



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Amor pelo Trabalho vs. Amor no Trabalho:

Uma perspetiva multinível da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no âmbito das relações amorosas no trabalho

Ana Francisca Quarenta de Menezes Montenegro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020

Amor pelo Trabalho vs. Amor no Trabalho:

Uma perspetiva multinível da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no âmbito das relações amorosas no trabalho

Ana Francisca Quarenta de Menezes Montenegro

Orientadora: Professora Doutora Catarina Isabel Tomaz Santos Botelho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020

Dedicatória

Por todos os ensinamentos,

Por todo o amor,

Por tudo,

Mãe.

Epígrafe

“O amor é início, meio e fim, faz pensar, sofrer, agarrar o tempo ou esquecê-lo. Obriga a escolher, a separar, a rejeitar. Castiga e compensa. O amor fere a salva, é farol e é naufrágio. É alegria e tristeza. É ciúme, orgasmo e êxtase. É o nós, o outro, a ciência da vida. O amor é inquietação, esperança, certeza e dúvida, caos e ordem.”

Helena Sacadura Cabral

Resumo

Através da presente Dissertação, procuraremos investigar em que termos e em que medida podem as empresas, no uso dos seus poderes, interferir com as relações amorosas mantidas entre dois trabalhadores sob sua autoridade e direção.

Num mundo fortemente marcado pela globalização, resultante da proliferação das NTIC e de uma constante evolução tecnológica, as relações amorosas em contexto de trabalho, apesar de sempre terem existido, são um fenómeno frequente ao longo de todo o mundo, e levantam alguns problemas a que urge responder, por força do potencial confronto que provocam entre os direitos fundamentais do trabalhador, por um lado, e da entidade empregadora, por outro.

Numa perspetiva de multidisciplinariedade – característica, aliás, intrínseca ao Direito -, em que se dá o cruzamento de temas de Direito do Trabalho e de Direitos Fundamentais, esta Dissertação visa analisar algumas normas existentes em ordenamentos jurídicos distintos do nosso – uns com soluções legislativas que se nos afiguram mais felizes do que outros – , com vista a percebermos como deve esta questão ser correta e eficazmente regulamentada, por forma a ser possível uma verdadeira articulação entre os poderes das entidades empregadoras e os direitos fundamentais dos trabalhadores, de entre os quais, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Palavras-chave: Relações amorosas; Relação jurídico-laboral; Direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar; Direito ao livre desenvolvimento da personalidade; Princípio de liberdade de empresa; Conflitos de direitos.

Abstract

Throughout this dissertation, we will search to investigate in what terms may companies interfere with the romantic relationships established between two employees, under the first's authority and direction.

In a world strongly marked by the globalization, as a result of the proliferation of new ICT and a constant technological evolution, romantic relationships in a labour context – although they have always existed – consist in a frequent worldwide phenomenon and raise some issues which require an answer, since they have a potential impact between the fundamental rights, from one point of view, of the employee, and, from another point of view, of the employer.

In a multidisciplinary perspective – an intrinsic characteristic of law -, in which there occurs a crossing of labour law and fundamental rights' themes, this dissertation aims to analyse some existing rules in different legal systems – some of them with more suitable legal solutions than others –, in order to understand how shall this question be correctly and efficiently regulated, so that is possible to articulate the companies' powers with their employees' fundamental rights, which include their fundamental right to privacy.

Key-words: Romantic relationships; Labour relationship; Right to privacy; Right to a personality's free development; Principle of company's freedom; Conflicts between rights.

Lista de abreviaturas e siglas

Ac.(s)	Acórdão(s)
Al.(s)	Alínea(s)
Art.(s)	Art.(s)
<i>Cfr.</i>	Confrontar
<i>Cit.</i>	Citado
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
CP	Código Penal
DESC	Direitos económicos, sociais e culturais
DLG	Direitos, liberdades e garantias
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
<i>Etc.</i>	<i>Et cetera</i>
EUA	Estados Unidos da América
<i>GPS</i>	<i>Global Positioning System</i>
<i>I.e.</i>	<i>Id est</i>
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
N.º(s)	Número(s)

P.e.p.	Previsto e punido
P./pp.	Página/Páginas
Proc.	Processo
R.A.T.	Registo de Atividades de Tratamento
R.G.P.D.	Regulamento Geral de Proteção de Dados
Ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TCAN	Tribunal Central Administrativo Norte
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
TFUE	Tratado de Funcionamento da União Europeia
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TST	Tribunal Superior do Trabalho
<i>Vd.</i>	Vide
Vol.(s)	Volume(s)

Índice de conteúdos

Considerações Introdutórias	11
Contexto histórico e paradigma atual.....	13
1. Enquadramento legal	14
1.1.Plano ordinário.....	14
1.2.Os direitos de personalidade dos trabalhadores.....	16
1.3.Plano constitucional	18
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.....	19
2.1.Teoria das três esferas	20
2.2.Extensão	21
3. O poder de controlo da entidade empregadora	25
3.1.Contextualização.....	25
3.2.Relação com os demais poderes patronais.....	26
4. Conflito de direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora	28
5. Plano internacional.....	36
5.1.A situação americana	36
5.1.1. Sistema de despedimento <i>ad nutum</i>	36
5.1.2. Análise do caso da “Walmart” e as regras de “no dating”	38
5.1.3. Reflexões perante o sistema de despedimento por justa causa	41
5.2.A cultura japonesa.....	42
6. Distinção com outras figuras afins.....	44
6.1.Discriminação	44
6.2.Assédio.....	47
Conclusões.....	51
Referências bibliográficas	54

Considerações Introdutórias

Todo e qualquer cidadão, enquanto ser social “*ontogeneticamente inacabado*”,¹ dotado de razão e emoção, tende a desenvolver relações com os que o rodeiam, no decurso das quais se desenvolvem sentimentos, se exploram emoções e se experimentam sensações – entre as quais, o amor.

Sendo a empresa um *habitat* que depende do recurso a pessoas, e porque o trabalho faz parte da vida de praticamente todas as pessoas, é natural que o trabalhador desenvolva laços de amizade, afetividade ou intimidade com os que o rodeiam - tal como, aliás, sucede em todos os demais ramos da vida.

Existe, por isso, uma grande dificuldade em separar a vida pessoal da profissional, tendo em consideração que os sujeitos do Direito do Trabalho tendem a conviver praticamente todo o dia, de segunda a sexta-feira e, por vezes, até mesmo ao fim-de-semana.

Quando inserido numa estrutura produtiva alheia e numa organização hierárquica dominada, controlada e gerida por outrem,² o trabalhador subordinado enquadra-se numa sociedade em que o seu titular dispõe de um leque de poderes para, em conformidade com os princípios de liberdade de empresa e de autonomia privada, ditar ordens, instruções e diretrizes, bem como de verificar o correto cumprimento da prestação de trabalho.

Tal circunstância, acrescida do facto de o Direito do Trabalho respeitar a uma realidade económica e produtiva mutável, determina que este ramo do direito esteja permanentemente mais suscetível ao confronto com novos desafios, dos quais se destacam os derivados da exponencial evolução tecnológica e massificação do uso das NTIC no mundo do trabalho.

Consequentemente, os trabalhadores, por se encontrarem numa posição de subordinação jurídica em relação à entidade empregadora, e intrinsecamente mais

¹ MACHADO, J. Baptista (2013) - *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*. (reimp. 2019), Coimbra: Edições Almedina, p. 8.

² AMADO, J. Leal (2019) – *Trabalhar e Amar: Poderes Patronais, Relações Amorosas e Direitos de Personalidade dos Trabalhadores*, 1.ª ed., Coimbra: Gestlegal, p. 21.

envolvidos na relação jurídico-laboral, encontram-se também mais expostos a eventuais lesões ao nível dos seus direitos fundamentais.

Ciente de tais dificuldades, o nosso CT consagrou, de forma expressa, a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores, enquanto manifesto reconhecimento da eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-laborais.³

Não obstante, através da análise de algumas situações ocorridas em contexto real, é possível concluir que, por vezes, as empresas tendem a alargar a sua esfera de controlo a campos extralaborais da vida dos trabalhadores – como sucede quando decidem abolir *ab initio* a existência de toda e qualquer relação amorosa entre aqueles.

Tais proibições, manifestadas no exercício dos poderes e no âmbito da prossecução dos interesses da empresa, são suscetíveis de colocar em causa alguns direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente, os seus direitos à reserva da intimidade da vida privada e ao livre desenvolvimento da personalidade e, assim, causar verdadeiros conflitos de direitos.

Com a presente Dissertação, visamos, assim, responder à questão de saber até onde poderão ir as limitações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem que, através da autonomia privada das empresas, seja posto em causa o conteúdo mínimo essencial dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

Seja porque não é possível controlar o livre arbítrio, seja porque ao Direito não interessa regular valores morais ou sentimentos,⁴ e perante a ausência, no nosso ordenamento jurídico-laboral, de qualquer legislação específica que verse sobre o tema, ocupar-nos-emos, ao longo dos capítulos seguintes, de compreender de que modo, e em que medida, pode, afinal, o Direito do Trabalho ser chamado a regular sobre as relações amorosas desenvolvidas em contexto de trabalho.

³ ANDRADE, José Carlos Vieira de (2012) – *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 5.ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 250-254;

⁴ É esta a ideia, aliás, subjacente à tradicional distinção entre o Direito e a Moral. Nesse sentido, *vd.* MACHADO, J. Baptista, *op. cit.*, pp. 59-62.

Contexto histórico e paradigma atual

Com o acontecimento das Primeira e Segunda Guerras Mundiais, e consequente necessidade de os homens integrarem as forças militares dos seus países, assistiu-se a um fenómeno universal de entrada das mulheres no mundo do trabalho, por forma a assumirem funções que, tradicionalmente, eram exercidas, exclusivamente, por homens.⁵

Gradualmente, a figura da mulher no seio laboral foi ganhando cada vez mais relevância, a ponto de hoje, ainda que não universalmente, ser proibida qualquer prática de discriminação em função do sexo – circunstância que demonstra uma evidente preocupação do direito com a acentuada desigualdade de géneros que sempre marcou a história da humanidade.

Entretanto, com o desenvolvimento e proliferação das NTIC, começaram a surgir, simultaneamente, relatos de relacionamentos amorosos, mas também de assédio, entre trabalhadores de uma mesma empresa – circunstância que determina que estes conceitos sejam, por vezes, confundidos.

Porém, ao contrário do assédio, as relações amorosas tratam-se de ligações recíprocas e consensuais, contínuas ou interrompidas, marcadas por demonstrações de afeto ou comportamentos de natureza sexual que podem assumir as mais variadas formas em que o amor se pode manifestar.⁶

A possibilidade de ocorrência deste tipo de relações no mundo do trabalho é inquestionável, podendo assumir contornos positivos, mas também negativos, quer do lado da entidade empregadora, quer na perspetiva dos trabalhadores.

Entre os primeiros, destacamos um aumento da satisfação, motivação, espírito de compromisso e produtividade dos trabalhadores envolvidos romanticamente, em

⁵ Existem, no entanto, evidências de que a entrada das mulheres no mercado de trabalho remonta a 1760, aquando da Revolução Industrial no Reino Unido, em que foi necessário um reforço da mão-de-obra sobretudo no setor da indústria têxtil.

⁶ FOUTO, Cristina da Silva (2017) – *Relação Entre Qualidade na Relação Amorosa: Muito, Pouco ou Nada?*, Dissertação de Mestrado em Psicologia. Évora, Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora, p. 7.

relação ao trabalho, uma vez que tais relações provocam, em princípio, um maior sentimento de compatibilização entre a vida laboral e familiar.⁷

Contudo, as relações amorosas em contexto de trabalho poderão implicar a existência de quatro principais grupos de riscos,⁸ designadamente:

- (i) possíveis perdas de produtividade dos trabalhadores envolvidos, com consequentes dificuldades ao nível de gestão interna;
- (ii) conflitos de direitos entre a entidade empregadora e os trabalhadores, com consequente aumento do risco de lesão de direitos fundamentais de ambas as partes;
- (iii) possibilidade de ocorrência de atos de discriminação;
- (iv) possibilidade de práticas suscetíveis de constituir assédio.

Independentemente de possíveis juízos de valor a respeito de um tema tão delicado como este, a ideia que queremos reter é a seguinte: das relações amorosas em contexto de trabalho poderão advir muitas consequências negativas (enquadráveis ou não num dos grupos *supra* identificados), mas também muitas outras positivas poderão ocorrer, se tais relações forem geridas e encaradas com seriedade – de parte a parte.

1. Enquadramento legal

1.1. Plano ordinário

A partir do momento há um acordo de vontades entre trabalhador e entidade empregadora, através do qual o primeiro se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade, no âmbito da organização e sob a autoridade desta última,⁹ nasce um conjunto de direitos e deveres que ambos devem respeitar reciprocamente,¹⁰ por

⁷ BARROS, João (2012) - *Relações Amorosas no Local de Trabalho: Eu e os Outros*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Lisboa, ISCTE Business School, pp. 1-3, 5-11.

⁸ Em sentido semelhante, PIERCE, Charles A. e Herman AGUINIS – “*Human Resource Management*”, *Moving Beyond a Legal-Centric Approach to Managing Workplace Romances: Organizationally Sensible Recommendations for HR Leaders*, 21/05/2009. www.onlinelibrary.wiley.com, pp. 447-461, consult. em 01/12/2020.

⁹ Art. 11.º do CT.

¹⁰ Arts. 126.º a 129.º do CT.

força do carácter sinalagmático deste tipo de relações, e em conformidade com os princípios da boa fé e *pacta sunt servanda* aplicáveis a todos os tipos de relações contratuais.¹¹

Já no decurso da relação jurídico-laboral, o trabalhador deve obedecer ao empregador e respeitar as ordens e instruções que lhe forem sendo dirigidas pelos seus superiores hierárquicos, bem como todas as demais regras vigentes na empresa, as quais incluem não só as cláusulas constantes do seu contrato individual de trabalho e de eventuais IRCT aplicáveis, mas também as constantes de regulamentos internos e, ainda, de códigos de ética, de conduta ou de boas práticas.

É, por isso, expectável que, a dada altura, ocorram certas restrições ao livre desenvolvimento da personalidade e à dignidade do trabalhador, o qual, por se encontrar limitado na sua autonomia privada e intrinsecamente mais envolvido na relação laboral,¹² se encontra mais suscetível a sofrer interferências de outros direitos da empresa constitucionalmente contrapostos.¹³

Tais interferências serão, à partida, válidas na medida em que sejam proporcionais às concretas medidas adotadas, por um lado, e se revelem necessárias para garantir a proteção de outros direitos contrapostos, por outro, como sucede, por exemplo, no caso de regulamentos internos¹⁴ destinados a estabelecer regras em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho.¹⁵

Nessas situações, considera-se que estamos perante um interesse legítimo da empresa em limitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, por razões que dizem respeito, inclusivamente, à sua própria proteção (ou de terceiros).¹⁶

¹¹ Arts. 126.º, n.º 1 do CT e 406.º, n.º 1 do CC, respetivamente.

¹² RAMALHO, M.^a do Rosário Palma (2003) – *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Col. “Monografias”, Coimbra: Edições Almedina, p. 160.

¹³ ABRANTES, José João (2004) – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 147.

¹⁴ Documentos escritos unilaterais, emanados ao abrigo do poder regulamentar previsto no art. 99.º do CT e destinados a estabelecer o *modus operandi* da empresa e as regras de *compliance* societário, nomeadamente ao nível da organização e disciplina no trabalho.

¹⁵ MORGADO, Andreia Lopes (2015) - *O Regulamento Interno de Empresa - Reflexo de Supremacia Jurídica ou Expressão de Superioridade Fática Negocial?*, Dissertação de Mestrado em Direito Laboral. Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, pp. 16, 26, 47, 53.

¹⁶ Ac. do TRL de 15/09/2010 (proc. n.º 335/10.4TTFUN.L1-4), disponível em www.dgsi.pt.

O mesmo já não sucederá, todavia, quando a empresa careça de um interesse objetivo e justificado para, de alguma forma, limitar a liberdade dos seus trabalhadores – como sucede, de uma forma geral, nas proibições *a priori* de toda e qualquer relação amorosa entre trabalhadores, sob pena de, com tal atuação, se atentar ilicitamente contra os direitos fundamentais (e de personalidade) dos trabalhadores.

1.2. Os direitos de personalidade dos trabalhadores

Com efeito, o CT de 2003 consagrou, pela primeira vez na história do Direito do Trabalho, a tutela dos direitos de personalidade, sendo que, com a revisão de 2009, o legislador *juslaboralista* manteve tal opção legislativa,¹⁷ regulando os direitos de personalidade ao longo dos arts. 14.º a 22.º do CT.

Esta consagração evidencia aquilo a que a nossa melhor doutrina¹⁸ designa como “*constitucionalização ou democratização da relação laboral*”, que consiste num manifesto reconhecimento da aplicabilidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores no âmbito das relações jurídico-laborais.

Com efeito, a constitucionalização dos DLG, mas também dos DESC dos trabalhadores, através da estatuição, no plano laboral, de um conjunto de normas conexas com os direitos fundamentais dos trabalhadores (entre nós, nos arts. 53.º a 59.º da CRP), revela-se hoje uma prática generalizada na maioria dos países ocidentais.¹⁹

Se outrora fora duvidoso que os trabalhadores pudessem efetivamente exercer os seus direitos fundamentais no trabalho, atualmente – e, pelo menos, desde 2003 –, dúvidas não restam que aqueles não renunciam aos seus direitos de cidadania em virtude da celebração de um contrato de trabalho.

Nessa medida, os trabalhadores são titulares, a par dos direitos previstos nos arts. 53.º e ss. da CRP, de um conjunto de direitos inespecíficos ou de 2.ª geração,²⁰ os

¹⁷ Embora com uma organização sistemática distinta em relação à da redação anterior.

¹⁸ ABRANTES, José João (2004), *op. cit.*, pp. 92-117.

¹⁹ CANOTILHO, J. Gomes (2018) - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª ed., (reimp. em 2019), Coimbra: Almedina, pp. 344-345.

²⁰ Arts. 24.º e ss. CRP, igualmente designados como direitos *hoc sensu* ou não especificamente laborais. (AMADO, J. Leal, *op. cit.*, p. 22).

quais podem ser por aqueles exercidos no âmbito das relações jurídico-laborais, porquanto são inerentes a toda e qualquer pessoa, independentemente da sua condição ou profissão.

Ora, dentro destes direitos inespecíficos existem os direitos de personalidade,²¹ previstos nos arts. 14.º e ss do CT,²² os quais se definem como o conjunto de direitos que são expressão direta da dignidade humana e correspondem ao conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada um.

Mas o certo é que, conforme evidenciam os arts. 14.º a 16.º do CT, os direitos de personalidade encontram-se consagrados, quer na perspetiva do trabalhador, quer na ótica do empregador, pelo que ambos devem respeitá-los reciprocamente.²³

Sem prejuízo, é evidente que é o trabalhador quem carece de uma maior tutela neste domínio,²⁴ tendo em consideração:

- (i) a assimetria entre as duas referidas posições contratuais, com a consequente desigualdade de liberdades de que cada uma dispõe;²⁵
- (ii) a situação de subordinação jurídica em que o trabalhador se encontra em relação ao empregador;
- (iii) o facto de o trabalhador se envolver bastante mais na relação jurídico-laboral, por força do carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho;²⁶ e
- (iv) a questão de grande exposição a eventuais lesões em que o trabalhador se encontra, por força da proliferação e evolução das NTIC.

Consequentemente, a par do Professor Doutor João Leal Amado,²⁷ somos do entendimento que a equiparação da proteção dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador corresponde a uma solução muito pouco satisfatória,

²¹ DRAY, Guilherme (2015) – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 163-171.

²² Sem prejuízo da sua consagração expressa nos arts. 24.º e ss. CRP e 70.º e ss. CC. A este propósito, ver MARTINEZ, Pedro Romano (2019) – *Direito do Trabalho*. 9.ª ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 367-373.

²³ Ac. do TRC, de 03/07/2014 (proc. n.º 1162/11.7TTCBR.C1), disponível em www.dgsi.pt.

²⁴ DRAY, Guilherme, *op. cit.*, p. 39.

²⁵ SUPIOT, Alain (2017) – *Crítica do Direito do Trabalho*. (s.l.) Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 148-153.

²⁶ Ac. do STJ, de 16/01/2014 (proc. n.º 9242/06.4TBOER.L1.S1), disponível em www.dgsi.pt.

²⁷ *Op. cit.*, p. 22.

porquanto colide com o princípio da proteção da parte mais débil inerente ao nosso ordenamento jurídico-laboral.²⁸

Consideramos, assim, que o legislador poderia ter ido mais além, nomeadamente proibindo novas formas de violação de tais direitos - como é o caso das limitações estabelecidas pelas entidades empregadoras ao nível das relações amorosas entre trabalhadores.

1.3. Plano constitucional

Os direitos fundamentais impõem-se em todos os aspetos juridicamente relevantes da vida social, desde o momento em que os seus destinatários adquirem personalidade jurídica, até ao momento em que a mesma cessa.

Surgidos historicamente como instrumentos de defesa dos cidadãos perante a intromissão dos poderes público-estaduais, os direitos fundamentais, na sua vertente de DLG, são expressão direta do princípio da dignidade humana,²⁹ valor basilar de qualquer ordenamento jurídico.

Os preceitos constitucionais relativos aos DLG valem *erga omnes*, o que significa que vinculam quer as entidades públicas, quer as entidades privadas, obrigando não só o Estado (e respetivas instituições), mas também a sociedade civil e as pessoas coletivas de direito privado (entre as quais, as empresas), conforme resulta do art. 18º, n.º 1 da CRP.

Isto equivale dizer que os direitos fundamentais valem para toda a ordem jurídica, contra tudo, contra todos, e sob quaisquer circunstâncias, por força do princípio da intangibilidade do conteúdo mínimo essencial de tais direitos.

E o que devemos dizer sobre o “conteúdo mínimo essencial” dos direitos fundamentais?

Trata-se da zona mais profunda e intrínseca de qualquer direito fundamental e constitui um limite absoluto e inultrapassável, porquanto corresponde à dignidade humana de cada cidadão, onde se inclui a liberdade individual (e a autonomia

²⁸ DRAY, Guilherme, *op. cit.*, pp. 178-180.

²⁹ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 93.

privada) de cada um, a qual, por sua vez, não pode colocar em causa o núcleo essencial dos direitos fundamentais de terceiros.

Como, por vezes, se diz, “*a liberdade de cada um termina onde começa a liberdade do outro.*”³⁰

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

O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar,³¹ um dos direitos fundamentais mais antigos e reconhecidos internacionalmente,³² encontra-se assegurado a todas as pessoas, conforme resulta do art. 26.º, n.º 1 da CRP.

Segundo o disposto nos art. 12.º da DUDH e 8.º, n.º 1 da CEDH, este direito abrange, entre o mais, a vida privada e familiar, bem como a privacidade do domicílio ou da correspondência de qualquer cidadão.³³

Nestes termos, e tendo em consideração que as normas constitucionais relativas a direitos fundamentais devem, segundo o art. 16.º, n.º 2 da CRP, ser interpretadas de acordo com a DUDH, mas, também no que concerne à CEDH, esta vigora diretamente na ordem jurídica portuguesa,³⁴ forçoso é concluir que o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar corresponde, assim, ao reconhecimento de uma merecida tutela que consiste no direito de que os acontecimentos íntimos da vida privada ou íntima de qualquer pessoa não sejam vasculhados, usados ou divulgados sem o seu consentimento.

Porém, tal como foi concebido inicialmente, este direito fundamental apenas começou por atender à reserva da intimidade (mas não da esfera privada) dos cidadãos, o que determinou que, durante muito tempo, tenha sido excluído do

³⁰ SPENCER, Herbert (1851) - *Estática Social ou as Condições Essenciais para a Felicidade Especificada*, (s.l.) (s.n.).

³¹ “Direito de resguardo”, no sistema jurídico-laboral italiano, “direito a uma esfera de segredo”, no ordenamento jurídico alemão, “direito de estar só” (“*right to be let alone*”), na doutrina inglesa e “*right to privacy*”, na terminologia americana.

³² *Vd.* art. 8.º, CRP.

³³ No mesmo sentido, *vd.* o teor dos arts. 7.º e 8.º da CDFUE.

³⁴ Ac. do TRL, de 23/02/2017 (proc. n.º 23019/16.5T8LSB.L1-8), disponível em www.dgsi.pt.

âmbito de tutela das relações jurídico-laborais – circunstância que, hoje, se encontra superada por força da sua previsão expressa no art. 16.º, n.º 2, CT.

2.1. Teoria das três esferas

A terminologia usada ao nível direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar é, porém, altamente variável,³⁵ o que provoca uma dificuldade de delimitação dos domínios da vida do cidadão abrangidos pelo mesmo.

Nessa medida, a doutrina e a jurisprudência, nacionais e estrangeiras, têm vindo a debruçar-se sobre o tema, tendo elaborado a teoria das três esferas (ou dos três graus), evidenciada na Figura 1 *infra*.

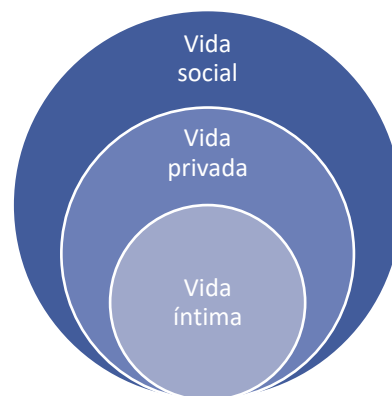


Figura 1 – Domínios da vida do cidadão abrangidos pelo direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Segundo tal teoria, é possível diferenciar, dentro da personalidade humana e suas das relações intersociais,³⁶ três dimensões:³⁷

- (i) *a vida social*: corresponde à camada mais externa e menos reservada da vida privada do trabalhador, em que, por vezes, se revela difícil distinguir informações privadas e públicas, pois abrange todos os eventos suscetíveis

³⁵ GOMES, Júlio, *op. cit.*, p. 269-271.

³⁶ CABRAL, Rita Amaral (1988) - *O Direito à Intimidade da Vida Privada*. Separata dos Estudos em Memória do Prof. Paulo Cunha, Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (dist.), pp. 30 e 31.

³⁷ Segundo José Vieira de Andrade, *op. cit.*, pp. 165-166, “o direito à intimidade da vida privada abrange um núcleo essencial, normalmente designado por “esfera de segredo”, mas estende-se a camadas intermédias e periféricas, ditas de “confidencialidade” ou “de resguardo”.

de serem conhecidos por todos e dizem respeito à participação de cada um na vida coletiva;

- (ii) *a vida privada*: assume o papel principal da vida pessoal de qualquer cidadão e engloba os acontecimentos partilhados com um número restrito de pessoas, em que a tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar é muito intensa, vigorando por excelência o princípio da proporcionalidade, uma vez que neste domínio se poderão verificar interferências de outros direitos fundamentais contrapostos;
- (iii) *a vida íntima*: diz respeito ao conteúdo mínimo essencial do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, *i.e.*, o núcleo mais profundo da vida privada de qualquer pessoa e onde se incluem os aspetos mais íntimos da sua vida (nomeadamente, as suas relações amorosas, íntimas ou sexuais) e que, por esse motivo, devem ser subtraídos ao conhecimento dos outros.³⁸

No fundo, “*a vida pode ser mais ou menos pública, mais ou menos privada, dependendo muito da personalidade de cada um e da função que exerce na sociedade – podendo haver pessoas que não tenham vida pública e outras que praticamente não tenham vida privada*”.³⁹

Pese embora a referida teoria não permita resolver *ab initio* questões em que a tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar seja posta em causa, o certo é que se trata de um bom ponto de partida para, numa primeira fase, aferir do concreto grau de intimidade das informações pessoais e familiares em conflito para, seguidamente, as ponderar de acordo com as exigências dos *princípios da proporcionalidade e da concordância prática*.

2.2. Extensão

O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, enquanto direito de personalidade, encontra consagração expressa no n.º 1 do art. 80.º do CC, segundo

³⁸ Cit. ac. do TRL, de 23/02/2017.

³⁹ Ac. do TRL, de 23/05/2006 (proc. n.º 11602/2006-5), disponível em www.dgsi.pt.

o qual “*todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem*”.⁴⁰

Existem, porém, várias questões relacionadas com a extensão deste direito, pelo que o legislador ordinário manda atender, nos termos do disposto no n.º 2 do referido art., a dois critérios cumulativos, designadamente:

- a) um *elemento subjetivo*, relativo à posição social, condição ou qualidade dos sujeitos envolvidos;
- b) um *elemento objetivo*, que diz respeito aos elementos que permitem aferir da natureza do caso concreto e delimita, nos termos da lei civil, a extensão do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada.⁴¹

Conforme referido por Rui Assis (2005), “o “*padrão de reserva*” não é rígido, variando, como se compreende, em função das circunstâncias e elementos de cada caso concreto, nomeadamente, a condição e tipo de relação das pessoas envolvidas”.⁴²

Isto significa que este direito, apesar de irrenunciável (art. 81.º, n.º 1, CC), não é absoluto – porquanto nenhum direito o é.⁴³

Assim se percebe que, caso um determinado facto seja praticado num local público (e, por isso, suscetível de ser conhecido por todos), não admite qualquer tipo de reação contra quem o tenha presenciado.

Ainda a respeito da extensão do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, este abrange o direito de oposição à divulgação e à investigação da vida privada.

⁴⁰ Concordamos, no entanto, com o TRC (Ac. de 03/05/2005, proc. n.º 920/05, disponível em www.dgsi.pt), quando refere que “a lei ordinária, talvez por ser anterior à lei constitucional, nada acrescenta à substância do direito à intimidade da vida privada, consagrado pelo texto desta, servindo, tão-só, para concretizar a lei fundamental, limitando-se a explicitar conceitos, interpretando-os e repetindo mais, claramente, o seu conteúdo.”

⁴¹ CABRAL, Rita Amaral, *op.cit.* p. 28.

⁴² “O Poder de Direção do Empregador”. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 217-219, *apud* Ac. STJ, de 13/11/2013 (proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1), disponível em www.dgsi.pt.

⁴³ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 263.

Na perspetiva de Jorge Miranda e Rui Medeiros,⁴⁴ tais direitos correspondem a um direito à autodeterminação informacional, enquanto manifestação do direito ao livre desenvolvimento da personalidade e como parte integrante do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

A nosso ver, trata-se da faculdade de, enquanto pessoa, o trabalhador estabelecer as relações que bem entender, com quiser e, ainda, no direito a guardar sigilo sobre tais factos.

No contexto laboral, e conforme resulta da análise dos arts. 16.º e 17.º do CT,⁴⁵ a privacidade do trabalhador engloba, por um lado, o direito à reserva inacessível no local de trabalho, no que diz respeito, nomeadamente, “à *intimidade das relações estabelecidas com os companheiros de trabalho*”,⁴⁶ mas também quanto à recolha e tratamento de dados, nomeadamente, quando realizados sem o preenchimento dos requisitos legalmente obrigatórios.⁴⁷

Nessa medida, muitas questões se têm levantado quanto à questão de saber se o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar vai além da esfera íntima do trabalhador, abarcando eventos ocorridos em lugares mais ou menos públicos frequentados por aquele (nomeadamente, as que ocorram no decurso da relação laboral), ou se, pelo contrário, tal direito se circunscreve antes aos locais mais reservados da sua vida privada.

Se, por um lado, o facto de dois trabalhadores manterem relações íntimas, em ambiente e horário absolutamente alheios à empresa, se encontra, em princípio, tutelado pelo direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, o mesmo já

⁴⁴ (2017) - *Constituição Portuguesa Anotada*. Vol. I, 2.ª ed. rev., Col. “Comentários de Leis”, Porto, Universidade Católica Editora, pp. 603-632.

⁴⁵ Sob as epígrafes de “reserva da intimidade da vida privada” e “proteção de dados pessoais”, respetivamente.

⁴⁶ MOREIRA, Teresa A. Coelho (2010) – *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*, col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, p. 339.

⁴⁷ A este respeito, sublinhamos a relevância da Diretiva 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24/10/1995 (disponível em www.eur-lex.europa.eu). Porém, apenas em 2016 é que o Direito da Protecção de Dados ganhou uma verdadeira expressão universal, por força da entrada em vigor do R.G.P.D. (Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, igualmente disponível no referido *website*), o qual veio revogar a referida Diretiva e veio instituir uma série de obrigações relativas à protecção das pessoas singulares, no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados. No plano laboral, destaca-se a obrigatoriedade de as empresas com mais de 250 trabalhadores realizarem, nos termos do art. 30.º, um R.A.T. dos dados pessoais e familiares dos trabalhadores.

não sucederá se aqueles decidirem levar a cabo tais atos, em pleno horário ou local de trabalho, à vista dos demais.

No primeiro caso, estaremos no domínio do núcleo essencial do aludido direito fundamental em relação ao qual a entidade empregadora deverá guardar reserva, nos termos do disposto no art. 16.º, n.ºs 1 e 2, CT; no segundo, estaremos no âmbito da vida social de qualquer indivíduo, em que, por força da interpretação *a contrario* da referida norma, já não existirá qualquer tutela de segredo.

Nessa medida, no caso de dois trabalhadores do mesmo nível hierárquico se envolverem romanticamente (e de forma a deixar as suas relações amorosas fora do ambiente empresarial), o empregador não deve sequer tentar imiscuir-se em assuntos da vida íntima ou sexual dos trabalhadores, salvo quando tais informações sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho⁴⁸ e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.⁴⁹

Mas mais: da mesma forma que a doutrina⁵⁰ e a jurisprudência⁵¹ reconhecem, em determinadas situações, a existência de um “direito à mentira” ao dispor do trabalhador, o qual, quando confrontado com questões ilícitas e não relacionadas com a concreta prestação de trabalho, poderá omitir determinados aspetos sobre tais assuntos, consideramos que o mesmo deverá suceder perante questões sobre a vida familiar, afetiva e sexual já que se tratam de informações que dizem respeito somente ao seu titular,⁵² exceto quando se tratem de relações verticais, *i.e.*, entre um superior hierárquico e um trabalhador subordinado, e pelos motivos que adiante melhor explicitaremos.

⁴⁸ Como sucederá nas “*organizações de tendência*”, como é o caso da igreja católica, em que a existência de relações amorosas entre um padre e um outro trabalhador é relevante para a entidade empregadora e poderá inclusivamente determinar a inviabilidade da relação jurídico-laboral. Para mais desenvolvimentos, *vd.* SANTOS, Lígia Maria Costa (2014) - *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa. Braga, Escola de Direito da Universidade do Minho, pp. 81-82.

⁴⁹ Art. 17.º, n.º 1, al. a), CT.

⁵⁰ GOMES, Júlio, *op. cit.*, pp. 343-344.

⁵¹ Ac. TRP, de 18/04/2012 (proc. n.º 4635/11.8TTLSB.L1-4), disponível em www.dgsi.pt.

⁵² SANTOS, Lígia Maria Costa, *op. cit.*, pp. 89-90, 104, 115, 149-151.

3. O poder de controlo da entidade empregadora

3.1. Contextualização

Uma das manifestações do princípio de liberdade de empresa é a sua inerente faculdade de vigilância e controlo em relação à vida e funcionamento da organização, a qual se revela necessária para a gestão interna e prossecução dos respetivos fins.

Se, inicialmente, as medidas de controlo começaram por enfrentar questões relacionadas com a intervenção humana e o respetivo conhecimento por parte dos trabalhadores, hoje enfrentamos especiais riscos associados ao recurso a mecanismos ocultos de controlo,⁵³ os quais requerem soluções à medida da crescente intromissão na vida privada daqueles.

A generalização do uso do computador e desenvolvimento das NTIC no local de trabalho determinam a exposição do trabalhador a elevados níveis de controlo, dentro e fora do horário de trabalho –o que necessariamente faz surgir muitas questões a respeito da tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, tal como *supra* mencionado.

A problemática do poder de controlo coloca-se, portanto, não tanto em relação à sua existência, mas em relação aos seus concretos limites, já que este se revela uma ameaça para os direitos do trabalhador, o qual, por se encontrar numa posição de subordinação jurídica, fica mais sujeito a sofrer eventuais lesões.⁵⁴

O poder de controlo, enquanto forma de restrição dos direitos fundamentais dos trabalhadores deve, assim, observar vários requisitos legais, apenas sendo válido desde que, para tanto, não seja posto em causa o conteúdo mínimo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores (ou, pelo menos, não de forma desproporcional e abusiva), apenas porque amam alguém com quem têm a (in)felicidade de trabalhar.

⁵³ Dado o progressivo desenvolvimento de programas, algoritmos, sistemas e *softwares* avançados de computação e robotização, as potencialidades do poder de controlo por parte das empresas são incalculáveis.

⁵⁴ MOREIRA, Teresa A. Coelho (2004) - *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 57-58.

Assim, para aferir a natureza e o alcance dos mecanismos de controlo, tradicionalmente são utilizados os seguintes critérios:

- a) as concretas medidas adotadas devem adequar-se às respetivas finalidades, (previamente definidas pela entidade empregadora e justificadas aos trabalhadores), as quais constituem limites a eventuais atos discricionários por parte da entidade empregadora;
- b) as referidas finalidades devem visar a *verificação do bom funcionamento da organização produtiva*, bem como a *correta execução do contrato de trabalho*, por parte dos trabalhadores.

Seja como for, as medidas concretas de controlo devem sempre ser analisadas casuisticamente.

A título de exemplo, nos locais da empresa⁵⁵ em que se desenvolve parte da vida íntima e privada dos trabalhadores, consideramos que os mesmos não podem, em princípio, ser objeto de controlo, nomeadamente, por videovigilância, pois que a captação de sons ou imagens nesses locais não só constitui contraordenação grave,⁵⁶ como pode originar responsabilidade criminal.⁵⁷

Questão diferente é a de saber se nas zonas de acesso comum da empresa⁵⁸ poderá haver algum tipo de intromissão, por parte da entidade empregadora, na vida íntima dos trabalhadores - entendemos que, nestes locais, tais informações poderão ser utilizadas, desde que visando uma das finalidades previstas no art. 20.º, n.º 2, CT⁵⁹ e observando as demais exigências decorrentes do R.G.P.D..

3.2. Relação com os demais poderes patronais

Nos termos do disposto nos arts. 97.º a 99.º do CT, a empresa é titular de poderes de direção, disciplinar e regulamentar, em relação aos seus trabalhadores.

Sem prejuízo, para que se possa afirmar pela verdadeira existência de qualquer um dos poderes *supra* assinalados, é necessário que os mesmos sejam dotados da

⁵⁵ A título de exemplo, casas-de-banho, salas de repouso e de convívio, bares e cantinas.

⁵⁶ Art. 20.º, n.º 4, CT.

⁵⁷ Art. 192.º, CP.

⁵⁸ Postos de trabalho, parques de estacionamento e corredores de acesso às instalações, etc.

⁵⁹ Ac. do STJ, de 08/02/2006 (proc. n.º 05S3139) disponível em www.dgsi.pt.

possibilidade de a entidade empregadora averiguar se as diretrizes daí resultantes são, efetivamente, cumpridas - através, precisamente, do recurso a medidas de controlo.

Apesar da interessantíssima discussão em torno deste conceito,⁶⁰ e independentemente de o enquadrarmos como um corolário do poder de direção, disciplinar ou como uma faculdade autónoma, cremos que para o nosso estudo bastará sublinhar que o poder de controlo, inerente a qualquer relação jurídico-laboral, possui uma função complementar e auxiliar dos referidos poderes patronais.

Por outras palavras, o poder de controlo é condição *sine qua non* dos restantes poderes da empresa, cujas existências dependem diretamente daquele (e *vice versa*).

O poder de controlo consubstancia-se, assim, numa faculdade de vigilância contínua, embora não constante,⁶¹ em que o empregador tem a faculdade de verificar se o trabalhador exerce as suas funções em conformidade com:

- a) o convencionado contratualmente, através da celebração do contrato de trabalho, bem como as demais normas vigentes na empresa, de cariz legal ou oriundas de IRCT;
- b) as instruções que lhe são dadas no decurso da relação laboral, como manifestação do poder de direção;
- c) as regras constantes dos regulamentos internos e as orientações advenientes de códigos de ética, de conduta ou de boas práticas, no exercício do poder regulamentar.

E, caso o trabalhador não cumpra com o *supra* referido, o empregador tem a faculdade de, em conformidade com os resultados obtidos do exercício das medidas de controlo, atuar disciplinarmente em conformidade com a gravidade da concreta infração disciplinar, de acordo com o disposto nos arts. 328.º e ss. do CT.

⁶⁰ GOMES, Júlio, *op. cit.* pp. 320-336; CARMO, Ana Rita do (2018) - “O poder de controlo informático na relação jurídico-laboral”, Dissertação de Mestrado em Direito Forense. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, pp. 22-25.

⁶¹ Ac. STJ, de 08/02/2006 (proc. n.º 05S3139), disponível em www.dgsi.pt.

Relembre-se, no entanto, que as medidas de controlo devem cingir-se à verificação da correta prestação de trabalho e bom funcionamento da empresa, apenas podendo incidir sobre aspetos colaterais quando tal se revele necessário para a proteção de pessoas ou bens,⁶² sendo que as decisões a este respeito são altamente variáveis em função das circunstâncias concretas de cada situação,⁶³ conforme procuraremos demonstrar *infra*.

A verdade, porém, é que, um pouco por todo o mundo, se assiste a uma tendência das empresas de alargar o âmbito de controlo a campos absolutamente extralaborais da vida dos trabalhadores – o que é suscetível de colocar o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar dos trabalhadores numa posição de choque frontal com as mais variadas formas em que o princípio de liberdade da empresa se pode manifestar (entre os quais, o poder de controlo).

4. Conflito de direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora

O conteúdo mínimo essencial dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora encontrar-se-ão, sim, tutelados, na medida em que ambos pautem as suas condutas de acordo com o princípio da boa fé (art. 126.º, n.º 1, CT), assim dando cumprimento, em geral, a todos os demais deveres previstos nos arts. 14.º a 22.º e 127.º a 129.º do referido diploma legal.

Na perspetiva do empregador, o referido princípio abrange o respeito pela liberdade de empresa, aqui se incluindo os valores da liberdade de iniciativa económica (61.º, n.º 1, CRP) e do direito à propriedade privada (62.º, n.º 1).

⁶² As medidas de controlo de saúde, segurança e higiene no trabalho, apesar de não diretamente conexas com a prestação de trabalho, visam assegurar aos trabalhadores as condições de trabalho previstas no art. 127.º, n.º 1, al. c), CT e reguladas na Lei n.º 79/2019, de 02/09.

⁶³ Se, por um lado, o TC já julgou constitucional uma norma que instituía a obrigação de realização de exames de verificação de aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a elaboração do registo das respetivas fichas clínicas, o mesmo já não sucedeu quando uma empresa procurou obter informações relacionadas com o estado de gravidez de uma trabalhadora, ainda que particulares exigências da atividade o exigissem (respetivamente, acs. n.º 368/2002, de 25/10 e 306/2003, de 18/07, ambos disponíveis em www.dre.pt).

Na ótica do trabalhador, os valores que compõem a sua dignidade humana, aqui se incluindo o respeito pelo livre desenvolvimento da sua personalidade (70.º, n.º 1, CC) e a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar (16.º, CT).

O que dizer, todavia, perante uma situação em que os direitos de cada uma das partes entram em confronto?

Desde logo, cumpre realçar, que nesse caso, estaremos perante uma colisão de direitos, a qual ocorre sempre que *“num caso concreto, a protecção jurídica emergente do direito fundamental de alguém colida com a de um direito fundamental de terceiro ou com a necessidade de proteger outros bens ou interesses constitucionais”*.⁶⁴

Porém, na dinâmica de tensão entre os direitos fundamentais do trabalhador e a entidade empregadora, há que distinguir, desde logo, a possibilidade de existência de duas situações distintas:⁶⁵

- a) Colisão aparente de direitos fundamentais – situação em que, por força dos limites imanescentes ao próprio direito invocado, não faz sentido fazer uma ponderação entre este e outro valor, porquanto, em bom rigor, estamos perante um comportamento que não se encontra tutelado constitucionalmente. “
- b) Colisão real de direitos fundamentais – situação em que os limites extrínsecos ao exercício de um determinado direito devem ser objeto de uma ponderação, por forma a estabelecer qual dos direitos convergentes deve prevalecer, segundo critérios orientadores e de carácter geral.

Esta distinção revela-se importante, *“já que, a entender-se que não há conflito, a solução do problema não tem que levar em conta o direito invocado, porque ele não existe”*; *“pelo contrário, havendo conflito, tal significaria a existência de um direito em face de outros direitos ou de outros valores (deveres) e a solução não poderia nunca ignorar o direito invocado”*.⁶⁶

⁶⁴ ALEXANDRINO, José Melo (2015) – *Direitos Fundamentais: Introdução Geral*. 2.ª ed., Cascais: Principia Editora, p. 126.

⁶⁵ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, pp. 268-269, 273.

⁶⁶ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 274.

Embora a doutrina não seja unânime a respeito dos limites imanentes, para quem, como nós, tenda a defender sua existência,⁶⁷ cremos que estaremos perante um conflito meramente aparente em toda e qualquer situação em que os trabalhadores decidam encetar atos sexuais no local ou no horário de trabalho.

Pressupomos, assim, que os direitos à liberdade de desenvolvimento da personalidade e à reserva da intimidade da vida privada e familiar não abrangem o direito a namorar em local ou horário de trabalho, pelo que nesse, caso, nem sequer chega a haver um verdadeiro conflito entre os supostos direitos.

Ora “*não existindo à partida um dos direitos, a solução só pode ser a da afirmação total do outro.*”⁶⁸

Consequentemente, a entidade empregadora tem todo o direito de limitar legitimamente tais condutas no seio das suas instalações, ao abrigo do direito à propriedade privada de que é titular - sobretudo quando, a nosso ver, tais comportamentos serão suscetíveis de enquadrar a figura do abuso de direito, conforme prevista no art. 334.º do CC.⁶⁹

Sendo a sexualidade uma das áreas mais íntimas da vida de qualquer pessoa - tão íntima que é merecedora da tutela do direito (art. 16.º, n.º 2, CT) -, não pode depois ser descurada pelo próprio titular, através da prática de atos que, a nosso ver, são abusivos e desrespeitosos para com o empregador (e todos os demais trabalhadores).

Situação diferente ocorrerá se a entidade empregadora, porventura, obstar, de algum modo, à existência de quaisquer relações íntimas ou amorosas entre trabalhadores, ainda que em locais e períodos extralaborais ou se condenar dois trabalhadores pelo simples facto de darem um beijo no início ou no final da jornada diária de trabalho.

⁶⁷ Em sentido contrário, Reis Novais, para quem não existe a possibilidade de “*descrever, em abstrato e a priori, os limites do direito*”, apud ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 271-276.

⁶⁸ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, pp. 267-268.

⁶⁹ HULLER, Evelyn K. (2017) - *Da desobediência legítima do trabalhador como reação a ordens ou instruções ilegítimas*, Dissertação de Mestrado em Ciências-Jurídico Laborais. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pp. 106-108.

Nesse caso concreto, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores, manifestado na liberdade de estabelecer relações amorosas com quem quiser, entra em choque, não só com o direito à propriedade privada da entidade empregadora, mas também com todos os direitos decorrentes do princípio de liberdade de empresa, manifestados no exercício dos seus poderes patronais.

Trata-se de um conflito real, pois existe uma impossibilidade física de ambos os direitos se efetivarem em simultâneo, pelo que “*os seus titulares têm de reciprocamente limitar o exercício do seu direito, ou então, se não “acordarem”, terão de confiar ao juiz a sua resolução (reserva de jurisdição).*”⁷⁰

Nessa medida, se é certo que os trabalhadores se devem abster de namorar ou adotar atos que extravasem a ideia de adequação social, também a entidade empregadora deve abster-se de ditar o modo com os trabalhadores se devem comportar fora da empresa – caso contrário, cremos que o trabalhador poderá, legitimamente, desobedecer às instruções da entidade empregadora.⁷¹⁷²

Seria, aliás, manifestamente irrazoável e injusto exigir do trabalhador o término da sua relação amorosa, única e exclusivamente para salvaguardar a jurídico-laboral.

E a concreta ponderação dos direitos de quem devem ceder far-se-á à luz dos *supra* explanados *critérios de concordância prática e de proporcionalidade*.

Começamos por este último, o qual, entre nós,⁷³ costuma ser objeto de uma tripartição nos seguintes subprincípios:

- (a) *adequação ou idoneidade*, segundo o qual os poderes da entidade empregadora têm de revestir o meio adequado à prossecução dos fins por si previamente estabelecidos;

⁷⁰ VAZ, Manuel Afonso *et al.* (2012) – *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*. 1.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, p. 272.

⁷¹ GOMES, Júlio, *op. cit.*, pp. 267-268.

⁷² O direito de desobediência, embora não expressamente consagrado, é juridicamente reconhecido por força da interpretação *a contrario* do art. 128.º, n.º 1, al. e), CT. Para mais desenvolvimentos sobre o tema, *vd.* HULLER, Evelyn K., *op. cit.*, pp. 21, 42, 87-91, 113.

⁷³ CANOTILHO, J. Gomes e Vital MOREIRA (2014) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I., 4.ª ed. rev. e reimp., Coimbra: Coimbra Editora, pp. 1360-1361.

- (b) *necessidade ou indispensabilidade*,⁷⁴ o qual determina que os poderes patronais têm de ser necessários para prosseguir um determinado fim, no sentido em que não exista outra medida menos lesiva ou restritiva dos direitos do trabalhador, igualmente apta a dar resposta ao conflito existente;
- (c) *proporcionalidade em sentido estrito*, no sentido em que as medidas restritivas de direitos fundamentais devem ser proporcionais aos respetivos fins, devendo ser afastadas todas as que sejam excessivas ou desproporcionais relativamente ao bem ou interesse que visam tutelar.

Este princípio constitui, assim, a regra de ouro para estabelecer um justo equilíbrio entre vários direitos contrapostos ou conflitantes, na medida em que qualquer compressão aos direitos fundamentais deve, de forma cumulativa, (i) assumir caráter excepcional e encontrar-se justificada; (ii) ter por base fins considerados relevantes que, no caso concreto, sejam tão ou mais importantes do que aqueles que deverão ceder; e desde que, (iii) em todo o caso, seja sempre salvaguardado o respetivo conteúdo mínimo essencial.

Na verdade, este trata-se do único critério orientador que permite dar cumprimento ao aludido *critério de concordância prática* previsto no art. 18.º, n.º 2, CRP e concretizado no art. 335.º do CC, e assim dar prioridade ao bem jurídico que, no caso concreto, se demonstre como sendo hierarquicamente superior ou juridicamente mais relevante, sem que, para o efeito, seja diminuído o conteúdo mínimo essencial do bem ou direito contraposto sacrificado, o qual “*não pode (...) ser pura e simplesmente ignorado.*”⁷⁵

De igual forma, no âmbito laboral, toda e qualquer limitação ao direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar dos trabalhadores só se justifica “*quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade*”.⁷⁶

⁷⁴ Também designado princípio da exigibilidade ou da imprescindibilidade.

⁷⁵ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 274.

⁷⁶ Cit. ac. do TRL, de 23/02/2017.

Por outras palavras, as restrições aos direitos fundamentais dos trabalhadores têm de ser necessárias para assegurar, de forma proporcional, um *fim lícito de natureza profissional* prosseguido pelo empregador.

Como saber, então, qual o direito que deverá ser sacrificado em razão do outro?

Uma coisa é certa: o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar nunca deverá ceder perante simples argumentos de maior produtividade ou de eficiência da empresa.⁷⁷

Por outras palavras, e por força dos *supra* mencionados princípios, não podem os benefícios obtidos pelas entidades empregadoras, através de uma determinada atuação, ser superiores aos prejuízos daí resultantes para o trabalhador (e *vice versa*).⁷⁸

Porém, e como vimos, não existem direitos absolutos.⁷⁹

Nessa medida, se dúvidas não restam de que não podemos proibir o trabalhador, por exemplo, de cumprimentar, conversar ou até mesmo elogiar o cônjuge, que consigo trabalhe na mesma empresa, ou de com ele contactar durante o horário de trabalho, nomeadamente, em virtude de uma urgência médica ou familiar, isso não lhe confere o direito de passar parte do seu horário de trabalho a namoriscar ou a conviver com aquele, sob pena de as suas condutas extravasarem, em absoluto, aquilo que seria expectável de um trabalhador médio, quando colocado nas mesmas circunstâncias (e o mesmo se diga para as situações em que o trabalhador mantém relações amorosas com elementos externos à empresa).

Aqui está, portanto, evidenciado, um *critério de adequação social*, um valor de respeito por que todos os cidadãos devem pautar as suas condutas, o qual, seguindo

⁷⁷ Se é verdade que as empresas têm um interesse legítimo em ser eficientes, dinâmicas e produtivas, não é menos certo que esses objetivos não podem ser conseguidos à custa da dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, *vd.* MOREIRA, Teresa A. Coelho, *op. cit.*, 368-412.

⁷⁸ Ac. do STJ, de 18/10/2018 (disponível em www.dgsi.pt).

⁷⁹ MOREIRA, Teresa A. Coelho, (2010) – *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina p. 403.

regras de razoabilidade, permite determinar se uma determinada conduta corresponde a uma necessidade atendível.⁸⁰

Por outras palavras, da mesma forma que não podemos esperar que o trabalhador abandone a sua personalidade, assim que inicia a sua jornada de trabalho, não podemos, todavia, ignorar a posição do empregador (ou da pessoa que o representa legalmente) que, para todos os efeitos, também é titular de direitos de personalidade.

Refutamos, assim, a ideia de os trabalhadores utilizarem parte do seu horário de trabalho para desenvolver uma parte tão íntima da sua vida privada, já que, a nosso ver, tal não integra uma necessidade atendível daqueles, ainda que possa constituir uma necessidade fisiológica.

O facto de os trabalhadores serem dotados de proteção contra eventuais lesões ao nível do direito à reserva da intimidade sobre tais aspetos, não lhes confere a liberdade de pautar as suas condutas de acordo com o que bem lhes aprouver.

Afinal de contas, as instalações da empresa não são palco nem cenário para os trabalhadores se submeterem aos seus desejos mais profundos...

Nesse sentido, o TRP⁸¹ já determinou que *“a prática de actos amorosos entre uma trabalhadora e o namorado não pode ser manifestada no local e durante o horário de trabalho”*, porquanto não é socialmente aceite que uma trabalhadora da área de atendimento ao público seja vista pelos clientes a ter relações íntimas (ainda que não sexuais) com o seu namorado, nas referidas condições, tendo considerado que os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade e à reserva da intimidade da vida privada e familiar da trabalhadora, por perturbarem anormal e injustificadamente a atividade da empresa, não podem *“sobrepor-se ao direito do empregador a “receber” os seus clientes, o cerne do seu negócio, sem qualquer constrangimento de índole moral e bem-estar social.”*

⁸⁰ Tratam-se de necessidades compreensíveis e podem assumir as mais diversas naturezas, podendo ir desde necessidades fisiológicas, a tomar um pequeno-almoço no caminho para o trabalho, levar os filhos à escola ou a compra de um presente para oferecer a um afilhado. Nesse sentido, *vd.* Acs. do TRC, de 22/05/2020 (proc. n.º 7304/17.1T8CBR.C1) e do TRL, de 05-12-2018 (proc. n.º 4899/16.0T8LRS.L1), ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁸¹ Ac. de 07/12/2018 (proc. n.º 159/18.0T8PNF-A.P1), disponível em www.dgsi.pt.

E cremos que o Tribunal andou bem ao decidir assim.

Vejamos agora uma outra situação de que tomámos conhecimento através das nossas leituras.⁸²

Em 07/04/1992, o TRE apreciou um caso de despedimento de uma trabalhadora, por alegadamente ter mantido relações sexuais no gabinete da empresa com um colega de trabalho, as quais foram descobertas em virtude de um outro colega ter espreitado pela frincha da porta, a qual se encontrava, todavia, trancada à chave.

Tendemos a concordar com Maria do Rosário Palma Ramalho,⁸³ no sentido em que a prática de condutas sexuais dentro das instalações da empresa, ainda que levada a cabo num sítio que aparentemente permitir manter a privacidade do ato, são completamente inadequadas.

Assim, no caso de os trabalhadores exteriorizarem sentimentos e afetos para a relação de trabalho, a ponto de namoriscarem, *flirtarem*⁸⁴ ou se envolverem romanticamente durante o horário de trabalho ou, ainda que fora deste, o façam no local de trabalho ou em circunstâncias aptas a lesar ou prejudicar a atividade ou os interesses patrimoniais da empresa,⁸⁵ nomeadamente, ao nível da produtividade e da *performance* dos trabalhadores (envolvidos e terceiros), mas também ao nível dos direitos ao bom nome e à reputação daquela,⁸⁶ consideramos que sempre poderá haver lugar a responsabilidade disciplinar, nos termos do disposto nos arts. 98.º e 328.º e ss. do CT.

Quanto às concretas consequências que daí poderão advir para os trabalhadores envolvidas numa tal situação, estas dependerão de todos os elementos que permitam determinar a concreta sanção disciplinar, nomeadamente, a gravidade do ato praticado, a condição das pessoas, a relação entre as partes e a eventual reiteração

⁸² AMADO, J. Leal, *op. cit.*, pp. 39-40.

⁸³ Nesse sentido, *vd.* RAMALHO, M.^a do Rosário Palma (2003) - *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Col. "Monografias", Coimbra: Edições Almedina, p.175.

⁸⁴ Termo inglês utilizado para descrever situações discretas de relação amorosa ou de interesse sexual passageiro.

⁸⁵ Como sucederá se, ao terem relações sexuais num local externo à empresa, o façam em local pouco reservado ou de modo a serem avistados por um cliente ou fornecedor.

⁸⁶ Ressalvamos, contudo, que em matéria de relações amorosas entre trabalhadores e clientes, a questão de saber se o trabalhador violou os seus deveres contratuais poderá ser mais delicada, sobretudo quando estes últimos assumam um interesse vital para a entidade empregadora.

do ato praticado; no fundo, todos elementos que se mostrem relevantes para a boa tomada de decisão.⁸⁷

Uma vez reunidos os pressupostos de que depende a regularidade do poder disciplinar, o seu exercício pela entidade empregadora será lícito.

Pelo contrário, o simples facto de dois trabalhadores namorarem, em ambiente absolutamente alheio à empresa, não pode originar responsabilidade disciplinar daqueles, sendo que, caso tal se verifique, a entidade empregadora terá recorrido à aplicação de uma sanção abusiva, nos termos do disposto no art. 331.º, n.º 1, al. e) do CT, com as consequências legais previstas nos n.ºs 3 a 7 da referida disposição legal.⁸⁸

No fundo, o princípio da proporcionalidade, no âmbito do exercício do poder disciplinar, determina a necessidade de observar *“a regra segundo a qual a sanção por que se opte deve corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta infraccional, avaliada em si e nas suas consequências, e ao grau de culpa do infractor, ambas aferíveis pelo padrão convencional do homem médio/“bonus paterfamilias” e reportadas ao quadro atendível na apreciação da justa causa prefigurado no n.º 3 do art. 351.º do CT”*.⁸⁹

5. Plano internacional

5.1. A situação americana

5.1.1. Sistema de despedimento *ad nutum*

O ordenamento jurídico americano é inegavelmente diferente do nosso. No âmbito do Direito do Trabalho, tais diferenças revelam-se acentuadas, porquanto o sistema jurídico-laboral americano prescinde da existência de justa causa de

⁸⁷ Arts. 330.º, n.º 1 e 351.º, n.º 3, ambos do CT.

⁸⁸ HULLER, Evelyn K., *op. cit.*, pp. 108-113.

⁸⁹ Ac. do STJ de 08/01/2013 (proc. n.º 447/10.4TTVNF.P1.S1), disponível em www.dgsi.pt.

despedimento ou de resolução do contrato de trabalho, tal como prevista no nosso ordenamento jurídico.⁹⁰

Nessa medida, as empresas americanas não precisam de motivo algum para despedir os seus trabalhadores, desde que não o façam com base em qualquer motivo ilegal ou discriminatório, nomeadamente, em função do sexo, raça, idade ou orientação sexual.⁹¹

Mas, mesmo quando exista, efetivamente, um motivo para o despedimento, este nem sequer tem de ser comunicado ao trabalhador em apreço, não sendo necessário respeitar qualquer aviso prévio ou observar qualquer outra exigência formal - pelo que também o trabalhador carece, nesta sede, de quaisquer direitos de defesa ou de contraditório, apenas os podendo exercer, querendo, em sede jurisdicional.

A isto se chama um sistema “*at-will employment*” ou de despedimento *ad nutum*, segundo o qual as empresas têm plena liberdade de contratação, mas também de cessação dos contatos de trabalho.

E, salvo quando o despedimento se baseie num dos *supra referidos* motivos, os trabalhadores não poderão exigir do empregador qualquer tipo de indemnização em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Consequentemente, as empresas americanas podem despedir os trabalhadores, nomeadamente quando descubram que estes se relacionam de forma amorosa ou íntima (até porque, na verdade, nem sequer têm de justificar o motivo pelo qual o fazem), o que, por sua vez, deixa a porta aberta à possibilidade de ocorrência de inúmeras injustiças.

⁹⁰ Arts. 338.º, 351.º e 394.º do CT.

⁹¹ Numa dessas situações, e aos olhos do nosso sistema jurídico-laboral, o poder disciplinar exercido será ilícito e não abusivo, como sucede quando o empregador aplique uma das sanções previstas na enumeração taxativa do art. 331.º, n.º 1 do CT. A este respeito, *vd.* Gomes, Júlio, *op. cit.*, p. 898.

5.1.2. Análise do caso da “Walmart” e as regras de “no dating”

Vejamos o caso de uma das empresas mais conhecidas mundialmente, e considerada a maior norte-americana, seja quanto à taxa de empregabilidade, seja quanto ao volume de faturação: a “Walmart”.⁹²⁹³

Esta sociedade possui uma espécie de código de ética designado “Walmart’s Global Statement of Ethics”,⁹⁴ dentro do qual existe um capítulo reservado às relações pessoais entre trabalhadores, e de cuja leitura se constata uma proibição expressa do estabelecimento de quaisquer relacionamentos amorosos entre trabalhadores, baseada num alegado conflito de interesses que, segundo a empresa, existe sempre que um trabalhador “gere o trabalho de alguém com quem tem uma relação de carácter familiar, romântico, ou de envolvimento”.

Segundo a referida empresa, “mesmo que esteja a agir corretamente, a sua relação provavelmente será encarada como influenciando o seu bom senso” e poderá inclusivamente “perturbar a moral e alterar a produtividade do local de trabalho”.

Consequentemente, ninguém “pode supervisionar direta ou indiretamente nenhuns familiares ou nenhum funcionário com quem tenha uma relação pessoal chegada, algum tipo de envolvimento, ou envolvimento romântico”, onde se incluem todas as situações aptas a influenciar os termos e condições de emprego de um dos trabalhadores.⁹⁵

Para concluir, a “Walmart” defende que se esforça “por eliminar relações pessoais que interfiram com o desempenho no trabalho ou que possam constituir assédio” e determina que o trabalhador, sempre que envolvido numa questão desta

⁹² De acordo com o ranking “Fortune 500” da Fortune (2020), disponível em www.fortune.com/fortune500.

⁹³ Segundo os dados disponíveis em www.walmart.com, esta sociedade trata-se, atualmente, de uma das maiores redes de empresas de comércio a retalho do mundo, e é considerada a maior empregadora dos EUA, empregando mais de 2 milhões de trabalhadores - dos quais, 1.5 milhões apenas nos EUA -, ao longo de 27 países do mundo (na Europa, conhecida por “Asda Stores, Inc.”).

⁹⁴ Documento disponível para consulta em www.walmartethics.com.

⁹⁵ O referido capítulo especifica todas as relações abrangidas por esta proibição, das quais se destacam as relações amorosas entre cônjuges ou entre pessoas que residam no mesmo agregado familiar (cfr. p. 15 do aludido código, cujo teor se dá por integralmente reproduzido).

natureza, “*deve pedir orientação do seu gestor ou contactar o Departamento de Ética Global*”.

O que dizer sobre isto?

Ressalvada a nossa compreensão quanto à questão das relações amorosas verticais (entre um superior hierárquico e um trabalhador subordinado),⁹⁶ não podemos deixar de mostrar a nossa relutância quanto ao teor do aludido código de conduta.

Desde logo, e como é sabido, o *nomen juris* atribuído pelas partes a um determinado documento não é determinante para a respetiva qualificação jurídica, quando as cláusulas daí constantes se demonstrem desfasadas da realidade ou da vontade real das partes; antes pelo contrário, a relação contratual deve ser qualificada juridicamente em função da relação que realmente existiu, da sua vida e da sua dinâmica.⁹⁷

Ora, atentas as imposições e proibições expressamente vertidas no referido documento, e tendo em conta que, em caso de violação de algumas das cláusulas constantes do mesmo, os trabalhadores podem inclusivamente ser responsabilizados, somos forçados a concluir que este instrumento consiste num verdadeiro regulamento interno, com carácter vinculativo, e não num mero código de ética (ainda que “camuflado” sob tal designação).

Para corroborar o nosso entendimento, o referido código contém, ainda, um “*Final Disclaimer*”,⁹⁸ o qual determina, entre o mais, que “*(...) os funcionários são livres de se despedir em qualquer altura por qualquer ou nenhum motivo. As violações desta Declaração de Ética podem resultar em medidas disciplinares, incluindo a rescisão de contrato*”. (negrito nosso)

Na verdade, os códigos de ética, de conduta ou de boas práticas são documentos escritos que, apesar de manifestados no exercício do poder regulamentar de qualquer empresa, não se confundem com os regulamentos internos,⁹⁹ já que

⁹⁶ Mas mesmo neste tipo de relações, somos a favor do dever de comunicação por parte dos trabalhadores envolvidos (e não da sua proibição *a priori*).

⁹⁷ Ac. do TRL, de 03/12/2014 (proc. n.º 2923/10.0TTLSB.L1-4), disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁸ *Cf.* pág. 16 do aludido Código.

⁹⁹ MORGADO, Andreia Lopes, *op. cit.*, pp. 56-62.

aquelas visam estabelecer meras recomendações ou *guidelines* para o concreto comportamento a ser adotado pelos trabalhadores e funcionam como parâmetro ou critério orientador para efeitos de avaliação da *performance* daqueles.

Por outro lado, estes instrumentos dizem respeito a condutas assumidas pelas próprias empresas como sua própria obrigação, ao abrigo de uma ideia de “responsabilidade social da empresa”.¹⁰⁰

Ora, da análise do teor do aludido documento resulta que a única responsabilidade que aparenta nascer das “orientações” constantes do aludido documento recai exclusivamente sobre os trabalhadores, cujo “incumprimento” poderá, inclusivamente, comprometer os seus postos de trabalho – o que vai muito além do carácter não vinculativo de qualquer código de ética ou de conduta...

Tudo quanto *supra* exposto demonstra, afinal, a volatilidade e precariedade dos postos de trabalho americanos, decorrentes de uma constante rotatividade e renovação da massa trabalhadora das empresas baseadas no sistema de despedimento *ad nutum*, o qual, apesar de contribuir para uma maior produtividade e obtenção de melhores resultados por parte daquelas, acaba por permitir a ocorrência de situações de grande injustiça perante os direitos fundamentais dos trabalhadores –o que, por sua vez, demonstra uma certa indiferença por parte do sistema jurídico-laboral americano em relação à pessoa que existe por detrás de cada trabalhador.¹⁰¹

¹⁰⁰ A “responsabilidade social das empresas”, definida pela Norma Internacional ISO 26000 como a responsabilidade assumida por uma organização na minimização do seu impacto na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente. Entre nós, destaca-se a Carta de Responsabilidade Social, a qual visa, entre o mais, promover a conciliação entre a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e as necessidades da empresa. (Ministério da Economia e da Inovação (2009), *Carta de Responsabilidade Social*. Lisboa, Direção-Geral das Atividades Económicas).

¹⁰¹ DANNIN, Ellen (2007) - “*Why at-will employment is bad for employers and just cause is good for them*”. Labor and Employment Relations Association's (LERA) 59th Annual Meeting, Chicago, p. 11, disponível em www.nlg-laboremploy-comm.org.

5.1.3. Reflexões perante o sistema de despedimento por justa causa

A estipulação de regras de “*no dating*”, apesar de válida no ordenamento jurídico americano, é vista com olhos muito diferentes no nosso ordenamento jurídico – mas não só.

A título de exemplo, em 11/06/2014, o “*Walmart*” foi condenado pelo TST do Brasil ao pagamento de uma indemnização a dois (ex-) trabalhadores seus, em virtude de ter praticado um despedimento ilícito baseado na alegada violação da aludida regra de “*no dating*”.¹⁰²

Apesar de o “*Walmart*” ter presumido que a trabalhadora em causa, por exercer funções no departamento de segurança de um supermercado, poderia não agir corretamente perante o colega de trabalho e namorado que trabalhava como operador de caixa no mesmo estabelecimento, não ficou, porém, provado que o relacionamento entre ambos tivesse efetivamente provocado qualquer dano ou repercussão contratual, pelo que o Tribunal andou bem ao considerar que tal configuraria um despedimento ilícito, porquanto a limitação aos direitos fundamentais dos trabalhadores era desnecessária, inadequada e irrazoável.¹⁰³

Felizmente, o nosso sistema jurídico-laboral, à semelhança do brasileiro, assenta num modelo de despedimento que, quando motivado por facto imputável ao trabalhador,¹⁰⁴ deve ser precedido de um procedimento disciplinar mais ou menos complexo, consoante o caso,¹⁰⁵ mas sempre com a observância de determinadas formalidades legais, por forma a garantir a tutela dos direitos de defesa do trabalhador Arguido.¹⁰⁶

Desde logo, o conceito de justa causa previsto no art. 351.º, n.º 1 do CT exige um comportamento culposos, violador dos deveres contratuais, e de tal modo grave

¹⁰² Proc. n.º RR-122600-60.2009.5.04.0005 de que tomámos, uma vez mais, conhecimento através das leituras de AMADO, J. Leal, *op. cit.*, pp. 25-41, e disponível em www.tst.jus.br.

¹⁰³ Excetuando o montante irrisório da indemnização determinada pelo Tribunal, concordamos na íntegra com a linha de pensamento da 2.ª Turma do TST.

¹⁰⁴ Arts. 351.º e ss. do CT.

¹⁰⁵ Art. 358.º, CT.

¹⁰⁶ Arts. 353.º, n.ºs 1 a 3, 355.º, n.º 1, 356.º, n.ºs 4 e 6, 357.º, n.ºs 5 e 6, todos do CT, com a exceção prevista no art. 357.º do mesmo diploma.

que provoque a quebra absoluta e irreparável da relação de confiança subjacente à relação jurídico-laboral - o que não nos parece ser, de todo, o caso de uma simples relação de romance entre dois trabalhadores.¹⁰⁷

Acresce que o mero relacionamento íntimo entre trabalhadores, salvo o respeito por opinião diversa, não enquadra qualquer uma das situações previstas na enumeração taxativa do n.º 2 do referido preceito legal – pelo que, a nosso ver, também não será lícita a sua condenação, sem que existam outros elementos (nomeadamente, os previstos no n.º 3 da mesma norma) que assim o justifiquem.

Assim, somos da opinião que *“não há justa causa para despedimento de um trabalhador só porque este mantém uma relação sexual e sentimental com uma colega da mesma empresa, desde que tal não tenha repercussões sobre o funcionamento da empresa, sendo ilícita qualquer cláusula do regulamento interno que pretenda proibir namoros ou relações amorosas entre colegas, mesmo fora do local e do tempo de trabalho”* (negrito nosso).¹⁰⁸

Consequentemente, numa situação como a *supra* exemplificada, o “superior” interesse da empresa na maior eficiência e produtividade empresarial não pode prevalecer perante os direitos de personalidade dos trabalhadores, sob pena de se ferir de morte o tão proclamado princípio de proteção do trabalhador e o respeito pela tutela da sua personalidade.¹⁰⁹

5.2. A cultura japonesa¹¹⁰

À semelhança dos EUA, também o Japão, considerado a terceira maior economia do mundo, possui muitas diferenças em relação ao sistema jurídico-laboral português, embora por motivos distintos.¹¹¹

¹⁰⁷ Nesse caso, o trabalhador-alvo de despedimento poderá interpor a ação prevista nos arts. 98.º-B e ss. do CPT, com os efeitos previstos nos arts. 389.º a 391.º do CT.

¹⁰⁸ WAQUET, Philippe – *“Les libertés dans l’entreprise”*, RJS 2000, p. 335 e ss., p. 34, *apud* GOMES, Júlio, *op. cit.*, p. 269.

¹⁰⁹ DRAY, Guilherme, *op. cit.*, pp. 64-65, 163-171.

¹¹⁰ Devemos sublinhar que o presente capítulo se circunscreve a considerações gerais (mas igualmente relevantes) da política económica japonesa, uma vez que, por evidentes limitações linguísticas e de tradução, não dispomos de meios para analisar a legislação japonesa.

¹¹¹ Segundo Hiroshi Ono, professor de GRH e especialista na área de cultura laboral japonesa na Universidade de Hitotsubashi, *“enquanto a sociedade ocidental é individualista e não-hierárquica, a sociedade japonesa é coletivista e hierárquica”*, *apud* DEMETRIOU, Danielle - *“How the*

A maioria das empresas japonesas - algumas delas, consideradas das mais inovadoras do mundo -¹¹² segue um modelo de contratação duradoura,¹¹³ caracterizado por longas jornadas de trabalho diárias e princípios rigorosos de corporativismo, como é o caso da manutenção de relações amistosas e cordiais, o respeito pela antiguidade e pela hierarquia e, ainda, pelas inúmeras regras de etiqueta e protocolos.

Ora, o facto de a população japonesa se caracterizar por uma grande devoção ao trabalho, determina que a sua parte ativa se envolva intrinsecamente nos interesses das suas entidades empregadoras, através, nomeadamente, da realização de grandes quantidades de trabalho suplementar¹¹⁴¹¹⁵ - o que, acrescido ao facto de a sociedade japonesa possuir uma visão tradicional da família e do casamento (as quais exigem muito tempo e dedicação por parte dos seus membros), determina que os trabalhadores japoneses enfrentem sérias dificuldades ao nível da compatibilização entre a adoração da família e a devoção pelo trabalho.¹¹⁶

Por outro lado, o facto de o trabalho ocupar grande parte da vida dos trabalhadores japoneses conduz a uma certa inevitabilidade de ocorrência de situações de romance entre trabalhadores - circunstância que, segundo conseguimos apurar, é pacificamente aceite pelas empresas japonesas.¹¹⁷

Consequentemente, por forma a “recompensar” o espírito de compromisso dos seus trabalhadores e, simultaneamente, combater as referidas adversidades sentidas

Japanese are putting an end to extreme work weeks”, www.bbc.com/worklife, consult. em 02/12/2020.

¹¹² Segundo o *ranking* de 2020 da *Forbes* (“*The World’s Most Innovative Companies*”, www.forbes.com/innovative-companies/list/, (s.d.), consult. em 02/12/2020).

¹¹³ Uma das principais diferenças em relação ao sistema laboral americano, o qual, como vimos, assenta numa precariedade dos postos de trabalho.

¹¹⁴ O suicídio de uma trabalhadora (Matsuri Takahashi), em 2015, apesar de não ter sido a primeira morte relacionada com excesso de trabalho (“*karoshi*”, na terminologia japonesa), deu origem a crescentes esforços políticos no sentido de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores. Sobre o tema, *vd.* ENGELMANN, Julia – “*Suicide in Japan - statistics & facts*”, 21/09/2020, www.statista.com, consult. em 02/12/2020.

¹¹⁵ BIENEK, Tabea – “*Work-Life Balance as an Innovative Concept and its Potential Influence on Japanese Family Life*”, *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, University of Tsukuba, Vol. 6 (2014), p. 63.

¹¹⁶ Circunstância que se intensifica por força de uma marcada desigualdade de género que ainda hoje faz sentir (muito mais do que seria desejável) no mercado de trabalho japonês.

¹¹⁷ E cremos que assim o é, em parte, devido a um padrão de conduta generalizado dos trabalhadores japoneses, os quais valorizam muito a privacidade e a reputação social, pelo que tendem a ser mais reservados e discretos quanto a demonstrações públicas de afeto – caso contrário, não temos dúvidas que o paradigma japonês seria muito diferente do atual.

ao nível da conciliação das vidas familiar e laboral,¹¹⁸ a política económica japonesa tem vindo a promover uma filosofia de “*Work-Life Balance*”.¹¹⁹

Com efeito, empresas como a “*Shiseido Company, Ltd.*”¹²⁰ têm vindo a implementar medidas “*family-friendly*”, através da atribuição de vantagens patrimoniais, licenças parentais, condições recreativas e familiares e instituição de regimes de flexibilização de horário de trabalho, de teletrabalho e de trabalho concentrado.¹²¹

À medida que tais medidas contribuem para um aumento da produtividade das empresas (pois os trabalhadores estarão, à partida, mais motivados), a respetiva taxa de empregabilidade tenderá a subir (já que postos de trabalho mais apelativos determinam, em princípio, um maior número de candidatos), o que demonstra que as relações amorosas entre trabalhadores, quando sejam bem geridas, podem perfeitamente funcionar – o que nos conduz à seguinte questão: por que razão não há o Direito de ser chamado a intervir?

6. Distinção com outras figuras afins

6.1. Discriminação

O princípio material da igualdade e da não discriminação, previsto no art. 13.º, n.º 2 da CRP, determina, por um lado, que se deve tratar de forma igual aquilo que é igual, e de maneira diferente aquilo que é desigual e, por outro, que qualquer conduta destituída de motivo objetivo ou com base em fatores de discriminação (nomeadamente, em função do sexo, raça, idade ou orientação sexual),¹²² se encontra constitucional e legalmente proibida.¹²³

¹¹⁸ Com reflexos ao nível da taxa de natalidade nacional, bem como o número anual de casamentos celebrados, os quais têm vindo ser objeto de uma considerável diminuição nos últimos anos.

¹¹⁹ POELMANS, Steven A. Y. e Paula CALIGURI (2008) - *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*. New York: Cambridge University Press, pp. 5, 39.

¹²⁰ Cujo código de conduta pode ser consultado em www.corp.shiseido.com.

¹²¹ POELMANS, Steven A. Y. e Paula CALIGURI, *op. cit.*, pp. 45-65.

¹²² Ac. do STJ, de 14/12/2016 (proc. n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1), disponível em www.dgsi.pt.

¹²³ Arts. 26.º, CRP e 28.º, CT.

O princípio da proibição do tratamento diferenciado abrange a sua vertente *positiva* (através da atribuição de benefícios, vantagens ou outras regalias semelhantes, sem causa objetiva para o efeito), mas também a sua dimensão *negativa* (através da retirada/cessação injustificada de atribuição de determinadas condições ou imposição de obrigações penosas, sem motivo justificativo).

No contexto profissional, o art. 127.º, n.º 1, al. a) do CT estabelece que a entidade empregadora deve afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador ou que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador.

Nestes termos, se é certo que nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou beneficiado, nomeadamente, em função do sexo, idade ou orientação sexual, cremos que, por identidade de raciocínio, também nenhum trabalhador deverá ser tratado de forma diferente pelo simples e único motivo de estabelecer relações amorosas ou sexuais com um colega de trabalho seu¹²⁴ - a não ser, claro está, que existam repercussões contratuais que justifiquem uma diferença de tratamento ao nível, por exemplo, das concretas condições de trabalho.

Vejamus um processo decidido pelo TRL,¹²⁵ relativamente à questão de saber se constitui um ato discriminatório a proibição de dois copilotos, casados entre si, exercerem funções em simultâneo dentro do mesmo avião.

No caso *supra* referido, os dois trabalhadores foram impedidos pela entidade empregadora de realizarem voos juntos, porquanto, na sequência de um processo interno de averiguações subsequente a um acidente de aterragem causado num avião anteriormente pilotado por ambos, aquela decidiu implementar uma proibição de coabitação, no mesmo *cockpit*, de membros da mesma família.

Alegadamente sustentada em razões de segurança aeronáutica, a empresa instituiu a referida obrigação pois considerou que aquelas não seriam integralmente asseguradas perante a existência de uma relação entre pares (relações amorosas horizontais) no seio de um *cockpit*, em que a relação dos copilotos é hierárquica (trata-se de uma relação vertical).

¹²⁴ ANDRADE, José Carlos Vieira de, *op. cit.*, p. 259.

¹²⁵ Ac. de 14/09/2016 (proc. n.º 13665/14.T8LSB.L1-4), disponível em www.dgsi.pt.

O Tribunal considerou que “*embora seja de reconhecer que os constrangimentos decorrentes da aludida instrução envolvem necessariamente prejuízo para a vida familiar dos recorrentes*”, tal prática não constituía um ato discriminatório, por ser precedida de um motivo objetivo e superior (*in casu*, o interesse geral na segurança do voo).

Pese embora concordemos com a linha de pensamento seguida pelo Tribunal, em considerar que no caso em apreço, existe, efetivamente, um motivo objetivo e legítimo (o tal interesse superior da empresa em ver os voos seguros),¹²⁶ o certo é que da referida proibição pode retirar-se uma exceção de tal modo ampla (no sentido de, sempre que o superior hierárquico assim o entender, poder autorizar a existência de tais relações no mesmo avião) que nos faz questionar o seguinte: se as exigências de segurança são tão elevadas e tão comprometidas pela coexistência de dois familiares no mesmo avião, por que razão as mesmas poderão ser afastadas por decisão unilateral do “*accountable manager*”?

A nosso ver, não encontramos razão em estabelecer uma proibição de tal modo restritiva para, posteriormente, se abrir a porta a inúmeras possíveis situações excecionais...

Retomando a separação entre as relações amorosas e a discriminação,¹²⁷ entendemos que, se as partes agirem de acordo com o aludido princípio da adequação social, não há razões para automaticamente associarmos a existência de uma relação amorosa entre colegas de trabalho, à possibilidade de práticas discriminatórias de um em relação ao outro.

¹²⁶ Apesar da evidente “*tentativa de ditar um mal menor*”, a verdade é que o Tribunal assentou o seu raciocínio numa presunção de que o facto de os trabalhadores serem casados entre si faria aumentar um risco de indisciplina e perigosidade, esquecendo que esse risco se pode verificar em todas as demais relações de proximidade entre os tripulantes, independentemente do vínculo matrimonial. Nesse sentido, *vd.* AMADO, J. Leal, *op. cit.*, pp. 49-50; OLIVEIRA, Guilherme de (2018) – “*Ainda o Caso SATA*”, *Lex Familiae*, Ano 15, n.º 29-30, disponível em www.guilhermedeoliveira.pt, pp. 19-24.

¹²⁷ A este respeito, *cf.* Ac. do STI (EUA), de 12/07/2013 (proc. n.º 11–1857, disponível em www.law.justia.com), o qual julgou improcedente a alegação de uma trabalhadora no sentido de ter sido despedida com base em fator de discriminação e decidiu que tal se se deveu antes ao facto de o empregador ter começado a desenvolver uma atração sexual por aquela. O STI considerou que, ainda que algum tipo de relação amorosa ou íntima tivesse ocorrido entre ambos, tal não poderia ser tomado em consideração (atendendo ao tipo de relação entre as partes) para efeitos de despedimento, salvo se existissem repercussões contratuais (o que não sucedeu).

Reconhecemos, contudo, que quando um deles se encontre em posição de exercer influência sobre o seu par, como sucede nas relações amorosas verticais (entre um superior hierárquico e um trabalhador subordinado), tais práticas poderão, efetivamente, ocorrer.

Será, no entanto, precisamente para tais situações graves e de completo arrepio às regras basilares de qualquer ordenamento jurídico, que existe a responsabilidade civil¹²⁸, disciplinar,¹²⁹ contraordenacional,¹³⁰ e penal,¹³¹ as quais, em princípio, deverão ser suficientemente dissuasoras da prática de tais ilícitos.

E, a nosso ver, o facto de a entidade empregadora poder ser responsabilizada pelos atos dos seus trabalhadores, conforme resulta dos arts. 546.º e 551.º do CT,¹³² é suscetível de estimular a adoção de medidas eficazes de prevenção e combate a tais práticas ilegais - afinal de contas, terá sido para situações deste tipo que a aludida ideia de “responsabilidade social da empresa” terá sido pensada.

6.2. Assédio

O assédio, enquanto comportamento reprovável, abusivo e ilícito, pode causar inúmeros danos patrimoniais e não patrimoniais, ferindo de morte o princípio da dignidade humana previsto no art. 1.º da CRP e degradando a relação jurídico-laboral a ponto de a relação de confiança se quebrar, de forma absoluta e irreparável (art. 351.º, n.ºs 1 e 2, al. b), CT).

Este comportamento desvalioso, em razão da natureza que assumir, pode ser objeto de uma *distinção objetiva*, podendo consistir num comportamento indesejado de carácter sexual (sob forma verbal, não verbal ou física), mas também moral¹³³ (aqui se incluindo o baseado em fator de discriminação), com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe

¹²⁸ Art. 28.º do CT.

¹²⁹ Art. 351.º, n.ºs 1 e 2, al. b) e 328.º e ss., CT.

¹³⁰ Arts. 24.º, n.º 5, 25.º, n.º 8, e 28.º, 30.º, n.º 4, 31.º, n.º 6, 32.º, n.º 2, 548.º e ss., todos do CT.

¹³¹ Art. 240.º do CP.

¹³² Além do dever de afixação de informação relativa à matéria de igualdade e não discriminação (art. 24.º n.º 4, CT), também é prática usual as empresas estabelecerem, no exercício do poder regulamentar, regras relativas à obrigatoriedade comunicação de tais práticas.

¹³³ Também designado como “*mobbing*”.

criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 29.º, n.ºs 1 e 2, CRP).

Por outro lado, o assédio pode ser objeto de uma *tripartição subjetiva*, i.e., em razão da qualidade dos sujeitos envolvidos, podendo assumir um caráter:

- a) *horizontal* (situação em que um trabalhador é assediado por um outro trabalhador do mesmo nível hierárquico);¹³⁴
- b) *vertical* (prática de assédio por parte de um superior hierárquico em relação a um trabalhador subordinado); ou
- c) *vertical invertido* (caso em que o superior hierárquico é alvo de assédio por parte de um trabalhador subordinado).

Consequentemente, o empregador deve, nos termos do disposto no art. 127.º, n.º 1, al. a) do CT, abster-se de praticar quaisquer atos suscetíveis de constituir assédio, sob pena de constituir, simultaneamente, a noção de justa causa de despedimento (em relação a quem o pratica)¹³⁵¹³⁶ e de resolução do contrato de trabalho (em relação a quem o sofre).¹³⁷

Porém, naturalmente que, em ambos os casos, a verificação da existência de justa causa depende das circunstâncias concretas do caso, conforme resulta do disposto nos arts. 351.º, n.º 3 e 394.º, n.º 4, ambos do CT.

Devemos sublinhar, no entanto, que, em qualquer caso, é necessária a verificação de *dolo* (direto, necessário ou eventual),¹³⁸ e a sua prática pode originar responsabilidade não só contraordenacional,¹³⁹ mas também civil¹⁴⁰ e penal.¹⁴¹

¹³⁴ Este conceito não deve ser confundido com o de “*categoria profissional*”. A este respeito, *cfr.* o acs. do STJ de 18/05/2006, proc. n.º 05S4024) e do TRL (de 12/03/2003, proc. n.º 0085934), ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

¹³⁵ Enquadrável no art. 351.º, n.º 2, als. b) e e) do CT, porquanto, além de lesar os direitos dos trabalhadores-alvo de assédio, lesa também os interesses patrimoniais da empresa, porquanto esta pode ser responsabilizada pelos atos dos seus trabalhadores.

¹³⁶ Ac. do TRL, de 18/12/2019 (proc. n.º 5488/19.3T8LSB.L1-4), disponível em www.dgsi.pt.

¹³⁷ Art. 394.º, n.º 2, als. b) e f) do CT.

¹³⁸ Art. 14.º do CP.

¹³⁹ Art. 29.º, n.º 5, CT.

¹⁴⁰ Art. 29.º, n.º 4 e 28.º, ambos do CT.

¹⁴¹ A prática de um ato sexual de relevo não consentido pode constituir um dos tipos legais de crime p.e.p. nos arts. 163.º e ss. do CP, por remissão expressa do art. 29.º, n.º 5 do CT.

Assim facilmente se constate que o simples facto de um trabalhador, com a mais pura das intenções, convidar uma colega de trabalho para sair ou tentar iniciar uma relação amorosa com aquela, não é suscetível de, *per se*, constituir assédio.¹⁴²

Porém, se o trabalhador reiteradamente insistir em abordar a colega de trabalho, com vista a tentar estabelecer uma relação não consensual ou não recíproca, esta situação poderá configurar um verdadeiro caso de assédio sexual.¹⁴³

E este é de tal modo grave que a maioria das empresas prevê, ao abrigo do poder regulamentar, a obrigatoriedade, por parte de toda e qualquer pessoa que tenha conhecimento de qualquer prática suscetível de constituir assédio, de a comunicar à entidade empregadora ou ao superior hierárquico com poder disciplinar sobre o assediante¹⁴⁴ - e cremos que assim o é, por dois motivos.

Em primeiro lugar, e à semelhança do que sucede com a discriminação, caso a entidade empregadora tome conhecimento da prática de tais atos, por parte dos seus trabalhadores, mas opte por adotar uma postura passiva em relação àqueles (nomeadamente, não adotando medidas adequadas a evitar a sua reiteração), esta pode (e deve) ser responsabilizada, conforme resulta do art. 29.º, n.º 5 do CT.

Mesmo apesar de, nesta sede, aplaudirmos a intenção do legislador em estabelecer uma obrigação de cariz regulamentar relativamente ao assédio, prevista no art. 127.º, n.º 1 al. k), CT, a verdade é que não podemos deixar de nos mostrar reticentes quanto ao facto de um assunto tão sério como este ficar na disponibilidade de meras orientações ou recomendações, próprias dos códigos de conduta.¹⁴⁵

Seja como for, esta questão acaba por ser satisfatoriamente colmatada pelo facto de a al. l) do referido art. exigir que a entidade empregadora instaure procedimentos

¹⁴² O mesmo sucede se um trabalhador tiver os pensamentos mais obscenos em relação a um colega seu, mas de forma alguma os demonstre ou exteriorize para a relação laboral.

¹⁴³ A este propósito, já existem empresas especialistas em GRH dedicadas a estabelecer políticas “*dating-friendly*” e com regras muito interessantes para o procedimento a adotar em cada uma das situações. A título de exemplo, *cfr.* <https://resources.workable.com/workplace-romance-policy-example>.

¹⁴⁴ Ac. TRE, de 28/02/2019, disponível em www.dgsi.pt (proc. n.º 2185/16.5T8STR.E1).

¹⁴⁵ Relembre-se as nossas preocupações vertidas a respeito do conceito de “*responsabilidade social da empresa*” e do carácter duvidoso dos códigos de ética e de conduta.

disciplinares sempre que tiver conhecimento de qualquer situação de assédio no trabalho.¹⁴⁶

Mas nem por isso este conceito deve ser confundido com a manutenção de relações amorosas entre trabalhadores.

É certo que, à semelhança do assédio, também as relações amorosas no local de trabalho poderão ocorrer entre dois colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico (relações amorosas *horizontais*) ou entre um trabalhador subordinado e um superior hierárquico (relações amorosas *verticais*).

Porém, enquanto que o assédio consiste num ato indesejado ou não correspondido por uma das partes envolvidas (relação *unilateral*), as relações amorosas entre trabalhadores assentam num encontro de vontades consensuais e recíprocas de dois sujeitos em se envolverem de forma íntima, amorosa ou sexual (*relação bilateral*).

Perguntamos, assim: por que razão não as devemos aceitar?

Conforme cremos ter demonstrado, as empresas tendem a combater o assédio e a discriminação através da irradicação absoluta de toda e qualquer relação pessoal suscetível de “*influenciar o bom senso*” dos seus trabalhadores¹⁴⁷ – o que demonstra uma evidente confusão entre relações amorosas e aquelas práticas ilícitas.

Não cremos, porém, que a solução passe por aí. Somos do entendimento, sim, que, a par das soluções legais de proibição do assédio e da discriminação, deverá ser realizado um reforço positivo da proteção do trabalhador, através da consagração expressa de um regime jurídico das relações amorosas entre trabalhadores, as quais são tão frequentes, e com tantas possíveis repercussões contratuais, que justificam a sua inserção no CT.

¹⁴⁶ O que demonstra que, pelo menos, nas empresas com menos de sete trabalhadores, não existem mecanismos para prevenir o assédio, apenas para o combater.

¹⁴⁷ Relembre-se o teor da p. 15 do código de ética da “*Walmart*”.

Conclusões

Num contexto de uma crescente valorização social dos trabalhadores e dos seus direitos de personalidade, entendemos ser inexplicável – e, aliás, extremamente injusta – a falta de regulamentação das relações amorosas em contexto de trabalho.

Sendo certo que a possibilidade de relações amorosas entre trabalhadores constitui, hoje, uma realidade incontornável, por uma questão de segurança e certeza jurídicas, e por forma a dar cumprimento ao princípio da proteção do trabalhador, revela-se necessário que as partes conheçam, de antemão, os seus direitos e deveres no âmbito das relações amorosas no trabalho.

Desde logo, advogamos a criação de um regime legal que determine uma obrigação de as empresas, independentemente da sua dimensão, consagrarem regulamentos internos que versem sobre o tema das relações amorosas no trabalho, não no sentido de as impedir, mas no sentido de as gerir.

Por outro lado, e tendo em consideração que as *relações amorosas verticais* serão aquelas onde os trabalhadores poderão enfrentar mais adversidades, defendemos que todas as relações íntimas entre um superior hierárquico e um trabalhador subordinado devem ser, numa ótica boa fé, obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora, por forma a que esta possa adotar medidas, dentro dos limites legais, nomeadamente no sentido de proteger os próprios trabalhadores dos eventuais riscos inerentes à dificuldade de separação (ou de compatibilização) da vida privada e laboral.

No que concerne às *relações amorosas horizontais*, cremos que, *prima facie*, não existirá um interesse legítimo da empresa em ter conhecimento sobre os factos íntimos que dois trabalhadores do mesmo nível hierárquico desenvolvem entre si, pelo que, da mesma forma que o “*direito à mentira*” é pacificamente aceite pela doutrina e jurisprudência para situações em que o empregador se quer imiscuir em assuntos íntimos da vida do trabalhador, o mesmo deverá ser aplicável quanto a questões relacionadas com as relações amorosas dentro do mesmo nível hierárquico, por se tratarem do núcleo mínimo essencial do direito à reserva da intimidade da vida privada de qualquer cidadão.

Revela-se, assim, imprescindível garantir à parte mais débil da relação um meio preventivo que permita travar o pulso que as empresas tendem a adotar no âmbito do conteúdo mínimo essencial do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar dos seus trabalhadores, onde se inserem as suas relações amorosas.

Com efeito, casos existem em que as empresas (como a “*Walmart*”) proíbem ou sancionam toda e qualquer relação romântica entre trabalhadores, independentemente do tipo de hierarquia entre aqueles e da existência de repercussões contratuais, através de regras que, aos olhos do nosso ordenamento jurídico, correspondem a práticas verdadeiramente lesivas de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Seja porque pretendem controlar o amor (o qual deveria ser alheio aos interesses da empresa), seja porque comprometem o direito à liberdade de desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores, as empresas devem abster-se de limitar *a priori* os direitos fundamentais dos trabalhadores ao livre desenvolvimento da personalidade e à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Situação diferente ocorrerá quando a existência da relação amorosa entre trabalhadores provoque, efetivamente, repercussões contratuais, como sucederá no caso de se verificar uma diminuição anormal da produtividade de um dos trabalhadores envolvidos ou quando um deles se aproveite da sua posição para influenciar o trabalho do outro, ou de alguma forma lesar os interesses do próprio, da entidade empregadora e dos restantes trabalhadores.

Nesse caso, poderemos estar perante atos ou omissões que integram o conceito de justa causa de despedimento, conforme previsto no art. 351.º, n.ºs 1 e 2 do CT, entre os quais, a perda anormal de produtividade prevista na alínea al. m) do cit. art.

Por outro lado, e à semelhança do que sucede com a forma como as empresas lidam, na prática, com a discriminação e o assédio, deverá ser criado um órgão, comité ou outro organismo semelhante responsável pela realização de tais avaliações (quando não existam).

Não obstante, e estando também consciencializados de que esta última medida poderá implicar um acréscimo de custos para a entidade empregadora, é possível contornar os mesmos desde que sempre sejam implementadas novas formas de

GRH, a qual assume um papel fundamental no âmbito da resolução de conflitos entre trabalhadores e entidade empregadora.

Dessa forma, cremos que será possível garantir um método objetivo e imparcial que visa controlar a questão dos possíveis impactos das relações amorosas ao nível da produtividade dos trabalhadores.

Tudo quanto *supra* exposto demonstra, afinal, o nosso entusiasmo pela regulação *a priori* das relações amorosas, por forma a evitar potenciais conflitos e litígios, seja entre trabalhadores, seja entre estes e a sua entidade empregadora.

A nosso ver, seria altamente preferível começar por resolver as questões a montante do problema, e não exclusivamente a jusante, como atualmente sucede.

Mas a verdade é que, conforme se encontra atualmente concebido o nosso sistema judiciário, em matéria de conflitos de direitos, e na ausência de legislação específica sobre o tema, os tribunais assumem um papel essencial na resolução de litígios decorrentes de relações amorosas em contexto de trabalho

Nessa senda, toda e qualquer limitação ao direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar deve assumir um carácter excecional e obedecer ao tríplice critério da proporcionalidade, o qual deverá ser aplicado pelas partes e, em última instância, pelos Tribunais.

Seja como for, através da análise do exemplo japonês, cremos ter sido possível demonstrar que a existência de relações amorosas no seio de uma empresa é perfeitamente possível, desde que às partes envolvidas sejam dados os ingredientes necessários para o efeito, por um lado, e desde que estas saibam coadunar as suas condutas com uma ideia de adequação social e de boa fé, por forma a que, mesmo em situações tão subjetivas e delicadas como estas, seja possível, de forma objetiva e imparcial, dar resposta a eventuais lesões que daí possam decorrer para as partes.

A terminar, afigura-se-nos positivo que se tenha vindo a assistir a uma significativa mudança global da perspetiva relativamente a este tema, bem como uma gradual alteração do *modus operandi* de algumas empresas, ao nível da implementação de medidas que promovem a conciliação da vida familiar e profissional.

Referências bibliográficas

ABRANTES, José João (2004) – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 92-117, 147.

AMADO, João Leal (2019) – *Trabalhar e Amar: Poderes Patronais, Relações Amorosas e Direitos de Personalidade dos Trabalhadores*. 1.^a ed., Coimbra: Gestlegal, pp. 21, 22, 25-41, 49-50.

ALEXANDRINO, José Melo (2015) – *Direitos Fundamentais: Introdução Geral*. 2.^a ed., Cascais: Principia Editora, p. 126.

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2012) – *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 5.^a ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 93, 165-166, 250-254, 259, 263, 267-269, 271-276.

BARROS, João (2012) - *Relações Amorosas no Local de Trabalho: Eu e os Outros*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Lisboa, ISCTE Business School, pp. 1-3, 5-11.

CABRAL, Rita Amaral (1988) - *O Direito à Intimidade da Vida Privada. Separata dos Estudos em Memória do Prof. Paulo Cunha*. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (dist.), pp. 28, 30-31.

CANOTILHO, J. Gomes (2018) - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a ed., reimp. 2019, Coimbra: Edições Almedina, pp. 344-345.

.- e Vital MOREIRA (2014) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I, 4.^a ed. rev. e reimp., Coimbra: Coimbra Editora, pp. 1360-1361.

CARMO, Ana Rita do (2018) - “*O poder de controlo informático na relação jurídico-laboral*”, Dissertação de Mestrado em Direito Forense. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, pp. 22-25.

DANNIN, Ellen (2007) - “*Why at-will employment is bad for employers and just cause is good for them*”. Labor and Employment Relations Association's (LERA) 59th Annual Meeting, Chicago, p. 11, disponível em www.nlg-laboremploy-comm.org.

ENGELMANN, Julia, “*Suicide in Japan - statistics & facts*”, 21/09/2020. www.statista.com, consult. em 10/12/2020.

DEMETRIOU, Danielle, “*How the Japanese are putting an end to extreme work weeks*”, www.bbc.com/worklife, consult. em 02/12/2020.

DRAY, Guilherme (2015) – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 39, 64-65, 163-171, 178-180.

FORBES (2020), “*The World’s Most Innovative Companies*”, www.forbes.com/innovative-companies/list/, consult. em 02/12/2020.

FORTUNE (2020), “*Fortune 500*”, www.fortune.com/fortune500, consult. em 01/12/2020.

FOUTO, Cristina da Silva (2017) – *Relação Entre Qualidade na Relação Amorosa: Muito, Pouco ou Nada?*, Dissertação de Mestrado em Psicologia. Évora, Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora, p. 7.

GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) - *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 267-271, 320-336, 343-344, 898.

HULLER, Evelyn K. (2017) - *Da desobediência legítima do trabalhador como reação a ordens ou instruções ilegítimas*, Dissertação de Mestrado em Ciências-Jurídico Laborais. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pp. 21, 42, 97-91, 106-113.

MACHADO, J. Baptista (2017) - *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*. (reimp. 2019), Col. “Manuais Universitários”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 8, 59-62.

MARTINEZ, Pedro Romano (2019) – *Direito do Trabalho*. 9.^a ed., Coimbra: Edições Almedina, pp. 367-373.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DA INOVAÇÃO (2009), *Carta de Responsabilidade Social*. Lisboa, Direção-Geral das Atividades Económicas.

MIRANDA, Jorge e Rui MEDEIROS (2017) - *Constituição Portuguesa Anotada*. Vol. I, 2.^a ed. rev., Porto: Universidade Católica Editora, pp. 603-632.

MOREIRA, Teresa A. Coelho (2004) - *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 57-58, 368-412.

-. (2010) – *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. col. “Teses de Doutoramento”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 339, 403.

MORGADO, Andreia Lopes (2015) – “*O Regulamento Interno de Empresa – Reflexo de Supremacia Jurídica ou Expressão de Superioridade Fáctica Negocial?*”, Dissertação de Mestrado em Direito Laboral. Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, pp. 16, 26, 47, 53, 56-62.

- OLIVEIRA, Guilherme de (2018) – “*Ainda o Caso SATA*”, *Lex Familiae*, Ano 15, n.º 29-30, disponível em www.guilhermedeoliveira.pt, pp. 19-24.
- PIERCE, Charles A. e Herman AGUINIS – “*Human Resource Management*”, *Moving Beyond a Legal-Centric Approach to Managing Workplace Romances: Organizationally Sensible Recommendations for HR Leaders*”, 21/05/2009. www.onlinelibrary.wiley.com, pp. 447-461, consult. em 01/12/2020.
- POELMANS, Steven A. Y. e Paula CALIGURI (2008) - *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*. New York: Cambridge University Press, pp. 5,39, 45-65.
- RAMALHO, M.^a do Rosário Palma (2003) – *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Col. “Monografias”, Coimbra: Edições Almedina, pp. 160, 175.
- SANTOS, Lúgia Maria Costa (2014) - *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa. Braga, Escola de Direito da Universidade do Minho, pp. 81-82, 89-90, 104, 115, 149-151.
- SHISEIDO COMPANY, LTD - “*Shiseido Group Standards of Business Conduct and Ethics*” (s.d.), www.corp.shiseido.com, consult em 02/12/2020.
- SPENCER, HERBERT (1851) – *Estática Social ou as Condições Essenciais para a Felicidade Especificada* (s.l.) (s.n.)
- SUPIOT, Alain (2017) – *Crítica do Direito do Trabalho*. (s.l.), Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 148-153.
- VAZ, Manuel Afonso *et al.* (2012) – *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*. 1.^a ed., Coimbra: Coimbra Editora, p. 272.
- WALMART, INC. (s.d.) – “*Walmart Global Statement of Ethics*”, www.walmartethics.com, consult. em 01/12/2020.