

Faculdade de Direito de Lisboa

Direito do Trabalho III

(Exame de recurso)

Regência: Pedro Madeira de Brito

20 de Junho de 2023
minutos

Duração da prova: 90

I - Comente duas e apenas duas das seguintes afirmações:

1. Indique o sentido interpretativo que deve ser dado ao artigo 20.º da Diretiva (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019 sobre condições de trabalho previsíveis e transparentes quando afirma: sob a epígrafe “Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis”
 1. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.
 2. A presente diretiva não prejudica a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.
 3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União

Tópicos de correção: A questão que se pretende ver esclarecida é a da aplicação do princípio do tratamento mais favorável no âmbito das relações entre o Direito da União Europeia e o Direito Interno. O n.º 2 do artigo 20.º aponta para o reconhecimento da possibilidade de as convenções coletivas constituírem instrumento de transposição através do estabelecimento de condições mais favoráveis, o que igualmente constitui tópico de análise

2. A liberdade sindical inclui o direito à greve. Aquela liberdade e este direito devem ser reconhecidos aos militares das forças armadas por força do Direito Internacional do Trabalho.

Tópicos de correção: A liberdade sindical constitui um princípio fundamental do direito do trabalho e comporta uma plêiade de direitos, pelo que se deve discutir se o direito à greve é uma decorrência do reconhecimento da liberdade sindical. Por outro lado, são conhecidas as limitações ao direito à greve para a Administração Pública, forças de segurança e forças armadas. Estas limitações devem ser analisadas à luz dos instrumentos de Direito Internacional do Trabalho, em particular.

3 A convenção n.º 190 da OIT sobre violência e assédio no Mundo do Trabalho não foi ainda ratificada por Portugal. Qual a importância da sua ratificação?

Tópicos de correção: Importância da ratificação das convenções coletivas para efeitos da entrada em vigor das convenções e bem assim para a eficácia das convenções coletivas. Análise do regime legal português para perceber se a Convenção acrescenta regras de proteção contra o assédio.

4. Os direitos dos trabalhadores podem ser considerados como Direitos Fundamentais

Tópicos de Correção: Existem direitos fundamentais dos trabalhadores nos instrumentos de internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos instrumentos regionais de Direitos Humanos. Também a OIT tem reconhecido Direitos Fundamentais dos Trabalhadores através de diferentes convenções (8 convenções consideradas fundamentais)

II – Comente uma e apenas uma das seguintes decisões

1. No Acórdão 12 de janeiro de 2023, proc. n.º C-356/21 afirmou-se o seguinte:

“O artigo 3, n.º 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que se opõe à legislação nacional que tem por efeito excluir, a título de livre escolha do cocontratante, da proteção contra a discriminação que deve ser conferida ao abrigo desta diretiva a recusa, motivada pela orientação sexual de uma pessoa, de celebrar ou renovar com esta última um contrato que tem por objeto a realização, por essa pessoa, de certas prestações no âmbito do exercício do trabalho independente”.

Tópicos de Correção: A questão essencial a debater e que torna a decisão muito importante é abrangência nesta Diretiva de trabalhadores independentes e direcionado à renovação de um contrato de prestação de serviço. Esta extensão implica identificar as diferentes formas pelas quais o Tribunal de Justiça da União Europeia tem determinado o âmbito de aplicação das Diretivas e, em especial, o conceito de trabalhador que se distânciava do trabalhador subordinado.

2- No Acórdão de 15 de dezembro de 2022, processo C- 311/21CMV entendeu-se que o **artigo 5.º, n. 3, da Diretiva 2008/104 sobre trabalho temporário deve ser interpretado no sentido de que:**

as convenções coletivas que, ao abrigo desta disposição, autorizam diferenças de tratamento em matéria de condições fundamentais de trabalho e emprego em detrimento dos trabalhadores temporários devem poder ser objeto de uma fiscalização jurisdicional efetiva a fim de que seja verificado o respeito, pelos parceiros sociais, do seu dever de garantir a proteção geral desses trabalhadores.

Tópicos de Correção: Este Acórdão abordou a questão da transposição das Diretivas através de contratação coletiva e da necessidade das convenções coletivas serem objeto de fiscalização jurisdicional. Mas importante ainda afirmou o dever de garantia que os parceiros sociais têm quanto aos trabalhadores e na concretização do Direito Europeu do Trabalho.

3. No Acórdão de 2 de março de 2023 proc. C-477/2 entendeu Tribunal de Justiça da União Europeia que **O artigo 5.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”**

Tópicos de Correção: O Acórdão reconhece a importância da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia o reconhecimento do direitos dos trabalhadores e da sua articulação com o Direito Derivado que deve ser interpretado em conformidade com aquela Carta. Deve ser feita um enquadramento do Direito Derivado e dos diferentes instrumentos internacionais que com ele devem ser conjugados.

4- No Acórdão Processo C-675/21 o Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu que a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos e ve ser interpretada no sentido de que:

a inexistência de vínculo contratual entre o cedente e o cessionário de uma empresa ou de um estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento é irrelevante para a determinação da existência de uma transferência na aceção desta diretiva.

Tópicos de Correção: O comentário deveria incidir sobre a ideia de interpretação da aplicação da convenção coletiva que o Tribunal de Justiça da União Europeia tem feito e a sua conjugação com as disposições nacionais. É esperado especial enfoque no papel daquela instância jurisdicional.

Cotação: Grupo I - 10 valores

Grupo II - 8 valores

Apreciação global e organização das respostas - 2 valores