

**Grupo I (15 valores)**

Em janeiro de 2021, **Joana** celebrou com o **Hotel Liberdade** um contrato de trabalho sem termo para exercício das funções de empregada de limpeza. Em 1 de junho de 2023, o **Hotel** comunicou a todos os trabalhadores de limpeza, incluindo **Joana**, a intenção de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores de limpeza do hotel (15 no total), em razão da intenção de externalizar a atividade para uma empresa de limpezas.

Como não existia nenhuma estrutura de representação coletiva, o **Hotel** entendeu não promover qualquer negociação e comunicou a decisão de despedimento em 17 de julho de 2023.

O **Hotel** mantinha com o **Sindicato dos Rececionistas** uma convenção coletiva que previa um valor de compensação por despedimento coletivo corresponde a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. Essa convenção tinha sido objeto de portaria de extensão, aplicável a todos os trabalhadores do **Hotel**, mas o **Hotel** entende que o mesmo não se aplica aos trabalhadores de limpeza, por isso tenciona pagar apenas 14 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano de antiguidade, o que indicou na comunicação final de despedimento.

No dia 21 de julho, enquanto lavava o piso 4 do hotel, **Joana** foi vítima de um tiro desferido por **Luís**, seu admirador de longa data, que descobrira recentemente o seu noivado com outra pessoa e se deslocou ao hotel com o intento de alvejá-la. **Joana** viria a falecer no dia seguinte.

**Responda às seguintes questões:**

1. Analise a regularidade e licitude do despedimento conduzido pelo **Hotel**, tendo em conta o fundamento invocado e o procedimento adotado. **(5 valores)**
2. Aprecie a aplicação da convenção mantida entre o **Hotel** e o **Sindicato dos Rececionistas** e, em consequência, o valor da compensação por despedimento aplicável ao caso, assim como as eventuais consequências da inobservância do valor previsto na convenção coletiva objeto de extensão. **(5 valores)**
3. Analise o acidente sofrido por **Joana** e as suas consequências na relação laboral, em particular, no tocante à cessação. **(5 valores)**

**Grupo II (3 valores)**

Comente **um** dos seguintes textos:

1. “têm capacidade para celebrar convenções coletivas de trabalho as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores; excepcionalmente, [...] admite-se hoje que a comissão de trabalhadores possa negociar uma convenção coletiva no âmbito da correspondente empresa, por delegação sindical” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1142).
2. “Com a previsão da obrigação de prestação de serviços necessários à manutenção e segurança de equipamentos e instalações por parte das Associações Sindicais e dos trabalhadores durante a greve [...], pretende-se obstar a que a greve atinja ou afete a aptidão funcional da empresa ou do estabelecimento para a retoma da laboração normal depois de finalizada a paralisação, e, mediatamente, salvaguardar o princípio da iniciativa económica privada (art.º 61.º da CRP)” (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24.02.2021, Proc. n.º 1566/18.4T8FNC.L1-4).

**Critérios de Correção:**

**Grupo I (15 valores)**

**1. Analise a regularidade e licitude do despedimento conduzido pelo Hotel, tendo em conta o fundamento invocado e o procedimento adotado. (5 valores)**

- Aplicação do CT (artigo 7.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);
- Explicitação do princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP; artigo 338.º do CT);
- Enquadramento da intenção do Hotel à luz do despedimento coletivo, tendo em conta os motivos invocados (de natureza estrutural) e o número de trabalhadores em causa (15 no total) – artigos 359.º, n.ºs 1 e 2, al. b), em particular;
- Análise da motivação invocada pelo Hotel à luz do disposto no artigo 338.º-A do CT; discussão sobre se a norma impede o despedimento dos trabalhadores no caso e ponderação da sua constitucionalidade;
- Descrição do procedimento de despedimento coletivo e respetivas fases – comunicações iniciais, fase de informações e negociação, com intervenção do ministério responsável, e decisão final, com respeito pelo pré-aviso legalmente aplicável – artigos 360.º, 361.º, 362.º e 363.º do CT. Em particular, discussão sobre a obrigatoriedade de realização da fase de informações e negociação quando não exista estrutura de representação coletiva de trabalhadores (pré-existente ou *ad-hoc*);
- Análise da licitude do despedimento promovido pelo Hotel, nos termos dos artigos 381.º e 383.º do CT, em particular, tendo em conta as als. a) e b) do artigo 383.º.

**2. Aprecie a aplicação da convenção mantida entre o Hotel e o Sindicato dos Rececionistas e, em consequência, o valor da compensação por despedimento aplicável ao caso, assim como as eventuais consequências da inobservância do valor previsto na convenção coletiva objeto de extensão. (5 valores)**

- Identificação e caracterização da convenção (IRCT negocial, convenção coletiva, acordo de empresa; artigos 56.º CRP, 1.º, 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, al. c), CT), competência dos outorgantes (artigos 56.º CRP e 443.º, n.º 1, al. a), CT) e delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – artigo 496.º do CT, material – artigo 492.º do CT, geográfico – artigo 492.º do CT, e temporal – artigos 499.º e 519.º do CT); identificação do conteúdo obrigacional e normativo; caracterização como convenção, em princípio, horizontal, tendo em conta que se trata de um sindicato horizontal (apenas pode representar os rececionistas);
- Referência ao valor da compensação a pagar aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo – artigo 366.º do CT –, atualmente fixada em 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- Imperatividade do regime da cessação (artigo 339.º do CT). Porém, os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 339.º, n.º 3, do CT); nesse sentido, apreciação da validade da cláusula do AE à luz dos artigos 3.º, n.º 1, 339.º, n.º 3, e 478.º, n.º 1, al. a), do CT;
- Identificação e caracterização da portaria de extensão (IRCT não negocial; artigos 1.º, 2.º, n.º 1 e 4, 514.º e seguintes, do CT);

**Ponderação global: 2 valores**

**Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**  
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A  
**Exame Escrito – Época Especial – 06.09.2023 / Duração: 90 minutos**

- Análise, em particular, da possibilidade de a PE estender a aplicação do AE aos trabalhadores de limpeza, tendo em conta o disposto no artigo 514.º, n.º 1, do CT; ponderação dos demais requisitos de emissão da PE (artigos 514.º, n.º 2 e 515.º);
- Em todo o caso, se se entendesse ser aplicável o valor constante da convenção, referência às consequências da inobservância do mesmo, concretamente, à eventual ilicitude do despedimento, tendo em conta o disposto no artigo 383.º, al. c); referência à indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação na decisão final (artigo 363.º, n.º 1, do CT).

**3. Analise o acidente sofrido por Joana e as suas consequências na relação laboral, em particular, no tocante à cessação. (5 valores)**

- Alusão ao direito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes de trabalho (artigo 59.º, n.º 1, al. f), da CRP; artigo 127.º, n.º 1, als. c), g) e h), do CT; artigos 281.º a 284.º do CT; LAT).
- Conceito de acidente (referência à subitaneidade, imprevisibilidade e exterioridade);
- Obrigatoriedade de transferência da responsabilidade para uma seguradora (artigos 283.º, n.º 5, do CT, e 79.º da LAT);
- Enquadramento do acidente sofrido por Joana à luz da LAT, tendo em conta os respetivos pressupostos – elementos subjetivo (artigo 4.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e artigo 3.º, da LAT), geográfico (artigo 8.º, n.º 1 e n.º 2, al. a), da LAT) e temporal (artigo 8.º, n.º 1 e n.º 2, al. b), da LAT), e dano típico (no caso, dano morte – artigo 8.º, n.º 1); referência, em particular, ao facto de, apesar de lhe ter sido comunicado o despedimento, o contrato de Joana estar ainda vigente, tendo em conta que o contrato de trabalho apenas cessa decorrido o pré-aviso referido no artigo 363.º, n.º 1, do CT, considerando também o n.º 4; referência ao art. 10.º da LAT quanto à prova da origem da lesão;
- Enunciação e aplicação do regime dos acidentes causados por terceiro, tendo em conta as circunstâncias do caso (artigo 17.º da LAT). Referência, em particular, ao facto de se manter um direito à reparação junto do empregador, sem prejuízo do direito de reparação contra o terceiro;
- Ponderação da aplicação do regime do agravamento da responsabilidade nos termos do art. 18.º da LAT, concretamente, por falta de segurança do hotel;
- Referência às prestações por morte (artigos 56.º e seguintes da LAT).

**Grupo II (3 valores)**

**1. “têm capacidade para celebrar convenções coletivas de trabalho as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores; excepcionalmente, [...] admite-se hoje que a comissão de trabalhadores possa negociar uma convenção coletiva no âmbito da correspondente empresa, por delegação sindical” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1142).**

**Ponderação global: 2 valores**

**Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**  
Direito do Trabalho II – 4.º Ano – Turma A  
**Exame Escrito – Época Especial – 06.09.2023 / Duração: 90 minutos**

- Enunciação dos sujeitos com capacidade para celebrar convenções coletivas, à luz do disposto nos arts. 56.º CRP e 3.º e 443.º, n.º 1, al. a), CT;
- Enquadramento constitucional e legal das comissões de trabalhadores – artigos 404.º, al. b), e 415.º e seguintes do CT; referência à ausência de capacidade para a celebração de convenções coletivas em nome próprio;
- Identificação e definição da negociação coletiva atípica; distinção face ao regime do artigo 491.º, n.º 3, do CT; enquadramento da negociação coletiva atípica à luz do artigo 2.º do CT.

**2. “Com a previsão da obrigação de prestação de serviços necessários à manutenção e segurança de equipamentos e instalações por parte das Associações Sindicais e dos trabalhadores durante a greve [...], pretende-se obstar a que a greve atinja ou afete a aptidão funcional da empresa ou do estabelecimento para a retoma da laboração normal depois de finalizada a paralisação, e, mediatamente, salvaguardar o princípio da iniciativa económica privada (art.º 61.º da CRP)” (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24.02.2021, Proc. n.º 1566/18.4T8FNC.L1-4).**

- Enquadramento constitucional (artigo 57.º da CRP) e laboral (artigos 530.º e seguintes do CT) do direito à greve;
- Apresentação dos elementos integrantes da noção de greve: abstenção de trabalhar; concertação entre trabalhadores; pluralidade de trabalhadores; fins;
- Referência à natureza não absoluta do direito à greve, que está limitado e regulamentado, nomeadamente, quanto ao procedimento (artigos 531.º e 534.º do CT) e, em particular, à prestação de serviços mínimos (artigo 537.º do CT);
- Definição e enquadramento dos serviços mínimos, em particular, dos serviços mínimos necessários ao suporte de emprego, sua relevância e enquadramento legal (artigos 534.º, n.º 3, 537.º, n.º 3, e 538.º do CT).