

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Exame Recurso (Coincidências)
Regente: Professor Doutor António Menezes Cordeiro – **Tópicos de Correção**
20 de fevereiro de 2020 - Duração: 90 minutos

António, de 55 anos, estava há 7 anos no desemprego. Tendo sido, toda a sua vida, montador de calçados, a crise interrompeu-lhe a carreira e a idade abria-lhe poucas portas. Não obstante, a recente retoma económica augurava-lhe, finalmente, a retoma da sua atividade. A fábrica **Sapatos Dourados, Lda.**, com sede na sua cidade, Fimalicão, estava a recrutar montador de calçados, sendo que, do anúncio de emprego constava como um dos requisitos, a circunstância de o candidato não estar há mais de três anos “fora do mercado”. Não querendo perder esta oportunidade, aquando da entrevista, **António** omitiu esta informação, que, na verdade, acabou por não ser questionada, tendo iniciado o trabalho no dia 6 de janeiro de 2020.

Entretanto, no dia 3 de fevereiro de 2020, seguindo a cláusula de uma convenção coletiva celebrada no final de 2018, entre a fábrica **Sapatos Dourados, Lda.** e o **Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário e Calçado (STVC)**, que previa a obrigatoriedade de elaboração de regulamento interno de empresa, foi este publicado, constando do mesmo, entre outras matérias, o seguinte:

- a) Considerando a filosofia da empresa, que conta com colaboradores de várias nacionalidades, é proibido o uso de quaisquer adereços religiosos;
- b) Quaisquer prémios de produtividade, não previstos contratualmente mas aplicados a trabalhadores da empresa, mesmo que de forma reiterada, terão sempre caráter de liberalidade;
- c) Os trabalhadores que não aderirem a greves terão um acréscimo remuneratório, no final de cada ano civil, de 10%.

Entretanto, o **STVC**, reivindicando melhores condições para os trabalhadores, decidiu decretar uma greve, com início para o dia 12 de fevereiro de 2020, não constando a data para o término da mesma. O Sócio-Gerente da empresa **Sapatos Dourados, Lda.** ficou muito chateado com a situação, argumentando que a decisão de greve era ilegal, uma vez que as partes estavam a negociar, há duas semanas, a celebração de uma nova convenção coletiva, nada fazendo prever a interrupção destas. Por esse motivo, no dia da greve, o sócio-gerente deu instruções para não ser ligada a maquinaria, arrogando-se no direito de o fazer, pois, para além de a greve ser ilegal pelo motivo acima elencado, o reduzido número de trabalhadores ao serviço não asseguraria a segurança dos equipamentos de trabalho. **António**, filiado no **STVC**, está agora preocupado com esta situação, pois, mesmo não tendo aderido à greve, não sabe se terá direito à retribuição.

Responda, de forma fundamentada, às seguintes questões:

1. No âmbito da sua contratação, poderia **António** ter omitido a informação relativa à sua situação profissional nos últimos anos? **(3 valores)**
 - i. Identificação do problema: direito de reserva da intimidade da vida privada *versus* liberdade de iniciativa económica privada (e inerente liberdade de contratar), referindo os arts 16.º do CT, 18.º (necessidade, proporcionalidade e adequação) e 26.º, ambos da CRP e 335.º, do CC;

- ii. Análise do potencial carácter discriminatório da disposição do regulamento à luz do artigo 23.º do CT e ss., vedada pelos artigos 25.º, n.º 1, e com a excepção prevista no artigo 25.º, n.º 2, do CT.
- iii. Discussão sobre a possibilidade de o empregador colocar a questão referida ao candidato a emprego, de acordo com o regime previsto no artigo 17.º, n.º 1, a), do CT e a (in)admissibilidade de um eventual recurso ao “direito à mentira” no contexto do recrutamento.
2. Caracterize o Regulamento de empresa, bem como a validade das suas cláusulas. **(5,5 valores)**
- i. Referência ao poder regulamentar (arts. 99.º e 104.º, do CT);
- ii. Discutir se o regulamento interno de empresa poderá ser caracterizado ou não como fonte; conteúdo normativo e conteúdo obrigacional.
- iii. Referir que a elaboração de regulamento interno de empresa pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, mas quanto às matérias em si e não, simplesmente, quanto à sua existência (art. 99.º, n.º 4, do CT).
- iv. Análise da 1.ª cláusula: identificação do problema relativo à restrição da liberdade de expressão e expressão dos trabalhadores (art. 14.º, do CT), do direito à imagem (art. 79.º, do CC), bem como do direito ao desenvolvimento da personalidade (art. 26.º, da CRP) *versus* liberdade de iniciativa económica privada (art. 18.º, da CRP (necessidade, proporcionalidade e adequação); desproporcionalidade da medida, uma vez que o uso dos adereços religiosos não afetariam, em concreto, o normal funcionamento da empresa, nem direitos de personalidade de outrem.
- v. Análise da 2.ª cláusula: identificação do problema relativo à validade da restrição dos usos enquanto fonte do direito (mediata) (art. 3.º, n.º 1, do CC e art. 1.º, do CT), que têm uma aplicação genérica em matéria laboral; referir tipologia de usos (por exemplo, empresarias e de setor); análise da admissibilidade de esta matéria ser regulada por regulamento interno de empresa, atento o disposto no artigo 260.º do CT, e inadmissibilidade da cláusula tendo em conta a natureza injuntiva do regime.
- vi. Análise da 3.ª cláusula: referência ao prémio de assiduidade, que constitui, em termos práticos, um fator de desincentivo à adesão à greve (cláusula contratual anti-greve), que é ilícita, tendo em conta a irrenunciabilidade do direito à greve (art. 530.º, n.º 3, do CT) e o disposto no artigo 540.º do CT.
3. Caracterize e aprecie a validade da greve decretada pelo **STVC**. **(4,5 valores)**
- i. Breve enquadramento constitucional e laboral do direito à greve à luz dos arts. 57.º da CRP e 530.º e ss., do CT.
- ii. 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 (arts. 57.º da CRP e 530.º e ss., do CT);

iii. Análise do direito à greve quanto aos seus fins, de acordo com os arts. 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.

iv. Análise da competência para declarar a greve (arts. 531.º, *ex vi* 445.º e 447.º, do CT) e do regime do aviso prévio da greve (art. 534.º do CT), sendo que do mesmo poderá não constar a data do seu termo.

v. Identificação do problema relativo à interrupção brusca das negociações e o princípio da boa-fé (art. 522.º, do CT), que deve pautar o comportamento das partes na pendência de um conflito coletivo de trabalho; tomar posição quanto ao problema, referindo que, sob pena de se estar a limitar o direito à greve, a declaração de greve depende apenas de um “juízo de oportunidade” e não de quaisquer negociações.

4. Aprecie o comportamento do empregador no âmbito da greve decretada. **(3 valores)**

i. Identificação do problema, qualificando a conduta como *lock-out* (caracterização) (art. 544.º, n.º 1, do CT e 57.º, n.º 4 da CRP)

ii. Referir que o *lock-out* é proibido nos termos do art. 57.º, n.º 4, do CRP e art. 544.º, n.º 2, do CT.

iii. Referir que, *in casu*, devido à segurança dos equipamentos, poderia estar preenchido um requisito para o encerramento, desde que o encerramento não se destinasse a atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa.

iv. Mencionar o problema relativo aos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações a prestar pelos trabalhadores aderentes (art. 537.º, n.º 3, do CT), sendo que os trabalhadores que prestassem estes serviços manter-se-iam, na medida da prestação, sob a autoridade e direção do empregador (art. 537.º, n.º 4, do CT).

5. Tendo em conta a factualidade do caso, terá **António** direito à retribuição? **(2 valores)**

i. Referir os efeitos da greve no contrato de trabalho, que suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, não havendo lugar ao pagamento da retribuição.

ii. **António**, mesmo não tendo prestado a sua atividade laboral, uma vez que não aderiu à greve, teria direito à retribuição; esta seria a solução mesmo que a empresa tivesse de encerrar por motivos de segurança.

Ponderação global: 2 valores