
Privacidade e Condutas Extralaborais do Trabalhador

João Bahia

Privacidade e Condutas Extralaborais do Trabalhador

João Bahia

AUTOR

João Bahia

TÍTULO

PRIVACIDADE E CONDUTAS EXTRALABORAIS DO TRABALHADOR

EDIÇÃO

Quântica Editora – Conteúdos Especializados, Lda.

Praça da Corujeira n.º 38 · 4300-144 PORTO

Tel. 220 939 053 · E-mail: geral@quanticaeditora.pt · www.quanticaeditora.pt

CHANCELA

Juribook – Conteúdos Jurídicos

DISTRIBUIÇÃO

Booki – Conteúdos Especializados

Tel. 220 104 872 · E-mail: info@booki.pt · www.booki.pt

REVISÃO

Quântica Editora – Conteúdos Especializados, Lda.

DESIGN

Quântica Editora – Conteúdos Especializados, Lda.

IMPRESSÃO

Junho, 2023

DEPÓSITO LEGAL

516426/23



A **cópia ilegal** viola os direitos dos autores.

Os prejudicados somos todos nós.

Copyright © 2023 | Todos os direitos reservados Quântica Editora – Conteúdos Especializados, Lda

A reprodução desta obra, no todo ou em parte, por fotocópia ou qualquer outro meio, seja eletrónico, mecânico ou outros, sem prévia autorização escrita do Editor e do Autor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infrator

Por opção do autor, este livro não segue o novo Acordo Ortográfico de 1990.

CDU

34 Direito. Jurisprudência

ISBN

Papel: 9789899101845

E-book: 9789899101852

Catálogo da publicação

Família: Direito

Subfamília: Direito do Trabalho

Privacidade e Condutas Extralaborais do Trabalhador

João Bahia

ÍNDICE

PRÓLOGO	IX
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	XI
1. O CONTRATO DE TRABALHO	13
1.1. A evolução histórica	15
1.2. Noção.....	15
1.3. A mútua colaboração.....	16
1.4. A subordinação jurídica.....	17
1.5. O poder directivo.....	17
1.6. O poder disciplinar.....	18
1.7. O regulamento e a cultura da empresa	19
2. CONDUTAS EXTRALABORAIS	25
2.1. Da responsabilidade criminal – crimes cometidos na vida extralaboral	31
2.2. O caso especial da protecção de vítimas de violência doméstica	38
3. CASOS ESPECIAIS	41
3.1. Das organizações de tendência	43
3.2. Dos praticantes desportivos	45
3.3. Dos trabalhadores dirigentes	47
3.4. Do teletrabalho	52
3.5. Do dever de abstenção de contacto	53
4. OS DIREITOS DE PERSONALIDADE	55
4.1. A liberdade de expressão e de opinião	58
4.1.1. A liberdade de expressão e de opinião fora do local de trabalho.....	62
4.2. A reserva da intimidade da vida privada.....	66
4.3. A integridade física e moral	70
4.4. A imagem e a aparência exterior	72
4.5. As convicções religiosas, de consciência e de culto.....	80

4.6. O património genético	83
4.7. O estado civil, a situação familiar e as relações amorosas	85
4.8. A orientação e os comportamentos sexuais	88
4.9. As revistas aos trabalhadores	93
4.10. A situação financeira do trabalhador	94
4.11. O assédio	95
4.12. O estado de saúde	101
4.12.1. O alcoolismo e a toxicodependência	107
4.12.2. As doenças infecto-contagiosas	114
4.13. O tratamento de dados pessoais	117
4.14. A videovigilância.....	124
4.15. A informática e as telecomunicações	134
4.15.1. A <i>internet</i>	136
4.15.2. Correio electrónico	139
4.15.3. Redes sociais.....	146
4.15.4. Telemóveis.....	151
4.15.5. A geolocalização (GPS).....	153
5. DOS DEVERES LABORAIS.....	159
5.1. A fase pré-contratual.....	161
5.2. Os deveres gerais das partes – a boa-fé.....	164
5.3. Os crimes cometidos no local de trabalho	170
6. DOS DEVERES ACESSÓRIOS DO TRABALHADOR.....	175
6.1. Urbanidade e probidade	177
6.2. Assiduidade e pontualidade	183
6.2.1. O registo e controlo da assiduidade e da pontualidade	184
6.2.2. Falsa justificação das faltas	186
6.2.3. Verificação de faltas por doença	187
6.2.4. Faltas por motivo de prisão	189
6.3. Zelo e diligência	195
6.4. Formação profissional.....	199
6.5. Obediência	201
6.6. Lealdade.....	203
6.6.1. Dever de não concorrência	210
6.6.2. Pacto de não concorrência	214
6.6.3. Pacto de permanência.....	217
6.6.4. Cláusula de exclusividade	221

6.7. Sigilo	222
6.8. Custódia	226
6.9. Produtividade	228
6.10. Prevenção.....	231
7. DA JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO.....	239
7.1. Da culpa	243
7.2. Da gravidade.....	243
7.3. O nexa causal.....	244
7.4. O procedimento e a prova.....	246
8. JURISPRUDÊNCIA SELECIONADA.....	255
8.1. Casos especiais	258
8.2. Os Direitos de Personalidade	259
8.3. Dos deveres laborais	263
8.4. Dos deveres do trabalhador.....	264
BIBLIOGRAFIA E WEBGRAFIA	CCLXXI

PRÓLOGO

O objecto do presente livro é o estudo da relevância jurídica das condutas extralaborais do trabalhador em relação à entidade empregadora. Dedicaremos especial atenção àqueles comportamentos do trabalhador, praticados fora do local e do tempo de trabalho, que, de alguma forma, possam influenciar negativamente a relação laboral. Sendo certo que, como salienta a melhor doutrina, a vida extraprofissional do trabalhador será, em princípio, irrelevante do ponto de vista do empregador, há cada vez mais zonas de conflitos, ou zonas cinzentas, em que os comportamentos extralaborais têm reflexos negativos na relação laboral.

Não poderíamos, também, tratar essa problemática sem aflorar as manifestações da vida privada que se desenvolvem na própria relação laboral. O poder empresarial e disciplinar não é ilimitado, condicionando assim o “julgamento” de manifestações ocorridas na esfera da vida privada do trabalhador, relativamente ao tempo, ao modo e ao local de trabalho.

Se é verdade que hoje, mais do que nunca, “nenhum homem é uma ilha”, a separação entre a vida profissional nas sociedades modernas e a vida pessoal tem tendência a desaparecer ou a atenuar-se – muito por força dos *media*, das redes sociais e da informática. Hoje, a existência dessas fronteiras, ou a ausência delas, levanta novos problemas que merecem atenção e reflexão. Com a generalização dos novos meios tecnológicos de comunicação, a invasão da vida pessoal, nomeadamente através do telemóvel e dos *e-mails*, criou-se a impressão de que todos têm de estar permanentemente disponíveis para o trabalho. E, se tais instrumentos potenciam ganhos de produtividade e eficácia indiscutíveis, podem, quando usados em excesso, representar uma ameaça ao equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do trabalhador. Daí que este, actualmente – ao abrigo de um direito designado genericamente por “direito ao desligamento” – possa dispor, sem ser contactado, dos “tempos mortos”, independentemente da forma. Excluem-se, como é evidente, os casos de manifesta urgência, devidamente justificados.

Assim, se, de algum modo, o Direito do Trabalho, procura delimitar e controlar o exercício dos poderes do empregador – visto que a relação de trabalho implica, necessariamente, uma limitação da vida privada do trabalhador – pretende-se com o presente estudo analisar as zonas de conflito ou alguns comportamentos específicos que possam perturbar a relação laboral.

Escolhemos, por último, uma abordagem pragmática dos temas, com recurso à melhor doutrina e à jurisprudência escolhida, sem descurar a perfeita consciência das inúmeras dúvidas e das dificuldades ao procurar encontrar um justo equilíbrio nas relações entre a parte laboral e os valores que decorrem dos direitos fundamentais, próprios de um Estado de direito democrático.

No decurso da preparação desta obra, foi aprovada a chamada *Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*, que introduz inúmeras alterações à legislação laboral em vigor. Para além do propósito declarado de combater a precariedade, de proteger os trabalhadores mais jovens, de regular as novas formas de prestação do trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital, e de incentivo à negociação colectiva, entre muitas outras, as alterações aprovadas, valorizam “o imperativo da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, em diferentes dimensões como as licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a protecção dos cuidadores informais e a promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados, incluindo a prevenção do recurso excessivo ao trabalho suplementar, com forte prejuízo da vida pessoal e familiar e, muitas vezes, da criação de mais emprego”¹. Esta reforma da legislação laboral foi, entretanto, publicada em Diário da República – Lei n.º 13/2023, de 3 de abril – com entrada em vigor a 1 maio de 2023. Apesar das alterações introduzidas, o objecto do presente trabalho – *Privacidade e Condutas Extralaborais do Trabalhador* – mantém a sua atualidade, quer pelo normativo aplicável, quer pelas dúvidas e questões levantadas.

Uma pequena nota sobre os destaques apresentados nesta obra: optamos por utilizar os itálicos para destacar a legislação e as decisões judiciais (sendo que algumas sofreram adaptações de modo a ficarem melhor integradas no texto) e as aspas para destacar citações de autores.

1 Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 15/XV, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=121579>. Consultado a 14.03.2023.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – acórdão

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

AD – Acordo Doutrinal

al – alínea

als – alíneas

art.º – artigo

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC – Código Civil

Cfr. – confrontar

Cit. – obra citada

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CJ – Coletânea de Jurisprudência

CNPD – Comissão Nacional de Protecção de Dados

Cons. – conselheiro

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Des. – desembargador

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho

Dir. – diretiva comunitária

DL – Decreto-Lei

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

n.º – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

pág. – página

P. – processo

Rel. – relator

RGPD – Regulamento Geral de Protecção de Dados

ss. – seguintes

STA – Supremo Tribunal Administrativo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

v.g. – *verbi gratia*; por exemplo ou como tal

vol. – volume

CAPÍTULO 1

O CONTRATO DE TRABALHO

1.1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O Código Civil Português, aprovado por Carta de Rei de 1 de Julho de 1867, mais conhecido por Código de Seabra², definia, no artigo 1391.º, o serviço assalariado como aquele que *presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição relativa a cada dia ou a cada hora, que se chama salário*. O art.º 1392.º desenvolvia o preceito anterior: *o serviçal assalariado é obrigado a prestar o trabalho, a que se propôs, conforme as ordens e direcção da pessoa servida. Se assim o não fizer, poderá ser despedido antes que finde o dia, pagando-se-lhe as horas de serviço prestado*.

A 10 de Março de 1937, em pleno período de consolidação do Estado Novo, é publicada a Lei n.º 1:952, que define como *contrato de trabalho toda a convenção por força da qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a outra a sua actividade profissional, ficando, no exercício desta, sob as ordens, direcção ou fiscalização da pessoa servida*. O art.º 4.º distingue os empregados, *aqueles cujo trabalho se caracteriza pelo predomínio do esforço intelectual sobre o físico ou que, pelo grau de hierarquia profissional, devam ser considerados colaboradores directos da entidade patronal (§1)*, dos assalariados, *os operários de artes e ofícios e, em geral, os trabalhadores cujo serviço se reduza à simples prestação de mão de obra...* (§2).

O DL n.º 47.032, de 27 de Maio de 1966, embora reconhecendo a dificuldade de uma rigorosa definição legal, definiu o contrato de trabalho, no artigo 1.º, como *aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*.

1.2. NOÇÃO

Actualmente, o artigo 11.º do Código do Trabalho³, estipula que o *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sobre a autoridade e direcção destas*.

2 Disponível em <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Codigo-Civil-Portugues-de-1867.pdf>.

3 Lei n.º 7/2009, de 12/02, que aprova a revisão do Código do Trabalho; Rect. n.º 21/2009, de 18/03; alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14/09; Lei n.º 53/2011, de 14/10; Lei n.º 23/2012, de 25/06; Rect. n.º 38/2012, de 23/07; Lei n.º 47/2012, de 29/08; Lei n.º 69/2013, de 30/08; Lei n.º 27/2014, de 08/05; Lei n.º 55/2014, de 25/08; Lei n.º 28/2015, de 14/04; Lei n.º 120/2015, de 01/09; Lei n.º 8/2016, de 01/04; Lei n.º 28/2016, de 23/08; Lei n.º 73/2017, de 16/08; Rect. N.º 28/2017, de 02/10; Lei n.º 14/2018, de 19/03; Lei n.º 90/2019, de 04/09; e Lei n.º 93/2019, de 04/09.

O contrato individual de trabalho caracteriza-se, como bem refere Guilherme Machado Dray⁴, por ser “bilateral, nominado, típico, causal, oneroso, sinalagmático, intuito personae e de execução continuada”.

1.3. A MÚTUA COLABORAÇÃO

Como decorre do n.º 1 do artigo 126.º do CT, *o empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações*. O n.º 2 deste preceito desenvolve este princípio ao estipular que, *na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador*. Esta reciprocidade de vantagens, que decorre do dever geral de lealdade, não incide apenas no exercício da actividade laboral, mas vai para além dela, designadamente fora do local e do tempo de trabalho⁵. Na verdade, esta norma consagra na legislação laboral o princípio geral da boa-fé no cumprimento das obrigações previsto no n.º 2 do art.º 762.º do Código Civil. Hoje, mais do que nunca, a produtividade e o bom nome da empresa não resultam apenas do desempenho com zelo e diligência dos seus colaboradores durante o exercício da actividade para a qual foram contratados, mas vai muito além disso, através de um conjunto de deveres extralaborais, quer positivos, quer negativos. Se é certo que, fora do tempo e do local de trabalho estamos, em princípio, no âmbito da vida privada, também é seguro que os trabalhadores se devem abster de comportamentos que possam afectar a relação laboral. Como refere Guilherme Machado Dray⁶, “a interpenetração é manifesta”. Não só o trabalhador tem o dever de informar o empregador de eventuais circunstâncias que possam afectar a empresa, como se deve abster de comportamentos que, mesmo que ocorram fora do tempo e local de trabalho, a possam prejudicar. Tudo, naturalmente, sem colocar em causa o direito à reserva da vida privada do trabalhador que existe, naturalmente, fora do tempo e do local de trabalho, mas também no decurso do mesmo.

4 Guilherme Machado Dray, “Justa causa e esfera privada”, em *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001, pág. 53 e ss.

5 Neste sentido, Guilherme Machado Dray, “Justa causa e esfera privada”, em *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001, pág. 53 e ss.

6 Guilherme Machado Dray, “Justa causa e esfera privada”, em *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001, pág. 53 e ss.

1.4. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

O contrato de trabalho assenta na chamada subordinação jurídica e, na maioria dos casos, na dependência económica do trabalhador. No entanto, como ensina Maria do Rosário Palma Ramalho⁷, “a operacionalização do elemento da subordinação jurídica como critério delimitador do contrato de trabalho não é fácil, exactamente pela índole subjectiva deste elemento, ao contrário do que sucede com os elementos da actividade e da retribuição”. No entanto, comprovado este elemento, sempre se dirá que ao poder do empregador de dar ordens e instruções concretas sob a forma e o exercício da relação laboral corresponde, do lado do trabalhador, a um dever de obediência, embora limitado ao contrato e às normas que o regem. Assim, respeitados que sejam os princípios da proporcionalidade, da necessidade e da adequação, o empregador pode conformar a actividade do trabalhador em função dos interesses e objectivos da empresa. A questão que se levanta a este propósito, como salienta José João Abrantes⁸, “são os limites da subordinação jurídica, sendo certo que o trabalhador, ao celebrar um contrato de trabalho, não renuncia os seus direitos fundamentais, enquanto pessoa e cidadão”. Ao intérprete, impõe-se a necessidade de delimitar os direitos e os deveres no caso concreto, respeitando a autonomia negocial das partes, a dignidade da pessoa humana e os valores fundamentais constitucionalmente protegidos.

1.5. O PODER DIRECTIVO

À subordinação jurídica do trabalhador corresponde, do lado do empregador, os poderes de direcção e de disciplina. O artigo 97.º do CT, estipula que *competete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem*. Como ensina Maria do Rosário Palma Ramalho⁹, o poder directivo pode ser definido “como a *faculdade que assiste ao empregador de determinar a função do trabalhador e de emitir comandos vinculativos da sua actuação (sob a forma de ordens concretas ou de instruções genéricas), quanto ao modo de execução da actividade laboral e quanto ao modo de cumprimento dos demais deveres*

7 Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II (Situações laborais individuais)*, Almedina, 7.ª edição, 2019, pág. 42.

8 José João Abrantes, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004.

9 Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II (Situações laborais individuais)*, Almedina, 7.ª edição, 2019, pág. 595.

accessórios inerentes a essa actividade". Para Teresa Moreira¹⁰, o poder de conformar a prestação do trabalho "existe para determinar não só o *quid* mas o como da prestação, podendo (o empregador) avaliar em cada momento o desempenho da prestação laborativa". E, como bem salienta a autora, "o problema que se suscita tem que ver com a utilização de formas de controlo potencialmente lesivas de direitos fundamentais do trabalhador e da sua dignidade, ultrapassando os horizontes contratuais, penetrando abusivamente na vida privada". Para Rui Assis¹¹, "o exercício dos poderes do empregador – em geral mas também de forma específica no que concerne ao poder de direcção – apenas poderá traduzir, em concreto, uma limitação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, desde que, respeitando o critério da proporcionalidade, bem como o do respeito pelo conteúdo essencial do direito especificamente condicionado, ainda assim represente a prossecução de um interesse relevante da empresa (reportado ao funcionamento desta e ao desenvolvimento da prestação contratualmente assumida), a ponto de se mostrar justificador da limitação imposta à luz de um equilíbrio razoável e adequado".

1.6. O PODER DISCIPLINAR

O art.º 98.º do CT estipula que *o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho*. Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho¹², o poder disciplinar laboral, outorgado directamente pela lei, "tem um duplo conteúdo: um conteúdo ordinatório ou prescritivo; e um conteúdo sancionatório ou punitivo". A aplicação de sanções disciplinares pode ocorrer quer por incumprimento de ordens ou instruções, quer por incumprimento dos deveres laborais. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (n.º 1 do art.º 330.º do CT).

Quanto ao exercício do poder disciplinar, há autores que salientam que o mesmo se relaciona com a autonomia da actividade empresarial, em relação à qual a liberdade

10 Teresa Moreira, *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, Coimbra Editora, 2004, pág. 534.

11 Rui Assis, *O Poder de Direcção do Empregador – Configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, 2005, pág. 262.

12 Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Dogmática geral (Parte I)*, pág. 462 e ss.

de iniciativa não pode ser coarctada. Para Pedro Romano Martinez¹³, “a discricionabilidade e a igualdade têm de ser enquadradas no exercício do poder de gestão e da liberdade que lhe é inerente”.

A titularidade do poder disciplinar, como salienta a jurisprudência portuguesa¹⁴, está legalmente conferida ao empregador, mas acarreta, simultaneamente, uma acrescida responsabilidade atentos os limites gerais decorrentes da boa-fé e do abuso do direito.

Sendo um direito potestativo ambivalente, importa reconhecer que o seu exercício implica alguma coerência disciplinar do empregador. A este propósito, o STJ¹⁵ considerou que, *não sendo um factor operatório como tal legalmente erigido, prende-se com o princípio da igualdade de tratamento, enquanto corolário da regra da proporcionalidade e visa impedir o exercício arbitrário do poder disciplinar*. Para o Tribunal da Relação do Porto¹⁶, *a natureza discricionária do poder disciplinar não prejudica a necessária consideração da prática disciplinar do empregador e da ideia de coerência disciplinar*. E, adiante, *o despedimento não traduz violação do princípio da igualdade em matéria disciplinar quando, da análise comparativa efectuada não se evidencia uma prática disciplinar incoerente, sendo substancialmente distintas as motivações das condutas dos diferentes trabalhadores analisados, o grau de culpa revelado por cada um deles, o seu passado laboral e as circunstâncias particulares em que cada um actuou*.

1.7. O REGULAMENTO E A CULTURA DA EMPRESA

O empregador tem o poder de *elaborar um regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho* (n.º 1 do art.º 99.º do CT), que *produz os seus efeitos após a publicação do respectivo conteúdo, designadamente através da afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores* (n.º 3). Na elaboração do regulamento interno, a lei prevê a audição da comissão de trabalhadores ou, de representantes sindicais e que certos conteúdos

13 Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2010, 5.ª edição, Almedina, pág. 676-677.

14 Ac. do STJ de 21.03.2012, P. 161/09.3TTVLG.P1, R. Cons. Fernandes da Silva, disponível em www.dgsi.pt, consultado a 11.08.2020.

15 Ac. do STJ de 28.05.2014, P. 2786/11.8TTLSB.L1.S1, R. Cons. Fernandes da Silva, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

16 Ac. do TRP de 24.02.2014, P. 108/11.7TTVFR.P2, R. Des. Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

possam vir a ser tornados obrigatórios por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial (n.ºs 2 e 4 do referido art.º 99.º do CT).

O regulamento interno pode desempenhar duas funções diferentes: a de meio de manifestação da vontade contratual da entidade empregadora à qual, o trabalhador, pode aderir expressa ou tacitamente, e a de forma de expressão do poder organizativo, na vertente regulamentar¹⁷.

Na primeira vertente, ao incorporar normas de natureza genérica e abstracta, o regulamento repercute-se nas respectivas relações laborais. Neste caso, como decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa¹⁸, uma ordem de serviço, *ao criar um prémio de antiguidade aplicável a todos os trabalhadores da empresa*, constituiu um meio de manifestação de proposta contratual do empregador. Ora, tendo sido essa proposta tacitamente aceite pelos trabalhadores, *passou a obrigar ambas as partes e a integrar o conteúdo do contrato individual de trabalho*, não podendo ser esse direito suprimido por vontade unilateral do empregador¹⁹.

Na segunda vertente, o poder directivo e disciplinar manifestado através do poder regulamentar tem, para Júlio Gomes²⁰, “uma existência discreta, mas, e porventura por isso mesmo, eficaz, quando não excessivamente eficaz”. Na verdade, muitos regulamentos internos pretendem espalhar uma certa ideia de “cultura de empresa”, com a inclusão de regras de comportamento, de ética, de honra, de valores e de objectivos que espelham o ponto de vista empresarial. A este propósito, Teresa Moreira²¹ refere que importa ponderar “até que ponto estas novas tendências de interiorização pelos trabalhadores dos valores da empresa podem ser conciliadas ou não com os direitos dos trabalhadores, principalmente com os seus direitos fundamentais, que estão garantidos constitucionalmente e assegurados nas relações laborais”. Está aqui em causa a fronteira entre o âmbito laboral e a reserva da vida privada. Tanto mais que é conhecida a tendência para as empresas promoverem actividades e

17 V.g. Ac. do TRL de 15.09.2010, P. 335/10.4TTFUN.L1-4, Rel. Des. Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

18 Ac. do TRL de 5.11.2014, P. 4877/12.9TTLSB.L1-4, Rel. Des. Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

19 Em relação ao alcance das expressões “direitos adquiridos” ou “expectativas jurídicas, v.g. Ac. do TRP de 20.09.2010, P. 524/08.1TTVCT.P1, Rel. Des. Ferreira da Costa, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

20 Júlio Gomes, *Direito do Trabalho – Volume I*, Coimbra Editora, 2007, pág. 633.

21 Teresa Moreira, *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, Coimbra, 2004, pág. 406.

eventos sociais, fora do tempo e lugar de trabalho, como é o caso de actividades *out-door*, almoços de empresa, festas, etc., tudo para fomentar contactos sociais entre os seus trabalhadores.

De um ponto de vista francamente positivo, os regulamentos internos podem contribuir para uma maior igualdade de tratamento dos trabalhadores por eles abrangidos. Para Guilherme Machado Dray²² “surge a ideia-força de *igualdade de tratamento* por parte da entidade empregadora na *execução* dos contratos individuais de trabalho”, contribuindo, deste modo, “para a limitação do arbítrio do seu exercício”. No entanto, como bem refere Bernardo Lobo Xavier²³, o regulamento interno não deixa de constituir um verdadeiro “contrato de adesão”, onde a propósito da simplicidade, da uniformidade, da racionalização, da igualdade e do equilíbrio de situações dos trabalhadores, “a empresa propõe um conjunto de condições de trabalho e os trabalhadores aderem ou não às mesmas”.

Por outro lado, a legislação laboral tem evoluído no sentido de obrigar as empresas a cumprir um conjunto de normativos de afixação obrigatória. Neste contexto de imposição legal, as empresas optam por dar conhecimento aos seus trabalhadores, nos próprios regulamentos internos, de um conjunto de direitos e obrigações aplicáveis em matéria de parentalidade (arts.º 33.º a 65.º do CT), de igualdade e de não discriminação (arts.º 23.º a 32.º do CT)²⁴. Também a proibição do assédio, consagrada no art.º 29.º do CT, implica a adopção, pelo empregador, de códigos de boa conduta para a sua prevenção, sobretudo após as inovações e alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no local de trabalho²⁵. Acresce que, em matéria de prevenção e de reparação de acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais, as empresas também estão obrigadas a afixar os direitos e as obrigações do sinistrado e dos seus responsáveis²⁶, pelo que a inclusão dessas regras nos regulamentos internos se afigura pertinente.

22 Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, 1999, pág. 223-228.

23 Bernardo Lobo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1993, pág. 336.

24 O n.º 4 do artigo 24.º do Código do Trabalho, estipula que *o empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação*.

25 V.g. alínea k, do n.º 1 do art.º 127.º do CT, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto e, ainda pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

26 V.g. n.º 1 do art.º 177.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

Em termos de conteúdo, certas matérias normalmente incluídas nos regulamentos internos podem afectar direitos fundamentais do trabalhador. É o caso das regras de utilização dos telemóveis no local de trabalho e das chamadas tecnologias de informação ou de comunicação da empresa, em especial do correio electrónico (v.g. n.º 2 do art.º 22.º do CT), da realização de testes de alcoolémia, da utilização de GPS nos carros da empresa, da obrigatoriedade de uso de farda e/ou normas sobre a aparência, entre muitas outras.

Como forma de expressão do poder organizativo, o regulamento da empresa preocupa-se com a organização e disciplina no trabalho, como acontece com as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho. É neste enquadramento que devem ser tratados os testes de alcoolémia. Os tribunais têm julgado e analisado os casos em que as empresas determinam nos seus regulamentos a obrigatoriedade deste tipo de teste²⁷. O STJ tem entendido que a realização de testes de alcoolémia não viola os artigos 24.º, 25.º e 26.º da Constituição. Já num acórdão de 1998, o Supremo Tribunal²⁸ considerava que *a recusa do trabalhador em se submeter ao teste viola o dever de obediência e que, essa discordância, acompanhada de anterior sanção disciplinar por alcoolémia, constitui justa causa de despedimento*. Nas empresas de transportes, em especial de transporte aéreo, os regulamentos internos tratam, especificamente, estas matérias. Num acórdão de 2010, o Tribunal da Relação de Lisboa²⁹ apreciou um procedimento cautelar contra a implementação de um Regulamento de Prevenção e Controlo de Alcoolémia e Toxicologia aos trabalhadores da aviação e aeroportos. A empresa, por seu lado, alegava que actuava, sobretudo, numa perspectiva de prevenção, sendo que, no caso do Regulamento, está em causa a manifestação do poder organizativo (regulamentar) do empregador, não se tratando de exteriorização da vontade contratual, mas de normas referentes à organização e disciplina do trabalho. Assim, a empresa considerava não ser necessária a adesão, expressa ou tácita, dos seus colaboradores ao regulamento para que este pudesse ser aplicado. O aresto deu-lhe inteira razão.

27 A este propósito, vg. Ac. do TRL de 25.09.2019, P. 2823/18.5T8FNC.L1, R. Des. Francisca Mendes, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 24.09.2020.

28 Ac. do STJ de 24.06.1998, P. 97S243, Rel. Cons. Matos Canas, sumário disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

29 Ac. do TRL de 15.09.2010, P. 335/10.4TTFUN.L1-4, Rel. Des. Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 17.08.2020.

Privacidade e Condutas Extralaborais do Trabalhador

João Bahia

Sobre a obra

Esta obra aborda a relevância jurídica das condutas extralaborais do trabalhador na sua relação de trabalho. Dedicada especial atenção àqueles comportamentos do trabalhador, praticados fora do local e do tempo de trabalho que, de alguma forma, possam influenciar negativamente a relação laboral.

Se é verdade que hoje, mais do que nunca, "nenhum homem é uma ilha", a separação entre a vida profissional e a vida pessoal nas sociedades modernas tem tendência a desaparecer ou a atenuar-se, muito por força dos media, das redes sociais e da informática. Hoje, essas fronteiras, ou a ausência delas, levantam novos problemas que merecem atenção e reflexão. Com a generalização dos novos meios de comunicação tecnológicos, a invasão da vida pessoal, nomeadamente através do telemóvel e dos e-mails, criou-se a impressão de que todos têm de estar sempre disponíveis para o trabalho.

O objetivo é, assim, atendendo aos direitos e deveres de trabalhador e empregador, analisar zonas de conflito e comportamentos específicos que possam incidir na relação laboral.

Sobre o autor

João Bahia

Nasceu no Porto em 1964. É licenciado em Direito pela Universidade Lusíada e Pós-Graduado em Direito Penal Económico e Europeu pela Universidade de Direito de Coimbra. É formador de legislação laboral em várias instituições. Exerce advocacia no Porto desde 1999. Actualmente, vive em Espinho.

Também disponível em formato *e-book*



ISBN:978-989-910-1845



9 789899 1101845

www.quanticaeditora.pt