

GRUPO I

(6 valores)

A **Clínica de Radiologia de Lisboa, Lda. (CRL)**, pretendendo admitir um técnico de radiologia, publicou um anúncio de jornal com o seguinte teor: “*Procura-se Técnico de Radiologia do sexo masculino, com idade até 40 anos*”.

Ana, trabalhadora da **CRL** e dirigente sindical, manifestou, numa entrevista a um programa de televisão, o seu repúdio por este anúncio de emprego, que considera violador da lei.

Divulgou, ainda, publicamente, que a **CRL** exige que as suas trabalhadoras façam anualmente testes de gravidez.

Quid iuris?

Critérios de correção:

1. Descrição do quadro constitucional e civil dos direitos de personalidade, e das posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes nas questões discutidas.
2. Ponderação da licitude do anúncio de emprego à luz da proibição de discriminação e direito à igualdade no acesso a emprego (arts. 23.º e ss do Código do Trabalho, CT);
3. Análise da exigência dos exames de gravidez, nos termos do disposto nos arts. 16.º, 17.º e 19.º do CT;
4. Ponderação da conduta de **Ana**, nos termos do disposto nos arts. 14.º e 15.º do CT, nomeadamente, a publicidade e veracidade das afirmações, o estatuto de **Ana** e o interesse público na sua divulgação.

GRUPO II

(12 valores)

Nos termos do artigo 273.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o valor da remuneração mínima mensal garantida foi de 557€ em 2017 (DL n.º 86-B/2016, 29-12) e de 580€ em 2018 (DL n.º 156/2017, 28-12).

Em janeiro de 2017, a **Associação Portuguesa dos Produtos de Lacticínios (APPL)** e o **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar (STIA)** celebraram uma convenção coletiva aplicável ao setor que previa:

- a) Que durante os primeiros dois anos de vigência da convenção, o **STIA** não poderia, em caso algum, declarar greve;
- b) Um valor de 700 Euros como remuneração mínima mensal garantida para o setor.

Em março de 2017, foi emitida uma portaria de extensão que determinou a aplicação das condições de trabalho constantes da convenção de janeiro de 2017 às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço.

Em dezembro de 2017, como forma de protesto contra o aumento dos impostos sobre os combustíveis, o **STIA** declarou uma greve na empresa **Produtora de Lacticínios, S.A. (PL)**.

Por ter aderido à greve, **Bernardo**, trabalhador da **PL**, não recebeu o prémio de assiduidade pago pela empresa a todos os trabalhadores sem ausências no ano civil.

Em janeiro de 2018, a **APPL** e o **STIA** celebraram nova convenção coletiva que substituiu a anterior e que continha uma tabela salarial com valores inferiores aos constantes da convenção de janeiro de 2017.

Quid iuris?

CrITÉrios de correção:

1. Enquadramento da lei e da convenção coletiva no sistema de fontes do direito do trabalho, apreciação do fundamento e relevância da convenção coletiva e descrição das posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes nas questões discutidas.
2. Qualificação do artigo 273.º, n.º 1, como norma imperativa mínima e explicitação do seu significado em contexto de direito do trabalho.
3. Identificação e definição e classificação das convenções coletivas mencionadas e delimitação dos respetivos âmbitos de aplicação, com referência, *maxime*, aos artigos 1.º; 2.º, n.º 1-3, al. a); 496.º, n.º 1-2; 492.º, n.º 1, al. c); 499.º, n.º 2; e 481.º.
4. Identificação e classificação das entidades outorgantes, com referência, *maxime*, aos artigos 442.º, n.º 1, als. b) e a), n.º 2, als. c) e a); 443.º, n.º 1, al. a).
5. Análise da validade das cláusulas da convenção coletivas de janeiro de 2017, com referência, *maxime*, aos artigos 3.º, n.º 1-3; 273.º, n.º 1; 478.º, n.º 1, al. a); 542.º do CT.
6. Conceito e fundamento da portaria de extensão e breve enquadramento do regime aplicável, nomeadamente o quadro legal (arts. 2.º/1 e 4, e 514.º ss do CT) e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017;
7. Qualificação da conduta dos trabalhadores à luz da noção de greve e das suas modalidades, considerando a forma de declaração e os trabalhadores abrangidos, apreciando a validade dos objetivos e do fundamento invocado, e explicando o regime aplicável, com referência, *maxime*, aos artigos 530.º, 531.º, 536.º e 541.º do CT.
8. Análise da possibilidade da decisão de não atribuição do prémio de assiduidade, atenta a natureza e tutela do direito de greve, com referência, *maxime*, aos artigos 536.º e 540.º do CT.
9. Aplicação do regime da sucessão de convenções coletivas e distinção relativamente ao paralelismo e concorrência de convenções, e ponderação da admissibilidade da redução dos valores constantes da tabela salarial da convenção anterior, com referência, *maxime*, ao artigo 503.º do CT.
10. Análise dos efeitos da cessação da vigência da convenção de janeiro de 2017 sobre a vigência da portaria de extensão.

Ponderação global: 2 valores

Clareza na apresentação das ideias e na expressão escrita