



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Amor em Modo Avião:

**A problemática jusfundamental das relações amorosas no
trabalho no contexto da política “no dating”**

Diana Ferreira de Matos Coelho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Amor em Modo Avião:

**A problemática jusfundamental das relações amorosas no
trabalho no contexto da política “no dating”**

Diana Ferreira de Matos Coelho

Orientadora: Professora Doutora Catarina Isabel Tomaz Santos Botelho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

Dedicatória

Aos meus pais.

À minha avó Gina.

Epigrafe

“O amor é um licor de doce travo
Que se bebe com gosto e emoção
Fazendo o coração dele seu escravo
Sem sabermos sequer por que razão...

O amor quando nos toca o coração
É uma onda de fogo... Não se vê...
Acesa a sua chama de ilusão
Não há como fugir nem para quê...

Sorvo esse amor em goles delicados
Um precioso néctar, sem cuidados,
Pois enquanto durar serei feliz...

E se um dia morrer meu coração
Que seja por amor... E a razão
Só porque o meu destino assim o quis.”

Maria Vitória Hurtado

Agradecimentos

À minha mãe, por ter sido sempre a minha casa e a minha maior fã, apoiando-me incondicionalmente em todas as minhas escolhas, impulsionando-me a encontrar e ser, sempre, a minha melhor versão.

Ao meu pai, por mesmo longe se fazer sentir perto. Pela herança do sentido de humor com que vejo a vida.

Aos meus avós, em especial à minha avó Gina, que muito me ensinaram e me prepararam para os desafios da vida. Pelas histórias que me contaram e pela magia com que me fizeram ver o mundo.

À minha família, de norte a sul, a de sangue e a que acolhi como tal, pelo amor e amizade que partilhamos. Pelos abraços dados e por aqueles que sei que sempre me esperam.

Aos meus amigos, em particular ao Unas, à Inês e à Cláudia, pelas longas conversas, desabafos e conselhos desde o início do meu percurso académico. Pelas trocas de ideias, de apontamentos e de incentivos.

Ao Martim, pela paciência, disponibilidade e vontade de me ajudar em qualquer circunstância. Por me fazer sentir que posso conquistar tudo.

A todas as pessoas que responderam e partilharam o questionário que realizei para este estudo, pelo seu precioso e indispensável contributo à realização desta Dissertação.

À minha orientadora, pela disponibilidade e prontidão com que aceitou orientar este meu estudo. Pelos ensinamentos que me transmitiu e pela amabilidade com que o fez.

A todos, um bem-haja.

Resumo

Nesta dissertação será abordada a problemática jusfundamental das relações amorosas que ocorram no contexto laboral, tentando compreender como é possível alcançar um equilíbrio entre, por um lado, a proteção dos direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores e, por outro, a liberdade fundamental da empresa a autorregular-se e a controlar o ambiente e o espaço de trabalho de modo a atingir os resultados económicos propostos.

Uma vez que se trata de um tema complexo, não só por se cruzarem diferentes áreas do direito – direito do trabalho e direitos fundamentais – mas também pelo galopante avanço das NTIC, reconhecemos, desde já, a dificuldade em providenciar respostas unívocas a todas as problemáticas suscitadas. Concomitantemente, o tema da dissertação versa também sobre outras áreas científicas, tais como a psicologia e a sociologia, pelo que esta é uma temática que carece de uma visão global interdisciplinar.

Assim, iremos dividir nosso estudo nas perspetivas do trabalhador, por um lado, e do empregador, por outro; reconhecendo a problemática como um verdadeiro conflito de direitos. Abordaremos ainda o despedimento por justa causa que, muitas das vezes, se tem traduzido na resposta dada pelas empresas aos relacionamentos íntimos ou amorosos entre os seus trabalhadores.

Finalizando a presente dissertação, e porque o direito não é meramente bibliográfico e documental, constará um pequeno estudo prático por nós conduzido, que contou com a participação de 300 pessoas. Neste estudo, procurámos compreender e quantificar as experiências dos inquiridos acerca das relações amorosas no contexto laboral, assim como as suas opiniões sobre a melhor forma de resolução de conflitos que daí advenham.

Palavras-chave: Direitos de personalidade; direitos fundamentais; liberdade de empresa; livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador; direito à reserva da vida privada e familiar; teoria das três esferas; despedimento por justa causa; relações amorosas no trabalho; relações afetivas no trabalho; conflitos de direitos.

Abstract

This dissertation addresses the fundamental issue of romantic relationships in the work context, while trying to understand how it is possible to achieve a balance between, on the one hand, the protection of fundamental and personality rights of workers and, on the other hand, the fundamental freedom of the company to self-regulate and control the environment and the workspace in order to achieve the proposed economic results.

We recognize that this is a complex issue, not only because different areas of law intersect – labor law and fundamental rights – but also for the sprinting advance of the new ICT. At the same time, the theme of the dissertation also deals with other scientific areas, such as psychology and sociology, so this is a theme that needs an interdisciplinary global vision.

Thus, we will divide our study in the perspective of the worker, on the one hand, and the employer, on the other hand; recognizing the problem as a real conflict between rights. We will also address dismissal, which has often resulted in the response given by companies to intimate or romantic relationships between their workers.

Concluding this dissertation, and because law is not merely bibliographic and documentary, we conducted a small practical study, that counted with the participation of 300 people, in which we tried to unveil the experience of the respondents about the problem, as well as their personal beliefs about the best way to resolve it.

Keywords: Personality rights; Fundamental rights; Freedom of enterprise; Free development of the worker's personality; Right to private and family life; Theory of the three spheres; Dismissal; Romantic relationships at work; Affective relationships at work; Conflicts between rights.

Índice

Nota introdutória.....	11
1. A justificação da tutela dos direitos fundamentais no contrato de trabalho .	12
2. Os direitos de personalidade dos trabalhadores	14
2.1. O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.....	18
2.1.1. A teoria das três esferas.....	19
2.1.2. A reserva da intimidade da vida privada e as NTIC.....	21
2.1.3. Extensão da proteção.....	22
2.2. O direito ao livre desenvolvimento da personalidade.....	23
3. O poder de controlo da entidade empregadora.....	24
3.1. Limites	26
3.2. A política “no dating”	27
4. Conflito de direitos: liberdade de empresa e liberdade na empresa	29
5. Despedimento por justa causa (?)......	31
6. Análise de dados estatísticos	32
Reflexões Finais.....	34
Apêndices.....	36
1. Questionário lançado ao público	36
2. Gráficos das respostas	38
Referências bibliográficas.....	42
Índice de figuras.....	45
Jurisprudência	45

Lista de siglas e abreviaturas

Ac.	Acórdão
Al.	Alínea
Art.(s)	Artigo(s)
CC	Código Civil
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
Cfr.	Conforme
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EUA	Estados Unidos da América
Fig.	Figura
Nº(s)	Número(s)
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
P./pp.	Página/Páginas
Proc.	Processo
Ss.	Seguintes
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TUE	Tratado da União Europeia
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
Vol.(s)	Volume(s)

Nota introdutória

Sendo certo que o mundo gira em torno da economia, dependendo dela, a verdade é que o trabalhador não pode ser visto meramente como fator de produção. Devemos antes perspetivá-lo como pessoa, dotada de mundividências e idiosincrasias, assim como de sentimentos e emoções que a impulsionam nas suas escolhas e na forma como desempenha toda e qualquer atividade.

Não é de estranhar, portanto, que, no local de trabalho – onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo –, venham a surgir relações de amizade e de maior afetividade, próprias da sua condição humana, que procura viver em sociedade¹.

Isto, aliado ao crescente papel da mulher no mercado de trabalho, ao aumento do número de horas de trabalho, e ainda ao aumento da idade média do casamento, tem vindo a tornar cada vez mais propício o surgimento de relacionamentos entre colegas de trabalho.²

A questão que nos propomos a estudar prende-se, precisamente, com a compatibilidade da liberdade do trabalhador na escolha dos indivíduos com quem pretende estabelecer uma relação afetiva e, por outro lado, com a autonomia de que dispõe o empregador de estabelecer as regras e princípios necessários à prossecução de maior produtividade, que limitem ou proíbam esta liberdade do trabalhador.

Veja-se que, por um lado, o direito à reserva da intimidade da vida privada e ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, apresentam-se como seus direitos fundamentais, devendo este poder amar livremente, fazendo as suas escolhas pessoais sem receio de repercussões negativas no seu emprego, *maxime* o despedimento que, como veremos, tem sido a principal arma de combate nesta luta contra as relações pessoais indesejáveis no âmbito laboral.

Noutro prisma, a empresa deverá poder autorregular-se como entenda que seja mais benéfico para o seu fim: obtenção de lucro. Parece razoável pensar que as relações de

¹ Já Aristóteles afirmava na sua obra *Ética a Nicómaco*, livro IX (1973) que “não menos estranho seria fazer do homem feliz um solitário, pois ninguém escolheria a posse do mundo inteiro sob a condição de viver só, já que o homem é um ser político e está em sua natureza o viver em sociedade”.

² MEDEIROS, Cintia Rodrigues *et. al.* – “Experiências sociais quando “amor está no ar”: prazer e controle no ambiente de trabalho”, *Journal Belo Horizonte*, vol. 14, nº 3, (2015), p. 80.

intimidade entre trabalhadores, ou entre trabalhadores e superiores hierárquicos, possam acarretar consequências que se reflitam em termos económicos para a empresa? Ainda que tal possa ser possível, até que ponto é que este interesse se sobreporá aos interesses do trabalhador?

Será que durante a prestação laboral o trabalhador mantém em absoluto todos os seus direitos de personalidade? Ou, pelo contrário, deverá ser como que uma “pessoa-cidadão em suspenso”³? Será que devemos limitar um direito basilar e fundamental do trabalhador em prol de um mero e potencial perigo de índole económica?

Com este cenário de incerteza em mente, e com a galopante evolução tecnológica e massificação do uso das NTIC⁴ na área laboral a que se assiste, fácil será de perceber que esta seja uma matéria delicada e em constante adaptação, levantando cada vez mais problemas para os quais se verifica, ainda, uma ausência de legislação específica.

Pretendemos, assim, por via desta dissertação, apurar até onde irá, afinal, a autonomia privada do empregador, e se esta poderá ser, e em que medida, uma limitação aos direitos fundamentais do trabalhador – nunca violando, claro está, o conteúdo mínimo essencial dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

1. A justificação da tutela dos direitos fundamentais no contrato de trabalho

Pese embora no passado os direitos fundamentais tenham sido uma arma de defesa contra intromissões do Estado, atualmente assumem igualmente uma dimensão positiva, apresentando-se como um conjunto de preceitos normativos que definem o “estatuto fundamental dos indivíduos e cidadãos na sociedade política”⁵, reduto máximo do princípio da dignidade da pessoa humana⁶.

³ AMADO, Leal (2019) – *Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores*, 1ª ed., Coimbra: Gestlegal, p. 21.

⁴ MONTENEGRO, Ana (2020) – *Amor pelo Trabalho vs. Amor no Trabalho: uma perspetiva multinível da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no âmbito das relações amorosas no trabalho*: Dissertação de Mestrado em Direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, p. 11.

⁵ ANDRADE, Vieira de (1987) – *Os Direitos Fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*, Reimp., Coimbra: Edições Almedina, p.76.

⁶ ABRANTES, J. J. – “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, *Themis – Revista de Direito*, Ano II, nº4 (2002), p. 24. No mesmo sentido, ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 93.

Estes direitos, apesar de existirem independentemente da condição profissional da pessoa, têm também bastante impacto na área laboral – a chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais⁷ – acolhida (nas relações entre privados) pela Constituição portuguesa na parte final do n.º 1 do artigo 18.º.

Há, de facto, um verdadeiro “envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo laboral”⁸ uma vez que, ao realizar a prestação de trabalho, o trabalhador empenha a sua própria personalidade e as suas aptidões, conflituando muitas vezes com os fins e as exigências da empresa, levando, por isso, à renúncia ou limitação de direitos dos trabalhadores⁹.

Trata-se, portanto, de uma categoria de direitos muitíssimo importante para o direito do trabalho, não só pela inseparabilidade da pessoa do trabalhador, que fragiliza os seus direitos fundamentais, como também pela possibilidade de limitação desses direitos no exercício da prestação laboral¹⁰.

Assim, e como bem salienta PALMA RAMALHO¹¹, justifica-se a tutela dos direitos fundamentais no contrato de trabalho (quer na fase inicial, como ao longo de toda a sua vigência) por três motivos essenciais:

- i) Pelo grau de indeterminação da atividade laboral¹², que se vai adaptando às necessidades da empresa que vão, também elas, por seu turno, se acomodando ao mercado e ao utilizador (a chamada indeterminação sucessiva da prestação de trabalho);
- ii) Pela inevitável implicação da personalidade do trabalhador no exercício das funções para as quais foi contratado¹³. Com efeito, trata-se de um contrato *intuitu personae* relevando, por isso, as capacidades (físicas, psicológicas e técnicas) que o trabalhador possui e que aplicará também na sua área

⁷ Para maiores desenvolvimentos sobre o ponto, ver AMARAL, J. – “Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, V. 17, nº1 (2010), pp. 41 – 44.

⁸ RAMALHO, Palma (2003) – *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Col. “Monografias”, Coimbra: Edições Almedina, p. 158.

⁹ ABRANTES, J. J, *op. cit.*, p. 25.

¹⁰ RAMALHO, Palma, *op. cit.*, p. 157.

¹¹ RAMALHO, Palma, *op. cit.*

¹² Para maiores desenvolvimentos ver RAMALHO, Palma, *op. cit.*, pp. 158-160.

¹³ Para maiores desenvolvimentos ver RAMALHO, Palma, *op. cit.*, pp. 160 a 163.

profissional. Afinal, “a relação entre a prestação de trabalho e a pessoa do prestador é incontornável”¹⁴; e

- iii) Pela componente organizacional do próprio contrato de trabalho à qual está inerente uma sujeição do trabalhador perante as regras impostas pelo empregador. A verdade é que a empresa, enquanto estrutura de poder, tem a possibilidade de tomar decisões que tenham uma “especial potência lesiva para o exercício real e efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores”¹⁵.

Por tudo isto, reconhece-se a necessidade de uma (maior) proteção do trabalhador, tão só por sê-lo, já que é “o próprio objeto do contrato – a disponibilidade da força de trabalho – que torna inevitável todo um conjunto de notáveis limitações à liberdade pessoal do trabalhador”¹⁶, que precisam de ser acauteladas e reguladas.

No CT esta proteção é feita, de forma mais específica, através da consagração dos direitos de personalidade (arts. 14º e ss)¹⁷. Estes direitos existem pelas pessoas e para as pessoas, procurando protegê-las e às suas posições, em especial à sua dignidade¹⁸.

Pela sua incontestável importância na temática, centremo-nos agora nestes direitos.

2. Os direitos de personalidade dos trabalhadores

Antes de trabalhador, quem se obriga ao exercício da prestação laboral através de um contrato de trabalho, sempre será uma pessoa e cidadão¹⁹ e, como tal, ser-lhe-ão conferidos não só os direitos que advêm desse vínculo laboral – os direitos laborais específicos²⁰ –, como também certos direitos inerentes à pessoa, simplesmente por sê-lo

¹⁴ RAMALHO, Palma, *op. cit.*, p. 163.

¹⁵ MOREIRA, Coelho (2004) – *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 57 e 58.

¹⁶ ABRANTES, J. J., *op. cit.*, p. 25.

¹⁷ Estes direitos distinguem-se dos direitos fundamentais por estes serem acolhidos pela CRP e aqueles pelo CC. (Cfr. MONTEIRO, A. P. – “A Tutela dos Direitos de Personalidade no Código Civil”, *Revista Jurídica Portucalense*, nº29, (2021), p. 10).

¹⁸ VASCONCELOS, Pais de (2017) – *Direito de Personalidade*. Reimp. Coimbra: Edições Almedina, p. 6. No mesmo sentido CARVALHO, Orlando de (2012) – *Teoria Geral do Direito Civil*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, p. 190.

¹⁹ A este propósito, ver GOMES, Júlio (2007) – *Direito do trabalho - relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 265 e 266.

²⁰ ABRANTES, J. J., *op. cit.*, p. 24.

– os direitos laborais inespecíficos²¹ – “direitos do cidadão-trabalhador, que os exerce como trabalhador-cidadão”²². Por se tratar de direitos do cidadão, ainda que exercidos na empresa aquando nas suas vestes de trabalhador, podemos afirmar que, ao trabalhador, é reconhecida uma verdadeira *cidadania na empresa* ²³.

Dentro desses direitos inespecíficos encontramos os direitos de personalidade²⁴, que podemos definir como sendo o conjunto de direitos que refletem o “conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa”²⁵, baseando-se no valor da dignidade da pessoa humana.

Pese embora o CC²⁶ e a CRP²⁷ já acautelem estes direitos, aplaude-se a opção legislativa de, em 2003, também o CT os passar a tutelar, mantendo-se²⁸ até então a sua presença, constando atualmente nos artigos 14º e ss. do CT.

Este fenómeno traduziu-se numa “certa constitucionalização e numa certa democratização da relação de trabalho”²⁹, com vista ao aumento da efetividade da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores³⁰, evitando assim que o “homem-trabalhador” fosse tratado como mercadoria ou coisa³¹.

Por nem sempre ser fácil a delimitação entre a prestação de trabalho e a pessoa que o presta, aliado ao carácter continuado e ao grau de indeterminação da prestação ao longo da execução do contrato³², justifica-se que os direitos de personalidade do trabalhador

²¹ Também denominados direitos não especificamente laborais, direitos de 2ª geração *ou hoc sensu* (Cfr. AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 22). No mesmo sentido ABRANTES, J. J, *op. cit.*, pp. 25 e 26.

²² LOPEZ, Palomeque (1991) - *Los derechos laborales en La Constitución Española*. Col. “Cuadernos y Debates”, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 31-34.

²³ ABRANTES, José João (2004) – *Estudos sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 68.

²⁴ DRAY, Guilherme (2015) – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 163-171.

²⁵ PINTO, Carlos Mota (2005) – *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª ed. Por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 208-209.

²⁶ Arts 70º e ss.

²⁷ Arts 24º e ss.

²⁸ Com a revisão de 2009.

²⁹ MOREIRA, Teresa (2019) – A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, p. 107. No mesmo sentido FERREIRA, D. – “Trabalhador, reserva da intimidade da vida privada e redes sociais”, *Revista da Ordem dos Advogados*, p. 586; ABRANTES, João, *op. cit.*, p. 92; AMARAL, J. *op. cit.*, p. 47; MOREIRA, Coelho (2004), *op. cit.*, pp. 44 e 45.

³⁰ AMARAL, J. *op. cit.*, p. 33.

³¹ AMARAL, J. *op. cit.*, p. 47.

³² RAMALHO, Palma (2016) - *Tratado de direito do trabalho: parte II - situações laborais individuais*; 6ª ed; Coimbra: Edições Almedina, pp. 294 e 295.

sejam acautelados também pela lei laboral, dada a especial vulnerabilidade dos seus direitos no exercício da prestação.

Note-se, no entanto, que apesar de serem os trabalhadores os mais necessitados de defesa e proteção, o CT consagra não só os direitos de personalidade dos trabalhadores como também dos empregadores.

Ora, perspetivar o trabalhador e o empregador num mesmo patamar é uma utopia, e desde cedo que isso é perceptível. Em 1989, quando questionado sobre a proibição do lock-out³³ ser ou não um exemplo de norma constitucional inconstitucional³⁴, o Tribunal Constitucional³⁵ aderiu ao princípio da igualdade material, reconhecendo que a lei deve ser também um instrumento de garantia da igualdade real. Nas suas palavras, “o princípio da igualdade apenas proíbe tratamentos diferenciados quando tais diferenciações sejam arbitrárias ou irrazoáveis, desprovidas de fundamento material bastante”. Com efeito, a área laboral é fortemente marcada pela desigualdade das partes: o trabalhador, qual elo mais fraco, necessita de proteção face ao empregador e a possíveis práticas abusivas por parte deste³⁶.

Deste modo, pensamos que andou mal o legislador laboral ao não ter, ao abrigo do princípio da proteção do trabalhador³⁷, consagrado um regime autónomo no domínio dos direitos personalidade³⁸, protegendo o trabalhador de práticas abusivas concretas da empresa, evitando “tratamentos vexatórios e humilhantes, que possam lesar gravemente a sua personalidade”³⁹ que, pelo contrário, dificilmente poderão ser levadas a cabo.

³³ N.º 4 do artigo 57.º da CRP.

³⁴ Sobre as normas constitucionais inconstitucionais ver BACHOF, Otto, *Normas constitucionais inconstitucionais?* (tradução do livro *Verfassungswidrige Verfassungsnormen?*, 1951) Almedina, 1994. Mais recentemente, ROZNAI, Yaniv, *Unconstitutional constitutional amendments – The limits of amendment powers*, OUP, 2017.

³⁵ Ac. TC n.º 408/89, de 13 de julho de 1989, in *Acórdãos do Tribunal constitucional* (1989), 14.^a volume, pp. 18 e 19.

³⁶ ABRANTES, José João, *op. cit.*, p. 62.

³⁷ Princípio orientador do direito do trabalho, vide DRAY, Guilherme, *op. cit.*, p. 362 e RAMALHO, Palma (2000) – “Os princípios do direito do trabalho: o princípio da proteção do trabalhador e as suas concretizações nos domínios individual e coletivo da área jurídica”, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra: Edições Almedina, pp. 414-418.

³⁸ DRAY, Guilherme, *op. cit.*, p. 363.

³⁹ LEITÃO, Luís Menezes (2021) - *Direito do trabalho*, 7.^a ed., Coimbra: Edições Almedina, p. 131.

Em todo o caso, e apesar dos direitos de personalidade dos trabalhadores representarem um limite aos poderes do empregador⁴⁰, é natural que, com a celebração do contrato de trabalho, eles sejam comprimidos.

Pese embora esta limitação⁴¹, a dignidade da pessoa humana, enquanto valor fundamental previsto nas ordens jurídicas internacional⁴², europeia⁴³ e constitucional⁴⁴,⁴⁵ funcionará sempre como limite máximo, intransponível e inviolável, quer pelo empregador, quer por qualquer outra pessoa.

Também no art. 26.º da CRP, o valor fundamental da dignidade humana encontra casa, pois que, todos os direitos aí expressamente consagrados são expressão daquele, limitando, por esse motivo, o exercício de outros direitos fundamentais que com ele possam colidir.

Este preceito funciona como um direito geral de personalidade⁴⁶, no qual podemos incluir, entre outros, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, – que veremos adiante mais detalhadamente –, ambos com reflexos na prestação laboral, afinal, “o poder de direção do empregador e o correlativo dever de obediência do trabalhador (...) representam um potencial perigo para o livre desenvolvimento da personalidade e para a dignidade de quem trabalha”⁴⁷.

Cumprido, por fim, notar que, apesar de intransmissíveis e irrenunciáveis, o titular dos direitos de personalidade poderá efetuar “disposições voluntárias sobre ele, num exercício de liberdade que constitui, também expressão da sua personalidade”⁴⁸, como decorre do art. 81.º, n.º 1 *a contrario*.

No fundo, se o direito for ofendido sem o seu consentimento, terá como consequência a ilicitude do ato lesivo. Se, por outra banda, houver consentimento e tiver

⁴⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, (2019) *op. cit.*, p. 106. No mesmo sentido GOMES, Júlio, *op. cit.*, pp. 267 e 268.

⁴¹ Limitação esta bastante condicionada face ao art. 81º do CC.

⁴² V. Art. 1º da DUDH; Preambulo e Protocolo Adicional nº13 da CEDH.

⁴³ V. Art. 1º da CDFUE; Art 2º do TUE.

⁴⁴ V. Art. 1º da CRP.

⁴⁵ BOTELHO, C. S. – “A dignidade da pessoa humana – Direito subjetivo ou princípio axial?”, *Revista Jurídica Portucalense*, nº21 (2017), p. 261.

⁴⁶ MEDEIROS, Rui in MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS (1976) – *Constituição portuguesa anotada*. Vol. I, 2ª ed, Lisboa: Universidade Católica Editora, p. 443.

⁴⁷ ABRANTES, José João, *op. cit.*, p. 147.

⁴⁸ PINTO, Paulo Mota (2001) – “A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, *Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues*, vol. II, Coimbra Editora, p. 527.

sido validamente prestado, “essa violação passa a ser lícita, podendo referir-se aqui a figura do consentimento do lesado.”⁴⁹

Tratam-se, por isso, de direitos irrenunciáveis, porém não absolutos, como aliás, nenhum será.⁵⁰

2.1. O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar

Na lapidar expressão de Leal Amado, “podemos e devemos não viver *para o trabalho*, mas é indesmentível que, em boa medida, vivemos *do trabalho* e vivemos *no trabalho*.”⁵¹ Ainda assim, e pese embora a grande quantidade de tempo que o trabalhador despende no exercício das suas funções, não se esgotará aqui a sua vida privada⁵². Este deverá ser protegido não só na execução do contrato, como também nos períodos em que se encontre fora da empresa⁵³ – na sua vida privada e familiar.

Por conseguinte, não é de estranhar que o direito à reserva da intimidade da vida privada esteja também reconhecido na legislação internacional (global e regional) e no direito da EU.⁵⁴ Assim, ao observar os arts. 12.º da DUDH; 8.º da CEDH e ainda 7.º da CDFUE⁵⁵ podemos aferir que, além de se acautelar a vida privada e familiar, também se protege a privacidade do domicílio e correspondência de qualquer cidadão. Esta leitura mais ampla, por força do art. 16.º, n.º 2 da CRP (quanto à DUDH) e do art. 8.º da CRP (quanto à restante legislação), deverá servir de linha orientadora na interpretação do direito nacional sobre a matéria.

Também ao nível nacional este direito marca presença. Trata-se, simultaneamente, de um direito fundamental reconhecido, como vimos, no art. 26.º, n.º 1 da CRP⁵⁶, e de um direito de personalidade, consagrado no art. 80.º do CC e, mais concretamente, no art. 16.º do CT.

⁴⁹ MOREIRA, Teresa Coelho, (2004) *op. cit.*, p. 123.

⁵⁰ ANDRADE, Vieira, *op. cit.*, p. 263.

⁵¹ AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 20.

⁵² DRAY, Guilherme, *op. cit.*, p. 371.

⁵³ GOMES, Júlio, *op. cit.*, pp. 269 e 270.

⁵⁴ A nós aplicáveis por força do art. 8º da CRP.

⁵⁵ E ainda o art. 8.º da Carta que aborda a proteção de dados pessoais, matéria incluída na proteção da intimidade da vida privada pela lei laboral portuguesa (art. 16º do CT).

⁵⁶ Note-se que, enquanto direito, liberdade e garantia, será diretamente aplicável à relação laboral por força do art. 18.º, n.º 1 da CRP.

Da sua previsão laboral, dúvidas não restam de que este direito abrange quer o acesso, quer a divulgação, de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal (nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas⁵⁷; mas ainda gostos pessoais e hábitos de vida do trabalhador ou informações relativas ao seu património⁵⁸) – art. 16.º, n.º 2 CT. Ademais, este direito não se reporta tão só a factos ocorridos na privacidade do domicílio ou presentes em meios de comunicação abrangidos por um dever de sigilo e confidencialidade, como também abrange “ocorrências verificadas em sítios públicos e, bem assim, no respetivo local de trabalho”⁵⁹.

Ou seja, mesmo nos casos em que seja o próprio trabalhador a confidenciar ao empregador certos aspetos da sua vida privada, o empregador continuará a não poder revelá-los a terceiros⁶⁰. Deste modo, procura-se garantir um “espaço reservado” a assuntos do trabalhador “perante interferências externas”⁶¹.

No entanto, pela leitura de todos estes preceitos, permanece em aberto a concretização dos conceitos de “intimidade” e de “vida privada”. O que estará, então, dentro do domínio de proteção deste direito?

2.1.1. A teoria das três esferas

Foram várias as teses doutrinárias e jurisprudenciais que se debruçaram sobre esta questão, no entanto, destacaremos aqui a teoria das três esferas⁶² (ou dos três graus).

Segundo esta teoria podem diferenciar-se (como bem se vê, *infra* – Fig. 1) três dimensões da privacidade compreendida no direito à intimidade da vida privada:

⁵⁷ N.º 2 do art. 16.º do CT.

⁵⁸ DRAY, Guilherme in MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2020) – *Código do Trabalho anotado*. 13ª ed., Coimbra: Edições Almedina, p. 102.

⁵⁹ MEDEIROS, Rui in MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS, *op. cit.*, p. 453.

⁶⁰ DRAY, Guilherme in MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2020), *op. cit.*, p. 102.

⁶¹ MELGAR, Alfredo Montoya (2020) - *Derecho del trabajo*, 41ª ed., Madrid: Tecnos, p. 314.

⁶² Proveniente da doutrina alemã (*sphärentheorie*) e adotada por alguma doutrina portuguesa, tal como ABRANTES, João (2014) - *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada, algumas questões*. Coimbra: Edições Almedina, p. 22; QUINTAS, Paula (2013) - *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*. Coimbra: Edições Almedina, p. 217; DRAY, Guilherme (2001) – “Justa causa e esfera privada”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. II – Justa Causa de Despedimento, Coimbra: Edições Almedina, p. 48 e ss.; e MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS, *op. cit.*, p. 452.

- i) A vida íntima – esfera íntima – que corresponde ao núcleo duro do direito⁶³, composto por “gestos e factos que em absoluto devem ser subtraídos ao conhecimento de outrem”⁶⁴, onde se incluem, entre outras, a conduta e a orientação sexuais da pessoa⁶⁵ e as suas relações amorosas, afetivas e sexuais;
- ii) A vida privada – esfera privada – num segundo patamar, em que se englobam acontecimentos da vida que a pessoa escolhe apenas partilhar com um grupo restrito de pessoas⁶⁶. Ao contrário do que acontece na vida íntima, aqui a proteção será meramente relativa, podendo ter este direito de ceder quando em conflito com outros que se revelem, *in casu*, de aplicação prioritária, admitindo, por isso, uma ponderação de proporcionalidade⁶⁷; e
- iii) A vida pública – esfera social – no plano mais abrangente, dado que trata de informações públicas e, por isso, suscetíveis de serem conhecidas por todos, podendo ser livremente recolhidas e divulgadas⁶⁸.

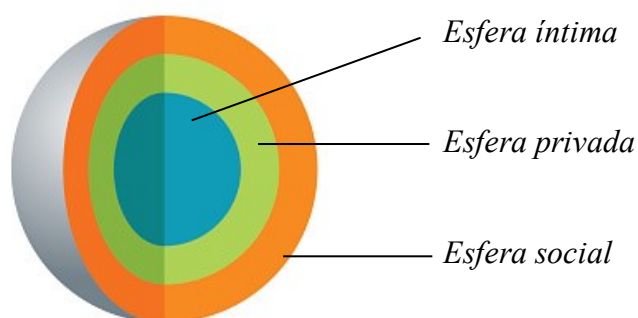


Fig.1: As três dimensões da privacidade compreendida no direito à intimidade da vida privada.

Pese embora os diferentes níveis de proteção, a reserva destas três esferas deve ser a regra e não a exceção, uma vez que estamos, em todo o caso, perante um direito fundamental e de personalidade.

⁶³ MEDEIROS, Rui *in* MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS, *op. cit.*, p. 452.

⁶⁴ CABRAL, Rita Amaral (1988) – *O direito à intimidade da vida privada: breve reflexão acerca do artigo 80.º do Código Civil*. Separata dos Estudos em memória do Prof. Paulo Cunha. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (dist.), p. 30.

⁶⁵ MOREIRA, Teresa Coelho (2004) – “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra: Edições Almedina, p. 615.

⁶⁶ CABRAL, Rita Amaral, *op. cit.*, p. 30.

⁶⁷ MEDEIROS, Rui *in* MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS, *op. cit.*, p. 452.

⁶⁸ ABRANTES, João, *op. cit.*, p.22 e ss.

Em bom rigor, este direito “só deverá cessar perante factos ou circunstâncias que fundem direitos de outras pessoas e quando um interesse superior o exija, em termos tais que se torne inexigível a sua manutenção”⁶⁹. Estes deverão ser “tão mais importantes quanto mais próximos nos situamos das esferas de intimidade pessoal”⁷⁰.

Esta ponderação deverá ser feita casuisticamente⁷¹ sendo que o próprio nível de intimidade dos dados ou informações deverá ser atendido e ponderado no juízo global de proporcionalidade sendo, por isso, “legítima a adoção de diferentes concretizações em função do tipo de atividade laboral e do grau de subordinação do trabalhador”⁷².

2.1.2. A reserva da intimidade da vida privada e as NTIC

Este juízo de proporcionalidade de que falamos *supra* torna-se complexo com a crescente utilização e desenvolvimento das NTIC, havendo cada vez mais meios de obter informação sobre a vida privada e de a divulgar.

A internet, o surgimento de novas *apps* e redes sociais criam, diariamente, um mundo infinito de possíveis afrontas à reserva da intimidade da vida privada e, para o trabalhador, isto pode ser duplamente problemático dado que uma publicação infeliz poderá ser causa bastante para pôr fim ao seu único meio de subsistência.⁷³

Será que o trabalhador que mantenha uma relação amorosa com um colega de trabalho e que a exponha nas redes sociais poderá, por exemplo, vir a ser alvo de despedimento? Note-se que o despedimento não teria como causa a publicação em si, mas sim o relacionamento entre trabalhadores da mesma empresa de que foi possível ter conhecimento com base nessa publicação.

⁶⁹ MOREIRA, Teresa Coelho, *op. cit.*, *Da esfera privada do trabalhador...*, pp. 137 e 138. No entanto, para REIS NOVAIS “é verdade que a presença de um bem na Constituição lhe confere, à partida, o reconhecimento de uma relevância especial, mas bens situados fora do texto constitucional podem, indiferentemente, dispor do mesmo ou de superior peso” ((2021) – *Limites dos Direitos Fundamentais: fundamento, justificação e controlo*. Coimbra: Edições Almedina, p. 227.)

⁷⁰ MEDEIROS, Rui *in* MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS, *op. cit.*, p. 453.

⁷¹ MOREIRA, Teresa Coelho, *op. cit.*, p. 138.

⁷² DRAY, Guilherme *in* MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2020), *op. cit.*, p. 103; e ainda DRAY, Guilherme (2015), *op. cit.*, p. 375.

⁷³ Como até já aconteceu (Ac. TRP, de 08/09/2014 – Proc. nº 101/13.5TTMTS.P1 (disponível em www.dgsi.pt). Para maiores desenvolvimentos do tema ver SANTOS, Anita (2017) - *Direitos de personalidade e contrato de trabalho – as NTIC, em especial as redes sociais*. Dissertação de Mestrado em Direito na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses. Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, pp. 25-27).

E será que pode o trabalhador defender-se, invocando o seu direito à reserva da intimidade da sua vida privada, quando foi ele mesmo que partilhou essa informação com a comunidade internauta?⁷⁴ Mesmo que essa partilha não fosse destinada a ser vista pela entidade empregadora, a verdade é que, atualmente, a informação (em especial a disponível online) viaja rapidamente para qualquer lado, chegando a qualquer pessoa. Seria ingénuo pensar que o trabalhador, ao partilhar tal conteúdo, apenas o faria chegar ao conhecimento de um conjunto de pessoas limitado e restrito e que daí não passaria.⁷⁵

Por esse motivo, partilhamos aqui o entender de DIAS FERREIRA⁷⁶ quando afirma que, nestas situações, o trabalhador não se poderá valer do seu direito à reserva da intimidade da vida privada⁷⁷, pois que “o titular que aceite restringir um seu direito não pode, depois, apelar à Constituição”⁷⁸.

2.1.3. Extensão da proteção

Se, por um lado, não surgem dúvidas de que, em princípio, as relações que os trabalhadores mantenham fora do tempo e local de trabalho se encontram protegidas pelo direito à reserva da vida privada e familiar, o mesmo não acontece com aquelas que aí tenham lugar. Vejamos.

Por um lado, as relações que ocorram, alheias ao espaço e tempo de trabalho, enquadram-se, como vimos, na esfera íntima da privacidade do trabalhador e, por isso, o empregador deverá guardar reserva (cfr. art. 16.º do CT).

No entanto, pelo contrário, em relação aos atos de conteúdo afetivo/ amoroso que tenham lugar no horário e local de trabalho à vista de outros colegas, já não existirá essa mesma proteção, tratando-se de atos que incorporam a esfera social da privacidade do trabalhador.

⁷⁴ Para maiores desenvolvimentos ver FERREIRA, D. D. – “Trabalhador, reserva da intimidade da vida privada e “redes sociais”: nótulas reflexivas sobre um delicado problema juslaboral”, *Revista da Ordem dos Advogados*, (2020) pp. 597 e ss.

⁷⁵ Sobre publicações em redes sociais que levaram ao despedimento do trabalhador que as fez, veja-se, por exemplo, o Ac. TRL, de 24/09/2014 – Proc. nº 431/13.6TTFUN.L1-4 (disponível em www.dgsi.pt).

⁷⁶ FERREIRA, D. D., *op. cit.*

⁷⁷ FERREIRA, D. D., *op. cit.*, p. 598.

⁷⁸ CORDEIRO, António Menezes (1998) - “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, *I congresso nacional de Direito do Trabalho - António Moreira*, Coimbra: Edições Almedina, p. 31.

Assim, no nosso entender, o envolvimento entre dois colegas de trabalho⁷⁹, em que somente demonstrem intimidade fora do ambiente de trabalho, apenas a eles lhes diz respeito, não devendo o empregador intrometer-se ou formar juízos de valor que os afetem laboralmente – a não ser que, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do art. 17.º do CT, essas informações sejam imprescindíveis para avaliar a aptidão para a execução do contrato de trabalho⁸⁰, como sucede no exercício de “funções de tendência” nas chamadas “organizações de tendência”⁸¹, como é o caso da função levada a cabo por um padre na Igreja Católica⁸².

Ademais, a nosso ver, e sem prejuízo de entendimentos distintos⁸³, quando confrontados com questões sobre aspetos das suas vidas familiares, afetivas e sexuais, quer na fase pré-contratual, quer na fase de execução do contrato, os trabalhadores dispõem do “direito à mentira”⁸⁴, precisamente por se tratar de aspetos que compõem a sua esfera íntima de privacidade.

2.2. O direito ao livre desenvolvimento da personalidade

À semelhança do direito que abordámos em cima, também este é um direito fundamental (art. 26.º, n.º 1 da CRP). No entanto, ao passo que o direito à reserva da intimidade da vida privada protege, como vimos, a sua privacidade, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, por seu turno, pretende acautelar a liberdade do indivíduo.

⁷⁹ Pensamos aqui em trabalhadores da mesma categoria, sem que haja subordinação de um em relação ao outro, uma vez que, admitimos que, quando de categorias distintas, havendo poder de um sobre o outro, se possam levantar questões mais sensíveis e menos nítidas.

⁸⁰ MONTENEGRO, Ana, *op. cit.*, p. 24.

⁸¹ Terminologias adotadas por TERESA MOREIRA (2004), *op. cit.* “*A conduta e a orientação...*”, p. 614.

⁸² SANTOS, Lúgia Maria Costa (2014) – *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa. Braga, Escola de Direito da Universidade do Minho, pp. 81 e 82.

⁸³ Como é o caso de PEDRO ROMANO MARTINEZ (MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2020), *op. cit.* – Anotação ao art. 102º do CT).

⁸⁴ Direito reconhecido doutrinariamente – GOMES, Júlio, *op. cit.*, pp. 343 e 344; LEITÃO, Luís de Menezes, *op. cit.*, p. 213; AMADO, João Leal (2010) – *Contrato de Trabalho*. 2ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 179 – 181 – e jurisprudencialmente (Ac. TRL, de 18/04/2012 – Proc. nº 4635/11.8TTLSB.L1-A, disponível em www.dgsi.pt).

Este direito, enquanto direito geral de liberdade⁸⁵, abarca uma “dupla dimensão”⁸⁶, protegendo não só a liberdade individual de coerção relativamente ao desenvolvimento da própria personalidade, como também a liberdade de remover os obstáculos que a limitem.

É, portanto, “um direito de agir livremente segundo as opções próprias, cujas restrições carecem de uma justificação com base constitucional, que se imponham como necessárias e que sejam proporcionais”⁸⁷.

Ora, aplicado ao nosso estudo, significa isto que, também no plano das relações amorosas haverá, em princípio, primazia do direito do trabalhador ao livre desenvolvimento da sua personalidade, sobre o interesse da eficiência empresarial ou organizacional da entidade empregadora. Aliás, “se há domínio onde a liberdade comportamental deva afirmar-se, esse domínio é, justamente, o dos afetos, o das relações amorosas e sexuais.”⁸⁸

3. O poder de controlo da entidade empregadora

O trabalhador, fruto de um contrato de trabalho, prestará a sua atividade à entidade empregadora, “no âmbito de organização e sob a autoridade desta”⁸⁹. Para isto, o empregador será detentor de um conjunto de poderes⁹⁰ – de direção (art. 97.º do CT), disciplinar (art. 98.º do CT) e regulamentar (art. 99.º do CT) – de que pode (e deve) lançar mão para gerir a vida e o funcionamento da empresa, direcionando-a à prossecução dos seus fins.

Destes poderes, para a matéria em estudo releva o poder de direção – fruto do princípio da liberdade de empresa^{91/92} – segundo o qual o empregador estabelecerá “os

⁸⁵ Cfr. AMADO, Leal (2019), *op. cit.*, p. 44.

⁸⁶ PINTO, P. M. – “O direito ao livre desenvolvimento da personalidade”, *Studia Iuridica*, nº40 (1999), Coimbra Editora, *apud* VASCONCELOS, Pais de, *op. cit.*, p. 75.

⁸⁷ PINTO, P. M. – “O direito ao livre desenvolvimento da personalidade”, *Studia Iuridica*, nº40 (1999), Coimbra Editora, *apud* OLIVEIRA, G. - “Direitos fundamentais à constituição da Família e ao desenvolvimento da personalidade”, *Lex Familiae: Revista Portuguesa de Direito da Família*, nº17-18 (2012), p. 7.

⁸⁸ AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 44.

⁸⁹ Cfr. art. 11º do CT.

⁹⁰ Fator de supremacia do empregador face ao trabalhador, típico da estrutura da relação de trabalho. Ver art. 128º, nº1, al. e) do CT.

⁹¹ Cfr. MOREIRA, Teresa (2004), *op. cit.*, “Da esfera privada do trabalhador”, p.239, onde se afirma que “o poder diretivo é irradiação essencial da liberdade de empresa”.

⁹² Art. 16º do CDFUE.

termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”⁹³.

Apesar de alguns autores fazerem uma divisão distinta⁹⁴, seguimos aqui o entendimento de que o poder de direção se desdobra em três manifestações essenciais⁹⁵:

- i) Determinação da função do trabalhador (art. 118.º, n.º 1), uma vez que, face à natural indeterminação do contrato de trabalho, será o empregador quem delegará tarefas, diretrizes ou ordens ao trabalhador;
- ii) Conformação ou modificação das tarefas inicialmente atribuída ao trabalhador em função das necessidades que se fizerem sentir na empresa; e
- iii) No poder de vigilância ou de controlo do modo de cumprimento da prestação de trabalho, verificar se o trabalhador exerce as suas funções de acordo com as direções dadas, o acordado contratualmente e o previsto por lei ou regulamento interno, sob pena de incorrer em infração disciplinar (arts. 328.º e ss. do CT).

Chamamos a atenção para este último ponto. Apesar de se tratar de um corolário do poder de direção, a verdade é que o poder de controlo complementa e auxilia os restantes poderes de que dispõe o empregador. Inerente a qualquer relação jurídico-laboral, surge como “condição *sine qua non* dos restantes poderes da empresa, cujas existências dependem diretamente daquele (e *vice versa*)”⁹⁶.

Ora, também neste campo, o grande impacto das NTIC é inegável. Se a tecnologia avançava e dominava já muitas áreas da vida, agora, e com a evolução a que se assistiu nos últimos anos por força da pandemia provocada pela Covid-19, domina também, e cada vez mais, a área laboral, revolucionando não só a forma de prestar trabalho, como também as inúmeras formas que o empregador tem para controlar a prestação dos seus trabalhadores.

⁹³ Art. 97º do CT.

⁹⁴ Como é o caso de TERESA MOREIRA que segue a divisão realizada por MARTINEZ ROCAMORA, segundo a qual este poder se divide em quatro, acrescentando àquelas a faculdade de melhorar as condições de trabalho aplicáveis (*op. cit.*, p. 243).

⁹⁵ Entendimento de PALMA RAMALHO ((2016), *op. cit.*, pp. 561 e 562), PEDRO MADEIRA BRITO (MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2020), *op. cit.*, p. 254) e JOÃO LEAL AMADO ((2010) *op. cit.*, p. 222).

⁹⁶ MONTENEGRO, Ana, *op. cit.*, p. 27.

Isto é suscetível de levantar alguns problemas. Veja-se: ao passo que o controlo efetuado sobre a atividade laboral do trabalhador não lesa os seus direitos, *maxime* a sua dignidade, por outra banda todo o restante controlo o lesará, imiscuindo-se na sua vida (e esfera) privada.

Mais ainda, podemos questionar se este poder de controlo (quer seja em teletrabalho ou na empresa) abrangerá apenas os eventos que ocorram no tempo e local de laboração⁹⁷, ou extravasará este âmbito⁹⁸? Questionamos aqui: afinal, até onde irão os poderes empresariais neste domínio?

3.1. Limites

O poder de direção, do qual decorre o poder de controlo, trata-se de um poder com carácter imperativo, de modo a “garantir plenamente os objetivos da organização empresarial, gerando um verdadeiro dever de obediência por parte do trabalhador”⁹⁹.

Esta obediência não será, no entanto, cega. Para que haja, de facto, obediência é necessário que, além da ordem emanar de quem lhe compete e de ter em conta as atribuições do trabalhador, seja “compatível com as cláusulas do contrato ou com a natureza do trabalho a prestar, e não ser ilícita, imoral ou vexatória, atentando contra a sua dignidade”¹⁰⁰. É dizer: a dignidade da pessoa humana do trabalhador funcionará sempre como limite ao seu dever de obediência (alínea e) do n.º 1 do art. 128.º do CT).

Ora então, no caso de o empregador controlar a vida íntima e privada do trabalhador – e, diga-se até, o seu direito à felicidade¹⁰¹ – não permitindo, ou condicionando com o seu controlo, que este mantenha relações amorosas com um colega de trabalho, não será este um controlo atentatório da dignidade humana do trabalhador? No nosso entender, não restam dúvidas de que assim o será.

⁹⁷ Atendendo à nuance específica do teletrabalho onde a prestação de trabalho será prestada “*em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este*”, *cf.* art. 165.º do CT.

⁹⁸ À semelhança do que acontece com o praticante desportivo onde, por lei (art. 13.º da lei n.º 54/2017, de 14 de julho) haverá controlo dentro e fora do tempo e local de trabalho.

⁹⁹ MOREIRA, Teresa, *op. cit.*, p. 242.

¹⁰⁰ MOREIRA, Teresa, *op. cit.*, p. 242.

¹⁰¹ Expressão de LEAL, Saul Tourinho (2017) – *Direito à felicidade*. São Paulo: Almedina, pp. 287-293.

Nesta linha, podemos daqui retirar que o poder de controlo e de fiscalização do empregador não se mostra como absoluto, apenas sendo válido quando respeite, pelo menos, a dignidade humana e o conteúdo mínimo essencial dos direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, para que o controlo por parte do empregador seja válido, haverá que analisar, casuisticamente, a adequação das medidas adotadas à sua finalidade, e se essa finalidade pretende ou não acautelar o bom funcionamento da organização produtiva e a correta execução do contrato de trabalho, apenas podendo incidir sobre outros aspetos quando tal se mostre indispensável para proteger pessoas ou bens – como é o caso das regras de SST.

3.2. A política “no dating”¹⁰²

Ao estabelecer uma política “no dating” na sua empresa, o empregador não pretende, naturalmente, prejudicar o seu trabalhador ou deixá-lo infeliz, tentando imiscuir-se nas decisões da sua vida privada e impondo-lhe determinados padrões de comportamento. Na realidade, esta política tem em vista, sim, prevenir “reais ou potenciais conflitos de interesse suscetíveis de perturbar a produtividade, a reputação e o regular funcionamento da empresa”¹⁰³ que podem surgir ao manter relações – não só amorosas, mas também familiares – no local de trabalho.

Pretende-se, pois, que os trabalhadores exerçam a sua atividade sem potenciais distrações, trabalhando mais eficiente e racionalmente, abstraindo-se, tanto quanto possível, de assuntos pessoais, empenhando assim todo o seu potencial na prestação laboral.

O amor, enquanto forte emoção que é, denota um perigo para estes objetivos, podendo toldar a visão de quem se apaixona, tornando-o, por consequência, menos racional na prestação do seu trabalho. Isto pode levar a que aconteçam erros, ou até acidentes de trabalho, que prejudicarão os resultados e a própria imagem da empresa.

¹⁰² Poderemos traduzir a expressão como políticas “sem namoro”, em sentido mais literal ou, como preferimos, de políticas de “zero romance”.

¹⁰³ AMADO, Leal (2019), op. cit., p. 33.

Assim, e numa tentativa de gerir este problema, os empregadores instituíram uma série de regras e políticas onde se regula em que medida é legítimo/expectável que os trabalhadores interajam, a nível pessoal, entre si – as políticas “no dating”.

Para o trabalhador estas políticas tanto podem ser positivas como negativas. Vejamos.

Por um lado, podem impedir que, por exemplo, havendo uma relação entre um trabalhador e um superior hierárquico ao qual este reporte diretamente, existam favoritismos na atribuição de tarefas, na progressão profissional, ou no tratamento daquele trabalhador em especial. Caso essa relação terminasse, o pêndulo poderia oscilar do favoritismo para o desfavorecimento dessa pessoa face às restantes, *maxime* traduzindo-se até num possível despedimento.

Estas políticas são também positivas nas relações entre trabalhadores da mesma categoria (sem relação de poder uma sobre a outra) pois, caso essa relação termine, poderá fazer-se sentir mau ambiente entre eles, o que, em consequência, afetará todos os outros trabalhadores.

Assim, estas políticas almejam proteger o bom ambiente de trabalho, possibilitando uma produção eficaz e livre de hostilidades e desconfortos e, em algumas potenciais situações, evitará relacionamentos (mais concretamente os seus términos) que possam lesar a posição do trabalhador na empresa e, em alguns casos, ser causa de extinção da relação laboral, como veremos adiante.

Por outro lado, e pese embora as suas benesses, não podemos deixar de notar que estas políticas restringem a liberdade do trabalhador, não permitindo que ele escolha livremente com quem se relaciona intimamente o que, como vimos, enquanto direito fundamental e de personalidade do trabalhador, deverá ser tão minimamente limitado quanto possível.

Além disso, e tendo esta política por base o alcance de uma maior produtividade, será que fará sentido haver uma destrinça entre os relacionamentos que nada tenham a ver com o ambiente de trabalho e aqueles que envolvam pessoas que o partilhem? Em bom rigor, alguém que tenha um relacionamento amoroso com uma pessoa que nada tenha a ver com o seu contexto de trabalho e que veja essa relação terminada, reduzirá

também a sua produtividade. Será justo penalizar alguém “apenas porque amam alguém com quem têm a (in)felicidade de trabalhar”?¹⁰⁴

A título de exemplo, a Walmart¹⁰⁵, no seu Código de Conduta¹⁰⁶, proíbe as relações românticas entre trabalhadores que estejam em cadeia de comando, impedindo que as suas condições de trabalho ou avaliações de desempenho possam ser influenciadas pelo seu parceiro, pretendendo evitar, deste modo, conflitos de interesses no seio da empresa.

Como mais adiante abordaremos, esta política gerou vários conflitos, em particular na Walmart brasileira.

4. Conflito de direitos: liberdade *de* empresa e liberdade *na* empresa

Aqui chegados, percebemos que toda a questão se centra numa ponderação de interesses e num difícil equilíbrio entre a liberdade *de* empresa e a liberdade *na* empresa.

Por um lado, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador (art. 16.º do CT) e o seu direito ao livre desenvolvimento da personalidade (art. 70.º, n.º 1 do CC) *na* empresa. Por outro, a liberdade de iniciativa económica (art. 61.º, n.º 1 da CRP) e o direito à propriedade privada (art. 62.º, n.º 2 da CRP) de que dispõe o empregador por via do princípio da liberdade *de* empresa.

Trata-se, pois, de um conflito/colisão de direitos dado que “a esfera de proteção de um direito é constitucionalmente protegida em termos de intersetar a esfera de outro direito ou de colidir com uma outra norma ou princípio constitucional”¹⁰⁷.

Embora “em princípio, em caso de conflito, os interesses pessoais (de tutela da pessoa, da sua privacidade e da sua liberdade) prevaleçam sobre os interesses puramente patrimoniais ou organizacionais da empresa”¹⁰⁸, nem sempre assim acontecerá.

¹⁰⁴ MONTENEGRO, Ana, *op. cit.*, p. 25.

¹⁰⁵ Cadeia de supermercados dos EUA espalhada pelo mundo, considerada atualmente a maior empresa do mundo (segundo a Fortune 500 – disponível em: <https://fortune.com/company/walmart/fortune500/>).

¹⁰⁶ “*Integrity Builds Trust: our Code of Conduct*”, p. 18, disponível em: https://www.walmartethics.com/content/walmartethics/en_us.html.

¹⁰⁷ ANDRADE, Vieira de, *op. cit.*, p. 299.

¹⁰⁸ AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 49.

A resposta não será, por isso, linear e aplicável a todas as situações. Pelo contrário, para resolver a questão, e uma vez que não há direitos absolutos e ilimitados¹⁰⁹, devemos fazer um juízo de ponderação concreta dos bens em conflito, lançando mão do princípio da proporcionalidade na sua tripla dimensão – necessidade, adequação e proibição do excesso¹¹⁰ – “em busca de uma solução de concordância prática e de otimização dos direitos em conflito”¹¹¹.

Posto isto, e para uma melhor aplicação deste princípio, começaremos por distinguir três situações:

- i) A prática de relações de índole íntimo e/ou sexual no tempo e/ou espaço de trabalho;
- ii) A prática de relações de índole íntimo e/ou sexual fora do tempo e/ou espaço de trabalho; e
- iii) A breve demonstração de sentimentos ou afetos no local e/ou horário de trabalho. Vejamos.

A primeira situação é indiscutivelmente criticável, merecendo inclusive a aplicação de sanção disciplinar¹¹², uma vez que se trata de uma prática imprópria para o local de trabalho (para mais, no horário de trabalho) e incompatível com a prestação da atividade laboral.

A segunda situação também não nos levanta grandes dúvidas uma vez que o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador “torna em princípio, irrelevantes para o contrato de trabalho como para a sua cessação, as condutas extra laborais do trabalhador, a menos que possa ser estabelecida uma conexão objetiva relevante entre aquelas condutas pessoais e o contrato de trabalho”¹¹³, o que não deverá, à partida, ser o caso, tratando-se por isso de uma colisão meramente aparente de direitos.

¹⁰⁹ Cfr. AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 48; MOREIRA, Teresa Coelho (2019) – *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, p. 403; e AMARAL, J., *op. cit.*, p. 34.

¹¹⁰ ABRANTES, J. J. (2002), *op. cit.*, p. 34.

¹¹¹ AMADO, Leal, *op. cit.*, p. 49.

¹¹² Ao abrigo dos art. 98º e 328º ss. do CT.

¹¹³ RAMALHO, Palma, *op. cit.*, p. 296.

Quanto à última situação apresentada, parece-nos que teremos de apelar ao conceito do “homem médio” (ou, melhor ainda, “pessoa média”), tendo por base a pessoa medianamente informada, diligente, conhecedora e respeitadora, apurando casuisticamente o comportamento em causa. Uma coisa será o breve beijo dado entre dois trabalhadores ao início da prestação laboral, outra distinta será o piropo ou o apalpão, impróprios neste âmbito.

Caberá sempre ao trabalhador o bom senso de adaptar os seus comportamentos ao espaço onde se encontre, caso contrário, poderá estar a praticar uma infração disciplinar e, por isso, ser sancionado, *maxime* através do despedimento por justa causa.

5. Despedimento por justa causa (?)

No nosso ordenamento, o despedimento por causa imputável ao trabalhador, enquanto exceção ao princípio da segurança no emprego¹¹⁴ (art. 53.º da CRP), tem de assentar num incumprimento grave e culposo dos deveres contratuais, que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral (art. 351.º e ss do CT) – a justa causa.

A verdade é que são já vários os exemplos¹¹⁵ que podemos trazer à colação de relações amorosas no âmbito laboral que tenham culminado em despedimento (porventura, ilícito, por não haver justa causa). Vejamos.

Em 2012, o STJ¹¹⁶ pronunciou-se no sentido de haver justa causa de despedimento da trabalhadora que se envolveu sexualmente com o marido da sua empregadora. Trata-se de um “caso-fronteira”: numa primeira análise, e até pelo facto de a trabalhadora ser a única a trabalhar para a empregadora, parece-nos fazer sentido a existência de justa causa de despedimento, havendo sem dúvida uma impossibilidade de subsistência da relação laboral face ao sucedido. No entanto, não conseguimos afirmar com certeza que tenha havido propriamente uma violação dos deveres contratuais.

¹¹⁴ FERNANDES, A. M. – “Apreciação da justa causa num despedimento disciplinar”, *Questões Laborais*, nº37 (2011), Coimbra: Coimbra Editora, p. 91.

¹¹⁵ Todos os exemplos de que agora falaremos foram trazidos das nossas leituras de LEAL AMADO (*op. cit.*).

¹¹⁶ Ac. STJ, de 7/3/2012 – Proc. nº 17/10.7TTEVR.E1., disponível em www.dgsi.pt.

Sem dúvida que, nestas situações de cariz pessoalíssimo, deverá haver maior margem de manobra na compreensão do conceito de “justa causa”, no entanto, não negamos que a resolução casuística destas questões gere maior insegurança jurídica.

Caso distinto teve lugar em 2014, no Brasil, a propósito das políticas “no dating” de que já falámos. Como vimos, no Walmart são vedados os relacionamentos amorosos entre trabalhadores e superiores hierárquicos. Nesta sequência, foram despedidos dois trabalhadores desta cadeia de supermercados, não tendo, no entanto, sido invocada justa causa de despedimento. Assim, ao chegar ao TST, este decidiu condenar o Walmart ao pagamento de duas indemnizações aos seus (ex) trabalhadores.

Por considerarmos as políticas “no dating” atentatórias do direito de livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, consideramos que andou bem o TST ao considerar este despedimento como ilícito por se ter baseado na alegada violação desta política.

Afinal, caso não existisse esta política, que outro motivo teria o Walmart para despedir aqueles trabalhadores ao abrigo do despedimento por facto imputável ao trabalhador? Ou seja, em nosso entender, além das políticas “no dating” serem atentatórias dos direitos de personalidade do trabalhador, não devendo nem sequer existir, ao existirem, a sua violação nunca poderá configurar motivo justificativo de despedimento. Estas políticas deverão antes ser consideradas como meras indicações de conduta no seio da empresa.

6. Análise de dados estatísticos

Aqui chegados, e porque o direito não existe hermeticamente isolado da realidade sociológica em que se insere, decidimos conduzir um estudo estatístico¹¹⁷, com o intuito de compreender o impacto real das relações amorosas no âmbito laboral e a opinião da comunidade, possibilitando uma tomada de posição informada sobre a problemática.

¹¹⁷ O teor do inquérito encontra-se reproduzido no apêndice, assim como o tratamento dos dados através dele aferidos.

Para o efeito, foram inquiridas 300 pessoas¹¹⁸, de faixas etárias variadas¹¹⁹, dos quais um terço eram do género masculino e dois terços do género feminino¹²⁰.

Dos sujeitos inquiridos, quase 78%¹²¹ afirmou já ter mantido, ou conhecer quem tenha, relações amorosas no local de trabalho. Foi nestas, por serem conhecedoras de causa da questão que aqui se trata, que centrámos a maior parte das questões realizadas.

Segundo os dados apurados, na maior parte dos casos¹²², a existência de relações amorosas no seio da empresa afetou o ambiente e/ou a relação de trabalho. Destas, como já esperávamos, o impacto foi maioritariamente negativo¹²³. No entanto, poucas vezes se traduziu em despedimento dos trabalhadores ou na sua mudança para categoria inferior¹²⁴, tendo ocorrido antes repercussões ao nível social (colegas que se afastam, amigos que se quebram, e comentários depreciativos que ecoam pela empresa).

Apesar de, em regra, estas repercussões afetarem ambas as partes da mesma forma, é curioso (mas, quiçá, não surpreendente) ver que, nestas situações, independentemente de se tratar de uma relação heterossexual ou homossexual, são as mulheres as mais penalizadas quando em comparação com os homens¹²⁵.

Permitindo-nos divagar sobre o tópico, e por se tratar o despedimento de um ato genuinamente violento para o trabalhador, questionamo-nos se não podemos aqui estar perante uma violência de género, dada a desproporcional afetação das mulheres em relação aos homens pela manutenção de relações românticas no âmbito laboral. Talvez isto se justifique por ainda existir a ideia (errada, diga-se) de valorizar o homem por manter um grande volume de relacionamentos, e de rebaixar a mulher pela mesma conduta.

¹¹⁸ A realização dos inquéritos teve lugar nos dias 15 a 21 de agosto de 2022 através de plataformas online – *Google Forms* – garantindo o anonimato dos participantes.

¹¹⁹ Ver *Gráfico 1*.

¹²⁰ Ver *Gráfico 2*.

¹²¹ Mais concretamente 233 inquiridos – Ver *Gráfico 3*.

¹²² Afetou 53,7% dos participantes – Ver *Gráfico 4*.

¹²³ Ver *Gráfico 5*.

¹²⁴ Ver *Gráfico 6*.

¹²⁵ Quase 26% dos participantes afirmaram que só o sexo feminino foi negativamente afetado, ao invés, apenas 8,6% dos participantes afirmaram que só o sexo masculino foi negativamente afetado – Ver *Gráfico 7*.

Retomando ao nosso estudo, finalizámos a nossa investigação com a pergunta sobre qual deveria ser a resposta à imbricada questão que nesta dissertação se aborda: afinal, devem ou não ser permitidas relações amorosas entre trabalhadores?

Para isso, decidimos dividir a questão em duas situações distintas, por entendermos que possa haver consequências diferenciadas para cada uma delas:

- i) Quando os trabalhadores envolvidos sejam da mesma categoria; e
- ii) Quando sejam de categorias distintas existindo, portanto, uma relação de poder).

No entanto, e curiosamente, pudemos aferir que as respostas nas duas hipóteses não diferem muito. Em ambos os casos, os participantes responderam que as relações devam ser permitidas¹²⁶ e que não deve ser legítimo que a entidade empregadora possa despedir esses trabalhadores apenas porque mantêm uma relação amorosa¹²⁷.

Reflexões Finais

Apesar de se tratar de uma zona cinzenta, e com o devido respeito por visões divergentes, à semelhança da opinião dominante dos participantes no estudo que conduzimos, também a nossa pende para que a manutenção de um relacionamento íntimo/amoroso entre trabalhadores da mesma empresa deva ser permitida.

Por um lado, e como já tivemos oportunidade de afirmar, repelimos fortemente as políticas “no dating” pelo seu efeito restritivo à liberdade individual do trabalhador, atentando, a nosso ver, contra os seus direitos fundamentais e de personalidade.

O trabalhador será pessoa fora e dentro do trabalho e, a única coisa que se lhe acrescenta na execução deste, é o estatuto de trabalhador. Assim, não devemos esperar que o trabalhador, durante a sua prestação de trabalho coloque “em modo-avião” os seus sentimentos e crenças, as suas vontades e gostos, as suas aspirações e desejos pessoais. E

¹²⁶ Sendo que, no caso de trabalhadores da mesma categoria, 16% dos participantes pensa que, apesar de permitidas, deveriam estar sujeitas a restrições ou controlos por parte da entidade empregadora, e 4,3% dos participantes pensam que nunca deveriam ser permitidas – ver *Gráfico 8* –; e no caso de trabalhadores de categorias distintas, 21% dos participantes pensa que, apesar de permitidas, deveriam estar sujeitas a restrições ou controlos por parte da entidade empregadora, e 4,3% dos participantes pensam que nunca deveriam ser permitidas – ver *Gráfico 10*.

¹²⁷ Sendo que, no caso de trabalhadores da mesma categoria, apenas 6% dos participantes pensa que deveria ser legítimo o despedimento, – ver *Gráfico 9* –; e no caso de trabalhadores de categorias distintas, apenas a 8,3% parece legítimo que sejam despedidos – ver *Gráfico 11*.

é irrealista pensar que isso possa ser feito. É uma utopia pensar que o trabalhador, no seu local de trabalho – onde despende a maior parte do seu tempo – não se apaixone ou mantenha relacionamentos com outras “pessoas-trabalhadores” que aí se encontrem. O amor não é um *gadget* que possa ser posto em “modo-avião”, permitindo um trabalhador meramente funcional, mas vedando-lhe aquilo que o move, o humaniza e faça feliz durante o tempo de trabalho.

Pelo contrário, também na empresa, no horário e local de trabalho, terá o trabalhador a capacidade e a possibilidade de amar.

No entanto, não queremos com isto dizer que ele seja completa e incondicionalmente livre de, no tempo e espaço de trabalho, conduzir demonstrações (públicas ou não) de afeto. A nosso ver, estas serão, como vimos, em princípio, impróprias para um ambiente de trabalho, que deverá ser levado com a seriedade e respeito próprios e inerentes ao local de trabalho.

É caso para dizer: nem muito, nem tão pouco. Nesta matéria, deverá imperar o bom-senso. Nem deverá o trabalhador ter total liberdade para fazer o que quiser e bem entender dentro da empresa (ainda que ao nível da sua vida privada e íntima), escudando-se nos seus direitos fundamentais e de personalidade; nem deverá a empresa ter o poder de lhe vedar unilateralmente a escolha atinente à sua vida (e esfera) íntima, muito menos usando-a para fazer cessar o vínculo laboral.

Apêndices

1. Questionário lançado ao público

Título: Relações amorosas no trabalho

Mensagem introdutória: No âmbito da dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho – Universidade Católica Portuguesa do Porto – onde abordo a problemática das relações amorosas no trabalho, realiza-se este questionário, totalmente anónimo, para recolha e tratamento de dados atinentes à matéria sob análise. Muito obrigada pela sua participação.

Diana Matos Coelho

Nota: a participação no questionário implica o consentimento para o tratamento de dados.

Questões:

1. Indique em que faixa etária se encontra*¹²⁸

- 18-24
- 25-34
- 35-49
- 50 ou +

2. Indique o seu género*

- Feminino.
- Masculino.
- Outro.

3. Já manteve, ou conhece quem tenha mantido, relações amorosas com um colega de trabalho?*

- Sim.
- Não.

¹²⁸ As questões que sejam marcadas com “*” foram de resposta obrigatória.

4. Se sim, na sua opinião, acha que essas relações afetaram o ambiente e/ou a relação de trabalho?

- Sim.
- Não.

5. Se sim, de que forma?

- Positivamente.
- Negativamente.

6. Se respondeu que afetou negativamente, tem conhecimento que as pessoas envolvidas tenham sido despedidas ou despromovidas?

- Não.
- Sim, houve despedimento(s).
- Sim, houve despromoção(ões).

7. Se sim, afetou ambas as partes da mesma maneira?

- Sim (relação heterossexual).
- Sim (relação homossexual).
- Só o sexo feminino foi afetado.
- Só o sexo masculino foi afetado.

8. Na sua opinião, as relações amorosas entre trabalhadores (da mesma categoria) devem ou não ser permitidas?*

- Sim, livremente.
- Sim, mas com restrições ou controlos por parte da entidade empregadora.
- Não, nunca.

9. Acha legítimo que a entidade empregadora possa despedir estes trabalhadores?*

- Sim.
- Não.

10. Na sua opinião, as relações amorosas entre trabalhadores (de categorias distintas) devem ou não ser permitidas?*

- Sim, livremente.
- Sim, mas com restrições ou controlos por parte da entidade empregadora.
- Não, nunca.

11. Acha legítimo que a entidade empregadora possa despedir estes trabalhadores?*

- Sim.
- Não.

2. Gráficos das respostas

Gráfico 1 – Faixa etária dos participantes

300 respostas

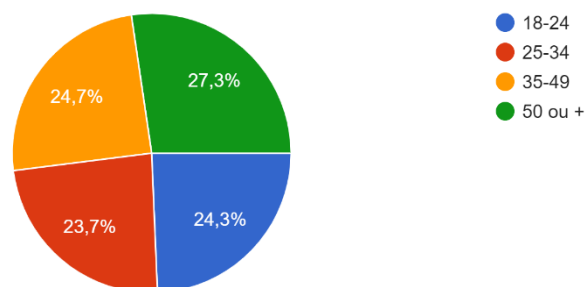


Gráfico 2 – Género dos participantes

300 respostas

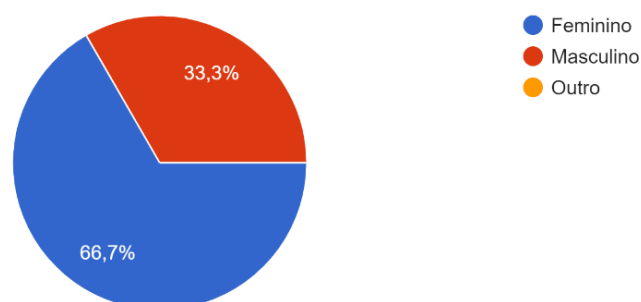


Gráfico 3 – Resposta à questão 3: “Já manteve, ou conhece quem tenha mantido, relações amorosas com um colega de trabalho?”

300 respostas

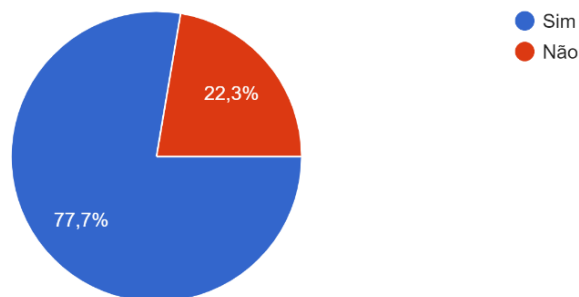


Gráfico 4 – Resposta à questão 4: “Se sim, na sua opinião, acha que essas relações afetaram o ambiente e/ou a relação de trabalho?”

244 respostas

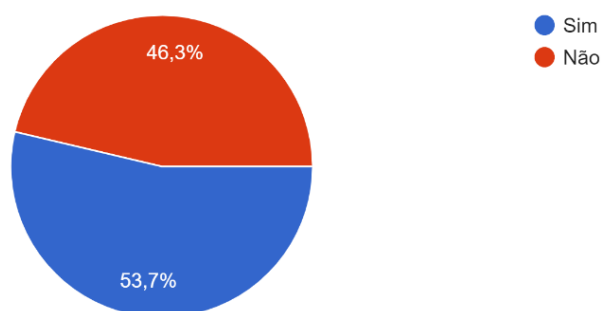


Gráfico 5 – Resposta à questão 5: “Se sim, de que forma?”

154 respostas

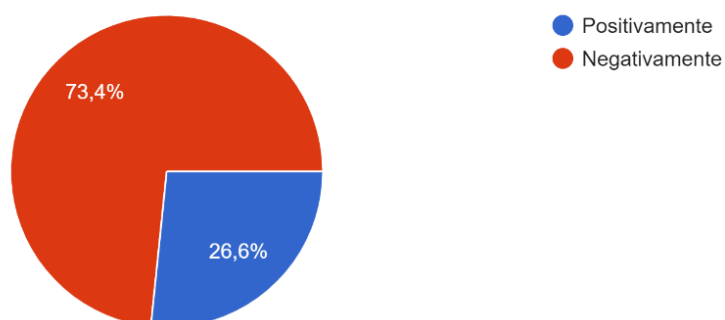


Gráfico 6 – Resposta à questão 6: “Se respondeu que afetou negativamente, tem conhecimento que as pessoas envolvidas tenham sido despedidas ou despromovidas?”

153 respostas

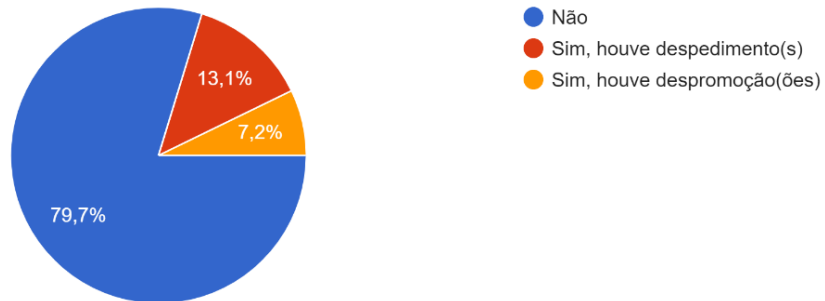


Gráfico 7 – Resposta à questão 7: “Se sim, afetou ambas as partes da mesma maneira?”

93 respostas

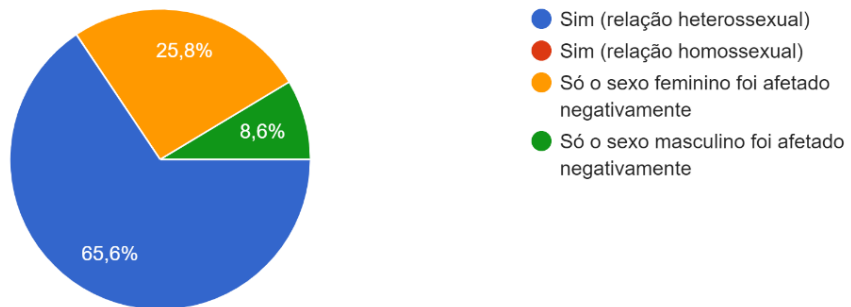


Gráfico 8 – Resposta à questão 8: “Na sua opinião, as relações amorosas entre trabalhadores (da mesma categoria) devem ou não ser permitidas?”

300 respostas

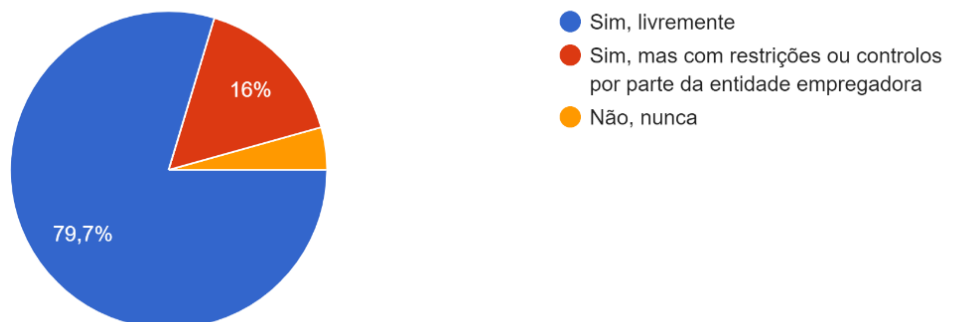


Gráfico 9 – Resposta à questão 9: “Acha legítimo que a entidade empregadora possa despedir estes trabalhadores?”

300 respostas

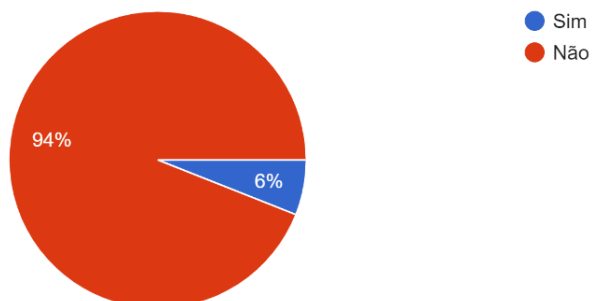


Gráfico 10 – Resposta à questão 10: “Na sua opinião, as relações amorosas entre trabalhadores (de categorias distintas) devem ou não ser permitidas?”

300 respostas

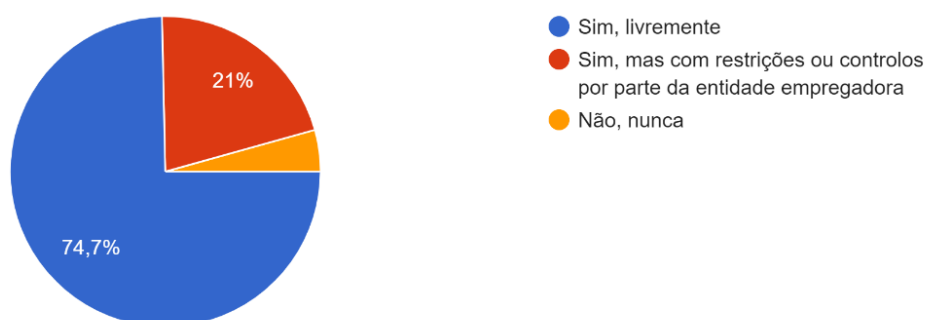
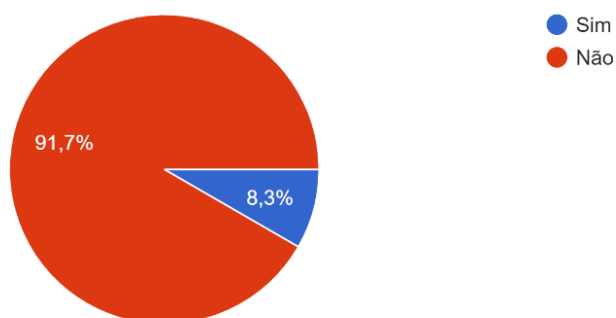


Gráfico 11 – Resposta à questão 11: “Acha legítimo que a entidade empregadora possa despedir estes trabalhadores?”

300 respostas



Referências bibliográficas

- ABRANTES, José João** – “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, *Themis – Revista de Direito*, Ano II, nº4 (2002), 23 – 39.
- . (2004) – *Estudos sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 55-71; 147.
- . (2014) – *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada, algumas questões*. Coimbra: Edições Almedina, p. 22
- AMADO, João Leal** (2010) – *Contrato de Trabalho*. 2ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 179 – 181, 222.
- . (2019) – *Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores*. 1ª ed., Coimbra: Gestlegal, pp. 19- 75.
- AMARAL, J.** – “Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, vol. 17, nº1 (2010), pp. 33 – 60.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de** (1987) – *Os Direitos Fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. Reimp., Coimbra: Edições Almedina, pp.76 – 114, 263, 299.
- BOTELHO, C. S.** – “A dignidade da pessoa humana – Direito subjetivo ou princípio axial?”, *Revista Jurídica Portucalense*, nº21 (2017), 256 – 282.
- CABRAL, Rita Amaral** (1988) – *O direito à intimidade da vida privada: breve reflexão acerca do artigo 80.º do Código Civil*. Separata dos Estudos em memória do Prof. Paulo Cunha. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (dist.), pp. 28-31.
- CARVALHO, Orlando de** (2012) – *Teoria Geral do Direito Civil*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 189-193.
- CORDEIRO, António Menezes** (1998) – “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, *I congresso nacional de Direito do Trabalho - António Moreira*, Coimbra: Edições Almedina, p. 31.

- DRAY, Guilherme** (2001) – “Justa causa e esfera privada”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. II – Justa Causa de Despedimento, Coimbra: Edições Almedina, p. 48.
- . (2015) – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 163-171; 361-386.
- FERNANDES, A. M.** – “Apreciação da justa causa num despedimento disciplinar”, *Questões Laborais*, nº37 (2011), Coimbra: Coimbra Editora, p. 91.
- FERREIRA, D. D.** – “Trabalhador, reserva da intimidade da vida privada e “redes sociais”: nótulas reflexivas sobre um delicado problema juslaboral”, *Revista da Ordem dos Advogados*, A. 80 (2020), pp. 585 – 609.
- GOMES, Júlio** (2007) – *Direito do trabalho - relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 265 – 271, 320-344.
- LEAL, Saul Tourinho** (2017) – *Direito à felicidade*. São Paulo: Almedina, pp. 287- 293.
- LEITÃO, Luís Menezes** (2021) – *Direito do trabalho*, 7ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 131, 213.
- LOPEZ, Palomeque** (1991) – *Los derechos laborales en La Constitución Española*. Col. “Cuadernos y Debates”, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 31-34.
- MARTINEZ, Pedro Romano et. al.** (2020) – *Código do Trabalho anotado*. 13ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 101-104, 253-254.
- MEDEIROS, Cintia Rodrigues et. al.** – “Experiências sociais quando “amor está no ar”: prazer e controle no ambiente de trabalho”, *Journal Belo Horizonte*, vol. 14, nº 3, (2015), 75 – 93.
- MELGAR, Alfredo Montoya** (2020) – *Derecho del trabajo*, 41ª ed., Madrid: Tecnos, pp. 314 e 363.
- MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS** (1976) – *Constituição portuguesa anotada*. Vol. I, 2ª ed, Lisboa: Universidade Católica Editora, pp. 440-444.
- MONTEIRO, A. P.** – “A Tutela dos Direitos de Personalidade no Código Civil”, *Revista Jurídica Portucalense*, nº29, (2021), 9-23.

MONTENEGRO, Ana Francisca (2020) – *Amor pelo Trabalho vs. Amor no Trabalho: uma perspetiva multinível da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no âmbito das relações amorosas no trabalho*: Dissertação de Mestrado em Direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

MOREIRA, Teresa Coelho (2019) – *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, p. 403.

–. (2004) – *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 35-60, 104-109, 137-138, 239-249.

–. (2004) – “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra: Edições Almedina, pp. 613 e 615.

NOVAIS, Jorge Reis (2021) – *Limites dos Direitos Fundamentais: fundamento, justificação e controlo*. Coimbra: Edições Almedina, p. 227.

OLIVEIRA, G. – “Direitos fundamentais à constituição da Família e ao desenvolvimento da personalidade”, *Lex Familiae: Revista Portuguesa de Direito da Família*, nº17-18 (2012), p. 7.

PINTO, Carlos Alberto da Mota (2005) – *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª ed. Por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 208-209.

PINTO, Paulo Mota (2001) – “A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, *Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues*, vol. II, Coimbra Editora, p. 527.

QUINTAS, Paula (2013) – *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*. Coimbra: Edições Almedina, p. 217.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2000) – “Os princípios do direito do trabalho: o princípio da proteção do trabalhador e as suas concretizações nos domínios individual e

- coletivo da área jurídica”, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra: Edições Almedina, pp. 414-418.
- . (2003) – *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Col. “Monografias”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 158 – 160.
- . (2016) – *Tratado de direito do trabalho: parte II - situações laborais individuais*; 6ª ed; Coimbra: Edições Almedina, pp. 294- 296, 561-562.
- SANTOS, Anita Ferreira dos** (2017) – *Direitos de personalidade e contrato de trabalho – as NTIC, em especial as redes sociais*. Dissertação de Mestrado em Direito na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses. Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, pp. 25-27.
- SANTOS, Lígia Maria Costa** (2014) – *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa. Braga, Escola de Direito da Universidade do Minho, pp. 81 e 82.
- VASCONCELOS, Pedro Pais de** (2017) – *Direito de Personalidade*. Reimp. Coimbra: Edições Almedina, pp. 5-83.

Índice de figuras

Fig. 1: <i>As três dimensões da privacidade compreendida no direito à intimidade da vida privada</i>	20
--	----

Jurisprudência

- Ac. TC n.º 408/89, de 13/07/1989 – Proc. n.º 22/88. Relator Conselheiro Vital Moreira.
- Ac. STJ, de 07/03/2012 – Proc. n.º 17/10.7TTEVR.E1. Relator Fernandes da Silva.
- Ac. TRL, de 18/04/2012 – Proc. n.º 4635/11.8TTLSB.L1-A. Relator José Eduardo Sapateiro.
- Ac. TRL, de 24/09/2014 – Proc. n.º 431/13.6TTFUN.L1-4. Relator Jerónimo Freitas.
- Ac. TRP, de 08/09/2014 – Proc. n.º 101/13.5TTMTS.P1. Relatora Maria José Costa Pinto.