

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Exame de Época Especial
Regente: Professor Doutor António Menezes Cordeiro – **Tópicos de Correção**
16 de setembro de 2020 - Duração: 90 minutos

I

(4 valores)

Pronuncie-se sobre a admissibilidade das seguintes disposições:

- a) Cláusula de um contrato coletivo que prevê que os trabalhadores não podem escolhê-lo, nos termos do art. 497.º do Código do Trabalho;
- b) Artigo de portaria de condições de trabalho que prevê, como sanções disciplinares, além das legalmente previstas, também a diminuição da retribuição dos trabalhadores.

Tópicos de resolução:

Alínea a)

- Definição de contrato coletivo como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, convenção coletiva celebrada entre uma associação de empregadores e associação sindical (cfr. arts. 1.º, 2.º, n.º 1, 2 e 3, al. b) do CT);
- Análise da validade da cláusula à luz do disposto nos arts. 3.º, n.º 1, e 478.º, n.º 1, al. a) do CT;
- Ponderação da imperatividade da norma do art. 497.º do CT.

Alínea b)

- Definição de portaria de condições de trabalho como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial (cfr. arts. 1.º, 2.º, n.º 1 e 4 do CT);
- Discussão sobre os limites de intervenção da portaria de condições de trabalho, à luz do disposto no art. 3.º, n.º 2, do CT;
- Referência à dupla subsidiariedade da portaria de condições de trabalho, prevista no art. 517.º do CT;
- Análise da validade da disposição tendo em conta a previsão do art. 328.º, n.º 2, do CT; ponderação da possibilidade de IRCT não negociais preverem sanções diversas das legalmente previstas.

*

II

(5 valores)

A 1 Janeiro de 2018, o Restaurante Migas celebrou uma convenção colectiva com o Sindicato dos Cozinheiros de Portugal, a aplicar-se a todos os trabalhadores do Restaurante, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2017. Não estando satisfeito com o regime

decorrente da convenção, António, filiado no Sindicato dos Cozinheiros de Portugal, comunica ao Sindicato que se "desfilia com efeitos imediatos".

Em Janeiro de 2019 foi aprovada uma Portaria de Extensão que determinava a aplicação da convenção a todos os trabalhadores do país que exerçam funções de cozinheiro(a), com efeitos desde 1 de Janeiro de 2017. Bernardo, que se encontra filiado no Sindicato Conimbricense de Cozinha mas não está abrangido por nenhuma convenção colectiva, pretende saber se lhe é aplicável a Portaria de Extensão em causa.

Tópicos de resolução:

- Fundamento da convenção coletiva.
- Relevância (externa e interna) da convenção coletiva enquanto fonte específica.
- Personalidade e capacidade do Sindicato dos Cozinheiros de Portugal para a celebração de convenções colectivas (artigos 447.º e 443.º do CT).
- Identificação e definição da convenção coletiva mencionada (acordo de empresa, conforme o artigo 2.º do CT) e respectivos 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); em especial, quanto ao âmbito pessoal da convenção colectiva, analisar se esta se aplica "a todos os trabalhadores do Restaurante" e, quanto ao âmbito temporal, ponderação da possibilidade de a convenção colectiva determinar a sua aplicação com efeitos retroactivos e respectivos limites (artigo 478.º/1, c) do CT).
- Apreciação da liberdade de desfiliação de António, cumpridos os requisitos do n.º 6 do artigo 444.º do CT; distinção entre liberdade de desfiliação e efeitos da desfiliação quanto à aplicação da convenção colectiva, continuando António vinculado ao regime convencional nos termos do n.º 4 do artigo 496.º do CT.
- 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.
- Análise e tomada de posição quanto atribuição de eficácia retroativa à portaria de extensão, nos termos do art. 478.º, nº 1, alínea c) do CT, e seus limites, tendo presente a sua compatibilidade com o quadro constitucional.
- Análise da situação de Bernardo, tendo em conta o debate doutrinário em torno da eficácia subjetiva das portarias de extensão, tomando posição quanto à sua aplicação a trabalhadores filiados em sindicatos não outorgantes.

*

III

(5 valores)

Admita que determinada empresa determina que os trabalhadores devem usar máscara anti-Covid, não apenas no local e tempo de trabalho, mas também na sua vida privada. Imagine, também, que esse mesmo regulamento estabelece uma obrigatoriedade de medição da temperatura de 6h em 6h, devendo os trabalhadores reportar à empresa o resultado das medições quatro vezes ao dia. Tratando-se de trabalhador de origem

asiática, a medição da temperatura, segundo o regulamento, deve ser feita de 3h em 3h, atendendo à origem da pandemia. O regulamento diz também que quem não cumprir é sancionado com suspensão do contrato por 14 dias, com perda de retribuição.

Quid iuris?

Tópicos de resolução:

- Natureza do regulamento interno de empresa e discussão sobre a sua qualificação como fonte de Direito do Trabalho (art. 99.º do CT)
- Reserva da intimidade da vida privada do trabalhador (art. 16.º do CT);
- Referência à realização da medição de temperatura – arts. 17.º/1, b) e 2 e art. 19.º/1 e 3 do CT, RGD (maxime, arts. 9.º e 88.º) e Lei n.º 58/2019 (maxime, arts. 28.º e 29.º)
- Igualdade e não discriminação – situação de discriminação direta em razão de um fator de discriminação (nacionalidade), nos termos do art. 23.º/1, a) e 24.º/1 e 2, e proibição de discriminação (art. 25.º/1 do CT)
- Ponderação da aplicação do art. 26.º/2 e 3, do CT
- Consequências do ato discriminatório, em particular, o dever de indemnizar (art. 28.º do CT)

*

IV

(4 valores)

No dia 1 de setembro de 2020, o Sindicato dos trabalhadores das Atividade Logísticas (STAL), na sequência de uma assembleia-geral, decidiu decretar uma greve com início no dia 7 de fevereiro de 2020, não constando a data de término da mesma. Os fundamentos para a paralisação são os seguintes: (i) congelamento dos salários dos estivadores, que já dura há mais de 5 anos; (ii) assédio moral que alguns trabalhadores sindicalizados da empresa Logísticas, Lda., têm vindo a sofrer ao longo deste ano, pelo facto de se recusarem a fazer horas extras. No dia da greve, alguns deputados, por solidariedade com os trabalhadores Logísticas, Lda., tentaram juntar-se ao piquete, tendo, porém, a sua entrada na empresa sido barrada pelos seguranças, que argumentaram que, nos termos do Regulamento da empresa, apenas os trabalhadores podem aceder às instalações.

Comente, de forma fundamentada, todas as questões juslaborais suscitadas pela hipótese.

Tópicos de resolução:

- Breve enquadramento constitucional e laboral do direito à greve à luz dos arts. 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 (arts. 57.º da CRP e 530.º e ss., do CT);

- 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, admitindo-se, assim, a greve pelo motivos elencados in casu, salvaguardando-se os casos de greve ilícita;
- 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;
- Análise no que concerne ao piquete de greve, cuja organização é lícita nos termos do art. 533.º, que estipula que a associação sindical (ou a comissão de greve) pode organizar piquetes para desenvolverem atividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve. Este tem como limite o respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes. No que diz respeito ao facto de os deputados terem sido barrados à entrada da empresa, nada impedirá que o piquete de greve seja composto por não trabalhadores, porém, a sua admissibilidade nas instalações da empresa estará sujeita às regras impostas pelo Regulamento da empresa, não podendo existir qualquer violação do princípio da igualdade; isto é, sendo proibida a permanência de não trabalhadores em determinadas instalações da empresa, esta proibição aplicar-se-á, igualmente, nos dias de greve.

Ponderação global: 2 valores