

Grupo I (15 valores)

Em janeiro de 2023, entrou em vigor uma convenção coletiva celebrada entre a **Associação Sindical de Enfermeiros de Lisboa (ASEL)** e a **Clínica Bem Estar**, com o seguinte teor:

- “a) o trabalhador pode realizar exclusivamente funções afins ou funcionalmente ligadas àquelas para que foi contratado, pelo período determinado pelo empregador;*
b) o exercício de tais funções confere ao trabalhador o direito a receber um acréscimo remuneratório no valor de 50 €, não podendo o contrato de trabalho prever um valor diferente”.

Amanda, filiada na **ASEL** e enfermeira da **Clínica Bem Estar** desde fevereiro de 2023, celebrou um contrato de trabalho nos termos do qual se estabelecia que: (i) o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas confere o direito a receber um acréscimo remuneratório no valor 60 €; e (ii) **Amanda** deve apresentar-se ao serviço na terça-feira de Carnaval.

1. Caracterize a convenção coletiva celebrada entre a **Associação Sindical de Enfermeiros de Lisboa** e a **Clínica Bem Estar** e aprecie a validade das suas cláusulas (5 valores).
 - Identificação e caracterização da convenção entre a empresa Clínica Bem Estar e a ASEL: IRCT de natureza negocial, convenção coletiva, acordo de empresa (artigos 56.º CRP e 1.º, 2.º/1, 2 e 3, c) CT); capacidade dos outorgantes para a celebração (artigos 56.º CRP e 443.º/1, a) CT); delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – art. 496.º CT, material – art. 492.º CT, geográfico – art. 492.º CT e temporal – arts. 499.º e 519.º CT).
 - Identificação das regras gerais que regulam a relação entre a lei e a convenção coletiva (artigo 3.º, n.ºs 1 e 3 CT).
 - Discussão da validade da Cláusula a) da convenção: objeto do contrato de trabalho em sentido estrito (artigo 115.º CT e 118.º, n.º 1, CT) e em sentido amplo (artigo 118.º CT, n.ºs 2 e ss); ponderação da acessoriedade e do caráter temporário do exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas como eventuais requisitos da polivalência funcional, tendo em conta o acordo das partes quanto ao objeto contratual e os limites ao poder de direção do empregador para a alteração unilateral do contrato (artigo 97.º CT).
 - Discussão da validade da Cláusula b) da convenção: quanto à primeira parte da Cláusula, identificação do regime previsto no artigo 267.º CT; equacionar diferentes interpretações da cláusula convencional: enquanto complemento fixo *adicional* ou enquanto complemento *substitutivo* do previsto no artigo 267.º CT; ponderação do princípio “para trabalho igual, salário igual” e a eventual existência de fundamento objetivo de diferenciação (artigo 59.º da CRP). Quanto à segunda parte da Cláusula, ponderar a imperatividade do artigo 476.º CT e a (im)possibilidade de a convenção coletiva vedar a regulação em sentido mais favorável por contrato de trabalho; ponderação do elemento histórico de interpretação tendo em conta a redação no CT2003.
 - Tendo concluído pela invalidade de alguma das cláusulas, alusão ao artigo 478.º, n.º 1, alínea a), CT e ao regime da redução.

Ponderação global: 2 valores

2. Analise as cláusulas do contrato de trabalho de **Amanda**, tendo ainda em conta que a **Clínica Bem Estar** confere aos seus trabalhadores o gozo da terça-feira de Carnaval desde 2010 (5 valores).
- Caracterização do contrato de trabalho de A. e identificação dos respetivos elementos essenciais (art. 11.º CT).
 - Quanto à Cláusula (i): equacionar diferentes interpretações da cláusula contratual, sendo que, consoante a interpretação sustentada, concluir pela validade ou pela invalidade da cláusula à luz dos artigos 267.º e 3.º, n.º 4, CT. Caso conclua no sentido da invalidade da cláusula, aplicar o artigo 121.º do CT.
 - Ponderar a aplicação da convenção coletiva a A., consoante esta esteja ou não filiada no ASEL (artigo 496.º CT); na hipótese de A. estar filiada ou de a convenção lhe ser aplicável por outra via (artigos 497.º CT ou 514.º CT), ponderar a aplicabilidade do regime contratual ou do regime convencional tendo em conta o disposto no artigo 476.º CT; valorização da coerência da resposta tendo em conta a posição tomada em relação à validade da Cláusula b) da convenção.
 - Quanto à Cláusula (ii): apreciação da existência de um uso laboral (artigo 1.º CT) em relação ao gozo da terça-feira de Carnaval (feriado facultativo nos termos do artigo 235.º, n.º 1 CT); requisitos para a formação de um uso laboral e identificação de jurisprudência relevante; irrelevância da data de contratação de A. para apurar a formação do uso. Análise da possibilidade de afastamento de um uso através de cláusula contratual.
3. A 1 de dezembro de 2023, **Amanda** verificou que a **Clínica Bem Estar** havia vendido diversas embalagens de xarope para tosse após o prazo de validade ter expirado, situação que denunciou numa entrevista exclusiva ao canal TV12, onde referiu que “o caso não choca, faz parte de uma falta de cuidado muito comum na Clínica Bem Estar”. No dia de hoje, **Amanda** recebe uma carta da **Clínica Bem Estar** a informá-la de que lhe será aplicada, com efeitos imediatos, uma sanção disciplinar de perda de 3 dias de férias (5 valores).
- Enquadramento do direito de denúncia na liberdade de expressão de A. (artigo 14.º do CT) e dos respetivos limites (artigos 14.º e 15 do CT); em particular, referência ao princípio da boa-fé e, face à elevada lesividade da denúncia pública, preferência pela denúncia interna.
 - Em todo o caso, proceder ao enquadramento da conduta de A. como uma infração ao artigo 128.º, n.º 1, alíneas a) e f), do CT e, conseqüentemente, como ilícito disciplinar, tendo em conta a referência à “falta de cuidado muito comum na Clínica Bem Estar”, que extravasa o alcance do direito de denúncia.
 - Poder disciplinar do empregador (artigo 98.º do CT); ponderar o decurso do prazo de 60 dias previsto no artigo 329.º, n.º 2, do CT e a eventual inviabilidade de aplicar uma sanção ao trabalhador ao dia de hoje; proibição de aplicação de sanção sem audiência prévia do trabalhador (artigo 329.º, n.º 6)

- Sanções legais (artigo 328.º do CT); critério de aplicação (artigo 330.º, n.º 1); problemas colocados pela sanção de perda de dias úteis de férias (artigo 328.º, n.º 1, alínea d) do CT): (i) quanto ao número de dias de férias abrangido (artigo 328.º, n.º 3, alínea b), face ao disposto no artigo 238.º, n.º 1, do CT); (ii) quanto à articulação entre o artigo 330.º, n.º 2, do CT e o regime da marcação e gozo de férias (artigo 241.º do CT).

Grupo II (3 valores)

Comente, criticamente, **um** dos seguintes textos:

1. Com o CT de 2009, a noção de contrato de trabalho deixou de referir-se à prestação de uma atividade “sob a autoridade e direcção” do beneficiário (expressão que constava do CT de 2003), com significativo impacto para a tarefa de qualificação.

- Noção de contrato de trabalho (artigo 11.º CT e 1152.º CC); identificação da expressão referida no texto como respeitando à subordinação jurídica e alusão à inclusão do termo “organização” no artigo 11.º CT de 2009.
- Noção de subordinação jurídica e sua articulação com os termos “autoridade”, “direção” e “organização”; diferentes formas e graus de intensidade da manifestação da subordinação jurídica.
- Ponderação crítica da afirmação tendo em conta os entendimentos doutrinários em torno da alteração introduzida ao artigo 11.º em 2009.

2. De entre as diferentes formas de flexibilização da organização do tempo de trabalho, o banco de horas tem especial interesse para o empregador, pois apenas ele pode funcionar como uma alternativa ao trabalho suplementar.

- Análise das diferentes formas de flexibilização da organização do tempo de trabalho e traços gerais do seu regime: adaptabilidade (artigo 204.º a 207.º CT); banco de horas (artigo 208.º CT) e horário concentrado (artigo 209.º CT).
- Noção de trabalho suplementar (artigo 226.º do CT), seus requisitos (artigo 227.º do CT), limites (artigo 228.º CT) e regime compensatório (artigo 229.º e ss e 268.º do CT); comparação com o regime do banco de horas, tendo em conta, em particular, o artigo 208.º, n.º 4 CT.
- Ponderação crítica da afirmação tendo em conta as limitações da adaptabilidade e do horário concentrado quanto à duração do período normal de trabalho médio no período de referência, bem como os pontos de contacto entre o banco de horas e o trabalho suplementar.

Ponderação global: 2 valores