

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Época de Recurso
Professor Doutor António Menezes Cordeiro e Professor Doutor Pedro Madeira de Brito
12 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

A 1 de Novembro de 2019, o **Sindicato de Hotelaria** celebrou uma convenção coletiva com a **Associação de Empregadores Bom Repouso**, nos termos da qual se determinou que: (i) o dia 14 de Fevereiro considera-se feriado; (ii) os trabalhadores têm direito a uma retribuição mínima mensal de € 700; (iii) a entidade empregadora pode impor, por regulamento interno, a utilização de uniformes.

Nos termos da cláusula (iii) da convenção, a entidade empregadora **Hotel Noites Longas**, membro da **Associação de Empregadores Bom Repouso**, emitiu um regulamento interno que determinava que as trabalhadoras estavam obrigadas a utilizar um uniforme composto por saia acima do joelho e camisa. **Catarina**, não filiada e alocada ao atendimento de clientes, considerando que não estava obrigada a utilizar o uniforme, continuou a apresentar-se no local de trabalho com a indumentária habitual. A partir de então, o seu superior hierárquico, **David**, obrigou **Catarina** a utilizar um crachá identificativo com o nome "Catarina, a Pudica".

A 1 de Janeiro de 2020, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social emitiu uma Portaria de Extensão que estendeu a aplicação da convenção a todos os hotéis de Portugal Continental, com efeitos a partir de 1 novembro de 2019. Insatisfeito com a Portaria, o **Sindicato de Hotelaria** decretou, a 5 de janeiro de 2020, a greve do sector de Hotelaria, com início a 13 de janeiro e termo a 15 de janeiro, na qual os trabalhadores deixariam de tratar os clientes com respeito e urbanidade. A 14 de janeiro de 2020, o **Sindicato de Hotelaria** decide prorrogar a greve até 20 de janeiro de 2020.

A 1 de fevereiro de 2020, o **Sindicato de Hotelaria** denunciou a convenção coletiva e celebrou um acordo com a comissão de trabalhadores do **Hotel Noites Longas**, nos termos do qual se estabeleceu, entre outras disposições, que os trabalhadores têm direito a uma retribuição mínima mensal de € 800.

Responda, justificadamente, às seguintes questões:

1. Caracterize e aprecie a validade da convenção celebrada entre o **Sindicato de Hotelaria** e a **Associação de Empregadores Bom Repouso** (3,5 valores).
 - Personalidade, capacidade e legitimidade do sindicato **Sindicato de Hotelaria** e da **Associação de Empregadores Bom Repouso** para a celebração da convenção colectiva (artigos 447.º e 443.º do CT).
 - Identificação e definição da convenção coletiva mencionada (contrato colectivo, 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).

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Época de Recurso

Professor Doutor António Menezes Cordeiro e Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

12 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

- Quanto ao âmbito temporal, 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 convenção (artigo 499.º do CT). Em especial, tratando-se de convenção colectiva sujeita a prazo, a denúncia tem como efeito impedir a renovação da convenção que ocorreria a 1 de Novembro de 2020; obstando à renovação, a convenção entrará em regime de sobrevivência, nos termos do artigo 501.º do CT.
 - Análise da validade da cláusulas da convenção: quanto à cláusula (i), referência ao artigo 3.º, n.º 1, e ao previsto no n.º 2 do artigo 236.º do CT, que impede a fixação, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de feriados diferentes dos indicados nos artigos 234.º e 235.º do CT; quanto à cláusula (ii), referência ao artigo 273.º do CT e ao Decreto-lei n.º 117/2018, de 21 de novembro, pelo que a cláusula, sendo mais favorável do que o mínimo imperativo, será válida nos termos do artigo 3.º, n.º 3, alínea j); quanto à cláusula (iii), importa referir que os instrumentos de regulamentação colectiva não podem regular de modo menos favorável em matérias de direitos de personalidade (artigo 3.º, n.º 3, alínea a), mas a disposição da convenção, em si, não estabelece o concreto regime quanto à utilização dos uniformes, apenas esclarecendo que a mesma é admissível em abstracto; análise da invalidade da cláusula que prevê a criação de um feriado (artigos 294.º do CC e 478º, n.º 1, alínea a), do CT).
2. Analise a validade da imposição de utilização de uniforme pelo **Hotel Noites Longas**, a recusa de **Catarina** e a reação de **David** (4,5 valores).
- Breve enquadramento constitucional e civil dos direitos de personalidade.
 - Poder regulamentar (artigo 99.º CT); Regulamento interno de empresa: caracterização ou não como fonte; conteúdo normativo e conteúdo obrigacional.
 - Identificação dos direitos de personalidade em causa, em especial, o direito à liberdade de expressão dos trabalhadores (artigo 14.º do CT) e, eventualmente, tendo em conta a exigência de saia acima do joelho, à integridade moral das trabalhadoras (artigo 15.º do CT); identificação das situações em que é admissível a imposição de utilização de uniformes e subsunção do caso concreto tendo em conta as funções desempenhada pelas trabalhadoras. Discussão sobre a proporcionalidade da restrição dos direitos

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Época de Recurso

Professor Doutor António Menezes Cordeiro e Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

12 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

de personalidade identificados, tendo em conta o tipo de uniforme exigido (artigo 18.º da CRP).

- Análise do carácter discriminatório da disposição do regulamento, tendo em conta a exigência de utilização de uniforme apenas às trabalhadoras; discriminação directa (artigo 23.º do CT), vedada pelos artigos 25.º, n.º 1, e com a excepção prevista no artigo 25.º, n.º 2, do CT.
- Apesar de Catarina não se encontrar filiada, o regulamento interno de empresa aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, visto que a admissibilidade de emissão do mesmo radica no poder de direcção do empregador e da ponderação dos interesses em causa.
- Tratando-se de uma disposição discriminatória, Catarina poderá recusar o seu cumprimento, nos termos do artigo 25.º, n.º 7, e artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do CT.
- Enquadramento jurídico da conduta de **David** no regime do assédio (artigo 29.º do CT), qualificando-o como assédio vertical e estratégico; ponderação do caso de assédio como constituindo assédio moral discriminatório ou assédio moral não discriminatório; indicação dos direitos de personalidade de **Catarina** lesados com a actuação de **David**; 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 **Catarina**.

3. Aprecie a validade da Portaria de Extensão emitida pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (3,5 valores).

- Conceito e fundamento da portaria de extensão e breve enquadramento do regime aplicável (artigos 514.º e ss. do CT), nomeadamente o quadro legal e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017.
- Atento o descontentamento do Sindicato, referência à possibilidade de oposição fundamentada à emissão da Portaria, por qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão (n.º 2 do artigo 516.º do CT).
- Referência à subsidiariedade das Portarias de Extensão, pelo que não se poderá aplicar a todos os trabalhadores de todos os hotéis de Portugal Continental, mas apenas àqueles trabalhadores a quem não seja aplicável uma convenção. Ponderação da aplicação da portaria de extensão a filiados

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Época de Recurso

Professor Doutor António Menezes Cordeiro e Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

12 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

noutras associações (que não as outorgantes dos instrumentos) e análise das posições doutrinárias em confronto.

- Ponderação da possibilidade de emissão de uma portaria com eficácia retroativa, nos termos do art. 478.º, n.º 1, alínea c) do CT: retroactividade limitada a matérias pecuniárias e compatibilidade da mesma com o quadro constitucional (Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 294/2014).

4. Caracterize e aprecie a validade da greve decretada pelo **Sindicato de Hotelaria** (3,5 valores).

- Breve enquadramento constitucional e laboral do direito à greve à luz dos artigos 57.º da CRP e 530.º e ss. do CT.
- Caracterização do direito à greve e dos seus elementos constitutivos, nomeadamente, o facto de constituir uma abstenção concertada de trabalhar e de essa abstenção ser levada a cabo por uma pluralidade de trabalhadores (artigo n.º 57.º da CRP e 530.º e ss., do CT); no caso em concreto, faltando uma abstenção de trabalho, debate quanto à aplicação do regime do incumprimento contratual.
- Análise do direito à greve quanto aos seus fins, de acordo com os artigos 57.º, n.º 2, da CRP e 530.º, n.º 2, do CT, referindo a impossibilidade de impor limitações a estes, salvaguardando-se os casos de greve ilícita.
- Breve análise da competência para declarar a greve (artigo 531.º do CT); regime e antecedência do pré-aviso (artigo 534.º) e ponderação da (des)necessidade de prestação de serviços mínimos durante a greve face ao n.º 1 do artigo 537.º e ao elenco (exemplificativo) constante do n.º 2 do referido artigo.
- Análise da possibilidade de prorrogação da greve e ponderação da (des)necessidade de emissão de novo pré-aviso de greve, nos termos do artigo 534.º do CT.

5. Caracterize e aprecie a validade do acordo celebrado entre o **Sindicato de Hotelaria** e a comissão de trabalhadores do **Hotel Noites Longas** (3 valores).

- Análise do valor jurídico do acordo celebrado entre o **Sindicato de Hotelaria** e a comissão de trabalhadores do **Hotel Noites Longas**, excluindo a sua caracterização como acordo de empresa (entre associação sindical e

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Época de Recurso

Professor Doutor António Menezes Cordeiro e Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

12 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

empregador) e situação de negociação atípica (entre comissão de trabalhadores e empregador).

- Apreciação do acordo celebrado entre o **Sindicato de Hotelaria** e a comissão de trabalhadores tendo em conta a possibilidade de representação da entidade sindical pela comissão de trabalhadores nos casos previstos no n.º 3 do artigo 491.º do CT, pelo que estaríamos perante um eventual mandato conferido à comissão de trabalhadores para celebrar um acordo de empresa com o conteúdo estabelecido no mandato.
- Qualificação da convenção a celebrar ao abrigo da delegação de poderes como uma convenção colectiva típica, pelo que produzirá os efeitos típicos de uma convenção, em especial, conduzindo à aplicação do artigo 3.º, n.º 1 e 3 do CT, bem como do artigo 482.º do CT.