

CRITÉRIOS DE CORREÇÃO

PROVA GLOBAL DE AVALIAÇÃO CONTÍNUA

4 de junho – Turma Pós-Laboral – das 10h às 13h

1. (1º parte: 2,5 valores) O aluno deve referir que, quanto aos motivos, não há qualquer ilegalidade na deflagração da greve, isto porque são os trabalhadores quem definem o âmbito de interesses a defender através deste meio de luta (nos termos do art. 57º, nº 2, da Constituição, e do art. 530º, nº 2, do Código do Trabalho), não podendo a lei limitar ou restringir esse âmbito. Por outro lado, cabe às associações sindicais defender e promover os interesses socioprofissionais dos trabalhadores, nos termos do art. 440º do Código do Trabalho, sendo certo que esses interesses, de natureza coletiva, não estão adstritos à fixação de condições de trabalho. É pelo menos esta noção de interesse coletivo, bastante ampla, que se extrai do art. 56º da Constituição. Deve o aluno concluir, portanto, que as greves políticas, de solidariedade e de protesto são admitidas no ordenamento jurídico português, desde que sejam produto da vontade livre dos trabalhadores, expressa através das associações sindicais, e desde que não violem a ordem constitucional. Desta forma, a primeira afirmação da entidade empregadora, a respeito da ilegalidade da greve quanto aos motivos, é equivocada. O princípio da boa-fé nos conflitos coletivos de trabalho pode ser explorado na resolução desta questão (art. 522º), ainda que não haja qualquer dado que permita defender a existência de má-fé por parte dos trabalhadores.

(2º parte: 2,5 valores) O aluno deve referir também que a legislação laboral, inclusive de natureza constitucional, não subordina a atuação de uma associação sindical a um qualquer critério de representatividade. O tempo de existência da associação sindical (seja o tempo relativo à sua constituição, seja o relativo à aquisição da personalidade) também não é relevante para o exercício de direitos e prerrogativas por parte dessas estruturas de representação coletiva. Isto porque o legislador não subordinou a legalidade da declaração da greve a um qualquer critério de antiguidade da associação sindical (cf.: art. 531/1), pelo que também a segunda afirmação é equivocada. O facto de haver um interesse económico a ser prejudicado pela paralisação dos trabalhadores também não é razão para inquirir o direito de greve, até porque a greve pressupõe a ocorrência de prejuízos a serem suportados pelos empregadores, pelos consumidores ou utentes de bens e serviços, e pela comunidade de um modo geral. Considerando este enquadramento, a pretensão de beneficiar um trabalhador não aderente, pelo facto de não aderir à greve, consubstancia um ato de discriminação, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, tornando-o nulo (art. 540º/1) e passível de sanção contraordenacional (art. 540º/2). Por outro lado, não havendo qualquer informação de que a greve tenha sido declarada ou executada de forma contrária à lei, não se pode perder de vista que a greve suspende o contrato de trabalho, incluindo o direito à retribuição e o dever de assiduidade (art. 536º/1), pelo que os descontos salariais são legítimos, porque são a consequência necessária da adesão do trabalhador à greve. A ausência do trabalhador, contudo, não pode ser motivo para qualquer sanção de natureza disciplinar.

2. (1ª parte: 2,5 valores) O aluno deve referir que o lock out - ofensivo ou defensivo - é proibido no ordenamento jurídico português (arts. 57º/4 da CRP; art. 544º do Código do Trabalho). Significa dizer que a entidade empregadora não pode, por sua iniciativa - e como forma de pressão para alcançar certos interesses em contexto de conflito coletivo -, impedir a prestação do trabalho por parte de alguns ou de todos os trabalhadores, através da recusa em fornecer trabalho, condições ou instrumentos de trabalho. Será valorizada a resposta que fizer referência a desenvolvimentos doutrinários relativos ao encerramento lícito da empresa em contexto de conflito coletivo.

(2ª parte: 2,5 valores) O aluno deve referir, por outro lado, que a interdição de acesso a locais de trabalho, a recusa de fornecimento de trabalho, de condições ou de instrumentos de trabalho, que possam determinar a paralisação da empresa ou de estabelecimento, podem ser realizados de forma lícita. Trata-se de encerramento temporário ou diminuição temporária da empresa por facto imputável ao empregador ou em virtude do interesse deste em circunstâncias que não se confundem com crise empresarial (arts. 309º/1 e 311º/2). Este tipo de encerramento temporário implica o direito à totalidade da retribuição. Nestas circunstâncias, e para que o encerramento temporário seja considerado lícito, o empregador deve realizar um conjunto de procedimentos formais que consistem em: informar sobre os fundamentos, a duração e as consequências do encerramento, nos termos do n 3 do art. 311º do CT, os trabalhadores diretamente envolvidos e a comissão sindical (ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais na empresa); constituir caução que garanta o pagamento das retribuições em mora, retribuições referentes ao período de encerramento e compensações por despedimentos relativamente aos trabalhadores abrangidos, nos termos do nº 1 do art. 312º do CT; abster-se de realizar os atos descritos no art. 313º, nomeadamente: distribuir lucros ou dividendos; remunerar membros dos corpos sociais; comprar e vender ações, etc. Caso o empregador não cumpra os deveres de informação e de caução é punido com pena de prisão até 2 anos ou multa de até 240 dias (n 1 do art. 316º); caso pratique algum dos atos proibidos, é punido com pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso (nº 2 do art. 316º)

3. (2 valores) Deve o aluno referir que corresponde a um direito (relativo à atividade sindical na empresa), nos termos do art. 461º do CT, a reunião de trabalhadores no local de trabalho durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores (até ao máximo de 15 horas por ano); e fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, desde que, no primeiro caso, seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial e, no segundo caso, seja garantido o normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar. Sucede que este tipo de reunião não pode ser convocado por um delegado sindical. A lei dispõe que a convocação deve ser realizada de uma das seguintes formas: a partir de 1/3 dos trabalhadores do estabelecimento, de 50 trabalhadores do estabelecimento, da comissão sindical ou intersindical. Para além disso, deve o empregador ser comunicado previamente, com a antecedência mínima de 48 horas, com a indicação da data, da hora, do número previsível de participantes e do local em pretende que a reunião se realize e afixar a respetiva convocatória (arts. 461º/1 e 420º/1). Se a convocatória tiver sido realizada por quem de direito e se os demais aspetos que se prendem com a comunicação da reunião tiverem sido observados, o empregador não pode proibir que a reunião no local de

trabalho ocorra, sob pena de cometer uma contraordenação muito grave (art. 461º/4). No caso em análise, o pedido não poderia ser realizado pelo delegado sindical (art. 461º/1), ainda que tenha havido comunicação em tempo hábil, como dispõe o art. 420º/1.

4. (2 valores) Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva beneficiam, para o exercício de funções representativas desses mesmos trabalhadores, de um determinado crédito de horas, a ser gozado durante o período normal de trabalho, contando esse intervalo como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeitos da retribuição (art. 408º/1 e 2). Sendo necessário para o exercício das referidas funções despender algum tempo para além do crédito de horas, as ausências dos trabalhadores, eleitos para as estruturas de representação coletiva, e especificamente a ausência dos delegados sindicais, são justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição (art. 409º/1 e 2). No caso concreto, o delegado sindical é trabalhador de uma grande empresa, que, como tal, emprega 250 ou mais trabalhadores (art. 100º/1, al. d). Nestas circunstâncias, até 6 delegados sindicais beneficiariam do direito a crédito de horas e a faltas justificadas, nos termos do art. 463º/1, al. d). No caso em análise, o delegado sindical teria direito a um crédito de 5 horas por mês (art. 467º) sem prejuízo do tempo de serviço inclusive para fins retributivos, sendo que o restante tempo (2 horas) deveria ser considerado como ausências justificadas, sem prejuízo do tempo de serviço, salvo para efeitos de retribuição (art. 409º/1).

5.
 - A. As normas do IRCT não podem afastar as normas legais reguladoras dos contratos individuais de trabalho que sejam consideradas absolutamente imperativas (art. 3º/1; art. 478º/1, al. a). No tocante às normas relativamente imperativas, é possível afastá-las através de IRCT num sentido mais favorável ou menos favorável ao trabalhador, sendo certo que existem algumas matérias que só admitem a prevalência do IRCT face às normas legais se aquelas previrem condições mais favoráveis, nomeadamente no âmbito da proteção da parentalidade, do trabalho de menores, dos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação (art. 3º/3). Finalmente, as portarias de condições de trabalho - um tipo de IRCT não negocial - não pode afastar, de todo, as normas legais reguladoras dos contratos individuais (art. 3º/2).

 - B. A resposta deve incidir sobre o disposto na al. a) do nº 7 do art. 502º; no nº 8 do mesmo dispositivo, e no art. 456º, nºs 2 a 7, todos do Código do Trabalho. Com efeito, sempre que se verifique que uma determinada associação de empregadores promoveu, fraudulentamente, e por ato voluntário, a sua extinção, com o objetivo de obter a caducidade da convenção coletiva de trabalho, a deliberação de extinção pode ser considerada nula, pelo tribunal, mantendo-se em vigor a convenção coletiva cuja extinção se pretendeu promover. A extinção voluntária é comunicada ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento dos registos dos estatutos da associação em causa e promove a publicação imediata de aviso no Boletim de Trabalho e Emprego. A certidão ou cópia certificada da ata da assembleia que deliberou a extinção é enviada ao Ministério Público, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos 8 dias posteriores à

publicação do aviso. Caso a deliberação seja desconforme à lei ou aos estatutos, e especificamente se houver um desiderato proibido por lei a ser alcançado pelo ato de extinção voluntária, o Magistrado do Ministério Público promove, dentro de 15 dias, a correspondente ação com vista à declaração judicial de nulidade da deliberação. Caso o tribunal decida nesta conformidade, e após o trânsito em julgado, é revogado o ato de cancelamento do registo dos estatutos, promovendo-se a comunicação imediata no BTE.

- C. A resposta deve abordar, necessariamente, o disposto nos artigos 55º/1, al. e) da Constituição Portuguesa e 450º, nº 2, do Código do Trabalho. Com efeito, a liberdade sindical é um direito fundamental e é garantida, constitucionalmente, aos trabalhadores. Consiste na liberdade dos trabalhadores de constituição de associações sindicais, de filiação ou desfiliação, exercício da atividade sindical na empresa, de promoção da organização, da regulamentação e do governo das associações sindicais. No entanto, as associações sindicais devem observar o princípio democrático na organização e gestão, bem como o direito de tendência, a ser regulamentado nos seus próprios estatutos (art. 55º/1, al. e) da Constituição Portuguesa e art. 450º, nº 2, do Código do Trabalho). O direito de tendência consiste no direito a que linhas de pensamento e de opinião minoritárias no próprio seio da associação sindical possam existir e possam ser expressas. Isto permite um pluralismo de pensamento e de ideias, permite que seja dada dignidade a essas ideias minoritárias, e evita a que haja cisões e que sejam criados sindicatos paralelos. O direito de tendência acaba por proteger a unidade sindical.