

**GRUPO I**

(6 valores)

Em finais de 2018, uma empresa proprietária de um supermercado pretende:

a) Inserir dispositivos de geolocalização (GPS) em telemóveis de serviço - que captam todos os pontos do percurso a cada 5 minutos, bem como a forma da sua utilização por parte dos trabalhadores -, com a finalidade de controlar o estado e o funcionamento dos equipamentos;

b) Aprovar um Código de Conduta por regulamento interno, nos termos do qual, entre outras regras, só é considerada como assédio a conduta reiterada ao longo de um mínimo de seis meses.

Os trabalhadores opõem-se a estas pretensões, reclamando, em relação à primeira, interferência ilícita na vida privada, intervenção da Comissão Nacional de Dados e consentimento expresso de cada trabalhador; e, em relação à segunda, invalidade parcial do regulamento.

*Quid iuris?*

- 1) Descrição do quadro constitucional e civil dos direitos de personalidade, e das posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes nas questões discutidas.
- 2) Enquadramento do recurso pelo empregador a dispositivos GPS no tema da reserva da vida privada, vigilância à distância e tutela dos dados pessoais do trabalhador; e ponderação da verificação concreta dos pressupostos negativos e positivos, com referência, *maxime*, aos artigos 20.º e 21.º.  
Alusão à adequação actual da validade das exigências relativas ao consentimento do trabalhador e à autorização da CNPD, considerando o RGPD n.º 679/2016, de 23-04; e indicação das orientações da CNPD constantes da Deliberação n.º 7680/ 2014 (sobre tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral).
- 3) Ponderação da validade parcial do regulamento interno de empresa, considerando a noção e as modalidades de assédio e o novo dever do empregador de aprovação de códigos de conduta, com referência, *maxime*, aos artigos 99.º, 104.º, 29.º, n.º 2 e n.º 3, 127.º, n.º 1, al. k); análise da natureza do regulamento interno e sua qualificação como fonte de Direito, bem como dos códigos de conduta.

**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 FSC (Federação de Sindicatos do Comércio de Portugal) celebrou com a UAC (União das Associações Comerciais do Norte), uma convenção colectiva aplicável ao sector do comércio, que, sem prazo de vigência, previa, entre outras regras, para os operadores de caixas registradoras, um salário de 700€ que não podia ser aumentado por contrato de trabalho.

Em Janeiro de 2018, o Supermercado LuzAzul, sito no Porto e filiado na ACL (Associação de Comércio do Norte), por sua vez filiada na UAC, celebrou com o STC (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Norte), membro da FSC,

Ponderação global: 2 valores

uma convenção colectiva aplicável a todos os trabalhadores do Supermercado LuzAzul, prevendo, entre outras regras, um salário de 550€.

Leonor, não sindicalizada, a trabalhar como caixa no Supermercado LuzAzul desde 2010, e a auferir 600€ em finais de 2018, informa o empregador que pretende a aplicação da convenção celebrada em Janeiro de 2017 e o direito a auferir um salário de 700€.

Como forma de apoio aos trabalhadores operadores de caixas registradoras, tendo presente os fracos salários pagos pelo Supermercado LuzAzul, todos os restantes 100 trabalhadores do Supermercado decidem fazer o que designam de “greve da farda” e que consiste na recusa em usar o uniforme exigido para cada tipo de função.

*Quid iuris?*

1. Enquadramento da lei e da convenção coletiva no sistema de fontes do direito do trabalho 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. Definição e classificação das convenções coletivas mencionadas (contrato coletivo e acordo de empresa) e delimitação dos respetivos âmbitos (incluindo a vigência), com referência, *maxime*, aos artigos 1.º; 2.º, n.º 1-3; 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 das convenções coletivas e do contrato de trabalho sobre salário, com referência, *maxime*, aos artigos 3.º, n.º 1-3; 273.º, n.º 1; 478.º, n.º 1, al. a); 476.º; 3.º, n.º 4; 121.º, n.º 1.
6. Explicação da viabilidade da pretensão de Leonor, com referência, *maxime*, aos artigos 496.º, n.º 1-3; 444.º, n.º 1, 5-6; 497.º; 492.º, n.º 5.
7. Explicitação da situação de concorrência quanto às convenções coletivas aplicáveis aos mesmos trabalhadores, afastando a situação de paralelismo e de sucessão de convenções coletivas, com referência, *maxime*, aos artigos 496.º, n.º 1-2; 481.º; 482.º, n.º 1, al. a); e 503.º.
8. Qualificação da conduta designada pelos trabalhadores como “greve ao uniforme”, 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 explicando o regime aplicável, com referência, *maxime*, aos artigos 530.º; 531.º, n.º 1-2; 536.º; 541.º, n.º 1;

**Ponderação global:** 2 valores

Clareza na apresentação das ideias e na expressão escrita

Ponderação global: 2 valores