

Grupo I

A 1 de junho de 2021, a empresa **Restaurantes Sabor e Nutrição (RSN)** contratou **António** como trabalhador, para desempenhar funções de ajudante de cozinha, no seu estabelecimento de Lisboa, sendo entregue a **António** um formulário no qual eram solicitadas informações sobre o seu estatuto sindical, indicando **António** que se encontrava filiado no **Sindicato Nacional da Restauração**. A 1 de julho de 2021, a **RSN** acorda com **António** que este passará a realizar a sua prestação no estabelecimento do Algarve. Assim que se apresenta nesse estabelecimento, é informado de que, em virtude de necessidades empresariais, passará a desempenhar funções de cozinheiro, ordem a que **António** obedece.

A 1 de novembro de 2022, foi publicada uma convenção coletiva celebrada entre a **RSN** e o **Sindicato Nacional da Restauração**, da qual constavam as seguintes cláusulas: (i) o empregador pode, a qualquer momento, controlar a utilização do endereço electrónico dos trabalhadores; (ii) o período anual de férias tem a duração máxima de 22 dias úteis. Dias depois da sua entrada em vigor, **António** é informado de que, a 1 de janeiro de 2023, irá adquirir o direito a 22 dias úteis de férias, o que este muito contesta tendo em conta que do seu contrato de trabalho constava que tinha direito a 24 dias úteis de férias por ano.

Em janeiro de 2023, a **RSN** decidiu vender o estabelecimento do Algarve à empresa **Sabores Tradicionais**, tendo sido comunicado a **António** que, a partir desse momento, seria trabalhador da **Sabores Tradicionais** e deixaria de estar sujeito à convenção coletiva celebrada entre a **RSN** e o **Sindicato Nacional da Restauração**. **António** apresenta oposição à alteração da sua entidade empregadora, invocando que a nova empresa proprietária não lhe inspira confiança.

- a) Pronuncie-se sobre a contratação de **António** e sobre as alterações contratuais de julho de 2021 (**5 valores**).
- Análise da possibilidade de a **RSN** pedir ao trabalhador que preste informações relativas ao seu estatuto sindical; caracterização da filiação sindical como um dado sensível face ao artigo 9.º, n.º 1, do RGPD; licitude da questão, tendo em conta o disposto nos artigos 106.º, n.º 2, 16.º e 17.º, n.º 1, a), do CT, bem como o disposto nos artigos 496.º e 458.º do CT.
 - Identificação do local de trabalho de **António** (artigo 193.º, n.º 1, do CT); contraposição entre a modificação unilateral do local de trabalho (sujeita aos limites dos artigos 194.º e ss do CT) e a modificação do local de trabalho por acordo (artigo 129.º, n.º 1, alínea f), *in fine*); licitude do acordo de modificação do local de trabalho.
 - Identificação do objeto do contrato de trabalho em sentido estrito (artigos 115.º, n.º 1, e 118.º, n.º 1, do CT); enquadramento da modificação unilateral de funções pelo trabalhador face ao disposto no artigo 118.º, n.ºs 2 e 3, e no artigo 120.º do CT; tomada de posição devidamente

fundamentada, bem como análise dos respetivos requisitos e consequências do seu incumprimento.

b) Pronuncie-se sobre o conteúdo da convenção coletiva celebrada, bem como sobre o número de dias úteis de férias a que **António** terá direito em 2023 (**5 valores**).

- Caracterização da convenção coletiva em causa (IRCT negocial, convenção coletiva, acordo de empresa – artigos 1.º e 2.º do CT; identificação dos âmbitos de aplicação pessoal, material, temporal e espacial – artigos 492.º, 1, c), 496.º, 499.º e 519.º do CT);
- Apreciação das cláusulas constantes da convenção coletiva:
 - 1.ª cláusula: discussão sobre a validade da cláusula, ao abrigo dos artigos 3.º, n.ºs 1 e 3, a); distinção consoante o controlo do endereço electrónico incida sobre o e-mail pessoal ou institucional; na primeira hipótese, conclusão pela impossibilidade de controlo da utilização de e-mail (artigo 16.º e 22.º/1 do CT); na segunda hipótese, possibilidade de regular o controlo da utilização do e-mail (artigo 22.º/2), bem como identificação dos seus limites (Deliberação da CNPD, n.º 1638/2013); invalidade da cláusula, nos termos do artigo 478.º, n.º 1, alínea a), do CT.
 - 2.ª cláusula: discussão sobre a validade da cláusula, ao abrigo dos artigos 3.º, n.ºs 1 e 3, h), e 238.º, n.º 1; ponderar a fixação de uma duração “máxima” do período anual de férias pela convenção coletiva, tendo em conta o disposto no artigo 476.º do CT e o artigo 3.º/1; tomar posição sobre a possibilidade de a convenção coletiva vedar a regulamentação mais favorável por contrato de trabalho e respetivas consequências.

c) Pronuncie-se sobre a venda do estabelecimento do Algarve para a **Sabores Tradicionais** e o destino do contrato de **António** (**5 valores**).

- Identificação da transmissão de estabelecimento (artigo 285.º do CT e ss), tratando-se de um ato transmissivo de uma unidade económica (artigo 285.º, n.ºs 1 e 5 do CT);
- Referência ao procedimento previsto nos n.ºs do artigo 286.º do CT, pelo que a transmissão não poderia produzir efeitos no momento da comunicação a António.
- Análise dos efeitos da transmissão na aplicação da convenção coletiva (artigo 285.º, n.º 14, e 498.º do CT), pelo que a aplicação da convenção coletiva continuar-se-ia a aplicar pelo período previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 498.º do CT;
- Possibilidade de oposição de António à alteração da entidade empregadora (artigo 286.º-A do CT); ponderação da necessidade de “prejuízo sério”, mesmo nos casos de falta de confiança na entidade

transmissória; efeitos da oposição e consequências da inexistência de prejuízo sério.

Grupo II

Comente **uma** das seguintes afirmações (**3 valores**):

1. “Além disso, entre as mencionadas exceções à irredutibilidade salarial fez-se alusão à diminuição ou extinção de certas prestações retributivas complementares, como, por exemplo, a compensação por trabalho noturno, que deixará de ser devida se o trabalhador passar a exercer a tarefa de dia (...)” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2022, p. 758).

- Noção de trabalho noturno (artigos 223.º e ss do CT) e direito ao acréscimo remuneratório previsto no artigo 266.º do CT;
- Qualificação do acréscimo previsto no artigo 266.º do CT como prestação retributiva nos termos do artigo 258.º, n.ºs 1 e 2, do CT; consequências da qualificação como retribuição (258.º, n.º 4, do CT);
- Âmbito de aplicação do artigo 129.º, n.º 1, alínea d), do CT, em particular, quanto às prestações retributivas que são contrapartida de um modo específico de prestar a atividade.

2. “Nestes termos, e como resultava do quadro constitucional, e também decorre do regime legal, o espaço de intervenção fixado para a portaria de condições de trabalho é consequência da natureza da norma, i.e., varia consoante seja, por exemplo, imperativa de conteúdo fixo, imperativa-permissiva ou supletiva” (LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2020, «artigo 3.º»).

- Caracterização da portaria de condições de trabalho (artigos 517.º e ss do CT) e enquadramento nas fontes de direito do trabalho (artigos 1.º, 2.º, n.ºs 1 e 4, do CT);
- Relação entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e a lei (artigo 3.º, n.ºs 1 a 3); em especial, análise da origem do artigo 3.º, n.º 2, do CT, tendo em conta o Ac. do Tribunal Constitucional n.º 306/2003.
- Ponderação do alcance do artigo 3.º, n.º 2, do CT, tendo em conta a qualificação das normas legais mencionada no excerto citado.