

I (15 valores)

António e Berta foram juntos a uma entrevista de emprego para secretariado na **Clínica Médica Saúde**. **Luísa**, a responsável pelos recursos humanos, entrevistou ambos e perguntou a **Berta** (mas não a **António**) se é casada e se tem ou pretende ter filhos, atendendo a que por vezes é preciso trabalhar horas extra. Apesar de incomodada com as perguntas, **Berta** respondeu, e ambos acabaram por aceitar o emprego, com início em 15/9/2023.

No contrato de trabalho de **António** encontra-se estipulado o seguinte: *o trabalhador aceita prestar trabalho suplementar sempre que solicitado pelo superior hierárquico, sem necessidade de justificação ou aviso com antecedência*. Por seu turno, no contrato de **Berta**, consta que: *a trabalhadora pode prestar o seu trabalho duas horas a mais por dia, e fora do horário estipulado, com um limite de dez horas por semana*.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Pronuncie-se sobre o processo de recrutamento e aprecie a validade das cláusulas dos contratos de trabalho de **António e Berta**. (5 valores)
 - a. Aplicação do CT (artigo 7.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);
 - b. Identificação do regime aplicável ao processo de recrutamento e apreciação sobre a licitude das questões colocadas, tendo presente o direito à reserva da vida privada (artigo 16.º CT), a não verificação dos pressupostos do artigo 17.º, 1, a) CT e o princípio da boa fé; referência e explicitação da teoria das três esferas; ponderação da eventual discriminação no processo de recrutamento entre António e Berta (artigos 24.º, 25.º e 30.º, 1 CT);
 - c. Caracterização do contrato de trabalho e identificação dos respetivos elementos essenciais (artigo 11.º CT);
 - d. Quanto à cláusula contratual de António: delimitação face ao regime de trabalho suplementar, explicando o seu conceito (art. 226.º do CT), no qual é obrigatória a emissão de uma ordem que justifique a sua prestação, nos termos do art. 227.º, 1 e 2 CT, não sendo admissível a vinculação prévia do trabalhador sem a verificação desses pressupostos; nulidade da cláusula (artigos 3.º, 4, 121.º, 122.º e 227.º CT e artigos 280.º e 294.º CC);
 - e. No que respeita à cláusula do contrato de Berta: afastamento do regime da adaptabilidade individual, porquanto apenas se prevê a prestação de acréscimo de trabalho, sem a necessária regulação da prestação de trabalho a menos e da consequente média (artigos 203.º e 205.º CT)

2. Suponha que foi publicada uma convenção coletiva celebrada entre a **Clínica Médica Saúde**, a **Clínica Viver** e o **Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Serviços (SNTS)**, na qual foi convencionado o seguinte: “O regulamento da empresa prevalece sempre sobre o acordado nos contratos de trabalho”. Considerando que os contratos de **António e Berta** (ambos filiados no **SNTS**) preveem que o subsídio de refeição, no valor de 10,00€, é considerado retribuição, enquanto o regulamento da **Clínica Médica Saúde** apenas estabelece um subsídio de 5,00€, nada dizendo quanto à sua natureza, indique, justificadamente, qual o regime aplicável ao subsídio de refeição. (5 valores)
 - a. Identificação e caracterização do IRCT; natureza negocial, convenção coletiva, acordo coletivo (artigo 56.º CRP e artigos 1.º, 2.º, 1, 2 e 3, b) CT); capacidade dos outorgantes para a celebração

- (artigos 56.º CRP e 443.º, 1, a) CT); delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – artigo 496.º CT, material – artigo 492.º CT, geográfico – artigo 492.º CT e temporal – artigos 499.º e 519.º CT); conclusão pela aplicação do CC a António e a Berta;
- b. Dicotomia entre as duas vertentes (contratual e normativa) do regulamento de empresa (artigos 104.º e 99.º CT, respetivamente);
 - c. Apreciação acerca da validade da cláusula, nos termos dos artigos 3.º, 1 e 4 e 104.º CT (considerando a vertente contratual do regulamento, que era a que estava em causa na hipótese) e conclusão pela sua nulidade: o regulamento (na sua vertente contratual) e o contrato de trabalho têm o mesmo valor (artigos 104.º e 478.º, 1 a) CT);
 - d. Identificação do regime aplicável ao subsídio de refeição (artigos 3.º, 4, 258.º e 260.º, 1, a) e 2 CT);
- 3. No dia de hoje, a Clínica Médica Saúde pretende cessar o contrato de António ao abrigo do período experimental, invocando que este foi autorizado a gozar um mês de férias em dezembro. Por sua vez, Berta entende que também tem direito a férias, tendo informado Luísa que gostaria de as gozar na primeira quinzena de fevereiro. Aprecie, justificadamente, as pretensões da Clínica Médica Saúde e de Berta. (5 valores)**
- a. Princípio da segurança no emprego (artigo 53.º CRP); Explicação do conceito, fundamento e duração do período experimental, no caso concreto de 90 dias (art. 112.º, n.º 1 al. a) CT) e equacionando a aplicação do artigo 112.º, 1, b) iii) CT);
 - b. Indicação da contagem do período experimental, de acordo com o art. 113.º, 2 CT, pelo que no dia de hoje (15/1/2024) o trabalhador já não se encontra neste período, não podendo o contrato cessar por esta via;
 - c. Apreciação do direito a férias de António em 2023, de acordo com os artigos 237.º, 238.º e 239.º, 1 e 2 CT, admitindo o gozo antes de decorridos 6 meses, por acordo (artigos 3.º, 4 e 239.º, 1 CT); Apreciação do direito a férias de Berta, de acordo com o disposto nos artigos 237.º, 238.º, 1, e 239.º, 1, 2 e 3 CT, pelo que Berta não poderia ainda exigir o gozo de férias, por não terem decorrido os seis meses completos de execução efetiva do contrato, a menos que obtivesse o acordo do empregador.

II (3 valores)

Comente, criticamente, um dos seguintes textos:

- 1. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”** (Ac. do S.T.J., 11.09.2019, Relator Ferreira Pinto)
 - a. Análise do regime do assédio laboral (artigo 29.º do CT), em especial os seus elementos constitutivos; Enquadramento no âmbito dos deveres do empregador e do trabalhador, com referência aos artigos 127.º, 1 a), c), g), h), k) e l) e 128.º, 1 a) CT);
 - b. Discussão a propósito da importância da relevância do dolo subjacente ao comportamento assediante;
 - c. Ponderação acerca da desnecessidade de intenção em ambas as modalidades de assédio, em especial no assédio sexual.

Ponderação global: 2 valores

2. Não existe diferença entre o regime dos contratos equiparados e a presunção legal de contrato de trabalho.
- a. Definição de contrato de trabalho (artigos 1152.º CC e 11.º CT).
 - b. Caracterização e apresentação dos seus elementos essenciais;
 - c. Explicação do disposto nos artigos 10.º e 12.º do CT quanto ao âmbito de aplicação e efeitos quanto à proteção do prestador com dependência económica e do trabalhador, concluindo pela diferenciação das normas; referência, em particular, à aplicação meramente parcial do regime laboral, decorrente do artigo 10.º, 1 CT; relação entre as presunções de contrato de trabalho (artigos 12.º e 12.º-A CT).

Boa sorte!