

Direito do Trabalho I (Dia)

Exame - Época Normal

8 de Janeiro de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

I

(6 valores)

Em junho de 2018, **Antónia** foi contratada pelo Restaurante **Sabores da Terra** para desempenhar funções de empregada de mesa, tendo nesse momento sido informada de que na sala de refeições estavam colocadas quatro câmaras de vigilância, com o fim de prevenir o furto de copos de cristal pelos clientes do Restaurante.

Em novembro de 2018, **Bianca**, empregada de mesa no Restaurante **Sabores da Terra**, vendo que **Antónia** recebia as melhores gorjetas e que ainda por cima ostentava um colar com a cruz de Cristo, simbologia que atentava contra a religião de Bianca, começou a colocar cartas anónimas na carteira daquela, nas quais escrevia que “... ninguém gosta de ti, és uma pecadora ordinária e o melhor é arranjares rapidamente outro emprego”.

Quid iuris?

CrITÉrios de correção:

1. Breve enquadramento constitucional e civil dos direitos de personalidade.
2. Ponderação da possibilidade de utilização de meios de vigilância à distância pelo Restaurante **Sabores da Terra** à luz do disposto nos artigos 20.º e 21.º do CT; referência à proporcionalidade e limites de tal utilização, equacionando o impacto do Regulamento Geral de Proteção de Dados no regime laboral.
3. Análise da possibilidade de os trabalhadores ostentarem símbolos religiosos no local de trabalho, nomeadamente à luz da respetiva liberdade religiosa e de expressão e da liberdade de iniciativa económica.
4. Enquadramento jurídico da conduta de **Bianca** no regime do assédio (artigo 29.º do CT), qualificando-o como assédio moral, horizontal e estratégico; indicação dos direitos de personalidade de **Antónia** lesados com a actuação de **Bianca**; análise da relevância da distinção entre assédio moral discriminatório e assédio moral não discriminatório (artigo 25.º do CT) e referência aos meios de tutela de **Antónia**.
5. Identificação e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre as questões discutidas, bem como da Orientação da CNPD sobre o tratamento de dados por videovigilância (2004).

II

(12 valores)

A 1 de outubro de 2017, entrou em vigor a convenção colectiva de trabalho celebrada entre o **Sindicato Lisboa das Telecomunicações (SLT)** e a **Associação Nacional de Empresas das Telecomunicações (ANET)**, aplicável ao sector das telecomunicações em todo

Direito do Trabalho I (Dia)

Exame - Época Normal

8 de Janeiro de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

o território nacional. Nos termos da convenção, a retribuição mínima seria de € 700 e estava prevista a eliminação do período experimental.

A 1 de maio de 2018, a **ANET** denunciou a convenção colectiva de trabalho e apresentou uma proposta de alteração, que previa a redução da retribuição mínima para € 650.

Descontente com a proposta, o **SLT**, a 10 de maio de 2018, publicou um aviso no *Diário da República*, informando que a greve no sector das telecomunicações se realizaria no dia 17 de maio, Dia Mundial das Telecomunicações e da Sociedade de Informação, procurando dessa forma impedir as empresas da **ANET** de executar os eventos que há muito estavam organizados para a celebração desse dia.

A 14 de maio de 2018, suspeitando da elevada probabilidade de não comparência dos trabalhadores destacados para a realização dos serviços mínimos previstos na convenção colectiva, o Governo emitiu uma ordem de requisição civil.

A 1 de setembro de 2018, **Carlos**, não sindicalizado, foi admitido na empresa **Radiotelefonia**, filiada na **ANET**, sendo determinado que a sua retribuição mínima seria de € 600. Insatisfeito ao ver os seus colegas de trabalho filiados no **SLT** receber um montante mais elevado, exigiu um incremento da sua retribuição no valor de € 100, em nome da igualdade salarial. Perante a recusa da empresa **Radiotelefonia**, **Carlos** comunicou que pretendia optar pela aplicação da convenção colectiva, na parte relativa à retribuição mínima.

Quid iuris?

Critérios de correção:

1. Fundamento da convenção coletiva.
2. Relevância (externa e interna) da convenção coletiva enquanto fonte específica.
3. Personalidade e capacidade do **SLT** para a celebração de convenções colectivas (artigos 447.º e 443.º do CT); referência à sua ilegitimidade para a celebração de uma convenção aplicável em todo o território nacional, com alusão ao artigo 494.º do CT.
4. Identificação e definição da convenção coletiva mencionada (contrato coletivo, conforme o artigo 2.º do CT) e respetivos âmbitos de aplicação pessoal (artigo 496.º do CT), temporal (artigo 499.º do CT), material (artigo 492.º do CT) e geográfico (artigo 492.º do CT).
5. Análise, nomeadamente à luz do artigo 3.º, n.ºs 1 e 3, do CT, da validade da cláusulas da convenção sobre retribuição (artigo 273.º do CT) e período experimental (artigo 111.º do CT) e indicação das consequências da invalidade da cláusula que prevê a eliminação do período experimental (artigos 294.º do CC e 478º do CT, bem como a aplicabilidade do disposto no artigo 121.º do CT).
6. Apreciação da validade da denúncia da convenção (artigo 500.º do CT), data de produção de efeitos da denúncia tendo em conta o prazo supletivo de vigência da

Direito do Trabalho I (Dia)

Exame - Época Normal

8 de Janeiro de 2019 – 09h00 | Duração: 1h30

convenção (artigo 499.º do CT) e consequente entrada da convenção em regime de sobrevivência a 1 de outubro de 2018 (artigo 501.º do CT).

7. Breve enquadramento constitucional e laboral do direito à greve à luz dos artigos 57.º da CRP e 530.º e ss. do CT.
8. Análise da competência para declarar a greve (artigo 531.º do CT), do regime e antecedência do pré-aviso (artigos 534.º e 541.º do CT), da prestação e definição de serviços mínimos durante a greve (artigos 537.º e 538.º do CT).
9. Qualificação da greve como greve atípica de maior prejuízo (*in casu*, greve retroactiva), aplicação do princípio da boa fé (artigo 522.º do CT) e análise das consequências da ilicitude da greve (artigo 541.º do CT).
10. Análise do regime de requisição civil à luz do Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de Novembro, tomando posição quanto à admissibilidade do recurso, pelo Governo, à requisição civil preventiva em casos de ameaça de incumprimento dos serviços mínimos atento o disposto no artigo 541.º do CT e no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 637/74.
11. Apreciação da invocação, por **Carlos**, do princípio da igualdade salarial (artigo 59.º da CRP e artigo 25.º do CT) tendo presente as restantes disposições constitucionais (artigos 55.º e 56.º da CRP) e legais (artigo 496.º do CT); ponderação da relevância da filiação no sindicato outorgante como facto objectivo que legitima um tratamento diferenciado.
12. Apreciação do regime da escolha do trabalhador de convenção colectiva aplicável (artigo 497.º do CT), análise dos pressupostos de eficácia da comunicação de adesão e da (im)possibilidade de **Carlos** aderir parcialmente a uma convenção colectiva aplicável.
13. Identificação e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre as questões discutidas.

Ponderação global: 2 valores