

## FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

Direito do Trabalho I (Diurno) – Exame – **Critérios de Correção**

Regente: Professor Doutor António Menezes Cordeiro

9 de janeiro de 2020 - Duração: 90 minutos

De forma a acompanhar o seu crescimento, a companhia aérea portuguesa **Oceanic Airlines** colocou um anúncio para recrutar novos pilotos. Nos termos do anúncio, o candidato seria obrigado a apresentar atestado médico - que excluísse que o mesmo padecia de qualquer tipo de perturbação mental -, bem como registo criminal. Estas exigências, segundo o anúncio, justificar-se-iam tendo em conta a natureza da atividade profissional.

Entretanto, em setembro de 2019, entrou em vigor a Convenção Coletiva celebrada entre a **Oceanic Airlines** e o **Sindicato dos Pilotos de Linha Aérea**, nos termos da qual eram previstas, nomeadamente, as seguintes cláusulas:

- a) O período experimental é reduzido para 10 dias úteis;
- b) A duração das férias será de 25 dias úteis, devendo esta informação constar do regulamento de empresa;
- c) A trabalhadora poderá gozar uma licença parental inicial, antes do parto, de até 40 dias.
- d) Em caso de greve, esta não poderá ter como fundamento motivos políticos, devendo os serviços mínimos nunca corresponderem a menos do que 50% da atividade da empresa.

Tendo em conta o conteúdo da Convenção Coletiva, **António** tem dúvidas em duas questões: desde logo, uma vez que foi contratado pela **Oceanic Airlines** um mês antes, não sabe se deverá beneficiar do regime da Convenção Coletiva referente ao período experimental; por outro lado, considerando que estabeleceu contratualmente um período de férias de 30 dias úteis, não sabe qual o regime que deverá seguir, até porque, segundo consta, à maioria dos seus colegas da empresa, nesta matéria, é aplicável o regime presente no Código do Trabalho.

Entretanto, o **Sindicato dos Pilotos de Linha Aérea**, na sequência de uma assembleia-geral, decidiu decretar uma greve com início no dia 20 de fevereiro de 2020 para evitar o despedimento com justa causa de um associado. Para além de não constar a data para o término da greve, a mesma apresenta uma proposta de serviços mínimos que inclui apenas as rotas de voos nacionais, que correspondem a 10% do serviço prestado.

**Responda, de forma fundamentada, às seguintes questões:**

1. Aprecia a legalidade *jus* laboral do conteúdo do anúncio de emprego. (4 valores)

1. Identificação do problema: direito de reserva da intimidade da vida privada vs liberdade de iniciativa económica privada, referindo os arts 16.º do CT, 18.º (necessidade, proporcionalidade e adequação) e 26.º, ambos da CRP e 335.º, do CC;

2. Referência e caracterização da *teoria das esferas*;

3. Menção ao RGPD e à Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, em especial, neste último caso, ao art. 29.º;

4. Análise ao art. 17.º, no que diz respeito à proteção dos dados pessoais, que se aplica tanto ao trabalhador quanto ao candidato ao emprego, onde se estabelece um princípio geral – não absoluto - de que o empregador não pode exigir ao trabalhador ou candidato a emprego que preste informações relativas à sua vida privada;

5. Em particular, análise quanto à exigência de atestado médico que exclua que o candidato ao emprego tenha qualquer tipo de perturbação mental, art. 17.º, n.º 1, b), do CT, referindo que, tratando-se de informação relacionada com a esfera íntima do trabalhador, esta apenas poderia ser exigida tendo em conta particulares exigências inerentes à atividade profissional – que está preenchido *in casu* - (requisito de natureza substantiva), desde que seja fornecida por escrito a fundamentação da exigência (requisito de natureza formal) e a informação seja prestada por médico, contando que o médico apenas comunique se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade laboral (art. 17.º, n.º 2) (requisito de natureza procedimental).

6. Análise no que concerne à exigência de registo criminal: art. 17.º, n.º 1, a), referindo que, sendo informação relativa à esfera privada, nos termos do qual, tal como a alínea b) do mesmo número, é necessário um requisito substancial (seja estritamente necessário e relevante para avaliar a aptidão no que respeita à execução do contrato) e formal (fundamentação da sua necessidade por escrito pelo empregador); *in casu*, apesar de inexistir lei especial que obrigue a apresentação de certificado de registo criminal (como, por exemplo, existe no caso do art. 2.º, n.º 1, da Lei n.º 113/2019, de 17 de setembro), deve-se valorar, contudo, a natureza da atividade no caso concreto e a circunstância de no certificado de registo criminal surgirem inscritas decisões transitadas em julgado que podem ter implicações na atividade prestada – como, por exemplo, decisões de tribunais que apliquem medidas de segurança.

2. Caracterize a Convenção Coletiva, bem como a validade das suas cláusulas. (5 valores)

1. Referir a aplicação da lei no tempo: artigo 7.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; art. 11.º Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; art. 12.º, n.º 1, do CC.

2. Personalidade, capacidade e legitimidade do sindicato para a celebração da convenção coletiva (arts. 447.º e 443.º, do CT).

3. Identificar e definir o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho em causa: negocial, convenção coletiva, acordo de empresa; convenção horizontal (arts. 1.º, 2.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3, c) e 443.º, do CT);

4. Determinação dos âmbitos (pessoal, temporal, material e espacial);

5. Diferenciação entre conteúdo obrigacional e normativo do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho;

6. Análise do conteúdo normativo: artigo 3.º/1 e 3 do CT; 1.ª cláusula: arts. 3.º, n.º 3 e 112.º, do CT, em especial, art. 112.º, n.º 5, referindo a admissibilidade da mesma; 2.ª cláusula: arts. 3.º, n.º 3, h) e 238.º, n.º 1, do CT – injuntiva mínima - referindo a admissibilidade da mesma; neste ponto, caracterizar ainda o regulamento interno da empresa, referindo o seu conteúdo normativo e obrigacional (art. 99.º, do CT) e da possibilidade prevista no art. 106.º, n.º 4, do CT; 3.ª cláusula: arts. 3.º, n.º 3, b) e 41.º, n.º 1, do CT, referindo a admissibilidade da mesma; 4.ª cláusula: arts. 530.º e ss., do CT, com respeito à greve e impossibilidade de se estabelecer cláusulas de paz social absolutas, devido à irrenunciabilidade do direito à greve (art. art. 530.º, n.º 3, do CT), referindo, contudo, a hipótese de se estabelecerem cláusulas de paz social relativa (art. 542.º), que integram a parte obrigacional da convenção coletiva; referir as limitações à sua outorga, em especial, a circunstância de apenas implicarem limitações à greve que tenham por finalidade modificar o conteúdo do IRCT, o que não sucede na greve por motivos políticos, sendo a cláusula, nesta parte, inadmissível; mencionar que a definição de serviços mínimos – que consiste num conceito indeterminado - pode ser levada a cabo por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (arts. 57.º, n.º 3, da CRP e 537.º e 538.º, n.º 1 do CT).

3. Responda às dúvidas suscitadas por **António** quanto ao conteúdo das cláusulas da Convenção Coletiva. (4,5 valores)

1. Referência ao âmbito pessoal da convenção coletiva e vinculação de **António** (arts. 496.º e ss., do CT);

2. Análise da questão concernente ao período experimental, referindo que não se trata de uma situação retroatividade nos termos o art.478.º, n.º 1, c), do CT, mas sim de retrospetividade, aplicando-se para o futuro a situações jurídicas passadas;

3. Análise quanto à duração dos dias de férias: as disposições estabelecidas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho poderão ser afastadas por contrato de trabalho

quando este último estabeleça condições mais favoráveis para o trabalho (art. 476.º, do CT), o que sucede *in casu*, uma vez que **António** beneficia de um período de duração de férias mais longo do que o estabelecido na convenção coletiva;

4. Apreciação da diferença de tratamento entre os vários colegas da empresa, nomeadamente, se o mesmo poderá violar o princípio da igualdade, analisando o regime dos arts. 23.º e ss., do CT.

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

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

2. 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);

3. 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 motivo elencado *in casu*, salvaguardando-se os casos de greve ilícita;

4. 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;

5. Análise no que concerne aos serviços mínimos, constitucionalmente previstos (art. 57.º, n.º 1, da CRP), cuja proposta deve constar do aviso prévio (art. 534.º, n.º 3, do CT), referindo que a empresa enquadra-se no âmbito do art. 537.º, n.º 1, n.º 2, h), do CT, sendo o elenco do n.º 2 meramente exemplificativo; estando os serviços mínimos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o decretamento de serviços mínimos inferiores constitui incumprimento contratual; referir a situação jurídica dos trabalhadores que prestam serviços mínimos (art. 537.º, n.º 4, do CT).

Ponderação global: 2 valores