

A **Fábrica de Desporto** dedica-se ao fabrico de artigos desportivos. Na sequência do desaparecimento de centenas de raquetes de ténis produzidas pela empresa, esta aprovou um Regulamento pelo qual todos os trabalhadores aceitam que a empresa tenha acesso às suas contas bancárias e a quaisquer contas de email, para verificar a entrada de dinheiro que possa estar relacionado com a venda das raquetes desaparecidas e para investigação de eventuais infrações disciplinares.

Em janeiro de 2024 entrou em vigor uma convenção coletiva celebrada entre a **Fábrica de Desporto** e o **Sindicato da Indústria Desportiva**, nos termos da qual foi estabelecido o seguinte:

- a) A Tabela Salarial comporta dez índices, iniciando-se em €750 (Nível 1) e terminando em €4000,00 (Nível 10), sendo certo que o Nível 1, por estar abaixo do salário mínimo nacional, apenas se aplica aos trabalhadores contratados a termo e aos trabalhadores estrangeiros;
- b) O período experimental para a generalidade dos trabalhadores fabris é de 120 dias, sendo reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 6 meses.
- c) O período anual de férias é aumentado: (i) 3 dias, caso o trabalhador não tenha faltas no ano civil anterior; (ii) 2 dias, caso o trabalhador tenha até duas faltas; (iii) 1 dia, caso o trabalhador tenha três faltas. Para efeitos desta cláusula, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Em junho de 2024, **Bernardo**, que havia sido contratado a termo incerto e que passou a receber como Nível 1, decide reclamar o pagamento do salário mínimo nacional, invocando que tal nível apenas se aplica aos contratados a termo que simultaneamente sejam estrangeiros, o que não é o seu caso.

**Responda, justificadamente, às seguintes questões:**

1. Analise o Regulamento quanto ao acesso às contas bancárias e às contas de correio eletrónico dos trabalhadores. (4,5 valores)
  - a. *Caracterização do poder regulamentar e do processo de elaboração do Regulamento Interno (RI) da empresa, incluindo a necessidade de auscultação da comissão de trabalhadores e a entrada em vigor do RI (art. 99.º).*
  - b. *Dicotomia entre as duas vertentes (contratual e normativa) do regulamento interno (artigos 104.º e 99.º CT, respetivamente); em particular, enquadramento na faceta contratual.*
  - c. *Direito do trabalhador à reserva da intimidade da vida privada, à proteção dos dados pessoais e à confidencialidade das mensagens (artigos 26.º da CRP, 16.º, 17.º e 22.º do CT, bem como RGPD).*
  - d. *Ponderação do acordo do trabalhador (artigo 104.º, n.º 2) para efeitos de limitação voluntária de direitos de personalidade (artigo 81.º do CT) e como fundamento de licitude do tratamento de dados pessoais (artigo 6.º do RGPD e 28.º da Lei 58/2019), em particular, tendo em conta a natureza “livre” e “expressa” do consentimento.*

## Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Direito do Trabalho I – 4.º Ano – Turma A – Exame Escrito (Época de Coincidência)

23 de Janeiro de 2025 – 90 minutos

---

- e. *Ponderação da “investigação” de “eventuais” infrações disciplinares como fundamento autónomo de licitude do tratamento dos dados e sua inadmissibilidade; proibição de o empregador aceder às contas de e-mail pessoais dos seus trabalhadores e às suas contas bancárias; possibilidade de o empregador controlar a utilização do e-mail institucional e limites a esse controlo, considerando o artigo 18.º da CRP e a Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD; concretamente, ilicitude do controlo pretendido pelo empregador atenta a finalidade de policiar os trabalhadores e, ainda, a desproporcionalidade das medidas.*
2. *Aprecie a validade da Tabela Salarial (Cláusula (b)) da Convenção Coletiva, em particular quanto ao respetivo Nível 1 e analise a reclamação (e respetivo fundamento) apresentada por Bernardo (4,5 valores)*
- a. *Identificação e caracterização do IRCT; natureza negocial, convenção coletiva, acordo de empresa (artigo 56.º CRP e artigos 1.º, 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, al. c)); capacidade dos outorgantes para a celebração (artigos 56.º CRP e 443.º, 1, a) CT), e 2.º, n.º 3, al. c)); apreciação da aplicação da convenção coletiva a Bernardo, tendo em conta os 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); em particular, equacionar a hipótese de B estar ou não filiado.*
- b. *Referência às regras de interpretação da convenção coletiva, em particular quanto ao seu conteúdo normativo, apurando se os pressupostos “contratado a termo” e “trabalhador estrangeiro” são cumulativos ou alternativos.*
- c. *Apreciação da tabela salarial da convenção, concluindo pela invalidade da norma relativa ao Nível 1, tendo em conta o disposto nos arts. 3.º, n.º 1, e 273.º do CT e a RMMG à data de entrada em vigor da convenção (Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro).*
- d. *Princípio da igualdade (artigo 13.º CRP, mais especificamente, princípio para trabalho igual, salário igual, artigo 59.º, n.º 1, al. a)) e suas concretizações quanto aos trabalhadores estrangeiros (art. 4.º) e contratados a termo (art. 146.º, n.º 1); violação da proibição da não discriminação (art. 25.º, n.º 1) no Nível 1 da Tabela (direta, quanto ao fator “nacionalidade” – artigos 23.º, n.º 1, al. a), 24.º, n.º 1 e 2, al. c), sem prejuízo do n.º 3, al. a), bem como, eventualmente, quanto à contratação a termo, indireta, em função do sexo, artigos 23.º, n.º 1, al. b), 24.º, n.º 1 e 2, al. c)); ausência de motivo objetivo que legitime a distinção (artigo 25.º, n.º 2).*
- e. *Ponderação da aplicação do artigo 26.º, n.º 2, ex vi n.º 3, tendo B., se filiado, direito a receber o valor mínimo previsto para os trabalhadores nacionais e contratados por tempo indeterminado.*
3. *Análise a Cláusula (b) da Convenção Coletiva relativa à duração do período experimental (4,5 valores)*
- a. *Enquadramento do período experimental, suas finalidades e regime (artigo 111.º,*

Ponderação global – 2 valores

- n.º 1, e ss); articulação do regime do período experimental com o artigo 53.º da CRP.*
- b. *Quanto à primeira parte da cláusula, referência à duração do período experimental para a generalidade dos trabalhadores da Fábrica de Desporto (90 dias, artigo 112.º, n.º 1, al. a)), não podendo essa duração ser aumentada por IRCT (artigo 3.º, n.º 1, in fine, e artigo 112.º, n.º 7), pelo que a cláusula da convenção será, nessa parte, inválida;*
- c. *Quanto à segunda parte da cláusula, ponderação do art. 112.º, n.º 6; em particular, redução do lapso de tempo relevante para a contabilização de estágio profissional anterior (de 12 para 6 meses); invalidade da cláusula (art. 53.º da CRP e, indiretamente, artigo 112.º, n.º 7).*
- d. *Valorização das respostas que ponderem a (in)constitucionalidade do artigo 112.º, n.º 6, por violação do princípio da igualdade; na hipótese de o aluno sustentar uma redução teleológica do artigo 112.º, n.º 6, apenas considerando a norma aplicável aos casos previstos no n.º 5 do artigo 112.º, ponderar a maior favorabilidade da segunda parte da norma quanto à generalidade dos trabalhadores que tenham anterior estágio profissional com avaliação positiva com empregador diferente.*
4. Analise a Cláusula (c) da Convenção Coletiva, relativa à majoração das férias. (4,5 valores)
- a. *Referência ao regime das férias (artigo 237.º e ss) e à possibilidade de o IRCT incidir sobre a duração do período de férias, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador (artigo 3.º, n.º 3, alínea h), e 238.º, n.º 1).*
- b. *Noção de falta (artigo 248.º) e distinção entre faltas justificadas e injustificadas (artigo 249.º, 253.º e 254.º); efeitos das faltas justificadas (artigo 255.º) e injustificadas (artigo 256.º) para efeitos de assiduidade, antiguidade e retribuição; prima facie, possibilidade de, por IRCT, regular os efeitos das faltas (artigo 250.º, a contrario).*
- c. *Ponderação da natureza da majoração de férias, como forma de premiar a assiduidade do trabalhador ou penalizar o trabalhador faltoso e consequências do entendimento adotado.*
- d. *Em particular, quanto à valoração das faltas justificadas para efeitos de majoração de férias, ponderar os diferentes interesses tutelados pelo artigo 249.º, n.º 2, do CT, e a eventual natureza discriminatória da norma (discriminação indireta – artigo 23.º, n.º 1, alínea a), tendo em conta a possibilidade de afetar desproporcionalmente categorias protegidas de trabalhadores).*