



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A relevância da conduta extra laboral em
sede de justa causa de despedimento:
as organizações de tendência**

Ana Catarina da Costa Aroso Braga de Aguiar

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2017

Universidade Católica Portuguesa

**A RELEVÂNCIA DA CONDUTA EXTRA LABORAL EM SEDE DE JUSTA CAUSA
DE DESPEDIMENTO: AS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA**

Ana Catarina da Costa Aroso Braga de Aguiar

**Dissertação de mestrado na área de Direito do Trabalho, realizada sob a orientação do
Professor Doutor Armando Triunfante**

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2017

Aos meus pais.

“Não é desejável cultivarmos pela Lei o mesmo respeito que cultivamos pelo Direito.”

Henry David Thoreau

Agradecimentos

Aos meus pais, que me deram a liberdade de escolher o meu percurso e sempre demonstraram orgulho nele, encorajando-me a cada passo que dei.

A todos os que, nos últimos seis anos, fizeram com que a minha experiência académica superasse largamente tudo aquilo que desejei. Sei que continuarei a poder contar com eles.

Ao Pedro e ao Diogo, que, ao longo do mestrado, foram incansáveis e nunca me deixaram desanimar nos momentos de dúvida e dificuldade.

Ao Professor Doutor Armando Triunfante, pela orientação e disponibilidade.

Resumo

A presente dissertação versa sobre a conciliação entre as obrigações resultantes do contrato de trabalho e os Direitos, Liberdades e Garantias do trabalhador enquanto cidadão e, em sequência, a problemática da relevância da conduta extra laboral e em que termos esta pode consubstanciar despedimento. Feita tal análise, procede-se á distinção entre o regime geral do contrato individual de trabalho e o caso do denominado “trabalhador portador de tendência”.

Palavras chave: Direitos, Liberdades e Garantias do Trabalhador; conduta extra laboral; despedimento; organizações de tendência.

Abstract

This essay concerns the conciliation between the obligations resulting from the contract of employment and the Rights, Freedoms and Guarantees of the worker as a citizen and, in sequence, the problem of the relevance of the extra work behavior and in what terms it may constitute dismissal. After such analysis, we'll distinguish the regular work contract and the “tendency worker”.

Key Words: Rights, Freedoms and Guarantees of the worker; extra work behavior; dismissal; tendency companies.

Índice

Lista de Abreviaturas	9
I. Introdução	11
II. A evolução do conceito de justa causa — entendimento doutrinal e jurisprudencial	13
III. Esfera privada, a (eventual) relevância da conduta extra laboral e justa causa	21
IV. Organizações de tendência: especificidades	32
V. Conclusão	43
Bibliografia	44

Lista de Abreviaturas

AAFDL — Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

Ac. — Acórdão

al. — alínea

art. — Artigo

CC — Código Civil

CCS — Código Civil de Seabra

Cfr. — conferir

Cit. — citado

Consult. — consultado em

Coord. — coordenação de

CRP — Constituição da República Portuguesa

CT — Código do Trabalho

D. — Decreto

DL. — Decreto-Lei

DLG — Direitos, Liberdades e Garantias

Ed. — edição

n.º — número

L. — Lei

LCT — Lei do Contrato de Trabalho

LD — Lei dos Despedimentos

Ob. cit. — obra citada

p./ pp. — página/páginas

Proc. — processo

QL — *Questões Laborais*

RDES — *Revista de Direito e Estudos Sociais*

REL — *Revista de Estudos Laborais*

ROA — *Revista da Ordem dos Advogados*

ss. — seguintes

STJ — Supremo Tribunal de Justiça

TC — Tribunal Constitucional

TRL — Tribunal da Relação de Lisboa

TRP — Tribunal da Relação do Porto

Vd. — *vide*

Vol. — volume

I. Introdução

Atualmente, no nosso ordenamento jurídico, todos os cidadãos usufruem, por via do título II da parte I da CRP, da tutela dos DLG. É o art. 18.º CRP que estabelece que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas” (n.º1) e, nessa senda, “a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos” (n.º2). Note-se que este Título II da parte I se subdivide em três capítulos: i) “direitos, liberdades e garantias pessoais”, ii) “direitos, liberdades e garantias de participação política” e iii) “direitos, liberdades e garantias do trabalhador”.

Contudo, é de simples apreensão que a relação laboral é desequilibrada porquanto o empregador, dono e senhor dos poderes de direção e disciplinar, condiciona a atuação do trabalhador, seu subordinado, onerado pelos deveres de respeito e lealdade. Esta dicotomia põe imediatamente em risco a viabilidade e efetividade dos DLG pessoais. Pese embora o trabalhador esteja protegido pelos DLG laborais, é delicado garantir que, em sede da relação laboral, os seus DLG pessoais não sejam beliscados. Tal dificuldade deve-se, em parte, ao facto de o empregador estar, também ele, tutelado pela CRP: ele exerce o seu direito à iniciativa económica privada, plasmado no art. 61.º da CRP e que, pese embora não usufrua do estatuto de DLG, beneficia de “analogia substantiva com eles, enquanto direito determinável e de exequibilidade imediata”.

Ora, esta incompatibilidade ganha especial relevância prática no caso das organizações de tendência. Estas organizações, embora não sejam definidas nem regulamentadas pela nossa lei, dedicam-se a prosseguir uma finalidade ideológica, finalidade essa constitucionalmente tutelada. Significa isto que, de um lado, temos o direito fundamental do trabalhador à reserva sobre a intimidade da vida privada (art. 26.º CRP), mas temos, do outro lado, o direito do empregador à sua liberdade de culto, consciência e religião (41.º CRP), liberdade de criação cultural (art. 42.º CRP), e a liberdade de criação e participação em partidos políticos (art. 51.º CRP) e a liberdade sindical (art. 55.º CRP). A conciliação destes direitos é a problemática que nos ocupará neste trabalho.

Com este ensaio, propomo-nos a determinar em que medida os DLG do trabalhador-cidadão são prejudicados no decurso da relação laboral, que deveres resultam para os trabalhadores por via da celebração do contrato de trabalho, e, ainda, se esses deveres ganham intensidade para o trabalhador de tendência, ficando este numa posição especialmente fragilizada perante o empregador, especialmente no que concerne à cessação do contrato de trabalho.

II. A evolução do conceito de justa causa — entendimento doutrinal e jurisprudencial

Entre nós, a noção de justa causa no âmbito do contrato de trabalho remonta ao CCS e a sua evolução no âmbito do Direito do Trabalho, embora nem sempre linear, pode fragmentar-se em três momentos distintos¹. Numa primeira fase, a justa causa, à disposição de ambos os contraentes, servia como uma espécie de “válvula de escape” da relação contratual. Depois, em virtude da crescente preocupação com a tutela do trabalhador, a justa causa passou a reportar-se apenas à conduta deste que consubstanciasse uma infração disciplinar tão grave que só pudesse ser sancionada com o despedimento. Por fim, chegamos ao critério da impossibilidade.

Pese embora no CCS já se fizesse referência ao conceito de justa causa em sede laboral², foi através da L. 1952, de 10 de março de 1937 — diploma pioneiro no ordenamento jurídico-laboral — que se plasmou o despedimento sem justa causa com aviso prévio (art. 10.º); o despedimento com justa causa (com ou sem aviso prévio, consoante os arts. 11.º e 12.º³) e, por fim, o despedimento sem justa causa nem aviso prévio (§ 2.º do art.

¹ Para um conhecimento mais detalhado da evolução do conceito, vd. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES «A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei — Notas de um “check-up” periódico», *QL*, ano XIX – n.º 39, 2012, pp. 1— 48 ou JOANA VASCONCELOS, «O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação atual», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II (Coord. Pedro Romano Martinez), Almedina, 2011, pp. 15 — 34, ou, ainda, LOBO XAVIER «Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, suplemento XIV, Coimbra Ed., 1966.

² Aqui eram reguladas duas modalidades de contrato de prestação de serviço que, nos dias de hoje, facilmente podemos reconduzir ao contrato de trabalho: o serviço doméstico (arts. 1370.º — 1390.º) e o serviço salariado (arts. 1391.º — 1395.º). Na regulamentação da cessação do contrato de serviço doméstico — que correspondia ao regime subsidiário aplicável ao contrato de serviço salariado — encontrávamos um elenco exemplificativo de situações que legitimavam a ruptura do contrato por iniciativa do empregador: *i) a inabilidade do serviço; ii) os vícios, moléstias ou mau procedimento deste; iii) a insolvência ou falta de recursos do empregador* (cfr. Art. 1381.º do CCS).

³ No § único do art. 11.º podíamos ler que “*Considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe e, em especial: 1) moléstia contagiosa ou doença prolongada do empregado que o impeça de continuar prestando o serviço ajustado; 2) ofensas à honra, dignidade ou interesses de qualquer das partes, considerando-se como patrões, para este efeito, aqueles que representam a direção da empresa; 3) falência ou insolvência civil, judicialmente verificadas, da entidade patronal ou a sua manifesta falta de recursos para promover a exploração comercial ou industrial*”. Além disso, na alínea b) do art. 12.º um outro conjunto de situações que constituíam “*justa causa de despedimento, independentemente de aviso prévio*”, da perspetiva do empregador, a saber: “*1.º: a manifesta inaptidão do empregado para o serviço ajustado; 2.º: os vícios ou o mau procedimento do empregado, designadamente a inobservância das necessárias regras de disciplina do trabalho; 3.º: a recusa do empregado a prestar o serviço indicado pela entidade patronal, nos limites da sua faculdade de direção*”.

10.º⁴), que atribuía ao trabalhador o direito a ser indemnizado. Neste contexto, a justa causa assumia-se como “*qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe*” e, além disso, a lei descrevia um conjunto de situações susceptíveis de preencher o conceito⁵. Assim, até à Revolução de Abril de 1974, a legislação laboral permitia os despedimentos *ad nutum*, pese embora já se consagrasse a obrigatoriedade do aviso prévio e do pagamento de indemnizações.

Mais tarde, no período pós-revolução, o legislador demonstrou ter “preocupações juslaborais”⁶ e, correspondendo à pressão feita pelas associações sindicais, reforçou a tutela do trabalhador. Através da LD⁷, instituiu-se a obrigatoriedade de justificação de todos os despedimentos, que se desdobrava em duas modalidades: i) a justa causa, que consistia no “*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação coletiva*” (n.º 1 do art. 10.º) e a ii) verificação de motivo atendível, que correspondia ao “*facto, situação ou circunstância objetiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que, dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia da empresa a manutenção da relação de trabalho*” (n.º 1 do art. 14.º)⁸, sendo certo que era exigível que fosse dado aviso prévio e paga indemnização ao trabalhador. Ora, no n.º 2 do art. 10.º tínhamos um elenco exemplificativo de condutas que “*poderiam, nomeadamente, constituir justa causa*”, a saber: a) *desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores*; b) *violação de DLG de trabalhadores seus subordinados*; c) *a provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho*; d) *o desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe*

⁴ Aqui podia ler-se que “*sendo o empregado despedido sem justa causa, e sem aviso prévio, terá direito ao ordenado correspondente ao trabalho prestado e, a título de indemnização, ao ordenado correspondente ao prazo de aviso prévio que no caso couber*”.

⁵ Art. 11.º da L. 1952, de 10/03/1937.

⁶ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 806.

⁷ DL n.º 372.º-A/75, de 16 de julho, consult. em <https://dre.tretas.org/dre/14419/decreto-lei-372-A-75-de-16-de-julho>. No seu preâmbulo lê-se que a sua redação foi levada a cabo “*considerando a necessidade de rever o regime legal dos despedimentos, pondo-o de acordo com os mais legítimos anseios das organizações sindicais e da generalidade do povo trabalhador e considerando que esse regime deve ter em atenção o direito ao trabalho e ao emprego, rodeando o despedimento das cautelas necessárias para que ele não seja possível senão em condições muito especiais*”.

⁸ No n.º 2 da mesma norma tínhamos que “*Na apreciação da existência de motivo atendível deve ser sempre tida em conta a gravidade das consequências que para o trabalhador representa a perda do emprego, nomeadamente face às condições do mercado do trabalho e às características pessoais do trabalhador, ponderando tais factores com o motivo invocado e com as possibilidades de a empresa resolver a situação de modo não prejudicial ao trabalhador, nomeadamente através da sua reclassificação ou aproveitamento*”, o que corrobora a ideia de que o legislador tinha “preocupações juslaborais”.

esteja confiado, com a diligência devida; e) a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; f) a falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho; g) a falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho; h) a prática intencional de atos lesivos da economia nacional”. Para JOANA VASCONCELOS, aqui chegados, para se apurar a existência de justa causa, forçosamente em sede de procedimento disciplinar, era imperativo ponderar “o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o caráter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, o caráter das relações do trabalhador com os seus companheiros e, ainda, todas as circunstâncias relevantes do caso”⁹.

Depois, por via do DL n.º 84/76, de 28 de janeiro¹⁰ e do DL n.º 841-C/76, de 7 de dezembro, ratificado pela L. 48/77, de 11 de julho, abandonou-se, por fim, o despedimento por motivo atendível. Desde então, o conceito de justa causa patente na lei laboral reporta-se exclusivamente ao comportamento culposo do trabalhador.

Atualmente, á luz do n.º1 do art. 351.º do CT2012, constitui justa causa de despedimento «*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*». Diz-nos MONTEIRO FERNANDES que esta norma contém uma definição de “justa causa disciplinar” e que inclui as situações em que o despedimento se apresenta como sanção gerada pela gravidade da conduta do trabalhador, que é culposa e violadora dos deveres resultantes da relação laboral¹¹. No mesmo sentido, ROMANO MARTINEZ diz-nos que “o despedimento com justa causa (subjativa) constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador”¹² e, por estarmos no plano contratual, a falta culposa do incumprimento abrange a culpa e a ilicitude.

Todavia, não basta estarmos perante uma conduta e ilícita e censurável do trabalhador para que se consubstancie a justa causa. É preciso que, face a essa conduta, não seja exigível ao empregador a subsistência da relação laboral. Como nos ensina COSTA MARTINS, a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho consubstancia justa causa de

⁹ JOANA VASCONCELOS, ob.cit., p. 28.

¹⁰ Consult. em <https://dre.tretas.org/dre/12251/decreto-lei-84-76-de-28-de-janeiro>. No preâmbulo deste diploma podia ler-se que a sua redação se deu á “necessidade de rever em certos aspectos o regime legal dos despedimentos previstos pelo Decreto-Lei 372-A/75, designadamente a supressão da matéria respeitante ao despedimento por motivo atendível, compreendida no capítulo V do citado diploma, em virtude de a prática ter demonstrado que o referido tipo se revelou inadequado à defesa da estabilidade do emprego, motivando a contestação generalizada dos trabalhadores.”.

¹¹ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 515.

¹² ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 974.

despedimento quando “o comportamento do trabalhador, culposo, crie ruptura, de modo inequívoco e absoluto nessa relação, ou seja, torne irremediável e definitivamente intransponível a manutenção dos direitos e deveres recíprocos”¹³. Ou seja, não se verifica uma impossibilidade material da manutenção da relação laboral, mas antes uma “*inexigibilidade* determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença, análise essa feita em concreto, de acordo com a parificação real das conveniências contrastantes das duas partes”¹⁴. Nesta senda, LOBO XAVIER, em posição largamente acolhida pela nossa doutrina, afiança que o critério para se apurar a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho e, conseqüentemente, a justa causa, requer que se proceda a um “juízo de prognose sobre a viabilidade da relação de trabalho (...) o que apela ao suporte psicológico do vínculo”¹⁵.

A jurisprudência parece concordar com este entendimento, recorrendo sistematicamente a dois critérios operatórios para determinar a existência de justa causa: i) “a *fiducia*, o que se relaciona com a confiança que a entidade empregadora pode exigir ao trabalhador e ii) a projeção negativa do comportamento deste na imagem, prestígio ou bom nome daquela.”¹⁶

Há, de facto, uma enfatização crescente da essencialidade da *inexigibilidade* enquanto factor psicológico relativo ao empregador (na senda do defendido por MONTEIRO FERNANDES e LOBO XAVIER). Em Ac. do TRL pode ler-se que “somente se poderá concluir pela existência de justa causa comparando-se a diferença dos interesses contrários das partes, quando em concreto, e tendo em conta os factos praticados pelo trabalhador, seja *inexigível* ao empregador o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo laboral. A *inexigibilidade* de permanência do contrato de trabalho envolve um juízo de prognose sobre a viabilidade da relação laboral, a realizar segundo um padrão essencialmente psicológico – o das condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura, que implica frequentes e intensos contactos entre os sujeitos.”^{17 18 19}

¹³ COSTA MARTINS, «Sobre o Poder disciplinar da entidade patronal», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000, p. 227

¹⁴ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit, p. 517

¹⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, «A extinção do contrato de trabalho», https://www.google.pt/search?client=safari&rls=en&q=BERNARDO+LOBO+XAVIER,+A+extin%C3%A7%C3%A3o+do+contrato+de+trabalho.&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ci=XDDuWMHuOZSt8weegbvDw, p. 444, consult. pela última vez em 07/Jan/2017.

¹⁶ RAQUEL TAVARES DOS REIS, «Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral», p. 103, consult. em http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8855/1/gestaodesenvolvimento10_95.pdf

¹⁷ Ac. TRL, de 02/05/2007, proc. n.º 10545/2006-4, consult. em 08/jan/2017 em http://bdjur.almedina.net/juris.php?field=node_id&value=1320187

¹⁸ No mesmo sentido, vd., p.e., Ac. do TRC, de 05/12/12, proc. n.º 728/11.0T4AVR.C1, consult. em 08/jan/2017 <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5b3b68ba9d77f94f80257afa003c4cf9?OpenD ocument>, em que pode ler-se que “A confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel

Quanto à projeção negativa da conduta do trabalhador na imagem ou bom nome da entidade empregadora, a jurisprudência tem, de forma bastante assertiva, defendido que sempre que determinada conduta do trabalhador lese a imagem, bom nome ou honra do empregador se tem por verificada a existência de justa causa.

A este propósito, destacamos uma situação amplamente comentada pela doutrina. Em causa estava a apreciação da licitude do despedimento de uma trabalhadora que, para além de utilizar em proveito pessoal recursos humanos e materiais da entidade empregadora, concedeu a um jornal uma entrevista em que afirmou que os seus superiores hierárquicos “não só não têm capacidade técnica para gerir como não colocaram gente qualificada para gerir”. A 1.^a instância entendeu que não estavam preenchidos os pressupostos para que houvesse justa causa de despedimento. Contudo, o TRL advogou contrariamente, destacando que “o que está em causa é saber se a autora, com a entrevista (...) pôs em causa, de forma consciente, o bom-nome, a credibilidade e a honestidade das altas chefias” e que as suas afirmações eram “carregadas de imputações negativas, diretas e inequívocas (...) claramente desabonatórias do comportamento das pessoas que estão à frente da ré”. O TRL disse também que “o trabalhador está obrigado, nos termos do art. 121. n.º 1 al. a) do CT, a respeitar e tratar com urbanidade a sua entidade patronal. Não deve por isso, proferir palavras ou adotar comportamentos que sejam violadores desses deveres de urbanidade e respeito para com o empregador e que representem a negação de valores morais que fazem parte do conjunto de deveres e valores protegidos e impostos pela ordem jurídico-laboral” e, nessa medida, a trabalhadora pôs “em causa, de forma intolerável, a honra e consideração dos seus superiores hierárquicos e da instituição em si”²⁰. O STJ confirmou esta posição²¹, decidindo em consonância com a corrente jurisprudencial maioritária.

essencial nas relações de trabalho, tendo em consideração a forte componente fiduciária daquelas; com efeito, a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada”¹⁹ Ac. do STJ, de 20/06/12, proc. 417/10.2TTVNF.P1.S1, consult. em 08/Jan/2017, em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/abd25e16611ea11180257a25003b9eaa?OpenDocument>, em que poder ler-se que “o conceito de justa causa é composto por três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. Ora, verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele.”

²⁰ Em posição contrária à perfilhada pelo TRL, vd. JOÃO LEAL AMADO, «Liberdade de expressão e infração disciplinar», *QL*, ano XVIII, n.º 37, 2011, pp. 129-143 e JORGE LEITE, «Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento», *QL*, ano XVIII, n.º 37, 2011, pp. 145-167.

²¹ Cfr. *QL*, n.º 37, 2011, pp. 39-89.

Cumpra esclarecer que, neste breve trajeto legislativo, nos reportamos exclusivamente ao conceito de justa causa “subjéitiva”. Todavia, o nosso ordenamento, após alguns avanços e recuos, reconhece também a justa causa “objetiva”.

Em 1976, num contexto político extremamente volátil, a CRP consagrou, no seu art. 52.º, a proibição dos despedimentos sem justa causa. Assim, a existência de justa causa tornou-se requisito substancial da validade do despedimento. Todas as alterações e sucessivas reformas legislativas posteriores à CRP de 1976 tiveram obrigatoriamente de respeitar esta proibição por ela imposta, pese embora esta não ofereça qualquer definição do conceito de “justa causa”²².

Ora, em 1988, após inúmeras tentativas empregues no sentido de flexibilizar a disciplina do contrato de trabalho, discutia-se se o conceito de justa causa compreenderia as situações classificadas como “justa causa objetiva”, como o despedimento por inadaptação e a extinção do posto de trabalho (por razões económicas, tecnológicas, estruturais ou de mercado). Neste contexto, o TC foi forçado a pronunciar-se quanto à questão de saber se o normativo constitucional permitia ao legislador ordinário prever “justas causas objetivas” de despedimento, atribuindo relevo a motivos não culposos ligados quer ao trabalhador, quer à empresa. No Ac. n.º 107/88, de 31 de maio²³, tendo como ponto de partida a redação da norma à data da CRP e a evolução da lei desde então, o TC advogou que, para que se verificasse a existência de justa causa, seria exigível um comportamento culposo e censurável do trabalhador, cuja gravidade fosse suficiente para corroborar o fim imediato da relação de trabalho. Este entendimento baseou-se na tese de que o alargamento a “factos, situações ou circunstâncias objetivas de todo alheias a qualquer comportamento culposo do trabalhador” iria forçosamente implicar a “transmutação substancial” do conceito constitucional, privilegiando-se assim a “justa causa subjéitiva”, exigindo-se que como fator gerador da cessação do contrato de trabalho estivesse um comportamento ilícito e culposo do trabalhador. Ainda assim, o TC optou por uma solução formal: embora não tenha permitido que as novas modalidades de despedimento integrassem o conceito de justa causa, não as considerou desconformes à CRP²⁴. A maioria da doutrina subscreveu este entendimento.

²² GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA pugnam pelo uso das “regras de densificação semântica de conceitos constitucionais relativamente indeterminados”, GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Arts. 1.º — 107.º, 2007, Coimbra Editora, p. 708

²³ Ac. do TC, de 31/05/88, consult. em 09/Jan/2017 em <https://dre.tretas.org/dre/42584/acordao-107-88-de-21-de-junho>.

²⁴ Quanto a este ponto, o TC entendeu que “Não importa agora determinar - questão que se deixa em aberto - se à proibição constitucional do despedimento sem justa causa corresponde, necessariamente, a exclusiva legitimidade constitucional do despedimento com justa causa, ou se, pelo contrário, ainda seria igualmente lícita a previsão de despedimentos fundados em causas objectivas não imputáveis a culpa do empregador que, em cada

Todavia, mais tarde, por ocasião da pronúncia quanto à constitucionalidade das normas que iriam instituir o despedimento coletivo e o despedimento individual com base na inadaptação, o TC mudou radicalmente o seu entendimento. No Ac. 64/91, de 4 de abril²⁵, o TC propugnou que o conceito constitucional de justa causa “é suscetível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar” bastando, para tanto, que “a regulamentação substantiva e processual seja distinta da prevista para os despedimentos com justa causa disciplinar, que os conceitos utilizados não sejam vagos ou demasiado imprecisos (...) e que as garantias dadas ao trabalhador, quer no plano da fiscalização, quer no que toca à indemnização a conceder-lhe, estejam asseguradas”. Eis que chegamos a um conceito mais amplo de justa causa, onde são liminarmente postos de parte os despedimentos por vontade discricionária do empregador, mas já não os despedimentos por motivos objetivos, não imputáveis ao trabalhador, nem ao empregador. Este entendimento é defendido por LOBO XAVIER, MENEZES CORDEIRO, MONTEIRO FERNANDES e FURTADO MARTINS. De acordo com MONTEIRO FERNANDES, o normativo constitucional — hoje patente no art. 53.º CRP — tem como intento evitar os “despedimentos injustificados, ou seja, quer os desacompanhados da invocação de motivos, quer os fundados em causas não razoáveis, não sérias, socialmente inadequadas à produção dessa grave consequência que é, em regra, a privação do emprego, ou mesmo ilícitas”²⁶, pelo que este conceito mais amplo de justa causa não deixa de observar a norma constitucional.

Salvo melhor opinião, tal como MONTEIRO FERNANDES, LOBO XAVIER, MENEZES CORDEIRO e FURTADO MARTINS, defendemos que, à luz da norma constitucional, o conceito de justa causa não tem necessariamente de se reportar à conduta culposa do trabalhador. O seu desígnio é, tão só, impedir os despedimentos discricionários por forma a reforçar a posição contratual do trabalhador que, tantas vezes, depende exclusivamente do seu trabalho para se sustentar.

Quanto ao conceito contido no art. 351.º, parece-nos que não pode deixar de ser encarado com alguma cautela e bom senso, à luz da evolução do preceito constitucional vertido no art. 53.º CRP. Antes de mais, na origem da verificação da justa causa só poderá estar uma conduta grave, culposa e censurável do trabalhador. Contudo, nenhuma conduta

caso concreto, tornem praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho. Com efeito, ainda que se seguisse este último entendimento, tais despedimentos nunca poderiam ser configurados, face à Constituição, como verdadeiros despedimentos com justa causa, pelo que a sua regulamentação substantiva e processual sempre exigiria um tratamento distinto daquele por que se regem estes últimos.”

²⁵ Ac. do TC de 04/04/91 consult. em 11/Jan/2017 em <https://dre.tretas.org/dre/21096/acordao-64-91-de-11-de-abril>

²⁶ MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 512

grave, culposa e censurável será, *per si*, consubstanciadora de justa causa. Para tanto é imprescindível que desta decorra um dano que irá afetar a entidade empregadora. Esse dano não tem de ser mensurável através de parâmetros objetivos, como seria, por exemplo, o caso duma perda de lucro em virtude de um negócio que se gorou, mas pode ser o impacto negativo na imagem e, conseqüentemente, no desenvolvimento das relações da entidade empregadora e terceiros, ou até mesmo a quebra de confiança do empregador no trabalhador, na sequência de uma atitude descuidada deste. É a verificação este dano que pode ser reconduzido à ideia de impossibilidade de manutenção da relação laboral e, em consequência, á comprovação da justa causa.

III. Esfera privada, a (eventual) relevância da conduta extra laboral e justa causa

Como nos ensina MENEZES CORDEIRO, “a relação de trabalho e a esfera privada do trabalhador estão, ontologicamente, numa situação de conflito”, até porque “a submissão de um ser humano à direção e disciplina de outro implica uma intromissão na esfera do primeiro”²⁷. Para este desequilíbrio contribui o facto de o empregador, numa clara manifestação do poder de direção, decidir unilateralmente os processos, o local e o espaço em que o trabalhador vai desenvolver a sua prestação, cabendo ao trabalhador acatar tais direções. Tudo isto nos leva a crer que a vida privada do trabalhador é frequentemente absorvida pela obrigatoriedade do cumprimento adequado da prestação laboral, na medida em que o empregador irá conformar os moldes em que tal prestação deve ser desenvolvida tendo em vista o êxito da estrutura que lhe cabe dirigir e, por inerência, a obtenção de lucro. Ou seja, no decurso da jornada de trabalho, o trabalhador vê os seus DF serem atingidos em prol do correto funcionamento da organização em que está inserido.

A tese que veio legitimar a compressão dos direitos fundamentais dos trabalhadores em prol da gestão da empresa surgiu na Alemanha, no início do séc. XX, denominando-se concepção comunitário-pessoal da relação de trabalho²⁸. De acordo com este entendimento, da boa fé na execução contratual decorria a fidelidade ou lealdade absoluta do trabalhador e, ainda, um dever de proteção do empregador. Ou seja, a observância do dever de fidelidade era de tal forma intensa que iria necessariamente estender-se aos comportamentos tidos fora da empresa, o que se traduzia na imposição de deveres acessórios de conduta e, nessa medida, na diminuição das liberdades do trabalhador. Assim se trilhou o caminho para que o empregador pudesse invadir a vida privada do trabalhador, estando este último obrigado a abster-se de qualquer atividade que pudesse prejudicar a sua capacidade de trabalho e, ainda, de expressar qualquer opinião ou facto que pusesse em causa o bom nome da empresa²⁹. À data, esta teoria foi acolhida pelo nosso ordenamento, traduzindo-se na imposição de deveres de ação ou

²⁷ MENEZES CORDEIRO, «O Respeito Pela Esfera Privada do Trabalhador», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (Coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 1998, p. 19.

²⁸ Para um maior aprofundamento do tema, vd. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001, pp. 724 e ss.

²⁹ Em Itália, p.e., exigia-se ao trabalhador que conduzisse a sua vida privada de forma irrepreensível, que seguisse a orientação política do Estado e que agisse em conformidade com a religião católica. Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, «Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador», *Studia Iuridica*, 78, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Coimbra Editora, 2004, pp. 384 — 385.

omissão ditados em função do interesse empresarial concreto, num contexto político pautado pelo corporativismo, em que a proteção do interesse nacional e dos empregadores legitimava a imposição de deveres acessórios ao trabalhador para além dos deveres contratuais.

Mais tarde, por via da CRP, encetaram-se esforços no sentido de fortalecer a tutela do trabalhador, concedendo-lhe um conjunto de direitos de projeção individual e a nível das estruturas coletivas de representação dos trabalhadores. Assim, a CRP faz a distinção entre os DLG do cidadão, cujo desenvolvimento e concretização ocorre em todos os momentos da sua vida (incluindo enquanto trabalha), e os DLG que o protegem na formação, desenvolvimento e extinção da relação laboral e cuja projeção se limitará à relação de trabalho. Quer isto significar que há um núcleo de DLG que acompanham o cidadão incessantemente e, a somar a este, surge um outro conjunto de DLG que ganham aplicabilidade na sua relação laboral.

Todas estas considerações nos trazem novas interrogações: Qual o alcance da limitação dos DF que surge por via da celebração do contrato de trabalho? Pode essa limitação alastrar-se às suas condutas extra laborais ³⁰ ?

Para JÚLIO GOMES, qualquer restrição aos DF do trabalhador só pode ocorrer quando seja estritamente necessário e tem de ser “justificada, proporcional e adequada” ³¹ e, em posição similar, LOBO XAVIER diz-nos que o contrato de trabalho não pode deixar de limitar os DF do trabalhador, pois este, embora tenha a sua posição tutelada pela ordem jurídica, não deixa de se movimentar num contexto em que se aceita o trabalho subordinado e em que se fomenta a livre empresa e o emprego.

No nosso ensaio, mantendo presentes as questões que procuramos solucionar, vamos focar no conteúdo do direito à reserva da intimidade da vida privada ³², pois como nos diz LOBO XAVIER, “a intimidade da vida privada (...) deve ser especialmente defendida quando susceptível de ameaça e de abusos, como ocorre nas relações especiais de poder ínsitas na situação de trabalho” ³³.

³⁰ Quanto às condutas extra laborais, entendemos serem aquelas que não ocorrem durante o tempo nem no local de trabalho, nem quando o trabalhador está sob a direção do empregador, mesmo após o fim da sua jornada de trabalho.

³¹ JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho, Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, 2007, p. 321

³² Para um maior aprofundamento do tema, vd. RITA AMARAL CABRAL, «O direito à intimidade da vida privada», *separata dos Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Paulo Cunha*, AAFDL, Lisboa, 1988; PAULO MOTA PINTO «A proteção da vida privada e a Constituição», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. LXXVI, Coimbra Editora, 2000, 153-204 ou ALBERTINA PEREIRA, «A vida privada do trabalhador», *REL*, ano 1, n.º 1, Almedina, 2002.

³³ BERNARDO LOBO XAVIER, «A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Afonso Olea* (Coord. António Monteiro Fernandes), Almedina, Coimbra, 2004, (p. 191-192), pp. 163 — 202.

Estabelece o n.º 1 do art. 26.º da CRP que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra e à reserva da intimidade da vida privada”. Para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, esta norma está “ao serviço da proteção da esfera nuclear das pessoas e da sua vida”³⁴. Contudo, ao aglutinar sete direitos num só artigo, a CRP não esclarece o seu conteúdo, e o n.º2 do preceito remete-nos para a legislação ordinária. Ora, no art. 80.º CC temos apenas que “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem” (n.º1) e que “a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas” (n.º2).

Face ao teor vago das normais legais, MACHADO DRAY avança, quanto a este direito, três questões: “ i) o que se entende por vida privada?, ii) o que fica abrangido pela intimidade da vida privada: toda a vida privada é reservada, ou apenas parte desta?, e, por fim, iii) o direito à reserva da intimidade da vida privada prescreve, apenas, a divulgação de informação sobre a vida privada e familiar de outrem, ou impede também o acesso a terceiros a informações sobre a vida privada e familiar?”³⁵. O AUTOR começa por destacar, a par de LEOTE NOBRE, a Teoria das Três Esferas, que, de acordo com ambos, pode ser aplicada em sede de contrato de trabalho. De acordo com esta tese, a vida privada do trabalhador pode ser compartimentada em três domínios: a esfera íntima ou secreta, a esfera privada e a esfera pública. A primeira esfera será intransponível. A segunda estará num nível intermédio, deixando de ser privada sempre que o trabalhador o permita. Por fim, a terceira esfera é pública, o que significa que é de livre acesso por qualquer pessoa, incluindo-se aqui, obviamente, o empregador³⁶.

Ora, para MACHADO DRAY, devemos, quando esteja em causa uma relação laboral, ter como referência o conceito amplo de vida privada, que engloba a vida doméstica, familiar, sexual, afetiva e o estado de saúde. Quanto à segunda questão, este defende de que, por norma, toda a intimidade da vida privada será inacessível, sendo apenas admissível que assim não seja quando “um interesse superior o exija”. Por fim, por maioria de razão, entende que não devemos admitir o acesso nem a divulgação dos factos que se insiram na vida privada.

³⁴ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *CRP anotada*, 3.ª ed. Revista, Coimbra Ed., p. 178

³⁵ GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa e esfera privada», *Estudos do Instituto de Direito de Trabalho*, Vol. II, p. 47 — 48

³⁶ Vd. MACHADO DRAY, *ob. cit.* e LEOTE NOBRE, «A relevância dos comportamentos extra laborais em sede de justa causa despedimento», consult. em <https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf>; em sentido contrário, refutando a aplicabilidade desta teoria ao ordenamento jurídico-laboral, cfr. CAROLINA SANTOS, «A influência na relação laboral das condutas do trabalhador externas ao âmbito de empresa», *RDES*, ano LI (XXIV da 2.ª série), n.º 1— 4, 2010 e, ainda, PAULO MOTA PINTO, *ob. cit.*

DAVID FESTAS defende que o trabalhador, ao celebrar o contrato de trabalho, não aliena o seu direito de personalidade à reserva da intimidade da vida privada, pois a sua qualificação como DLG não pode excluir a sua aplicação mesmo no seio da relação laboral.

Questionamos ainda: poderá o empregador impor, através do poder de direção, ao trabalhador que pratique ou que se abstenha de praticar determinadas condutas após a jornada de trabalho, intrometendo-se na vida privada deste? O poder disciplinar permite ao empregador sancionar o trabalhador reportando-se a uma conduta ou omissão que não decorreu durante o tempo e no local de trabalho? Pode essa conduta/omissão consubstanciar justa causa de despedimento? A nossa doutrina, quanto a estas questões, diverge, e fornece-nos argumentos interessantíssimos.

RAQUEL REIS defende que é lícito exigir ao trabalhador que conforme a sua vida privada a fim de preservar os interesses do seu empregador, exigência essa que decorre, sem mais, dos deveres de colaboração, de lealdade e de boa fé. Para a AUTORA, “o princípio geral da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais sofre derrogações quando circunstâncias especiais, relacionadas com o tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador ou com a natureza particular dos interesses da entidade empregadora, possa conduzir a que tais atos adquiram relevância disciplinar, por influírem negativamente sobre a expectativa de correto cumprimento da prestação laboral”³⁷.

Para LUÍS MARTINS a conduta extra laboral só poderá ser reconduzida á justa causa quando tenha “relação indireta, numa ligação instrumental, com a relação empresarial (...) sendo imprescindível que a conduta tenha reflexo no conteúdo e atuação funcional da relação empresarial”³⁸.

Em posição semelhante encontramos ROMANO MARTINEZ, que advoga que “é no plano da violação dos deveres acessórios que se deve ponderar o despedimento pelas chamadas causas externas ou condutas extra laborais; o comportamento do trabalhador, mesmo quando externo à empresa, pode consubstanciar uma violação de deveres acessórios que lhe eram devidos fora do período normal de trabalho (...) Tal violação de deveres acessórios só poderá conduzir à cessação do contrato de trabalho se se ponderar, para além da impossibilidade de subsistência da relação laboral, as consequências jurídicas do

³⁷ RAQUEL REIS, “Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral”, *Gestão e Desenvolvimento*, Viseu, N.º 10, 2001, p. 104

³⁸ LUÍS MARTINS, *Dois estudos: justa causa e motivo atendível de despedimento; o trabalho temporário*, Edições cosmos, Livraria Arco íris, Lisboa, 1991, pp. 28.

despedimento.”³⁹ A título exemplificativo, o autor refere o caso do piloto de aviação que se embriaga horas antes do voo, ou o segurança que é receptor de objetos furtados em outros locais que não o seu local de trabalho.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO começa por atentar na questão do poder disciplinar, que é uma “manifestação de poder do empregador que (...), *in extremis*, toca (...) no despedimento com justa causa, como sanção disciplinar mais grave”⁴⁰. Este poder de natureza punitiva e unilateral justifica-se pela necessidade de assegurar algum equilíbrio no desenvolvimento da relação entre ambas as partes do contrato de trabalho⁴¹. Contudo, a sua aplicação não surge isenta de dificuldades, na medida em que a lei não prevê quais os moldes e limites que enformam o seu exercício. Tal exercício irá ter em consideração os interesses de gestão do empregador e, simultaneamente, a “necessária razoabilidade do grau de abdicção”⁴² da liberdade do trabalhador no desenvolvimento da relação laboral. Ainda assim, serão essencialmente os interesses empresariais a limitar a atuação do poder em concreto⁴³.

Para a AUTORA, “será legítima a sanção disciplinar aplicada por desobediência (...) mas já não será legítima a sanção aplicada em resultado de uma conduta atinente à vida pessoal do trabalhador que desagrade ao empregador, por exemplo, desde que não tenha implicações no cumprimento dos seus deveres ou atente contra interesses da empresa”⁴⁴. Tal raciocínio justifica-se por se tratar de um poder sancionatório, ao dispor do empregador para que este melhor assegure a prossecução dos interesses gestionários, admitindo-se “alguma discricionariedade no seu exercício, mas também a sua limitação funcional pelos institutos da boa fé, do abuso de direito e da fraude à lei”⁴⁵. Ou seja, entende PALMA RAMALHO que, no que concerne à cessação do contrato de trabalho, o direito à reserva da intimidade da vida privada leva a que as condutas extra laborais sejam irrelevantes. Contudo, a título excecional e tendo em conta as especificidades de alguns vínculos ou atividades laborais, admite que

³⁹ ROMANO MARTINEZ, «A justa causa de despedimento», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 178 e 179

⁴⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Sobre os limites do poder disciplinar laboral», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000, p. 184

⁴¹ “O poder disciplinar é o garante do equilíbrio das posições jurídicas das partes (...) na prossecução dos seus interesses, que não são comunitários mas antagónicos: o empregador pretende prosseguir os seus objetivos empresariais ou organizacionais através da disponibilização da energia laborativa de outrem (...), o trabalhador pretende efetuar a sua prestação mediante uma retribuição, mas pretende também, pelo menos tendencialmente, atribuir a outrem a gestão de risco inerente ao seu trabalho”, *ob. cit.*, p. 190. Para um maior aprofundamento do tema, vd. da mesma AUTORA *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, Almedina, Coimbra, 1993.

⁴² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Sobre os limites do poder (...)», p. 192

⁴³ A AUTORA alerta também para o facto de que o exercício do poder disciplinar tem de ser cauteloso, tendo em conta que o trabalhador usufrui de garantias de defesa e, a par disso, o empregador está obrigado a observar o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infração e o grau de culpa do primeiro.

⁴⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.*, p. 195

⁴⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.*, p. 198

assim não seja sempre que as condutas se reflitam negativamente quer no cumprimento das obrigações ou ponham em causa a confiança que o empregador deposita no trabalhador ⁴⁶. A AUTORA brinda-nos ainda com um exemplo de uma situação que, pese embora possa ser enquadrada na vida privada, não deixa de constituir justa causa de despedimento: é o caso do trabalhador que recorre às instalações da empresa para se dedicar a uma outra atividade profissional, fora do seu horário de trabalho, e mesmo que o desenvolvimento de tal atividade em nada prejudique a prestação laboral a que está adstrito por via da celebração do contrato de trabalho e não seja concorrencial ⁴⁷.

Para RAÚL VENTURA, regra geral, não é permitido ao empregador intrometer-se na vida privada do trabalhador. Contudo, este fornece-nos um exemplo de uma conduta extra laboral que, no sei entender, gravemente danifica a relação laboral e, por isso, se reconduz ao conceito de justa causa: é o caso do trabalhador bancário que, aos fins de semana, se dedica aos “jogos de azar”. ⁴⁸

Ainda no mesmo sentido, LOBO XAVIER clarifica que algumas situações extra laborais podem consubstanciar justa causa quando assim o justifiquem os “interesses muito atendíveis da entidade patronal ou exigências da particular natureza da relação de trabalho” ⁴⁹. O AUTOR destaca, nesta sede, algumas situações. A primeira corresponde às condutas extra laborais que se possam reconduzir à violação dos especiais deveres de boa fé emergentes do contrato: é o caso do trabalhador cujo comportamento irá fragilizar o bom nome da empresa, situação que legitima o empregador a cessar o contrato porquanto este não deve ter de manter ao serviço um trabalhador que descredibiliza a empresa. Depois, destaca também factos cometidos pelo trabalhador que, pese embora não se possam reportar à violação de deveres contratuais, irão influir negativamente na execução futura da prestação; o autor refere aqui a existência da “preparação para o cumprimento”, defendendo que cabe aos trabalhadores gerir a sua vida tendo em consideração as suas obrigações contratuais, apesar de não considerar legítimo que estes se abstenham de toda e qualquer conduta que possa por em causa o cumprimento da prestação laboral. Ainda assim, entende o autor que uma conduta que ponha seriamente em risco o cumprimento na íntegra da prestação laboral será “idónea a dar justa causa ao

⁴⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Direitos fundamentais e Direitos de personalidade no contrato de trabalho – breves notas sobre a aplicação jurisprudencial», *Conferências Parlamentares: Estado de Direito e Direitos Fundamentais: a concretização dos direitos fundamentais pelos tribunais*, Julho de 2013, p. 36.

⁴⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Sobre os limites (...)», *ob. cit.*, p. 196.

⁴⁸ RAÚL VENTURA, «Extinção das relações jurídicas de trabalho», *ROA*, ano 10, n.º 1 e 2, 1950, pp. 311-312.

⁴⁹ LOBO XAVIER, *Da justa causa* «Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, suplemento XIV, 1966, p. 375.

despedimento imediato”⁵⁰. Outro caso que em que, não tendo a conduta em causa qualquer reflexo direto na relação de trabalho ou na imagem da empresa, parece consubstanciar-se justa causa de despedimento: é o que se verifica na hipótese de o trabalhador agredir a filha do empregador. Ora, esta situação, apesar de não se reportar, em rigor, à prestação laboral ou aos deveres contratuais, gera um forte abalo na relação de trabalho, tornando-se inexigível o contacto dos contraentes.

De outra banda, COELHO MOREIRA avança que as condutas extra laborais não podem ter relevo, especialmente quando se insiram na esfera particular do trabalhador, até porque estas condutas não terão qualquer impacto na prestação contratual ou na prossecução interesses empresariais do empregador ⁵¹. Ou seja, os comportamentos extra laborais do trabalhador, por se situarem na sua esfera privada, não podem adquirir relevo autónomo na relação de trabalho e, conseqüentemente, em sede de justa causa de despedimento, porquanto o trabalhador, na sua vida privada, é livre de adoptar ou abster-se de determinados comportamentos . Ainda assim, a AUTORA não deixa de reconhecer razão a RAÚL VENTURA, apelando a um “compromisso entre a liberdade do trabalhador fora do tempo de serviço e o interesse da empresa”⁵², remetendo-nos para o entendimento difundido pela doutrina e jurisprudência em França. O *trouble caractérisée* institui que os comportamentos extra profissionais só poderão relevar se provocarem uma perturbação específica na relação jurídico-laboral. Nesta medida, o poder diretivo e disciplinar do empregador irão incidir em comportamentos que gerem danos no funcionamento ou prestígio da empresa. Apesar de os comportamentos ocorrerem fora do tempo e local de trabalho, isso não significa que não possam ser censurados pelo poder disciplinar. Todavia, ainda que os comportamentos do trabalhador se reflitam negativamente na relação laboral, isso não será suficiente; é também preciso, para que o empregador possa atuar, que haja uma *culpa laboral*, perspetivada “enquanto juízo de reprovação pessoal da conduta do trabalhador que, podendo e até devendo agir de outra maneira, acaba por violar os direitos ou os interesses legítimos do empregador”⁵³. Para a AUTORA, o despedimento com justa causa sucede a uma infração disciplinar e, nessa medida, reporta-se sempre a um comportamento culposo do trabalhador, por via de uma ação ou de uma omissão, que se consubstancia na violação de um dever acessório ou principal. Ora, para que haja uma infração disciplinar não basta um

⁵⁰ LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 375.

⁵¹ A AUTORA alerta para o facto de, no exemplo dado por LOBO XAVIER, estarmos perante um ilícito penal, e não perante uma infração disciplinar. Por outro lado, a prática do crime poderá levar à perda de confiança, mas o que importar aferir é, de facto, se há ou não manutenção da confiança, e não a prática do crime em si.

⁵² COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 424

⁵³ COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, pp. 426 e 427

comportamento ilícito do trabalhador, é também preciso que esse comportamento seja especialmente grave à luz do “critério do empregador razoável tendo em conta a natureza deste tipo de relações”⁵⁴. Nesta senda, haverá comportamentos que, apesar de susceptíveis de causarem dano na empresa, não serão suficientemente graves para que se possa falar em justa causa, por não haver violação de deveres contratuais ⁵⁵ e, nessa medida, não há *culpabilidade laboral*.

JORGE LEITE partilha esta visão, ao destacar que a vida privada do trabalhador, desde que não afete o cumprimento da prestação laboral a que este está adstrito, não pode ser valorada pelo Direito do Trabalho. Ainda que o trabalhador seja leviano na condução da sua vida privada, o que poderá ser valorado (e sancionado) é o dano produzido em função da sua conduta, mas nunca a conduta. Se a conduta do trabalhador, enquadrada na sua vida privada, o levar a destabilizar o ambiente de trabalho ou prejudicar a execução da prestação, é essa perturbação que deve ser avaliada, bem como os seus reflexos na relação de trabalho. Tal ideia justifica-se pelo facto de o AUTOR perspetivar o dever de lealdade de forma restritiva, estando o trabalhador obrigado a trabalhar com correção e boa fé, na medida em que este, ao celebrar o contrato de trabalho, não se obriga a aderir ao fins defendidos pelo empregador, podendo até desconhecê-los.

Também para JOSÉ JOÃO ABRANTES a concepção comunitário-pessoal não se coaduna com a CRP e com os princípios orientadores do nosso ordenamento jurídico, tendo de se dar primazia ao art. 121.º do CT ⁵⁶, sendo, por isso, necessário procurar uma solução intermédia que passa por reconhecer o conflito inerente ao contrato de trabalho e, conseqüentemente, equiparar os direitos do trabalhador e os interesses empresariais, o que exige que se perspetive o dever de lealdade de forma restritiva. Assim, os DF do trabalhador só podem ser restringidos “se e na medida em que o seu exercício colidir com interesses relevantes da empresa, ligados ao bom funcionamento da mesma e ao correto desenvolvimento das prestações laborais e, ainda assim, sempre em obediência aos critérios de proporcionalidade e de respeito pelo conteúdo mínimo do direito atingido”⁵⁷.

Ainda na mesma esteira temos LEOTE NOBRE, para quem a verificação de justa causa nas condutas extra laborais se afigura extremamente complexa. Em primeiro lugar, porque

⁵⁴ COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 428

⁵⁵ Para a AUTORA, os deveres acessórios que oneram o trabalhador por via da celebração do contrato não podem extravasar o âmbito da prestação de trabalho.

⁵⁶ Para um maior desenvolvimento do tema, vd. do mesmo AUTOR «A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o Art. 4.º do Código do Trabalho», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Afonso Olea* (Coord. Monteiro Fernandes), Almedina, Coimbra, 2004, pp. 409 — 431.

⁵⁷ JOSÉ JOÃO ABRANTES, «Contrato de trabalho e direitos fundamentais», *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1999, p. 110.

não será fácil a destrinça do dever contratual violado, factor essencial para que o empregador possa lançar mão do poder disciplinar. Depois, porque ainda que consiga saber qual o dever contratual violado, essa violação deve ser “de tal forma grave que justifique a compressão do direito à reserva da intimidade da vida privada face ao direito e interesse do empregador também constitucionalmente protegido, atinente à livre iniciativa económica privada”⁵⁸. Outra dificuldade prende-se ainda com o facto de a nossa lei não definir infração disciplinar. Assim, no entender do AUTOR, somos aqui forçados a invocar o dever de “guardar lealdade ao empregador”, plasmado no art. 121.º, n.º1, alínea e) do CT. Este dever é percebido pela jurisprudência em sentido amplo, incluindo-se aqui não só as obrigações de não concorrência e confidencialidade elencadas pela norma, mas também enquanto expressão da boa fé exigível no cumprimento das obrigações. Tal interpretação fundamenta-se em dois motivos distintos: pelo risco gerado pela inserção do trabalhador na “estrutura organizativa do beneficiário da atividade” (redação do art. 12.º CT) e, ainda, pela duração (pelo menos tendencialmente) longa do contrato, o que “intensifica a necessidade de o empregador resguardar a sua organização produtiva de perturbações decorrentes dessa conduta”. O AUTOR denota que, ainda que a conduta do trabalhador seja geradora de dano, dificilmente haverá um comportamento ilícito e culposos, não sendo, assim, possível imputar ao trabalhador a violação de qualquer dever contratual⁵⁹.

Assim, na senda do defendido por RAQUEL REIS e JORGE LEITE, para LEOTE NOBRE a conduta da vida privada do trabalhador, *per se*, não pode constituir justa causa de despedimento; apenas o seu reflexo na estrutura empresarial ou na relação de confiança entre o empregador e o trabalhador pode legitimar a aplicação da única sanção disciplinar não conservatória. Como diz RAQUEL REIS, “mesmo quando os excessos extra laborais se reflitam negativamente na vida do trabalho, o que poderá ser avaliado e eventualmente sancionado é este reflexo e não aqueles excessos”⁶⁰.

Quanto a nós, começamos por salientar que o Direito do Trabalho e a CRP, quanto a nós bem, reforçaram, ao longo dos últimos anos, a posição do trabalhador. Tal como ABRANTES, estamos em crer que concepção comunitário-pessoal da relação de trabalho é manifestamente ofensiva dos princípios constitucionais que, nos dias de hoje, orientam o nosso ordenamento jurídico. O trabalhador tem a liberdade de conformar a sua vida privada,

⁵⁸ DIOGO LEOTE NOBRE, *ob. cit.*, p. 928

⁵⁹ Note-se que embora a lei seja omissa quanto à exigência de ilicitude do comportamento previsto no n.º1 do art. 396.º, que se limita a considerá-lo culposos, “não existe comportamento culposos que não implique uma ilicitude” – ISABEL RIBEIRO PARREIRA, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 276 e 277.

⁶⁰ RAQUEL TAVARES DOS REIS, *ob. cit.*, p. 104

sob pena de se tornar um autómato programado para se dedicar exclusivamente á prestação de trabalho.

Não obstante, ele é também sujeito de deveres. MENEZES CORDEIRO e ABRANTES salientam, em sede de desenvolvimento da relação laboral, a importância do princípio da boa fé na execução dos contratos, vertido no art. 762.º do CC. A norma não se refere apenas ao cumprimento das obrigações, mas também ao “*exercício do direito correspondente*”. Nessa medida, a boa fé não se limita ao cumprimento da prestação propriamente dita, mas engloba também todos os atos tendentes á sua execução idónea. Significa isto que o devedor da prestação fica incumbido, por via deste princípio, a agir tendo em vista a salvaguarda do interesse do credor na prestação.

Além disso, em sede do contrato de trabalho, o art. 121.º CT autonomiza vários deveres acessórios que oneram o trabalhador. JORGE LEITE e COELHO MOREIRA entendem que, por via desta norma, o trabalhador fica obrigado ao cumprimento da prestação com correção e diligência, mas não fica obrigado a aderir aos fins prosseguidos pelo empregador.

Sucedendo ainda que o empregador é, também ele, titular de muitos direitos, como seja o direito à livre iniciativa económica, cuja prossecução lhe concede a possibilidade de exercer os poderes disciplinar e de direção. Estes poderes dão o mote para que este possa conformar a atuação dos seus subordinados, a fim de garantir o êxito da empresa e a prossecução do lucro.

Não nos parece que se possa, em prol de um contraente, sacrificar todos os direitos da sua contraparte. Ou seja, afigura-se, quanto a nós, necessário alcançar uma solução intermédia, que acautele ambos os contraentes e os seus direitos e deveres de forma justa e equilibrada.

Na procura desta solução, sugerimos, salvo melhor opinião, estabelecer que condutas podem ou não ser valoradas. Para tanto, invocamos a *supra* referida Teoria das Três Esferas, que nos parece poder perfeitamente ser aplicada em sede de contrato de trabalho. Nessa medida, defendemos que tudo aquilo que se possa enquadrar nas esfera íntima e privada é inacessível e, nessa medida, não pode ser valorado pelo empregador.

Por outro lado, nem todas as condutas que se insiram na esfera pública poderão ser valoradas pelo empregador. O empregador apenas poderá valorar as condutas que se inserem na esfera pública do trabalhador quando sejam culposas e, nessa medida, interfiram na relação contratual. Ou seja, as condutas que sejam tidas em público podem ser alvo do exercício de poder disciplinar por parte do empregador apenas quando sejam culposas e, além disso, prejudiquem a capacidade do trabalhador de executar a prestação laboral a que está obrigado ou ponham em causa a sua idoneidade para tanto.

No limite, para que se possa, em sede de procedimento disciplinar, sancionar tal conduta com a única sanção não conservatória, será essencial estabelecer o nexo causal entre o comportamento ilícito e a impossibilidade de subsistência da relação laboral, na medida em que, para que o comportamento ilícito sirva para legitimar o despedimento, é necessário que os danos produzidos sejam de tal forma graves que inviabilizem a continuação da relação de trabalho. Para apurar tal nexo causal, o critério a usar deve ser o plasmado no 563.º do CC, ou seja, “deve demonstrar-se que se não fosse a conduta privada em causa continuaria a ser possível manter o contrato”.

Em síntese, defendemos que, para estarmos perante o preenchimento de justa causa após a jornada de trabalho, temos de ter i) uma conduta grave e culposa do trabalhador ii) inserida na esfera pública ; iii) um dano nos interesses do empregador e iv) um nexo causal entre a conduta grave e culposa e o dano produzido.

IV. Organizações de tendência: especificidades

No nosso estudo, vamos agora focar-nos na relevância da conduta extra laboral no que concerne aos trabalhadores das “organizações de tendência”. Este conceito surgiu na Alemanha Federal (“*Tendenzbetrieb*”⁶¹) e, pese embora tenha chamado a atenção de outros ordenamentos, não existe uma definição uniformemente aceite^{62 63 64}, o que acarreta algumas dificuldades de ordem prática.

⁶¹ A regulação legal da tendência teve origem em 1920, no direito alemão, e, nessa medida, neste ordenamento encontramos abundante doutrina e também legislação quanto a este tópico. Atualmente, no ordenamento germânico, existem dois conceitos legislativos de organização de tendência, sendo um deles residual (§ 81.º do BetrVg de 1952) e outro nuclear (§118 e I.IV da Lei de Constituição da Empresa). O conceito nuclear distingue as comunidades religiosas e as suas instituições caridosas e educativas das “organizações, unidades produtivas, empresas ou grupos que sirvam de forma pública, predominante e diretamente fins políticos, sindicais, confessionais, caritativos, educativos, científicos, artísticos, de informação ou manifestação do pensamento”. Nesta sede, aceita-se a prossecução do lucro enquanto fim acessório, a organização da atividade nos mesmos moldes de uma empresa e, mais importante ainda, a tendência confere à obrigação de lealdade maior importância no âmbito do comportamento extra laboral. Para um maior desenvolvimento, cfr. COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 509.

⁶² Em Itália, o art. 4.º da L. n.º 108, de 11 de maio de 1990, é apontado como a consagração pioneira destas organizações, ficando excluídas, à luz desta norma, as organizações de natureza política, sindical, cultural, de instrução, de religião ou de culto que não prossigam fim lucrativo. No entanto, a doutrina tem criticado esta definição, dizendo que peca por excesso por referir-se a organizações que se dedicam a fins culturais e de instrução, que podem ser classificadas como neutras, e peca por defeito ao excluir outras como as informativas, que podem também ser, de certa forma, atinentes à política, sindicatos ou à religião. De acordo com GIUSEPPE SUPPIEJ, organizações de tendência são “aquelas organizações que desenvolvem uma atividade política, religiosa, ou de qualquer modo dirigida à afirmação de determinada ideologia ou preferência cultural.” Neste mesmo artigo não se define a relação de trabalho ideológica nem se indica qual o critério para a justificação do despedimento. De acordo com a doutrina de BLAT GIMENO, autor italiano, ao comprometer-se com a tendência da sua entidade empregadora, o trabalhador não renuncia à sua liberdade ideológica nem aos seus outros direitos, liberdades e garantias pessoais, na medida em que não se lhe exige uma total adesão à linha ideológica da sua entidade empregadora, inclusivamente fora do local e do tempo de trabalho, antes (e apenas) um dever de reserva que se traduz “no compromisso de respeitar tal orientação no exercício das funções acordadas e, excepcionalmente, em públicas tomadas de posição incompatíveis com a finalidade da empresa.” apud BLAT GIMENO, Francisco R. (1986), *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, p. 84.

⁶³ No ordenamento jurídico francês, pese embora não haja legislação, a jurisprudência unanimemente implementou um critério de “caráter próprio da empresa”, que usa para aferir das obrigações do trabalhador no respeito pelas suas liberdades. No caso dos trabalhadores de tendência, parece aceitar-se aqui a existência de um “dever de reserva na vida privada”, tendo em atenção o *intuitus personae* do contrato de trabalho. Cfr. COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 511.

⁶⁴ Nos ordenamentos jurídicos espanhol e italiano, autores como APARICIO TOVAR e DE SANCTIS RICCOARDONE distinguem entre o conceito amplo e estrito de organização de tendência. No conceito amplo caberiam as organizações vocacionadas à prossecução de fins políticos, sindicais, confessionais, educativos, criativos, artísticos e similares, que pressupõem a adesão a uma particular ideologia ou concepção, geralmente designada por “tendência”, por parte do prestador de trabalho dela dependente. No conceito estrito estariam apenas englobados os partidos políticos, os sindicatos e as crenças religiosas, por se tratarem de organizações cujo fim específico corresponde a uma determinada ideologia e a sua existência dever-se exclusivamente a esse fim. Para um maior aprofundamento, cfr. DE SANCTIS RICCIARDONE, «*Licenziamento de una sculoa privata*», *Giurisprudenza italiana*, Vol. I, 1975, p. 905 e APARICIO TOVAR, «*Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*», *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayon Chacon y Del Peso y Calvo*, Universidade Complutense, Madrid, 1980, p. 293.

De facto, não é claro para a doutrina se podem ser vistas como organizações de tendência aquelas que se dedicam à defesa do meio ambiente ou as associações pró-vida.

Também não é líquido se o escopo lucrativo pode afastar a classificação como organização de tendência. RAQUEL REIS e DIAS COIMBRA entendem que o escopo lucrativo imediatamente exclui a classificação da organização enquanto “de tendência”⁶⁵. Para alguma doutrina, pode tratar-se de uma organização de tendência quando a prossecução do lucro não seja o principal interesse, ou seja, sempre que tal prossecução seja apenas secundária. Quanto a nós, estamos em crer que, de facto, a prossecução do lucro, pelo menos nos termos prescritos pelo CSC, invalida que se possa afirmar estarmos perante uma organização de tendência. De facto, a tónica destas organizações reside na difusão da ideologia, e não na obtenção e distribuição de lucro.

Além disso, há também quem ponha em causa a existência destas organizações alegando que a situação do trabalhador de tendência praticamente não diverge da situação do trabalhador que ocupa um cargo de direção, que presume um elevado grau de confiança. Para JÚLIO GOMES, nestas situações, o cumprimento do contrato não pode restringir-se à adopção de certas condutas, mas antes tem de ser uma “genuína colaboração que tem que atender ao fim visado pelo empregador”⁶⁶. Ainda assim, tal observação não pode ser dirigida exclusivamente às empresas de tendência ou aos cargos de direção, porquanto em qualquer relação laboral é exigível ao trabalhador que se abstenha de comportamentos que possam por em causa o fim empreendido pelo seu empregador, pese embora reconheça que tal obrigação ganha intensidade nestas organizações e no caso dos trabalhadores que ocupem cargos de elevada responsabilidade.

O ordenamento jurídico nacional, tal como o espanhol e francês, não prevê a existência das organizações de tendência e, por isso, não as define nem regula. RAQUEL REIS advoga que o conceito se reporta a organizações que “prosseguem uma finalidade ideológica e, na perspectiva do empregador, supõem não só o exercício de uma pura e simples iniciativa económica mas também a concretização de direitos constitucionais fundamentais — de forma particular a difusão de uma ideologia. Aqui, estarão incluídos sindicatos, partidos políticos, instituições religiosas, centros de educação afectos a uma determinada ideologia, entre

⁶⁵ O autor italiano GUERINI entende que “um dos elementos que define a empresa de tendência será precisamente não ser reconduzível ao conceito civil de empresa” (tradução nossa), “L’ impresa di tendenza e le norme penali dello statuto dei lavoratori”, *Revista Giurica dei Lavoro e della Previdenza Sociale*, Marzo, 1981, n.º 3, pp. 156 — 158.

⁶⁶ JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 242.

outros”.⁶⁷ Quanto a nós, subscrevemos DIAS COIMBRA, que diz tratarem-se das “organizações que desenrolam uma atividade religiosa, política, político-económica, político-social ou comumente envolvida em determinada ideologia ou opção cultural”.

Ainda assim, salientamos, tal como DIAS COIMBRA, que não é evidente que os centros educacionais afetos a uma determinada ideologia ou religião possam integrar este conceito.

Nesta senda, COELHO MOREIRA alerta-nos que “nem todas as organizações com fins caritativos, educativos, científicos ou artísticos podem ser consideradas institucionalmente expressivas de uma ideologia. Por outro lado, não basta uma abstracta finalidade moral mas sim a difusão de uma determinada e reconhecida ideologia ou concepção do mundo. E, por último, o modo como está previsto no ordenamento jurídico alemão não pode ser aplicado diretamente na nossa ordem jurídica “enquanto não existir uma previsão normativa do conceito de tendência que fixe o conteúdo e individualize os efeitos e o respetivo campo de aplicação, sob pena de ocorrerem inoportáveis restrições aos direitos fundamentais dos trabalhadores”⁶⁸.

De facto, aqui reside uma problemática de elevado interesse. Atentando, por exemplo, na Universidade Católica, tal como denotam CANOTILHO e VITAL MOREIRA, trata-se de uma instituição privada que goza de autonomia nos termos do art. 76.º n.º2 e que engloba uma vertente pessoal (que se reporta á “finalidade científica” prosseguida) e, ainda, uma vertente institucional, que lhe confere a titularidade de um direito fundamental.

Em outros ordenamentos jurídicos, estas instituições de ensino são efetivamente consideradas pela doutrina e pela jurisprudência como organizações de tendência e, nessa medida, os tribunais já foram forçados a pronunciar-se sobre alguns despedimentos em que a justa causa alegadamente se subsumia à incompatibilidade com a tendência.

Ora, como já vimos, qualquer relação de trabalho implica que o trabalhador veja as suas liberdades comprimidas. Contudo, de acordo com a nossa doutrina, no caso das organizações de tendência o conflito entre os direitos do empregador e do trabalhador ganha intensidade. Nessa senda, a nossa doutrina, — quanto a nós bem — , perante a inexistência de regulamentação legal, aceita que poderá haver derrogações ao direito comum em virtude da necessidade de tutela dos interesses defendidos por estas organizações.

FURTADO MARTINS entende que “o regime legal construído em torno do contrato de trabalho não pode ser aplicado em bloco a relações que envolvem necessariamente

⁶⁷ COELHO MOREIRA, TERESA, OB. CIT., P. 507.

⁶⁸ COELHO MOREIRA, TERESA, ob. cit., pp. 515-516.

pressupostos de outra índole”, pelo que, nas organizações de tendência, “a possibilidade de manutenção do vínculo laboral pode depender da manutenção de um outronexo”⁶⁹. Ora, o dever que onera o trabalhador de “guardar lealdade ao empregador”, previsto no art. 121.º, n.º1, alínea e) do CT, deriva do princípio geral da boa fé na execução dos contratos (762.º CC) e reflete-se na relação laboral, constituindo um critério que servirá de orientação quanto ao exercício de direitos e cumprimento de obrigações dos intervenientes do contrato de trabalho. No caso do trabalhador de tendência o dever de lealdade intensifica-se, alastrando-se à sua vida privada. Ainda assim, não parece ser exigível que este extravase o âmbito da relação contratual, sob pena de se promover um “vínculo de servidão ou submissão”⁷⁰.

Para RAQUEL REIS, COELHO MOREIRA e DIAS COIMBRA, o reforço da compressão dos DF dos trabalhadores de tendência deve-se a duas ordens de razão, a saber: i) a relação de confiança entre empregador e trabalhador e, ainda, ii) o facto de a subordinação jurídica ter de ser articulada com a posição de membro do grupo⁷¹.

Para COELHO MOREIRA, este último fator torna necessário um regime específico no que diz respeito à constituição e extinção da relação de trabalho. Na medida em que as organizações de tendência expressam interesses colectivos daqueles que representam, o poder de direcção e disciplinar da entidade empregadora é intensificado em prol da defesa desses interesses e, simultânea e irremediavelmente, em detrimento dos direitos fundamentais dos seus trabalhadores (especialmente o direito à reserva da intimidade da vida privada e o de liberdade de expressão). Os trabalhadores “de tendência”, ao celebrarem o contrato de trabalho, aceitam — de forma expressa ou tácita — atuar “coerentemente com a ideologia da organização da qual fazem parte”, cabendo-lhes “uniformizar a sua vida privada aos interesses da mesma sempre que a conduta tida na vida extra laboral seja capaz de causar prejuízo ou reflexos negativos nesta”.⁷² Assim, o empregador não pode exigir ao trabalhador que adira inteiramente aos princípios difundidos pela organização, bastando, para que não haja justa causa de despedimento, que este se limite a não manifestar publicamente qualquer orientação que conflitue com a propugnada pelo empregador. De acordo com a AUTORA,

⁶⁹ MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS e NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, Vol. I, Lex, 1994, Lisboa, p. 31.

⁷⁰ RAQUEL REIS, *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência, que equilíbrio do ponto de vista das relações de trabalho?*, Coimbra Editora, p. 233.

⁷¹ O autor italiano DE SANCTIS RICCIARDONE defende que a relação de trabalho no seio de uma organização de tendência é especial pois “os vínculos subjetivos estabelecidos entre o prestador e o dador de trabalho apresentam características particulares e devido às quais a personalidade do trabalhador, em função da finalidade prosseguida, está vinculada ao interesse da empresa” (tradução nossa), DE SANCTIS RICCIARDONE, *L'ideologia nei rapporti privati*, en Biblioteca di diritto privato, 1980, p. 13 e ss. *apud* Carlos Sandino del Collado, “Libertad de conciencia y empresas ideológicas”.

⁷² COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 516. Note-se que a autora não inclui aqui os “trabalhadores neutros”.

exigir ao trabalhador uma plena adesão aos princípios prosseguidos pela entidade empregadora seria uma restrição atentatória aos DF deste. De facto, as limitações aos DF têm que se cingir ao estritamente necessário para que a organização prossiga o seu fim de forma conveniente, e sem ofender a ordem pública, conforme prevê o 81.º do CC. De resto, para que possa ser posta em causa a manutenção da relação de trabalho, é preciso que o comportamento da vida privada do trabalhador consume um impacto negativo no seio da organização. É imprescindível que a conduta do trabalhador seja geradora de um dano, provocando simultaneamente a perda de confiança por parte do empregador na capacidade do trabalhador de desempenhar as suas tarefas. Ainda assim, CAROLINA SANTOS diz-nos que, mesmo nas organizações de tendência, não se pode ignorar a proibição de indagação da vida privada dos trabalhadores. Por princípio, não deve controlar-se o trabalhador fora do escopo da empresa, seja por que meio for ⁷³.

Contudo, COELHO MOREIRA deixa-nos um alerta: esta compressão dos DF não se aplica a todos os trabalhadores das organizações de tendência. A extensão da diminuição dos direitos fundamentais dos trabalhadores irá variar conforme estes sejam “neutros” ou “portadores de tendência” ou, ainda, conforme se tratem de organizações religiosas ou de outras que, ainda que possam estar ligadas a uma igreja, tenham como objetivo a formação e educação ⁷⁴. De facto, quanto a este primeiro ponto salientado pela AUTORA, a nossa doutrina, repetindo o preceituado nos ordenamentos jurídicos germânico e italiano, tem feito a distinção entre dois tipos de trabalhadores ao serviço destas organizações: os trabalhadores “neutros” e os “portadores de tendência”. Os primeiros limitam-se a desempenhar tarefas executivas ou técnicas, que são indiferentes à ideologia da organização e, nessa medida, devem ser equiparados aos trabalhadores que exercem funções análogas em organizações que não são portadoras de tendência ⁷⁵. Pelo contrário, os trabalhadores “portadores de tendência” exercem “tarefas diretamente dirigidas à realização da específica finalidade da organização, qualidade que pressupõe uma direta e imediata conexão da prestação desempenhada com o

⁷³ Para MACHADO DRAY, (*ob. cit.*, p.81), mesmo que o empregador desrespeitasse esta proibição e decidisse instaurar um procedimento disciplinar, “a nulidade das provas obtidas mediante intromissão na vida privada mostra-se constitucionalmente consagrada no art. 32.º n.º8 CRP”.

⁷⁴ No art. 27.º da lei da liberdade religiosa, (Lei n.º 16/2001, de 22 de junho, consultada em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=806&tabela=leis) prevê-se que as igrejas e outras comunidades religiosas possam exercer atividades com fins não religiosos que sejam instrumentais, consequenciais ou complementares das suas funções religiosas. Quanto a este género de organização, alguns autores defendem que a distinção entre trabalhadores “portadores de tendência” e “neutros” perde a utilidade na medida em que o vínculo laboral assumido não pode ser compatibilizado com funções meramente técnicas. Quanto a este tópico, vd. ANTÓNIO DIAS COIMBRA, « Igrejas e contratação coletiva », *RDES*, n.º 1-2, 2000, p. 75 — 102.

⁷⁵ Aqui inserem-se, por exemplo, os porteiros, os trabalhadores administrativos, os funcionários de limpeza.

interesse particular da entidade empregadora, de modo que tal tarefa significa a própria expressão das ideias da organização”.⁷⁶ CAROLINA SANTOS e DIAS COIMBRA defendem, quanto a estes últimos, que será absolutamente essencial que se identifiquem com a ideologia difundida pela organização.

No mesmo sentido, RAQUEL REIS entende que, por via das especificidades desta relação laboral, no que diz respeito à formação do contrato, não pode ser classificada como discriminatória, no âmbito de um processo de recrutamento, a exclusão de um candidato a emprego que não partilhe com o empregador a crença no fim prosseguido, sob pena de se permitir uma “compressão excessiva da autonomia privada, da liberdade negocial e da liberdade de consciência e de religião, alcançando-se resultados inaceitáveis”⁷⁷. Assim subscreve JÚLIO GOMES, para quem a circunstância de estarmos perante uma organização de tendência irá irremediavelmente refletir-se na relação individual de trabalho desde o momento da sua formação, sendo lícito dirigir ao candidato a emprego questões que de outra forma seriam proibidas, por se relacionarem com as suas preferências ideológicas, políticas ou religiosas⁷⁸.

A doutrina entende que, no que diz respeito à cessação do contrato, não serão de sancionar condutas do trabalhador que contrariem a ideologia prosseguida pelo seu empregador, desde que se mantenham em segredo ou que sejam tidas como socialmente aceites. Ou seja, o despedimento do trabalhador de tendência não pode dever-se à adesão deste a ideologias distintas das professadas pelo empregador, só se verificando um verdadeiro conflito quando o trabalhador exteriorize de tal forma as suas próprias crenças que descredibilize a mensagem difundida pelo empregador e, conseqüentemente, a expectativa da entidade empregadora quanto ao idóneo cumprimento da prestação seja fundamentadamente frustrada. Reconhecendo a peculiaridade desta relação laboral, a RAQUEL REIS refere a existência de um “dever de reserva que se traduz no compromisso de respeitar tal orientação no exercício das funções acordadas e, excepcionalmente, em públicas tomadas de posição incompatíveis com a finalidade da empresa”⁷⁹. Além disso, entende que o princípio geral da irrelevância da conduta extra laboral, quando esteja em causa uma relação laboral “de tendência”, se inverte: a não conformidade dos atos do trabalhador à ordem ideológica

⁷⁶ RAQUEL REIS, *Direitos, liberdades e garantias* (...), p. 111

⁷⁷ RAQUEL REIS, *Liberdade de consciência* (...), p. 228

⁷⁸ Isto significa que, logo no momento da formação do contrato, o candidato a trabalhador de tendência irá ser sujeito a uma tutela “diminuída”, dado que, por norma, está interdito ao empregador indagar, seja de que forma for, quanto a qualquer aspeto integrante da vida privada do candidato ao emprego. Neste sentido, cfr. JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 236.

⁷⁹ RAQUEL REIS, *Direitos, liberdades e garantias* (...), p. 111

propugnada pelo empregador pode facilmente reconduzir-se ao conceito de justa causa de despedimento. Tal posição justifica-se pela ideia de que, no seio da relação laboral de tendência, o conceito de “idoneidade profissional” e de “justa causa de despedimento” sofrerem um alargamento. Ou seja, para RAQUEL REIS, nas organizações de tendência, tendo em conta a especificidade do trabalho desenvolvido, é lícito impor ao trabalhador “um padrão de condução da sua vida privada adequado aos legítimos direitos e interesses da entidade empregadora, pendendo sobre o trabalhador um dever de abster-se de adoptar comportamentos que prejudiquem o regular funcionamento da organização de trabalho ou sobre a expectativa da entidade empregadora de correto cumprimento da prestação laboral”⁸⁰. Assim, o poder disciplinar do empregador poderá incidir sobre condutas extra laborais do trabalhador sempre que estas sejam inerentes à “relação de trabalho integrada na organização”, conforme COSTA MARTINS. A aferição da eventual relevância da sua conduta deverá fazer-se por via de uma valoração objetiva, atendendo ao dano efetivamente consumado no regular funcionamento da empresa ou, ainda, à expectativa do pontual cumprimento do contrato que determinado comportamento possa pressupor. Sempre que se considere que a conduta do trabalhador se possa reportar à relação laboral, este irá incorrer na violação de deveres acessórios, sendo legítimo ao empregador a aplicação de sanção disciplinar. Pelo contrário, quando o comportamento do trabalhador não interfira com o normal funcionamento da empresa, nem com o desempenho da sua prestação, o trabalhador não estará a violar qualquer dever contratual e, por isso, não poderá ser sancionado nem, no limite, despedido com justa causa.

Em posição semelhante, COELHO MOREIRA entende não se podem reconduzir ao conceito de justa causa de cessação do contrato de trabalho quaisquer factos da vida privada do trabalhador portador de tendência que, apesar de não se coadunarem com a ideologia professada pelo empregador, não ponham em causa a obrigação contratual a que o trabalhador está adstrito. Assim, no seu entender, apenas a “manifestação pública de orientações contrárias, enquanto atentatória da imagem ou dos fins próprios defendidos pela organização, pode tornar a continuidade do vínculo laboral praticamente impossível”.⁸¹

Nesta senda, DIAS COIMBRA e RAQUEL REIS advogam que, em observância do princípio da concordância prática e da optimização dos direitos fundamentais, e tendo em vista a tutela jurídica do pluralismo, o regime jurídico do despedimento previsto na CRP, aplicável à maioria dos trabalhadores, é mitigado. Quer isto significar que comportamentos

⁸⁰ RAQUEL REIS, *Da liberdade (...)*, p. 244.

⁸¹ COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, p. 519

que seriam irrelevantes para a maioria das relações de trabalho podem levar ao despedimento do trabalhador “de tendência”. O AUTOR diz haver justa causa de despedimento quando o trabalhador participe em manifestações públicas hostis à orientação defendida pela organização onde trabalha ou que dê entrevista onde exterioriza opiniões contrárias às linhas de orientação professadas pela associação ⁸². Também JÚLIO GOMES advoga que a cessação do contrato poderá operar por iniciativa do empregador quando se verificarem, já na pendência do contrato, condutas do trabalhador que sejam “incompatíveis com o exercício das suas funções” ⁸³.

Quanto a nós, cumpre salientar que nesta relação laboral está em causa, como em todas as outras, uma colisão de DLG. O trabalhador portador de tendência, como todos os outros, é sujeito de DLG. Ele não pode deixar de estar protegido pelos DLG laborais. De resto, também o seu empregador está tutelado pela CRP.

Ainda assim, salvo melhor opinião, está é uma relação laboral que reveste particularidades. Tal ideia justifica-se, tal como apontado pela doutrina, pelo facto de estarmos perante uma relação de trabalho em que a fidúcia reveste especial destaque e, mais ainda, porque o trabalhador é membro de uma comunidade. Em sequência, repudiamos que possa aplicar, sem mais, o habitual regime que regula a formação, desenvolvimento e cessação do contrato de trabalho a todos os trabalhadores portadores de tendência (mas já não aqueles que desempenham funções que em nada têm a ver com a difusão da ideologia, como sejam, por exemplo, o porteiro ou a empregada de limpeza).

No que concerne à formação do contrato, entendemos que se possa questionar o candidato ao emprego quanto á ideologia prosseguida pelo empregador, tal como defendido por JÚLIO GOMES e RAQUEL REIS. Não nos parece que se possa, aqui, falar de discriminação. É natural que, em qualquer processo de recrutamento, o empregador queira contratar alguém preencha uma série de requisitos que este, por via da liberdade negocial de que usufrui, poderá escolher. Sucede que, quando esteja em causa o recrutamento numa organização de tendência, haverá um maior cuidado na seleção dos candidatos, porquanto está em causa a difusão de uma ideologia, pelo que se entende que o empregador seja especialmente cauteloso. De facto, neste género de prestação laboral, para além das habituais aptidões que o “empregador médio” procura, é compreensível que este procure alguém que possa, de forma genuína, dedicar-se à difusão da ideologia por ele prosseguida.

⁸² DIAS COIMBRA, «Empresas de tendência e trabalho dependente», *RDES*, n.º 1—2, 1989, pp. 197-241.

⁸³ JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 236

Nesta senda, e no respeitante á execução do contrato, defendemos que o dever de lealdade é especialmente oneroso para os trabalhadores portadores de tendência. Para melhor delimitarmos a intensidade do dever de lealdade que onera o trabalhador de tendência, é imperativo apurar que obrigações que decorrem por via da celebração do contrato. Tal delimitação do âmbito contratual deverá ser balizada pelo princípio da boa fé na execução dos contratos e irá variar consoante a categoria funcional do trabalhador, as condições contratualmente acordadas para a sua prestação e as exigências inerentes á natureza da atividade que este se comprometeu a prestar. Só assim poderemos aferir se há incumprimento contratual sempre que se verifique uma “incompatibilidade ideológica” entre um trabalhador de tendência e o empregador.

Assim, se a total adesão aos fins prosseguidos pelo empregador se afigura excessivamente onerosa para o trabalhador, porquanto implica que este abdique da sua liberdade de consciência, também não nos parece correto que o trabalhador, na condução da sua vida privada, possa por em risco a credibilidade e autenticidade da mensagem que a sua entidade empregadora (com a sua colaboração!) promove.

Portanto, estamos em crer que na relação de trabalho entre o trabalhador portador de tendência e o empregador/associação, que promove um fim constitucionalmente tutelado, o fator da *fiducia* reveste importância ímpar. Parece-nos que a conduta do trabalhador portador de tendência, mesmo além da sua jornada de trabalho, será preponderante no êxito da prossecução da ideologia promovida pela entidade empregadora. Nessa medida, cabe ao trabalhador ter presente, a todo tempo, que não deve agir, pelo menos em público ou de forma clamorosa, em desconformidade com a ideologia prosseguida pela sua entidade empregadora. Ora, isto não significa que o trabalhador tenha de abdicar da sua liberdade de pensamento, das suas convicções e ideologias. No entanto, irá forçosamente ter impacto na sua liberdade de expressão e na sua liberdade de condução da vida privada. Tudo isto redundará num alargamento dos (habituais) deveres contratuais que, no nosso entender, cabe ao trabalhador observar. Assim, quanto a nós, resulta da celebração deste específico contrato de trabalho uma diminuição acrescida dos DF do trabalhador e, a par disso, uma maior amplitude dos poderes diretivos e disciplinares do empregador.

Face ao exposto, e procedendo á comparação entre o regime de cessação do contrato de trabalho do trabalhador “comum” e do trabalhador “portador de tendência”, este último terá a sua posição contratual enfraquecida. Novamente invocamos a Teoria das Três Esferas para explicar que, na nossa humilde opinião, no caso dos trabalhadores portadores de

tendência, apenas os atos incluídos na esfera íntima (que é absolutamente impenetrável), não poderão ser valorados e sancionados pela entidade empregadora.

De facto, a doutrina e a jurisprudência repetidamente defendem que a conduta do trabalhador não pode pôr em causa o nome, a honra, a credibilidade e os interesses patrimoniais, nem a confiança do empregador neste, sob pena de tal conduta — ainda que se não se insira na esfera pública — ser reconduzida a justa causa de despedimento. Pese embora o empregador tenha, à partida, vedado o acesso a todas as condutas que se inserem na esfera privada do trabalhador, a conduta extra laboral deste último que, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo, consubstancia justa causa de despedimento.

Ainda assim, acreditamos que seria exagerado valorar e sancionar condutas enquadradas na sua vida privada que em nada influenciariam a prestação de que este ficou incumbido por via da celebração do contrato. Ou seja, quando a conduta do trabalhador não possa ligar-se à ordem disciplinar da organização nem ao cumprimento da prestação, não pode falar-se em infração disciplinar e, nessa medida, não haverá violação ou incumprimento dos deveres resultantes do contrato. Significa isto que, sempre que a conduta extra laboral do trabalhador não seja suscetível de gerar prejuízo nos interesses (patrimoniais e pessoais) do empregador, este não poderá exercer o poder disciplinar.

Pese embora, como já vimos, a nossa lei não preveja nem regule as organizações de tendência, avançamos, a título de exemplo, uma situação legalmente tipificada que se pode enquadrar no âmbito das organizações de tendência. Trata-se do art. 39.º n.º 2 da Lei dos Partidos Políticos (L. org. 2/2003, de 22 de agosto), que diz constituir “justa causa de despedimento o facto de um funcionário se desfiliar ou fazer propaganda contra o partido que o emprega ou a favor de uma candidatura sua concorrente”. Sendo certo que os partidos políticos se inserem no conceito de organização de tendência defendido pela nossa doutrina (e por nós subscrito), deparamo-nos aqui com uma norma de conteúdo inovador. De facto, esta norma prevê uma situação cuja verificação se traduzirá, sem mais, na verificação de justa causa de despedimento. Salvo melhor opinião, e pese embora concordemos que tais manifestações sejam extremamente graves e definitivamente susceptíveis de sanção, parece-nos que o legislador foi longe de mais ao prever tal hipótese. De facto, parece-nos que esta opção foi, no mínimo, perigosa. Perante a evolução do conceito de justa causa que começamos por analisar, afigura-se impensável tal norma, na medida em que o legislador quis, independentemente das circunstâncias, evitar que os despedimentos fossem feitos levianamente, apelando à apreciação casuística e rigorosa.

Por fim, salientamos a posição de RAQUEL REIS, para quem o trabalhador, tendo conhecimento das ideologias que orientam a organização de tendência onde se insere, e a elas aderindo — ainda que tacitamente — no momento da celebração do contrato, não pode invocar, pelo menos nas mesmas circunstâncias que os restantes trabalhadores, o art. 53.º da CRP que proíbe os despedimentos sem justa causa ou discriminatórios, sob pena de agir em *venire contra factum proprium*. Para a AUTORA, isto não significa que a tutela do art. 53.º CRP perca sentido útil ou não proteja os trabalhadores de tendência. O que parece diferir é o facto de, declarada a ilicitude do despedimento, não se gerar na esfera do trabalhador a possibilidade de decidir entre a reintegração e o ressarcimento dos danos. Neste caso, face à declaração de ilicitude do despedimento, não parece admissível a reintegração na empresa, tendo presente as especificidades da relação de trabalho⁸⁴. Para tanto, apresenta dois argumentos. Primeiro, porque o trabalhador de tendência, ao exercer as suas funções enquanto tal, fá-lo também atuando de acordo com a sua liberdade de consciência. Depois, porque a sua reintegração iria, com grande probabilidade, prejudicar o grupo e a comunidade junto dos quais este atua.

Quanto a nós, encaramos com algumas reservas esta posição. Parece-nos que afastar esta possibilidade através duma cláusula geral é manifestamente exagerado. Primeiro, porque estamos perante uma garantia constitucional que deve tutelar todos os trabalhadores, pelo que tal exclusão seria por demais ofensiva dos seus direitos. Depois, porque isso significaria, não raras vezes, que o empregador — indiscriminadamente — poderia fazer cessar um vínculo contratual com base numa ilicitude declarada pelo tribunal e, ainda assim, beneficiar de tal ilegalidade, restando-lhe apenas indemnizar o trabalhador.

Assim, e novamente tendo em conta não só o factor essencial da confiança, mas também da inserção do trabalhador de tendência numa comunidade, entendemos que caberia ao tribunal, face ao despedimento ilícito, avaliar se a reintegração seria ou não viável. Para tanto, deveria o juiz atender ao papel e ao envolvimento do trabalhador portador de tendência na organização, na relação que este havia estabelecido com colegas e superiores hierárquicos e, tão ou mais importante ainda, nas relações por este estabelecidas com terceiros em nome da organização.

⁸⁴ Na regulação do contrato de serviço doméstico, atendendo à especificidade da relação entre trabalhador e empregador, aquando da declaração de ilicitude do despedimento, a lei não prevê a reintegração do trabalhador. Tal opção legislativa, no entender de REIS, parece ser de replicar aqui.

V. Conclusão

O contrato individual de trabalho opõe dois contraentes que ocupam posições díspares. Da celebração do contrato resulta, para o trabalhador, a obrigatoriedade de observar o dever de lealdade (preceituado no art. 20.º n.º1 al. d) do CT), que decorre do princípio civilista da boa fé no cumprimento das obrigações (762.º n.º2 CC). Tal dever acessório de conduta traduz-se na imposição de deveres de conteúdo positivo e negativo.

Repudiamos a anterior concepção comunitário-pessoal, vigente no séc. XX, por ser manifestamente atentatória do cidadão. O trabalhador usufrui, entre outros DLG, do direito à reserva da intimidade da vida privada (26.º CRP). Isto significa que, via de regra, os aspetos da sua vida privada terão o acesso vedado a terceiros.

No entanto, não será assim sempre que a atividade laboral que este se comprometeu a prestar exija o contrário. O trabalhador “portador de tendência” (mas não o trabalhador “neutro”!), em virtude da particularidade que reveste a prestação laboral de que está em incumbido, não pode comprometer o sucesso da organização que o emprega, sob pena de se verificar o preenchimento da justa causa. Nessa medida, entendemos que o trabalhador portador de tendência vê os seus DLG especialmente comprimidos face ao “trabalhador comum”, pois se assim não fosse comprometeria seriamente o êxito da missão que prossegue a par da entidade empregadora. Isto significa que, inevitavelmente, a verificação da justa causa de despedimento poderá ser preenchida através de circunstâncias que, numa qualquer outra prestação laboral, não seriam suficientes para tanto. Isto acontece porque os fins prosseguidos são muitas vezes objeto de paixão e acesas discussões e, nessa medida, parecem-nos que os trabalhadores de tendência têm agir com especial cautela sob pena de lesar gravemente a sua entidade empregadora, o que corresponderia, sem mais, a uma grave quebra da relação de confiança.

Assim, reconhecemos as especificidades desta relação de trabalho e apelamos ao legislador para que, tendo tais peculiaridades presentes, legisle no sentido de proteger quer os trabalhadores, quer as entidades empregadoras, fomentando a prossecução dos fins constitucionalmente tutelados.

Bibliografia

ABRANTES, José João Nunes, «Contrato de trabalho e direitos fundamentais», *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1999.

AMADO, João Leal, «Liberdade de expressão e infração disciplinar», *Questões Laborais*, Ano XVIII, n.º 37, 2011.

BETTENCOURT, PEDRO, «Controle patronal e limitação dos direitos de personalidade», *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, ano 1, n.º 1, Almedina, 2002.

CABRAL, Rita Amaral, «O direito à intimidade da vida privada», *Separata dos Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Paulo Cunha*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 1988.

CANOTILHO, Gomes e **MOREIRA**, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Arts. 1.º — 107.º, Coimbra Editora, 2007.

COIMBRA, António Dias

— «Empresas de tendência e trabalho dependente», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1—2, 1989.

— «Igrejas e contratação coletiva», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1—2, 2000.

CORDEIRO, António Menezes

— *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

— «O respeito pela esfera privada do trabalhador», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 1998.

DRAY, Guilherme Machado, «Justa Causa e Esfera Privada», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, (Coord. Pedro Romano Martinez), Almedina, Coimbra, 2001.

FERNANDES, António Monteiro,

— «A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei. Notas de um “check-up” periódico», *Questões Laborais*, ano XIX – n.º 39, 2012.

— *Direito do trabalho*, 17.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2014.

FESTAS, David, «O direito à reserva da intimidade da vida privada do Trabalhador no Código do Trabalho», disponível em em

http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idsc=45841&ida=47185

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho — Volume I — Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

LEITE, Jorge, «Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento», *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 37, 2011.

MARTINEZ, Pedro Romano

— *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2015.

— «A justa causa de despedimento», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho — Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000.

MARTINS, Costa, «Sobre o Poder disciplinar da entidade patronal», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000.

MARTINS, Luís, *Dois estudos: justa causa e motivo atendível de despedimento; o trabalho temporário*, Edições Cosmos, Livraria Arco Íris, Lisboa, 1991.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Editora Princípia, 3.^a Edição, 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho, «Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador», *Studia Iuridica*, 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

NOBRE, Diogo Leote, «A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento», disponível em <https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf>

PARREIRA, Isabel Ribeiro, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000.

PEREIRA, Albertina, «A vida privada do trabalhador», *Revista de Estudos Laborais*, ano 1, n.º 1, Almedina, 2002

PINTO, Mário, **FURTADO MARTINS**, Pedro e **NUNES DE CARVALHO**, António, *Comentário às leis do trabalho*, Vol. I, Lex, 1994, Lisboa.

PINTO, Paulo da Mota,

— «A proteção da vida privada e a Constituição», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. LXXVI, 2000.

— «O direito ao livre desenvolvimento da personalidade», *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra*, *Studia Iuridica*, 40, Colloquia-2, Coimbra Editora, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

— *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001

— «Sobre os limites do poder disciplinar laboral», *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2000.

— «Os Limites do Poder Disciplinar Laboral», *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003.

— «Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento – comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de julho de 2013», *Questões Laborais*, Edição Especial 20 anos, n.º 40, Coimbra Editora.

— «Direitos fundamentais e Direitos de personalidade no contrato de trabalho – breves notas sobre a aplicação jurisprudencial», *Conferências Parlamentares: Estado de*

Direito e Direitos Fundamentais: a concretização dos direitos fundamentais pelos tribunais, Julho de 2013.

REIS, Raquel Tavares dos

— *Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral*, consult. em

http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8855/1/gestaodesenvolvimento10_95.pdf

— *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência: Que Equilíbrio do Ponto de Vista das Relações Individuais de Trabalho?*, Coimbra Editora, 2004.

RICCIARDONE, De Sanctis

— «Licenziamento de una sculoa privata, Giurisprudenza italiana», Vol. I, 1975.

— «L' impresa di tendenza e le norme penali dello statuto dei lavoratori», *Revista Giurica dei Lavoro e dela Providenza Sociale*, Marzo, 1981, n.º 3.

SANTOS, Carolina, «A influência na relação laboral das condutas do trabalhador externas ao âmbito da empresa», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LI (XXIV da 2.ª Série) n.º 1-4, 2010.

TOVAR, Aparício, «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas», *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayon Chacon y Del Peso y Calvo*, Universidade Complutense. Madrid, 1980.

VASCONCELOS, Joana, «O Conceito de Justa Causa de Despedimento. Evolução Legislativa e Situação Actual», *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Volume II, Almedina, Coimbra, 2001.

VENTURA, Raúl, «Extinção das relações jurídicas de trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 10, n.º 1 e 2, 1950.

XAVIER, Bernardo Lobo

— «A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem*

ao Professor Manuel Afonso Olea (Coord. António Monteiro Fernandes), Almedina, Coimbra, 2004.

- «A Extinção do Contrato de Trabalho», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1989, n.º 3 e 4.
- «Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, suplemento XIV, 1966.