termos do art. 501º.

4. (3 valores) Em primeiro lugar, e pese embora a irresignação do trabalhador, não havendo qualquer razão para a recusa legítima, a associação sindical tinha, à luz do princípio da boa-fé na negociação, o dever de negociar, oferecendo resposta de forma escrita e fundamentada por escrito, nos termos dos artigos 487º, n° 1, e 488º, n° 1. E mais: tudo devia fazer para que as negociações chegassem a bom porto, através da participação em reuniões, do fornecimento à outra parte dos elementos ou das informações necessárias, etc, ainda que não possa ser exigível, ao abrigo daquele princípio, a realização efetiva do acordo. Em segundo lugar, efetivamente, o trabalhador tem o direito a desfiliar-se a qualquer tempo, desde que proceda à comunicação por escrito com a antecedência mínima de 30 dias (art. 444º, n° 6): trata-se do princípio da liberdade sindical (art. 55º), na sua dimensão individual, especificamente a liberdade negativa de inscrição. Finalmente, ainda que o trabalhador pretenda desvincular-se da convenção coletiva em causa, tal intento não é possível. Com efeito, pelo princípio da filiação (ou da dupla filiação), e nos termos do n° 3 do art. 496º, “a convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como aqueles que nelas se filiam durante a vigência da mesma”, vinculando, desta forma, trabalhadores e empregadores mesmo para lá da data da desfiliação, nos termos do n° 4 do art. 496º. No caso concreto, a convenção coletiva vincularia o trabalhador descontente até ao termo do prazo de vigência, ou seja, os 3 anos.
5. (2 valores) A situação de crise empresarial, por motivos de mercado, que afete gravemente a atividade normal da empresa, pode justificar a suspensão temporária da convenção coletiva, no todo ou em parte, mas desde que esta medida seja “indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”. Para que haja lugar à suspensão da convenção coletiva, é preciso a celebração de acordo escrito entre as associações de empregadores e associações sindicais outorgantes, podendo haver delegação. O acordo, que deve ser objeto de depósito e publicação observando-se as regras correspondentes da convenção coletiva, deve também fazer menção expressa à

fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão, bem como os efeitos dela decorrentes.

6. (3 valores) O caso da hipótese consubstancia-se num conflito de interesses ou conflito económico, não podendo ser dirimido através do recurso às comissões paritárias ou aos tribunais judiciais, que só podem ser chamados para resolver diferendos relativos a conflitos jurídicos ou de interpretação. Com efeito, as comissões paritárias podem ser chamadas, se tiverem sido criadas, para interpretar e a integrar lacunas de convenções coletivas, nos termos do art. 493º/3. Os tribunais também apenas podem ser chamados a se pronunciar sobre o pedido de anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho (cf., por exemplo, o art. 4º do Código de Processo do Trabalho).
  
7. Comente **DUAS** das seguintes afirmações (3 valores cada)

A.

A associação de empregadores, como a própria designação refere, representa e agrega no seu seio pessoas singulares e coletivas que sejam empregadores, ou seja, sujeitos de relações individuais de trabalho, para a defesa do interesses coletivos desse grupo, nomeadamente para a celebração de convenções coletivas de trabalho. Para a aquisição da qualidade de associação de empregadores, nos termos do art. 448º do Código do Trabalho, deve a associação sujeitar-se às regras descritas no art. 447º do referido diploma legal, ou seja, deve deliberar, através de assembleia constituinte, a sua constituição e a aprovação dos respetivos estatutos, adquirindo personalidade jurídica pelo “registo daqueles por parte do serviço competente do Ministério responsável pela área laboral”. O referido registo é realizado após a receção do requerimento de registo, assinado pelo presidente da assembleia constituinte, acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da ata da assembleia, com os anexos de acordo com a estatuição legal.

Já a associação empresarial, constituída ao abrigo do regime geral do direito de associação, representa interesses dos empresários enquanto agentes económicos, isto é, interesses comerciais e industriais.

B.

A resposta deveria girar em torno do que está preconizado no art. 536º, que trata sobre os efeitos da greve, bem como no art. 540º, que diz respeito à proibição de atos de coação, dos atos que impliquem prejuízo ou revelem discriminação. Deveria, então, o aluno chegar à conclusão de que os descontos salariais relativos aos dias de ausência em virtude da adesão à greve são devidos, isto porque a greve suspende o contrato de trabalho, inclusive o direito à retribuição. O desconto salarial nunca poderia ser considerado lícito se tal atitude tivesse por base uma atuação que implicasse coação, prejuízo ou discriminação do trabalhador aderente.

C.

A resposta deveria girar em torno, fundamentalmente, do disposto nos artigos 57º da Constituição, 530º e 542º do Código do Trabalho. Com efeito, não são admissíveis as cláusulas absolutas de paz social, como ocorre em alguns outros países, porque se compreende que uma tal cláusula violaria o direito fundamental à greve. Com efeito, cabe aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a ser defendidos pela greve. São os trabalhadores que ajuizam das razões e da oportunidade de deflagrar uma greve, não podendo a sua associação representativa coarctar este direito. Admite-se, contudo, que seja inserida uma cláusula de paz social relativa limitando o recurso à greve, por parte da associação sindical celebrante, durante a vigência da convenção coletiva, e desde que a greve tenha como finalidade a modificação do conteúdo convencional. Esta limitação, no entanto, não prejudica a declaração de greve fundada em alteração anormal das circunstâncias e no incumprimento da convenção coletiva.

D.

A resposta deveria girar em torno do art. 55º da Constituição e dos artigos 440º, 444º, 445º, 446º e 451º do Código do Trabalho. A dimensão individual da liberdade sindical envolve o direito de constituição, de filiação /inscrição, de desfiliação, ao passo que a dimensão coletiva abrange a liberdade de organização, regulamentação interna e de gestão; a sua autonomia e independência, sendo certo que a constituição portuguesa impõe como limites à dimensão coletiva o direito de tendência e o direito de gestão democrática. Caberia ainda ao aluno, sumariamente, caracterizar cada uma desses atributos da liberdade sindical.