

## **GRUPO I**

(6 valores)

O jornal ecologista “Verdes Folhas”, com sede em Lisboa, pretende admitir um trabalhador para ocupar a posição de Diretor de Relações Públicas.

Na entrevista, o Diretor do jornal pergunta ao candidato **Aníbal** se este pretende ter filhos, esclarecendo que o exercício das funções de Relações Públicas implica longos períodos fora de Lisboa e no estrangeiro.

No primeiro dia de trabalho de **Aníbal**, e vendo que este se apresentou de fato e gravata, o Diretor do jornal informa **Aníbal** que este deverá apresentar-se de calças de ganga, uma vez que o jornal encabeça a lista das “10 empresas mais descontraídas para trabalhar” e pretende manter essa posição, que não considera compatível com a utilização de fato e gravata pelos seus trabalhadores.

*Quid iuris?*

### **Critérios de correção:**

1. Descrição do quadro constitucional e civil dos direitos de personalidade, e das posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes nas questões discutidas.
2. Ponderação da licitude da questão colocada sobre a intenção de ter filhos, com referência, nomeadamente, ao disposto nos artigos 16.º e 17.º do Código do Trabalho (CT).
3. Análise da licitude da exigência da utilização de calças de ganga, com referência, designadamente, ao disposto no artigo 14.º do CT.

## **GRUPO II**

(12 valores)

Nos termos do artigo 238.º, n.º 1, do Código do Trabalho, os trabalhadores têm direito a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

Em janeiro de 2018, a **Empresa Portuguesa de Produção de Tabaco, S.A. (EPPT)** celebrou uma convenção coletiva com o **Sindicato dos Operários Portugueses (SOP)**, aplicável ao setor, prevendo:

- a) Que os trabalhadores teriam direito a 25 dias úteis de férias;
- b) Que os contratos de trabalho não poderiam afastar o referido na alínea a), mesmo em sentido mais favorável.

Em março de 2018, foi emitida uma portaria de extensão que determinou a aplicação das condições de trabalho constantes da convenção de janeiro de 2018 às relações de trabalho entre a **Empresa Portuguesa de Produção de Tabaco, S.A.** e os trabalhadores ao seu serviço não filiados no sindicato outorgante.

**António**, trabalhador na **EPPT** e filiado no **Sindicato dos Trabalhadores Fabris (STF)** pretende saber se a convenção de janeiro de 2018 lhe será aplicada, uma vez que, nos

termos do seu contrato de trabalho, tem direito a um período anual de férias de 26 dias úteis, que pretende conservar.

Em 2 de janeiro de 2019, descontente com as condições de trabalho proporcionadas aos trabalhadores, o **SOP** declarou uma greve na **EPPT**, a ter lugar nos dias 18 a 22 de janeiro. Nos dias da greve, a **EPPT** impediu o piquete de greve, composto por trabalhadores da empresa e dirigentes sindicais, de aceder à fábrica, alegando razões de segurança.

Além disso, comprou várias toneladas de tabaco a uma empresa concorrente para garantir o cumprimento das encomendas que deveria entregar nessa semana.

Em dezembro de 2018, o **Sindicato dos Trabalhadores Fabris (STF)** enviou à **EPPT** uma proposta destinada à celebração de uma coleção convenção coletiva, mas a **EPPT** considera a iniciativa impertinente e pretende não responder.

*Quid iuris?*

#### **Crítérios de correção:**

1. Enquadramento da lei e da convenção coletiva no sistema de fontes do direito do trabalho, apreciação do fundamento e relevância da convenção coletiva e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes nas questões discutidas.
2. Qualificação do artigo 238.º, n.º 1, como norma imperativa mínima e explicitação do seu significado em contexto de direito do trabalho.
3. Identificação, definição e classificação da convenção coletiva mencionada e delimitação dos respetivos âmbitos de aplicação, com referência, *maxime*, aos artigos 1.º; 2.º, n.º 1-3, al. c); 496.º, n.º 1; 492.º, n.º 1, al. c); 499.º, n.º 2; e 481.º, do CT.
4. Análise da validade das cláusulas da convenção coletiva, com referência, *maxime*, aos artigos 3.º, n.º 1-3; 238.º, n.º 1; 476.º e 478.º do CT.
5. Conceito e fundamento da portaria de extensão e breve enquadramento do regime aplicável, nomeadamente o quadro legal (artigos 2.º, n.º 1 e 4, e 514.º ss do CT) e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.
6. Análise dos âmbitos da portaria de extensão, com especial incidência na eficácia subjetiva (em particular, trabalhadores e empregadores filiados em entidades não outorgantes).
7. Ponderação dos efeitos da aplicação da portaria de extensão ao contrato de trabalho de António (artigo 476.º do CT).
8. Breve enquadramento constitucional e laboral do direito à greve (artigos 57.º da CRP e 530.º ss do CT).
9. Descrição das regras aplicáveis à competência para declarar a greve (artigo 531.º do CT) e ao pré-aviso (artigos 534.º e 541.º do CT).
10. Explicitação da definição e do regime aplicável ao piquete de greve (artigo 533.º do CT) e análise da possibilidade de a empresa vedar o acesso à fábrica a trabalhadores da empresa e a dirigentes sindicais por razões de segurança.
11. Análise da possibilidade de a EPPT adquirir produtos a uma empresa concorrente para satisfação de encomendas (artigo 535.º do CT).
12. Análise da intenção da EPPT face à proposta do STF tendo em conta o regime aplicável ao processo de contratação coletiva (artigos 485.º ss do CT), a obrigatoriedade de resposta à proposta recebida (artigo 487.º, n.os 1, 3 e 4, do CT), e o confronto com a portaria de extensão (artigo 484.º do CT).

**Ponderação global:** 2 valores

Clareza na apresentação das ideias e na expressão escrita.