

A RELEVÂNCIA DOS COMPORTAMENTOS EXTRA-LABORAIS EM SEDE DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Pelo Dr. Diogo Leote Nobre

SUMÁRIO:

1. Introdução ao problema. 2. A tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. 2.1. Na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil. 2.2. No Código do Trabalho. 3. Comportamentos extra-laborais à luz do conceito de justa causa. 3.1. O conceito de justa causa — considerações gerais. 3.2. A exigência de ilicitude e culpa no comportamento extra-laboral. 3.3. O nexo de causalidade entre o comportamento ilícito e a impossibilidade de subsistência da relação laboral. 3.4. Os reflexos na relação laboral como factor de determinação da causalidade. 3.5. O perigo de ocorrência de danos na empresa e a quebra de confiança no trabalhador. 4. Análise de algumas categorias de comportamentos extra-laborais e da sua relevância em sede de justa causa de despedimento. 4.1. Comportamentos que violam o dever de respeito e urbanidade perante a entidade empregadora ou os seus representantes. 4.2. Comportamentos lesivos da imagem, prestígio ou credibilidade da empresa. 4.3. Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias sobre colegas de trabalho. 4.4. Comportamentos da vida familiar, afectiva e sexual. 4.5. Factos delituosos cometidos fora da relação laboral. 4.6. Alcoolismo e toxicodependência. 4.7. As doenças infecto-contagiosas — em especial, o HIV ou a SIDA. 4.8. As situações de incompatibilidade pessoal grave com o representante do empregador ou o próprio empregador. 5. Casos especiais. 5.1. Trabalhadores com deveres de preparação para a prestação de trabalho. 5.2. Trabalhadores dirigentes. 5.3. Trabalhadores das organizações de tendência. 6. Observações finais. 7. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO AO PROBLEMA

Constitui uma evidência que, mais do que qualquer outra relação jurídica de direito privado, o contrato de trabalho assenta numa estrutura desequilibrada, através da qual o trabalhador aliena parte importante da sua disponibilidade para a colocar ao serviço de outrem, que sobre ele exerce poderes de autoridade quanto aos termos e condições de prestação da sua actividade laboral. Essa faculdade de conformação da prestação de trabalho envolve a fixação pela entidade empregadora das respectivas coordenadas temporais e espaciais, o que significa que, durante parte considerável do dia, a privacidade do trabalhador é afectada, ou pelo menos é relegada para segundo plano face à sua vida profissional. Não se questiona, nesses casos, que a entidade empregadora, através dessa faculdade de heterodeterminação da actividade laboral, se intromete licitamente na vida do trabalhador, pois que este, legitimamente também, aceita, através do contrato de trabalho que celebra com aquela, submeter a sua esfera privada a determinadas restrições.

Mas, da mesma forma que este poder empresarial não é ilimitado, e que, mesmo no âmbito delimitado pelo tempo e local de trabalho, permanece sob tutela legal um reduto inviolável da personalidade do trabalhador, também no domínio da vida extra-profissional do trabalhador, ou seja fora dessas condicionantes temporais e espaciais da prestação de trabalho, é de admitir que, em determinadas circunstâncias, os comportamentos da vida privada do trabalhador possam assumir relevância laboral, por se repercutirem de alguma forma no normal funcionamento da entidade empregadora, ou se revelarem susceptíveis de a esta causar danos ou perturbações, pondo em causa, por essa via, a expectativa e o capital de confiança depositados na relação laboral.

Cingiremos o objecto do presente estudo ao específico alcance na relação de trabalho desses comportamentos, praticados fora do local e do tempo de trabalho, procurando descortinar em que medida a entidade empregadora os poderá considerar merecedores de censura disciplinar, designadamente para os subsumir no conceito de justa causa de despedimento. Como reverso da medalha dessa possibilidade, serão abordados os termos em que se justificará, em tal eventualidade, a compressão dos direitos em que se

funda a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, em benefício da salvaguarda de interesses superiores tais como o da liberdade de gestão empresarial. De fora da análise a empreender ficarão, pois, todas as manifestações da esfera privada do trabalhador que se desenvolvam dentro dos próprios limites da execução do contrato de trabalho, e que são, também elas, dignas de tutela legal, tais como as que se reportam ao controlo do desempenho profissional através de meios de vigilância à distância, ao acesso a mensagens de natureza pessoal que o trabalhador envie ou receba através de meios de comunicação da empresa, à liberdade de expressão ou de opinião ou à aparência exterior e forma de vestir no tempo e local de trabalho.

2. A TUTELA DO DIREITO À RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR

2.1. Na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil

O direito à reserva da intimidade da vida privada encontra reconhecimento expresse no art. 26.º da Constituição da República Portuguesa, a par de outros direitos de personalidade previstos no Título II (Direitos, liberdades e garantias) da Parte I (Direitos e deveres fundamentais). Por força do n.º 1 do art. 18.º da mesma Lei Fundamental, é directamente aplicável e vincula as entidades públicas e privadas, admitindo-se a sua restrição, nos termos do n.º 2, apenas na medida necessária a salvaguardar outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos.

Por sua vez, o Código Civil, também no contexto mais vasto da tutela dos direitos de personalidade, enuncia, no art. 80.º, o princípio geral da reserva quanto à intimidade da vida privada de cada um, deixando a sua aplicação em concreto dependente da “natureza do caso” e da “condição das pessoas”. Por via desse conceito aberto e indeterminado, abriu-se a porta, pois, a todo um trabalho de concretização pela doutrina e pela jurisprudência quanto ao conteúdo e aos limites do referido direito.

Ora, seguindo uma orientação germânica, tem a doutrina procurado delimitar a noção de “vida privada” com recurso à denominada “teoria das três esferas”, distinguindo entre: *a*) uma “esfera íntima ou secreta”, que compreende todos os factos que devem, objectivamente, ser inacessíveis e resguardados da curiosidade de terceiros, abrangendo a vida familiar, afectiva e sexual, as convicções políticas e religiosas e o estado de saúde das pessoas, e cuja protecção é, em princípio, absoluta; *b*) uma “esfera privada”, que contempla aspectos da vida do respectivo titular que o mesmo, por razões subjectivas, tem interesse em não divulgar, tais como o domicílio, a vida profissional, as habilitações académicas, os contactos pessoais e os hábitos de vida, mas que são apenas relativamente protegidos, podendo ceder em caso de conflito com direitos ou interesses superiores; *c*) e uma “esfera pública”, na qual cabem todos os factos do conhecimento público, que decorrem à vista da comunidade e a que os seus membros podem livremente aceder e divulgar ⁽¹⁾.

Ou seja, do que fica exposto pode retirar-se a conclusão de que o reconhecimento constitucional do direito à privacidade, e o modo como o Código Civil o delimita, impõem como regra o respeito pela vida privada de cada um, apenas devendo o direito à reserva cessar quando direitos ou interesses superiores sobre ele devam prevalecer. Havendo que dirimir conflitos de direitos, importará pois distinguir se o direito de reserva tem a ver com a esfera íntima ou com a esfera privada da pessoa, sendo que, no primeiro caso, a tutela acrescida e reforçada do direito tornará especialmente difícil qualquer tipo de ingerência.

(1) Sobre a “teoria das três esferas”, GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa causa e esfera privada”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, Justa causa de despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Coimbra, pp. 48 e 49; do mesmo Autor, “Direitos de Personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 56 e 57; LUIS MENEZES LEITÃO, “A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho”, A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 126.

2.2. No Código do Trabalho

Pela primeira vez na legislação laboral portuguesa, o Código do Trabalho reconheceu, através de consagração legal expressa, a reserva da intimidade da vida privada como direito de personalidade com relevância própria na relação laboral, sobretudo atendendo à debilidade da posição contratual do trabalhador e à especial vulnerabilidade em que este se encontra face a eventuais intromissões da entidade empregadora — sujeito mais forte, porque imbuído de um poder de autoridade — na sua esfera privada (não obstante a tutela se estender a ambas as partes, é o trabalhador que o legislador tem primordialmente em vista na *ratio* do preceito). O art. 16.º do Código do Trabalho constitui, assim, a afirmação desse princípio geral no contexto das relações laborais, o qual tem, aliás, outras emanações, embora de alcance mais redutor, nas matérias da protecção dos dados pessoais (art. 17.º), dos testes e exames médicos (art. 19.º), dos meios de vigilância à distância (art. 20.º) e da confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (art. 21.º).

Embora o elenco dos aspectos aí enumerados não deva considerar-se taxativo, o n.º 2 do referido art. 16.º parece colocar o acento tónico na protecção dos comportamentos que integram a esfera íntima do trabalhador. Ou seja, também no domínio específico das relações laborais, aquelas outras condutas, supra indicadas, relacionadas com a “esfera privada” *stricto sensu*, tidas como de menor significado ético, não beneficiam — ou melhor, não beneficiam em tão elevado grau, visto que, como dissemos, a regra deverá ser a do respeito pela privacidade, seja ela de que ordem for — da tutela especial conferida pelo preceito em apreciação. Por outro lado, haverá, em qualquer caso, de aplicar o art. 16.º do Código do Trabalho à luz dos arts. 80.º e 81.º do Código Civil (e sem nunca perder de vista o art. 18.º n.º 2 da CRP). O que significa que a reserva da vida privada deve ser definida, caso a caso, em função, entre outros factores, da específica natureza das funções a que o trabalhador se obriga, do nível de confiança e de autonomia que as mesmas envolvem e do grau de subordinação da prestação laboral. E implica ainda que se tomem em consideração as eventuais limitações, expressas ou tácitas, a que o trabalhador se possa ter submetido (nos termos do n.º 1 do art. 81.º do Código Civil, isto é, sem

ofensa a princípios de ordem pública e, portanto, de forma válida) relativamente a determinados aspectos do seu direito à intimidade da vida privada (sendo que tais limitações assumirão grande importância sobretudo nas hipóteses, que adiante analisaremos, dos trabalhadores que se vinculam a deveres de preparação da prestação de trabalho e dos trabalhadores das organizações de tendência).

3. COMPORTAMENTOS EXTRA-LABORAIS À LUZ DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA

3.1. O conceito de justa causa — considerações gerais

A eventual qualificação dos comportamentos praticados pelo trabalhador fora do local e do tempo de trabalho como justa causa de despedimento deve ser feita à luz da cláusula geral do n.º 1 do art. 396.º do Código do Trabalho, que subsume nesse conceito “*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”. Para melhor concretização deste conceito indeterminado, optou o legislador por elencar, no n.º 3 do mesmo artigo, a título meramente indicativo, alguns tipos de comportamentos passíveis de configurar justa causa de despedimento. A aplicação do conceito de justa causa às condutas extra-profissionais do trabalhador — de que não se retira qualquer referência, pelo menos directa, no n.º 3 — e, designadamente, a avaliação da gravidade de que se revistam e das consequências que provoquem, exigirá ainda a ponderação dos factores enunciados no n.º 2. Desde já se adianta que a exigência de justa causa em situações que, por definição, estão fora da execução do contrato de trabalho, se revelará de verificação extremamente difícil. E isto essencialmente por duas razões: em primeiro lugar, porque não será tarefa fácil descortinar qual o dever contratual violado, sendo que sem esse requisito não será possível accionar o poder disciplinar do empregador; em segundo lugar, porque, mesmo sendo possível imputar ao trabalhador uma violação contratual, a mesma deverá ser de tal forma grave que justifique a compressão do direito à reserva da intimidade da vida privada face ao direito e interesse do empregador,

também constitucionalmente protegido, atinente à livre iniciativa económica privada.

3.2. A exigência de ilicitude e culpa no comportamento extra-laboral

É sabido que a lei portuguesa não fornece uma noção de infracção disciplinar. Ainda assim, a jurisprudência tem definido a infracção disciplinar como o acto ou conduta culposa do trabalhador que viola deveres contratuais seus ou a disciplina da entidade empregadora, e que seja susceptível de provocar prejuízos a esta ou de perturbar o funcionamento da empresa ou a sua harmonia interna ou organizacional. Partindo deste conceito jurisprudencial, que a doutrina também acolhe ⁽²⁾, constituirá um ilícito laboral o comportamento da vida privada do trabalhador que viole deveres decorrentes do seu contrato de trabalho (pois que o respeito pela disciplina da entidade empregadora mais não será, na nossa opinião, do que uma manifestação do dever de obediência às instruções por ela emanadas). Ora, não sendo possível, por definição, imputar às condutas da esfera privada do trabalhador (entendida esta esfera privada em sentido lato) a violação de deveres principais da prestação de trabalho, necessariamente ligados à execução das funções que lhe estão confiadas, pergunta-se, pois, que deveres estão em causa quando nos referimos à relevância daquelas condutas em sede disciplinar.

É neste contexto que surge o dever de “guardar lealdade ao empregador”, como dever acessório de conduta do trabalhador previsto na alínea e) do n.º 1 do art. 121.º do Código do Trabalho. Dever de lealdade esse que, como o indica o advérbio “nomeadamente” constante de tal disposição e constitui entendimento pacífico na doutrina e na jurisprudência, não está circunscrito às obri-

⁽²⁾ Nesse sentido, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume II, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999, pp. 109 e 110, que define infracção disciplinar como “o comportamento (acção ou omissão) imputável ao trabalhador a título de culpa que se traduz na violação de deveres ou na negação dos valores, inscrito no círculo dos deveres ou dos valores da ordem jurídico-laboral estabelecidos no interesse do empregador”.

gações de não concorrência e de confidencialidade aí previstas, antes representando a expressão no domínio laboral do princípio da boa fé no cumprimento das obrigações consagrado no art. 762.º n.º 2 do Código Civil. Para esta formulação ampla do dever de lealdade nas relações laborais contribui a perigosidade potencial que pode representar a particular posição do trabalhador, essencialmente por força de dois factores próprios da relação de trabalho subordinado: por um lado, pelos riscos que podem advir da inserção do trabalhador na “estrutura organizativa do beneficiário da actividade” (para usar a expressão do art. 12.º do Código do Trabalho), designadamente pela maior exposição a que o empregador se sujeita em ver a sua imagem, credibilidade ou ambiente de trabalho afectados por condutas do trabalhador; por outro lado, pela perenidade ou duração tendencialmente indeterminada do contrato de trabalho, que torna ainda mais intensa e premente a necessidade de o empregador resguardar a sua organização produtiva de perturbações decorrentes dessas condutas. Pode mesmo dizer-se que, atendendo à especial rigidez que caracteriza a legislação laboral portuguesa em matéria de cessação contratual (bem como quanto às vias admitidas para o estabelecimento de vínculos precários), o dever de lealdade assume aqui um papel de grande importância, pois que o seu cumprimento é um elemento importante na manutenção da confiança do empregador na execução da actividade contratada (sendo que esta confiança, quando irremediavelmente comprometida, pode fundar a cessação do contrato de trabalho, como veremos adiante).

Em traços gerais, podemos definir o dever de lealdade, no sentido amplo que decorre dos princípios gerais de boa fé constantes dos arts. 762.º n.º 2 do Código Civil e 119.º n.º 1 do Código do Trabalho, como a obrigação de o trabalhador se abster de praticar actos, mesmo na sua esfera privada, que obstem à execução da actividade contratada, ou que de alguma forma ponham em risco, de forma culposa, o seu bom cumprimento ⁽³⁾. E, sendo este um

⁽³⁾ A propósito do dever de lealdade e sua configuração, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Almedina, Lisboa, 2006, pp. 494-496; MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentários às Leis do Trabalho*, I, Lex, Lisboa, 1994, pp. 94-97.

dever que não pressupõe a prestação efectiva de trabalho, não ficam dúvidas de que o mesmo subsistirá, nos termos do n.º 1 do art. 331.º do Código do Trabalho, nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho. E, por maioria de razão, se manterá igualmente nos períodos em que o trabalhador não está a executar a sua prestação de trabalho, ou seja, no períodos de descanso intercorrentes, em férias e nas situações de faltas, justificadas ou injustificadas, que não determinem aquela suspensão.

A par do dever de lealdade, podem ainda ser autonomizados, no art. 121.º n.º 1 do Código do Trabalho, outros deveres acessórios cujo cumprimento é igualmente exigível ao trabalhador nas suas condutas extra-profissionais, tais como o dever de respeito (alínea a)), o dever de custódia (alínea f)) e o dever de “promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa” (alínea g)). Todavia, em última análise, todos eles se reconduzem, pelo menos no que toca à sua relevância no âmbito das condutas privadas do trabalhador, à acepção ampla de lealdade supra enunciada, não sendo mais do que concretizações (de alcance mais redutor embora) do mesmo princípio que a norteia.

Em particular no que toca ao dever de diligência previsto na alínea g), questiona-se se o mesmo se deverá estender à vida extra-profissional do trabalhador, em termos tais que o obrigue a abster-se de adoptar determinados comportamentos susceptíveis de prejudicar a sua prestação laboral e, até mesmo, que lhe imponha, na vida privada, condutas que conduzam ao aumento da sua produtividade. Sem prejuízo das excepções impostas pelos específicos deveres de preparação para a prestação de trabalho a que o trabalhador possa estar vinculado (e que adiante abordaremos), entendemos que o dever de diligência não poderá ir além dos limites da vida laboral.

Diga-se ainda, a propósito, que, por mais danos que provoque na empresa o comportamento extra-profissional do trabalhador, a eventual ausência de ilicitude e de culpa impedirá que o mesmo se subsuma na noção de infracção disciplinar. Por definição, esta reporta-se sempre a um comportamento ilícito e culposo, não sendo possível assacar ao trabalhador a violação de um dever con-

tratural na falta destes elementos ⁽⁴⁾. Embora nada se diga quanto à exigência de ilicitude do comportamento no art. 396.º n.º 1 do Código do Trabalho, que se limita a qualificá-lo como “culposo”, é manifesto que a “ilicitude” se encontra pressuposta pois não existe “*comportamento culposos que não implique uma ilicitude*” ⁽⁵⁾.

3.3. O nexos de causalidade entre o comportamento ilícito e a impossibilidade de subsistência da relação laboral

Mas, para que se verifique uma infracção disciplinar susceptível de conduzir ao despedimento, não basta que ocorra um comportamento ilícito do trabalhador, tornando-se ainda necessário que esse comportamento se repercuta directamente no funcionamento e no ambiente de trabalho da empresa. E, para que a relevância deste comportamento vá ao ponto de justificar a sanção disciplinar mais pesada, é imperioso que esses reflexos ou perturbações na empresa sejam de tal forma graves que inviabilizem, por completo, a manutenção da relação de trabalho. Assim sendo, as condutas da vida privada do trabalhador que afectem a imagem, o prestígio ou a credibilidade do empregador, ou que comprometam o bom ambiente de trabalho ou de alguma forma causem perturbações no funcionamento da empresa, ou que façam perigar o cumprimento eficaz do contrato de trabalho pondo em

⁽⁴⁾ Basta pensar nos exemplos citados por TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, Boletim da Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, cit., p. 429, de manifesta inexistência de culpabilidade laboral “do trabalhador que por descuido é vítima de uma insolação ao praticar desportos na neve e que, por tal razão, fica impossibilitado de desenvolver a sua actividade durante algum tempo, ou mesmo que contrai uma doença em consequência do abuso do tabaco”.

⁽⁵⁾ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento”, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Alameda, Coimbra, pp. 276 e 277, que, ainda no tempo do art. 9.º n.º 1 do D.L. n.º 64-A/89, justifica ainda a falta dessa referência por entender que tal qualificação “não surge essencial no momento da análise do caso concreto, mas apenas depois da aplicação daquele preceito”.

causa, de forma particular, a relação de confiança em que se funda a existência do contrato de trabalho, por alguma destas vias violando deveres contratuais acessórios de boa fé e lealdade, podem, também elas, constituir justa causa de despedimento se os reflexos causados junto da empresa por tais comportamentos assumirem gravidade tal que a subsistência do contrato de trabalho se revele impossível⁽⁶⁾. Terá, pois, de haver umnexo causal entre a conduta privada infractora de um dever laboral acessório e a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo essa causalidade ser apurada nos termos do art. 563.º do Código Civil, ou seja, de forma que seja possível demonstrar que, se não fosse a conduta privada em causa, continuaria a ser possível manter o contrato. Estaremos, então, perante dois direitos fundamentais conflituantes, de um lado, o direito à intimidade da vida privada consagrado no art. 26.º da CRP, do outro o da liberdade de gestão empresarial ou da livre iniciativa económica privada, com assento no art. 61.º da CRP, e que, por causa da conduta privada do trabalhador e dos reflexos que ela produz na empresa, fica pois em perigo. E, caso se entenda que, “*no quadro de gestão da empresa*” e face “*ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes*”, a gravidade e consequências da conduta privada do trabalhador é tal que não se afigure possível salvaguardar os dois direitos conflituantes, deverá sacrificar-se, em princípio, o direito do trabalhador, que é o que, nos termos do n.º 2 do art. 335.º do Código Civil, se afigura, nessa eventualidade, merecedor de menor tutela. Claro está que haverá sempre que recorrer ao princípio de proporcionalidade imposto pelo art. 367.º do Código do Trabalho, e que a ponderação a fazer com base no mesmo não poderá deixar de tomar em consideração a esfera (“esfera íntima” ou “esfera privada”, no sentido que supra foi explanado) de onde provenham os factos ou comportamentos da vida privada que provocaram a lesão ou puseram em risco os interesses do empregador.

(6) Nesse sentido, GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa causa e esfera privada”, cit., p. 70.

3.4. Os reflexos na relação laboral como factor de determinação da causalidade

Do que ficou dito decorre que não é o comportamento da vida privada do trabalhador, *per se*, que pode, eventualmente, constituir justa causa de despedimento, mas sim o seu reflexo na relação laboral ou a perturbação que causa no seio da empresa ⁽⁷⁾. Ou seja, sem um reflexo na relação laboral da sua conduta privada, o trabalhador em caso algum poderá ser punido disciplinarmente. A doutrina e a jurisprudência francesas têm perfilhado este entendimento através do recurso à noção de “*trouble caractérisée*”, retirando qualquer relevância aos comportamentos da vida privada do trabalhador que não provoquem uma “perturbação específica no seio da empresa” ⁽⁸⁾. De igual modo, têm os tribunais superiores portugueses acolhido esta posição, para tal usando com alguma frequência a expressão “âmbito da empresa”, interpretada “*de forma a incluir não apenas as coordenadas temporais e espaciais normais da prestação de trabalho — local e tempo de trabalho — mas também comportamentos do trabalhador que tenham ocorrido fora do tempo e do local de trabalho mas em que seja possível identificar uma “relação estreita e directa” entre o comportamento tido e o próprio trabalho ou um reflexo negativo ou uma aptidão de gerar reflexos negativos na relação de trabalho*” ⁽⁹⁾. A noção de “âmbito da empresa” encontra, aliás, consagração expressa na alínea i) do n.º 3 do art. 396.º e no art. 15.º do Código do Trabalho. E tem outras manifestações na alínea e) do mesmo n.º 3 do art. 396.º (embora, neste caso, a “lesão de interesses da empresa” se reduza aos de natureza “patrimonial”) e na referência,

⁽⁷⁾ Como refere TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 425, “mesmo quando o trabalhador levar uma vida privada desregrada, cometendo excessos que tenham um reflexo prejudicial na relação de trabalho, ou causando uma perturbação no seio da empresa, ou afectando de forma irremediável a confiança necessária para a subsistência da relação de trabalho, o que poderá e deverá ser apreciado e eventualmente sancionado é este reflexo produzido, esta perturbação característica e não a vida privada em si.”

⁽⁸⁾ TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 425.

⁽⁹⁾ SOFIA LEITE BORGES, “A justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de actos lesivos da economia nacional”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, cit., p. 174.

no igualmente indicado art. 15.º, a “normal funcionamento da empresa”.

3.5. O perigo de ocorrência de danos na empresa e a quebra de confiança no trabalhador

Ainda na tentativa de apurar em que poderão constituir os tais reflexos negativos da conduta do trabalhador na relação de trabalho, tem sido questionado se, para o efeito, se exigirá a ocorrência de danos concretos e efectivos na prestação de trabalho contratada ou se bastará a mera verificação de um perigo de lesão de interesses da empresa para considerar preenchido o requisito da impossibilidade de subsistência da relação laboral. Nesta matéria, se a jurisprudência tem mostrado alguma divisão (pelo menos, no que se deve entender como perigo de futuro incumprimento da prestação laboral) ⁽¹⁰⁾, a doutrina vem, cada vez mais, acolhendo o perigo de lesão na ilicitude laboral ⁽¹¹⁾. A este propósito, ISABEL RIBEIRO PARREIRA ⁽¹²⁾ refere que *“qualquer comportamento do trabalhador, ocorrido dentro ou fora do horário e local de trabalho, pode consubstanciar uma justa causa de despedimento, desde que seja culposos e concretize um perigo, objectivo e imediato, de uma futura violação, iminente e intensa, de certos deveres laborais, fundamentais na actividade a que o mesmo trabalhador se obrigou, independentemente de terem existido reflexos directos e efectivos na relação laboral”*. Conclui assim a mesma Autora defen-

⁽¹⁰⁾ Vejam-se, em sentido favorável à ideia de perigo, os Acórdãos do STJ de 31/10/86, BMJ, 360, 1986, p. 468 e de 7/12/94, CJSTJ, II, III, 1994; em sentido aparentemente contrário, o Ac. Relação de Coimbra de 1/6/95, CJ, 1995, 3.º, p. 85, o Ac. STJ de 9/6/99, AD, 459, pp. 455 e ss. e o Ac. STJ de 14/12/2006, Proc. n.º 06S3212, disponível em www.dgsi.pt.

⁽¹¹⁾ Nesse sentido, BERNARDO LOBO XAVIER, “Prescrição da infracção disciplinar”, RDES, Ano XXXII, n.ºs 1-4, Almedina, Coimbra, 1990, p. 238, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, cit., p. 37 e ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Toxicodependência, justa causa e direitos de personalidade”, IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 106-110.

⁽¹²⁾ “A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento”, cit., pp. 275-278.

dendo que “*integra a esfera jurídica do trabalhador o dever geral de não colocar em perigo o bom cumprimento do contrato de trabalho*”, que faz radicar na “*figura geral da boa fé no cumprimento dos contratos*” (e que nós reconduzimos, igualmente, ao dever geral de lealdade, também nascido desse princípio geral, que incumbe ao trabalhador). Em abono da sua tese, a Autora recorre ainda à noção de “quebra de confiança” de que a jurisprudência se tem servido para concretizar o conceito indeterminado de “justa causa” do art. 396.º n.º 1 do Código do Trabalho. A “quebra de confiança” verificar-se-ia, justamente, quando fosse “colocado em perigo o futuro bom cumprimento do contrato de trabalho”, e não seria, pois, mais do que uma forma de a jurisprudência pôr à prova a virtualidade de o perigo afectar irreversivelmente a subsistência do contrato e, conseqüentemente, encontrar o fundamento para despedir com justa causa. Havendo o “*receio legítimo da futura violação, iminente e intensa, de deveres laborais fundamentais da actividade contratada*” ⁽¹³⁾, estaria quebrada a confiança no trabalhador e impossibilitada a continuação da relação laboral.

Pela nossa parte, tendemos a concordar com esta posição naquilo que releva da sua capacidade para funcionar como um barómetro da possibilidade ou impossibilidade de subsistência da relação laboral. Todavia, não devemos perder de vista que, estando em causa uma conduta da esfera privada do trabalhador, a dificuldade principal para apurar a sua relevância disciplinar reside em encontrar o elemento culposo da conduta, sem o qual, como sabemos, nenhuma ingerência na intimidade do trabalhador será justificável.

4. ANÁLISE DE ALGUMAS CATEGORIAS DE COMPORTAMENTOS EXTRA-LABORAIS E DA SUA RELEVÂNCIA EM SEDE DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Já vimos que podem assumir relevância disciplinar, e mesmo fundamentar a existência de justa causa de despedimento, os com-

⁽¹³⁾ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Toxicodependência, justa causa e direitos de personalidade”, cit., p. 112.

portamentos da vida privada do trabalhador (praticados fora do local e do tempo de trabalho) que afectem a imagem, o prestígio ou a credibilidade do empregador, ou que comprometam o bom ambiente de trabalho ou se repercutam negativamente no funcionamento da empresa, ou ainda que façam perigar o cumprimento eficaz do contrato de trabalho pondo em causa, de forma particular, a relação de confiança em que se funda a existência do contrato de trabalho. Em alguns casos, a mesma conduta privada põe em causa, de forma indiscriminada, todos estes valores, noutros é sobretudo um destes aspectos da personalidade colectiva do empregador ou da sua organização que é atingido. Tentaremos, de seguida, autonomizar alguns dos comportamentos típicos da vida privada do trabalhador que, pelos efeitos que são susceptíveis de gerar na relação de trabalho, suscitam discussão quanto à sua relevância disciplinar.

4.1. Comportamentos que violam o dever de respeito e urbanidade perante a entidade empregadora ou os seus representantes

Este é um caso paradigmático de um comportamento que, ainda que praticado fora do local e do tempo de trabalho, traduz a violação de um dever contratual, especificamente previsto na alínea *a*) do n.º 1 do art. 121.º do Código do Trabalho, que, como já referimos, é uma das mais importantes expressões do dever de lealdade em sentido amplo. Entendeu o STJ, a propósito, que “*o dever de lealdade, violado por afirmações atentatórias do bom nome dos representantes da entidade patronal, tanto pode ser violado dentro do espaço da empresa, como fora dele, pois o que importa é o conteúdo do que se afirma*” ⁽¹⁴⁾. Também foi considerado, pela Relação de Évora, como constituindo justa causa de despedimento o comportamento de uma trabalhadora da Santa Casa da Misericórdia que consistiu em ter participado num programa televisivo e aí ter afirmado que a instituição recebia dinheiro para idosos, que não

⁽¹⁴⁾ Ac. STJ de 10/4/1991, BMJ, 406.º, -447.

se encontravam no lar, e ter nele mencionado ainda um boato, segundo o qual o Provedor da Santa Casa se aproveitara dos meios da instituição para construir a sua casa. ⁽¹⁵⁾. Pode dizer-se que, nestes casos típicos, não só se afecta a imagem e o prestígio da entidade patronal, como se compromete o ambiente de trabalho e se destrói irremediavelmente a relação de confiança subjacente à relação laboral, parecendo óbvios os reflexos negativos no funcionamento da empresa e a impossibilidade de subsistência do vínculo. Por outro lado, a ilicitude laboral, aqui, é agravada por tais comportamentos se poderem configurar, igualmente, como ilícitos civis e mesmo criminais.

4.2. Comportamentos lesivos da imagem, prestígio ou credibilidade da empresa

Outros comportamentos da vida privada do trabalhador há que, mesmo não consubstanciando em rigor a violação do apontado dever de urbanidade e respeito, são objectivamente idóneos a lesar a imagem, prestígio ou credibilidade da entidade empregadora. Pensemos em dois casos clássicos, envolvendo um comandante de aeronave e um comissário de bordo, como tal identificados por diversas pessoas exteriores à empresa, que provocaram desacatos e perturbaram a clientela de um hotel, desse modo afectando a imagem da companhia aérea para quem trabalhavam ⁽¹⁶⁾. Em cada uma destas situações, o Tribunal considerou que a conduta dos trabalhadores comprometeu a imagem e o prestígio da companhia (para além de não terem respeitado o período de repouso que lhes era exigido entre dois voos, aspecto que aqui não é relevante mas que retomaremos adiante, a propósito dos deveres específicos de preparação para a prestação de trabalho), pondo em causa a relação de confiança que a entidade patronal nos mesmos depositava, pelo que considerou, por este motivo, haver justa causa para despedimento. Ou seja, mesmo não tendo havido um

⁽¹⁵⁾ Ac. RE de 14/7/1995, CJ, 1995, 4.º, -293.

⁽¹⁶⁾ Ac. STJ de 7/12/1994, CJ, Acórdãos do STJ, II, Tomo III, 1994, p. 303 e Ac. RL de 17/6/1993, CJ, XVIII, Tomo III, p. 187.

ilícito civil ou criminal, considerou-se que o respeito pelo dever acessório de lealdade importaria aos trabalhadores em causa que se abstivessem, mesmo na sua vida privada, de actos que pudessem atingir a imagem da sua entidade patronal.

4.3. Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias sobre colegas de trabalho

Noutra categoria de situações susceptíveis de integrar o conceito de justa causa estão os casos de agressões, físicas ou verbais, cometidas sobre colegas de trabalho, fora do local e do tempo de trabalho. Nas muitas decisões já proferidas sobre a matéria, os tribunais superiores têm insistido na necessidade da existência de reflexos prejudiciais na relação de trabalho como condição para a validade da decisão de despedimento. Para tal recorrem à noção de “âmbito da empresa” (agora constante da alínea *i*) do n.º 3 do art. 396.º do Código do Trabalho, mas já antes da alínea *i*) do n.º 2 do art. 10.º do D.L. n.º 372-A/75, de 16/7, e da alínea *i*) do n.º 1 do art. 9.º do D.L. n.º 64-A/89, de 27/2) para subsumir na noção de justa causa aqueles comportamentos, praticados fora do local e do tempo de trabalho, “*cujas motivações têm uma conexão directa com a relação laboral*” ⁽¹⁷⁾. Para determinar o efeito que as agressões têm ou não no local e na relação de trabalho, os tribunais valoram circunstâncias tais como as apontadas motivações — ou seja, se a agressão teve em vista dirimir uma questão de natureza meramente pessoal ou se, pelo contrário, foi originada por razões ligadas ao funcionamento da empresa —, se ela decorreu à vista de outros colegas de trabalho ou se os trabalhadores nela envolvidos se relacionam profissionalmente de forma directa (se trabalham no

(17) Ac. RP de 22/1/1990, CJ, 1990, Tomo I, 274, que considerou como justa causa a agressão física perpetrada por uma trabalhadora na pessoa de um trabalhador da mesma empresa, quando este, após terminado o dia de trabalho e já a 200 metros das instalações fabris, se dirigia para casa, só porque, dias antes, repreendeu, em matéria de serviço, uma irmã daquela, de quem era encarregado.

mesmo espaço físico, se entre eles há uma relação de autoridade/subordinação, etc.).⁽¹⁸⁾

4.4. Comportamentos da vida familiar, afectiva e sexual

Como já foi referido, estes comportamentos integram a esfera íntima de privacidade do trabalhador e beneficiam, assim, de uma protecção quase absoluta. Como se verá adiante, apenas nas chamadas organizações de tendência se admitirá alguma relevância (e mesmo aí, em condições muito restritas) dos mesmos em sede de justa causa de despedimento. Assim, salvo as excepções motivadas pela particular natureza dessas entidades, são ilícitos os despedimentos que tenham origem no estado civil ou sua alteração, na gravidez, na maternidade ou paternidade, e na orientação sexual — seja por homossexualidade ou por transexualidade — do trabalhador. Entender o contrário significaria, aliás, entrar em linha de colisão com o princípio da não discriminação constante do art. 23.º do Código do Trabalho.

Duas notas importa ainda deixar registadas nesta matéria. Uma, a de que, em obediência à referida orientação, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do art. 51.º do Código do Trabalho, se presume feito sem justa causa e carece sempre de parecer prévio do CITE (Comissão para a

⁽¹⁸⁾ Como exemplos de hipóteses de ausência de reflexo da agressão na relação laboral, vejam-se o exemplo referido por GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa causa e esfera privada”, cit., p. 74, de dois trabalhadores da mesma empresa que prestam serviço em diferentes departamentos e se agridem mutuamente fora do local e tempo de trabalho, por questões pessoais que não se prendem com o funcionamento da empresa e sem que nenhum outro colega de trabalho assista e esteja presente, de tal forma que tais agressões não se venham a reflectir no ambiente de trabalho, ou ainda o Ac. RL de 16/10/1985, CJ, 1985, 4.º, 207, o Ac. STJ de 16/5/1986, AD, n.º 298, 1270, o Ac. STJ de 14/11/1986, BMJ, n.º 361, 403 e o Ac. RL de 10/10/1989, TSS, 1994, 1.º, p. 28; no sentido da demonstração da existência desse reflexo e, consequentemente, da justa causa, Ac. RC de 28/1/1993, CJ, XVIII, Tomo I, p. 85, Ac. RL de 19/2/1986, BTE, 2.ª série, n.ºs 3-4, 1988, p. 493 e o Ac. RP de 21/10/1985, CJ, X (1985), 4, 281-282; diferentemente, veja-se o Ac. RE de 20/11/1985, BTE, 2.ª série, n.º 1-2/89, p. 145, em que se considerou não haver razão para justa causa de despedimento de uma agressão a companheira de trabalho, fora do local e das horas de serviço, ainda que por factos relacionados com o serviço.

Igualdade no Trabalho e no Emprego), sendo inválido o despedimento decretado sem que tenha sido solicitado tal parecer. Outra, a que diz respeito às situações de mudança de sexo (transexualidade) num posto de trabalho em que um determinado género (masculino ou feminino) foi determinante para a contratação ⁽¹⁹⁾, nas quais entendemos como admissível recorrer, mais do que à figura da justa causa de despedimento (eventualmente accionável através da possibilidade aberta pelo n.º 2 do art. 23.º do Código do Trabalho), à da caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar a sua actividade, nos termos da alínea b) do art. 387.º do Código do Trabalho.

4.5. Factos delituosos cometidos fora da relação laboral

O critério orientador da eventual relevância disciplinar dos comportamentos delituosos praticados na vida privada do trabalhador deverá ser, também, o da sua conexão ou repercussão na relação laboral. Mais uma vez, se atende ao reflexo negativo na relação laboral, e não ao comportamento privado em si. Todavia, dado que a relevância do comportamento delituoso na relação laboral variará, necessariamente, de acordo com a natureza das funções cometidas ao trabalhador, o grau de confiança que as mesmas pressupõem, o tipo de crime cometido e a sua gravidade, nem sempre será fácil descortinar a referida ligação entre tal comportamento e o funcionamento da empresa. A esse propósito, o Ac. RE de 4/6/1991 ⁽²⁰⁾ entendeu haver justa causa de despedimento pelo *“facto de um guarda nocturno do Paço Ducal de Vila Viçosa, onde existe valioso património, vir a ser condenado como receptor de objectos furtados, embora a entidade patronal diferente daquela a quem prestava serviço, na medida em que as funções daquele trabalhador exigiam confiança na sua honestidade e fidelidade, que*

⁽¹⁹⁾ Conforme exemplos referidos por TERESA COELHO MOREIRA, cit., p. 476, de “mulher contratada para ser modelo de uma marca de lingerie feminina, ou o trabalhador que é contratado para representar um papel masculino num filme”.

⁽²⁰⁾ CJ, III, 1991, p. 315.

não se pode manter em face da natureza da condenação". No mesmo sentido do reconhecimento de justa causa devido à projecção negativa do delito na confiança subjacente à relação laboral, apontam-se o Acórdãos da RL de 16/1/1991 ⁽²¹⁾ e de 15/12/1999 ⁽²²⁾. Por outro lado, a Relação de Lisboa, em decisão que proferiu em 6/6/2001 ⁽²³⁾, entendeu que *"mesmo que se desse como provado que o autor cuidou e regou duas plantas de liamba, num terreno junto das instalações da ré, este facto só por si, não podia constituir justa causa de despedimento, pois não se provou que o mesmo tivesse ocorrido no local e no tempo de trabalho, ou que tivesse qualquer repercussão na empresa ou na relação que vincula esta com o autor"*. Já suscita mais dúvidas o Ac. STJ de 31/10/1986 ⁽²⁴⁾, que se pronunciou favoravelmente ao despedimento de um trabalhador, perito de uma companhia de seguros, que foi condenado por tráfico de heroína no âmbito de uma rede que actuava na cidade onde se situava a sede do empregador ⁽²⁵⁾. Pela nossa parte, entendemos que deverá considerar-se nestes casos, de forma especial, a existência ou não de ligação entre o comportamento delituoso e as qualidades reputadas como essenciais para o empregador no recrutamento do trabalhador para o exercício da actividade contratada ⁽²⁶⁾.

Realce-se ainda que, caso o delito seja de molde a provocar a retirada da carteira profissional ou outro título legal necessário para o exercício da actividade profissional, se aplicará o art. 113.º

⁽²¹⁾ AD, n.º 354, p. 803.

⁽²²⁾ CJ, XXIV, Tomo V, p. 169

⁽²³⁾ CJ, III, 2001, pp. 173-175

⁽²⁴⁾ BMJ, 360, 1986, p. 468.

⁽²⁵⁾ Contra, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "O respeito pela esfera privada do trabalhador", cit., p. 37, por entender que "não se invocam perturbações dentro da empresa nem perigo para esta" e TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 451, que todavia, já admitiriam tal decisão se o trabalhador fosse um empregado ou um professor de uma escola; a favor, GUILHERME MACHADO DRAY, "Justa causa e esfera privada", cit., pp. 72 e 73.

⁽²⁶⁾ Nesse sentido, também o exemplo apontado por TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 453, de "um motorista profissional que viola culposamente as regras do Código da Estrada provocando um acidente donde resultaram feridos e que o empregador teve conhecimento, gerando-se bastante burburinho na empresa".

n.º 2 do Código do Trabalho, com a consequência da caducidade do contrato de trabalho ⁽²⁷⁾.

Quanto às consequências do cumprimento de prisão — preventiva ou por aplicação de uma sentença condenatória — no contrato de trabalho, esta é uma matéria que só releva como justa causa de despedimento por via indirecta, ou seja, por força da qualificação das correspondentes faltas como justificadas ou injustificadas. Como tal, dado que tal análise não se compreende no âmbito do presente estudo, limitamo-nos a remetê-la para a abundante doutrina e jurisprudência que já foi produzida sobre o assunto ⁽²⁸⁾.

4.6. Alcoolismo e toxicod dependência

O alcoolismo e a toxicod dependência são encarados, nos dias que correm, como aspectos da saúde do trabalhador ⁽²⁹⁾. Devem, assim, ser valorados como qualquer outra doença e beneficiar da tutela correspondente à esfera íntima da privacidade do trabalhador. Como tal, não relevam *per se* enquanto causas susceptíveis de fundamentar o despedimento, antes justificando a aplicação dos mecanismos previstos na lei laboral para as situações de doença (através da aplicação do regime das faltas justificadas e de suspen-

⁽²⁷⁾ Nos casos em que se está apenas perante uma suspensão ou uma interdição temporária do uso do título legal, ver JOSÉ ANDRADE MESQUITA, “Tipificações legais de justa causa. A “lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” e a “prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional””, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, pp. 160-161, que se pronuncia no sentido de que a interdição assumirá carácter definitivo e determinará a caducidade quando o empregador, nos termos gerais do Código Civil, perder o interesse na prestação ou esta não for realizada em tempo útil.

⁽²⁸⁾ Nessa matéria, vejam-se, entre outros, ABÍLIO NETO, “Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão”, RDES, n.º 1, 1987, pp. 49 e ss., ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 390 e ss., ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Manual de Direito do Trabalho, 1.ª edição, reimp., Almedina, Coimbra, 1991, p. 769 e BERNARDO LOBO XAVIER, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1996, p. 462.

⁽²⁹⁾ Nesse sentido, as recomendações da O.I.T. e a Lei n.º 30/2000, de 29/11, que passou a tratar o consumo de estupefacientes como mero ilícito contra-ordenacional.

são do contrato de trabalho, este após um período de impedimento por período superior a um mês). É certo que o consumo de álcool ou de drogas, seja ele pontual ou revista o carácter de vício, pode vir a reflectir-se na prestação de trabalho, “pondo em causa o zelo e diligência devidos na execução da actividade laboral, o dever de respeito e urbanidade, o princípio da mútua colaboração, o bom nome da empresa e o próprio dever (geral) de lealdade”⁽³⁰⁾. Todavia, nesses casos, só relevará na medida em que se traduzir em condutas violadoras, elas sim, de deveres acessórios da prestação de trabalho, nos termos que analisámos supra, ou mesmo de deveres concretos de preparação para a prestação de trabalho ou de sujeição a testes de controlo de alcoolemia e de consumo de estupefacientes, como aqueles a que estão sujeitos os profissionais de certas actividades (e que adiante abordaremos). Bem esclarecedor quanto a esta irrelevância do consumo de álcool ou droga enquanto causa autónoma de despedimento é o Ac. do STJ de 9/6/1999⁽³¹⁾ que, numa questão que envolvia o consumo de droga, após dispor que *“o consumo de álcool ou droga fora do âmbito da empresa e da relação de trabalho (fora do local e tempo de trabalho), sem qualquer relação directa ou indirecta com a respectiva prestação de actividade, não pode integrar qualquer infracção disciplinar”*, concluiu que *“dado que tal consumo de droga (que se provou ter sido meramente ocasional e fora do tempo e local de trabalho) em nada afectou o normal exercício das funções do trabalhador na empresa, não tendo, por isso, qualquer repercussão negativa no bom funcionamento desta, não se verifica a perda irremediável da confiança e, nessa medida, não se mostra adequada a decisão de despedimento”*. Entendemos, pois, ser muito dificilmente defensável nos tribunais portugueses a posição expressa por ISABEL RIBEIRO PARREIRA, que, por entender haver aí um “perigo objectivo, sério, imediato e prático” de incumprimento contratual por parte do trabalhador, admite como possível o despedimento mesmo nas situações de toxicodependência sem quaisquer efeitos na prestação de

⁽³⁰⁾ GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa causa e esfera privada”, cit., p. 79.

⁽³¹⁾ AD, n.º 459, p. 455.

trabalho, para o qual bastaria a demonstração, pela entidade empregadora, do estado de toxicodependência do trabalhador ⁽³²⁾. E isto porque nesse caso ficaria sempre a faltar o elemento ilícito ou culposos da conduta do trabalhador, tornado impossível pela valoração legal da toxicodependência (e o mesmo se diga para o alcoolismo) como doença.

4.7. As doenças infecto-contagiosas — em especial, o HIV ou a SIDA

Justamente por ninguém poder ser sancionado disciplinarmente em razão do seu estado de saúde, se deve vedar igualmente, em absoluto, qualquer despedimento fundado na circunstância de o trabalhador padecer de doença infecto-contagiosa, nomeadamente se for portador do vírus HIV ou sofrer de SIDA. A este propósito, poderá, quanto muito, justificar-se que o trabalhador infectado, em respeito ao dever de lealdade a que está vinculado, tenha de informar a sua entidade empregadora do seu estado de saúde quando o tipo de actividade exercida é susceptível de provocar o contágio da doença junto dos seus colegas de trabalho, de beneficiários da sua actividade ou de quaisquer outros terceiros. Poderá ser assim com os profissionais de saúde, com cozinheiros ou com quem quer que exerça uma actividade em que haja risco de transmissão de fluxos sanguíneos. A inobservância desse dever especial de informação poderá traduzir-se na violação do apontado dever de lealdade, podendo, inclusivamente, tal omissão — em casos especialmente graves em que, por hipótese, tenha havido contágio — fundar uma justa causa de despedimento (bem como fazê-lo incor-

⁽³²⁾ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, "Toxicodependência, justa causa e direitos de personalidade", cit., pp. 68 e ss., que reduz o problema à dificuldade ou mesmo impossibilidade em obter essa prova de forma lícita, ou seja sem violação dos direitos de personalidade do trabalhador. Acrescentamos nós que, nesse aspecto, a protecção do trabalhador não é absoluta, pois o médico responsável pelos testes e exames médicos pode comunicar ao empregador as razões da inaptidão do trabalhador para o desempenho da actividade, se o trabalhador nisso tiver consentido, o que muitas vezes acontece em momento prévio aos exames.

rer em responsabilidade civil). Mas repita-se: a ilicitude, nesse caso especial, “residirá não na doença mas na violação de um particular dever de informação.”⁽³³⁾

GUILHERME DRAY defende ainda a caducidade do contrato de trabalho nas hipóteses extremas associadas à fase terminal da doença, em que se verifique uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar a sua actividade⁽³⁴⁾. Pergunta-se ainda se será ou não de justificar a mesma solução da caducidade, por impossibilidade ligada ao trabalhador infectado ou mesmo por impossibilidade de a entidade empregadora continuar a receber a prestação de trabalho, nas hipóteses de elevado risco de contágio da doença por parte de profissionais contratados exclusivamente para o exercício de uma determinada actividade não convertível (é o caso dos cirurgiões e dos cozinheiros). Embora um recentíssimo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa pareça apontar para essa possibilidade, temos as maiores dúvidas de que assim possa ser, pois essa impossibilidade dificilmente poderá ser qualificada de “absoluta”, atendendo às formas que o empregador e o trabalhador infectado terão ao seu alcance para eliminar o perigo de contágio⁽³⁵⁾.

4.8. As situações de incompatibilidade pessoal grave com o representante do empregador ou o próprio empregador

Para além daquilo que já dissemos supra a propósito dos factos delituosos praticados fora do local de trabalho, existe um outro conjunto de casos que, mesmo não determinando reflexos directos na prestação laboral ou nos interesses da empresa, pode gerar

⁽³³⁾ GUILHERME MACHADO DRAY, ob. cit., p. 80.

⁽³⁴⁾ Ob. cit., p. 81; TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pp. 493-494, defende antes o “dever de estar doente, ou seja de apresentar a respectiva baixa médica, em certas situações”.

⁽³⁵⁾ Acórdão de Novembro de 2007, ainda não disponível para consulta; justamente por não conhecermos a respectiva fundamentação, mas apenas aquilo que foi mediado pelos órgãos de comunicação social, não nos pronunciaremos quanto a essa decisão.

situações de grave incompatibilidade de relacionamento pessoal entre o trabalhador e o(s) representante(s) do empregador ou o próprio empregador. BERNARDO LOBO XAVIER ⁽³⁶⁾ refere, a propósito, os casos extremos *“do trabalhador que viola a mulher do empregador ou que com ela comete adultério, ou que ofendeu gravemente a filha do empregador, ou que perpetrou um crime de homicídio de um familiar do empregador, em circunstâncias completamente alheias ao trabalho”*. Este Autor entende haver nestes casos uma situação de incompatibilidade, em que *“é inexistível o contacto pessoal e directo dos contraentes a que obriga a persistência da relação de trabalho”*, pelo que propõe para elas a existência de justa causa de despedimento ⁽³⁷⁾. Por mais perturbantes que possam parecer os exemplos apontados por BERNARDO LOBO XAVIER, entendemos que, se a incompatibilidade em causa tiver origem unicamente em factos de natureza pessoal, derivados da personalidade singular do trabalhador e do (representante do) empregador, sem nenhuma conexão com a empresa e nenhuma repercussão negativa na prestação laboral contratada, não se tornará possível imputar ao trabalhador a violação de qualquer dever contratual ou considerar verificado o elemento de culpabilidade laboral que é essencial ao preenchimento da justa causa. Isto quer a incompatibilidade de relacionamento pessoal seja com o(s) representante(s) do empregador (gerente, administrador, director-geral), quer o seja com o próprio empregador, nas situações em que este seja um empresário em nome individual. Como tal, sob pena de se quebrar a harmonia inerente à exigência de unidade e coerência do sistema jurídico, julgamos não ser de reconhecer a justa causa nessas situações ⁽³⁸⁾.

⁽³⁶⁾ Citado por TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 423.

⁽³⁷⁾ Importa referir que o conceito de culpa laboral, à data em que o Autor escreve (1966), era bastante menos exigente do que o actual, o que provavelmente terá influenciado a sua posição.

⁽³⁸⁾ Nesse sentido, TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pp.424, 429 e 430, não obstante referir aí um caso de reconhecimento judicial de justa causa de despedimento, com o qual não concorda, por “prática do crime de difamação por um trabalhador contra um familiar do seu empregador”.

5. CASOS ESPECIAIS

5.1. Trabalhadores com deveres de preparação para a prestação de trabalho

Trabalhadores há que, para além dos deveres de execução da prestação para que foram contratados, se comprometem ainda, expressa ou tacitamente, no momento em que são recrutados, à manutenção de certas condições consideradas imprescindíveis, ou pelo menos essenciais, ao desempenho dessa actividade laboral. Nestes casos, admite-se que o critério a aplicar quanto à possibilidade de ingerência na vida privada do trabalhador seja distinto daquele que vigora na relação laboral comum. Isto porque o dever de abstenção de determinados comportamentos que façam perigar a prestação contratual resulta, não do dever geral de lealdade que acima referimos, mas de um especial dever de diligência que o empregador põe a cargo do trabalhador. Estão nessa situação, pelo menos, três grupos de profissionais: os praticantes desportivos, que, nos termos da alínea c) do art. 13.º da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva), têm como dever “preservar as condições físicas que lhes permitam participar na competição desportiva objecto do contrato”; os tripulantes de aeronaves, que, nos termos do Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de Junho, são obrigados a respeitar um período mínimo de repouso antes de qualquer período de serviço de voo para que estejam escalados; e os trabalhadores sujeitos, nos termos do n.º 1 do art. 19.º do Código do Trabalho, a testes de despistagem ou controlo de consumo de álcool ou drogas, para protecção e segurança do próprio trabalhador ou de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem⁽³⁹⁾.

No caso dos praticantes desportivos, JOÃO LEAL AMADO⁽⁴⁰⁾ entende mesmo, a propósito das “saídas nocturnas”, que o princí-

⁽³⁹⁾ Tal pode ser o caso, entre outros, de motoristas, pilotos de aeronaves, maquinistas, condutores de máquinas em geral, controladores de tráfego aéreo, etc.

⁽⁴⁰⁾ “As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional”, *Temas Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 175 e ss..

pio da irrelevância disciplinar do comportamento extra-profissional do trabalhador sofre um desvio que vai muito para além da “teoria dos efeitos reflexos”. Considera este Autor que, ainda que não se façam notar reflexos negativos das condutas extra-laborais na relação de trabalho, elas “*poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física.*” Entende, assim, que a restrição de saídas nocturnas que os clubes desportivos imponham aos seus praticantes, desde que pautada pela razoabilidade e pelo equilíbrio dos interesses em confronto, não fere ilegítimamente o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada e, como tal, não pode ser tida como inconstitucional ⁽⁴¹⁾. Parece-nos acertada esta posição de JOÃO LEAL AMADO, tanto mais que se revelará de exequibilidade duvidosa o estabelecimento de um nexo de causalidade entre eventuais excessos extra-laborais do praticante e uma sua quebra de produtividade ou rendimento (que, existam ou não esses excessos, poderá resultar de muitos outros factores, de ordem psíquica, motivacional ou física, e inclusivamente, de uma preparação deficiente ou sobrecarga de treino ministradas pelo próprio clube).

Já quanto à violação culposa dos períodos mínimos de repouso dos tripulantes de aeronaves, o citado Ac. do STJ de 7/12/1994 ⁽⁴²⁾ foi peremptório quanto à sua susceptibilidade de integrar justa causa de despedimento, ao estabelecer que “*os preceitos que regulamentam a atribuição de períodos de repouso aos tripulantes de aviões devem qualificar-se como normas de segurança no trabalho, a que todo o tripulante está vinculado, e cuja inobservância culposa é susceptível de integrar justa causa de despedimento. A circunstância do comportamento violador desses preceitos ter lugar fora do local e do tempo de trabalho não é suficiente para o subtrair ao poder disciplinar da entidade patronal do tripulante, dado o nexo existente entre tal comportamento e o vínculo contratual, bem como com a disciplina da actividade a que se obrigou.*”

⁽⁴¹⁾ Em sentido contrário, TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pp. 433-437.

⁽⁴²⁾ CJ, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, III, 1994, p. 303.

Finalmente, no que toca aos trabalhadores sujeitos a testes do controlo do consumo de álcool e drogas, a solução não parece tão líquida. Julgamos haver que distinguir entre duas situações: a do trabalhador que se sujeita ao teste e acusa um índice de consumo positivo e a do trabalhador que, pura e simplesmente, se recusa a realizar o teste. No primeiro caso, já vimos que o consumo de álcool ou drogas não pode ter efeito disciplinar se não tiver qualquer repercussão negativa na relação de trabalho ⁽⁴³⁾. Pelo que a entidade empregadora não pode fazer mais do que, por razões de segurança, recusar a prestação de trabalho no dia em causa (se o resultado do teste for logo conhecido), que poderá ainda ser considerado como dia de falta injustificada por impossibilidade de prestar trabalho devida a facto imputável ao trabalhador, nos termos “a contrario” da alínea *d*) do n.º 2 do art. 225.º do Código do Trabalho. Na hipótese de recusa da realização do teste ou exame, deve entender-se que há, aí, um desrespeito culposos da disciplina da empresa relativa à segurança no trabalho, que configura uma situação de desobediência ilegítima nos termos do art. 121.º n.º 1 alínea *d*) do Código do Trabalho e que pode, inclusivamente, levar ao despedimento com justa causa, caso se verifiquem os requisitos do art. 396.º do Código do Trabalho ⁽⁴⁴⁾. Note-se que, neste caso, o trabalhador não será punido por se presumir o consumo, mas por infracção da disciplina da empresa, o que, até pelo mau exemplo que a não punição disciplinar poderia constituir para os colegas de trabalho, explica que a solução seja mais drástica para o trabalhador (pois que, além da recusa da prestação de trabalho e da eventual falta injustificada, o trabalhador pode ainda incorrer em procedimento disciplinar).

⁽⁴³⁾ Ver, sobre a matéria, o Ac. do STJ de 9/6/1999, AD, n.º 459, p. 455, já citado no ponto 4.6.

⁽⁴⁴⁾ Nesse sentido, AMADEU GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almeida, Coimbra, 2004, p. 265, que refere, em apoio dessa posição, e ainda antes da vigência do art. 19.º do Código do Trabalho, o Ac. do STJ de 24/6/98 (Proc. n.º 243/97) e o Ac. do Tribunal Constitucional de 25/9/2002.

5.2. Trabalhadores dirigentes

Embora não exista, no nosso ordenamento jurídico-laboral, qualquer delimitação específica da figura do trabalhador dirigente ⁽⁴⁵⁾, que lhe imponha um regime especial nas suas relações laborais, alguma doutrina e jurisprudência, ainda assim, tem defendido um enquadramento distinto dos seus deveres face aos dos trabalhadores comuns. Esse distinto enquadramento seria uma consequência da *“forte presença do elemento fiduciário, da especial relação de confiança que se estabelece com o titular da empresa.”* ⁽⁴⁶⁾. E permitiria, entre outros efeitos, a sua contratação em regime de comissão de serviço (art. 244.º do CT), a prestação de trabalho segundo formas de organização do tempo de trabalho mais flexíveis (arts. 177.º n.º 1, al. a), 175.º n.º 3 e 176.º n.º 2 do CT), o seu despedimento por inadaptação verificando-se o incumprimento de “objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito” (art. 406.º n.º 2 do CT), a recusa da reintegração em caso de despedimento (art. 438.º n.º 2 do CT) e o alargamento dos prazos de denúncia por aviso prévio (art. 447.º n.º 2 do CT).

Justamente por beneficiarem de uma maior confiança no exercício das funções, se entende que os trabalhadores dirigentes sejam destinatários de *“deveres mais intensos”* ⁽⁴⁷⁾. E se entende que, em especial, o dever de lealdade se deva configurar, contrariamente ao

⁽⁴⁵⁾ Abstraindo, nesta sede, da polémica em torno da possibilidade de reconhecimento da natureza laboral dos vínculos dos administradores, sempre se dirá que, a par dos titulares dos órgãos estatutários da pessoa colectiva a quem se admita essa qualidade, caberão nesta definição pelo menos, segundo LUÍS MIGUEL MONTEIRO, “Algumas notas sobre o trabalhador dirigente”, VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 235 e ss., os titulares dos cargos de “alta direcção” da empresa, isto é, aqueles que ocupam “a posição mais elevada na estrutura hierárquica da empresa”, que chamam a si a “direcção da totalidade da organização ou de um dos seus sectores autónomos e o exercício, por delegação, do poder de direcção sobre os restantes trabalhadores”, que se identificam “pela plena autonomia e discricionariedade das decisões tomadas”, e cuja “actuação dá governo à empresa, influenciando toda a actividade da estrutura empresarial que dirige, quer no plano interno, quer perante terceiros.”

⁽⁴⁶⁾ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, ob. cit., p. 245.

⁽⁴⁷⁾ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, ob. cit., p. 672.

que sucede com os trabalhadores em geral, como um dever essencial da posição jurídica do trabalhador ⁽⁴⁸⁾ ⁽⁴⁹⁾. Ora, procurando transpor este dever essencial de lealdade para o campo dos comportamentos extra-profissionais do trabalhador dirigente, é de questionar se existe, nesse caso, uma maior compressão do seu direito à reserva da intimidade da vida privada. Julgamos que, também aqui, o seu comportamento deverá continuar a ser valorado à luz da “teoria dos efeitos reflexos”. Ou seja, *“o empregador que perder a confiança no trabalhador dirigente poderá sancioná-lo mas terá de provar os reflexos negativos ou a repercussão do comportamento privado do trabalhador na subsistência da relação de trabalho já que será esta e não os comportamentos privados que deverão ser atendidos e valorados”* ⁽⁵⁰⁾. Todavia, atendendo a que o trabalhador dirigente, mais do que qualquer outro, representa e transmite uma imagem da empresa quer no plano interno quer externamente perante terceiros, os riscos de repercussão na empresa das suas condutas privadas violadoras do dever de lealdade serão necessariamente mais acentuados. O que significa, pois, que a mesma conduta privada poderá ser valorada diferentemente, consoante o seu autor seja um trabalhador “comum” ou um trabalhador dirigente. Em resultado do lugar de topo que ocupa na empresa e da especial confiança que nele é depositada pelos respectivos titulares, o trabalhador dirigente sujeitar-se-á a que o seu comportamento extra-laboral ilícito assuma uma maior gravidade e determine consequências mais pesadas para o funcionamento da organização. E que, em conformidade, seja menos exigente o juízo a fazer sobre a idoneidade

⁽⁴⁸⁾ Nesse sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 232, que afirma, relativamente aos “cargos de direcção e confiança” que “a obrigação de lealdade constitui uma parcela essencial, e não apenas acessória, da posição jurídica do trabalhador. Este juízo assenta na realidade de que tais cargos envolvem um peculiar grau de confiança, não apenas no plano subjectivo, mas também no que toca às condições objectivas (inserção orgânica e funcional do trabalhador) que induzem riscos particularmente intensos para a realização dos interesses do empregador”; no mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra, 2005 e Ac. STJ de 5/6/1987, Proc. n.º 001502, disponível em www.dgsi.pt.

⁽⁴⁹⁾ Veja-se também, a propósito, a previsão, no art. 64.º n.º 1 alínea b) do Código das Sociedades Comerciais, do dever de lealdade como dever fundamental dos gerentes ou administradores da sociedade.

⁽⁵⁰⁾ TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 441.

do seu futuro comportamento e a quebra da confiança necessária à subsistência da relação laboral — tornando-se, em suma, mais fácil a concretização da justa causa de despedimento.

5.3. Trabalhadores das organizações de tendência

Outro caso em que o dever de lealdade assume uma especial intensidade é o de certas categorias de trabalhadores das organizações de tendência. Na ausência de qualquer norma que especificamente as regule no ordenamento jurídico português, estas têm sido definidas pela doutrina como aquelas entidades “que têm como característica comum desenvolverem uma actividade em que a fidelidade a determinados princípios ideológicos ou religiosos tem um papel fundamental, destinando-se, directamente, à pública manifestação de uma determinada ideologia ou de uma determinada religião.”⁽⁵¹⁾ É pacífico que, no seu conceito, cabem pelo menos os partidos políticos, os sindicatos e as igrejas e comunidades religiosas.⁽⁵²⁾

⁽⁵¹⁾ RAQUEL TAVARES DOS REIS, *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 171, que também refere, a pp. 168 e 169, outras definições gerais avançadas pela doutrina estrangeira tais como “aquelas organizações cuja finalidade é realizar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais ou cuja actividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; as empresas ou actividades que implicam a defesa ou, pelo menos, o respeito por determinados princípios ideológicos; as empresas criadoras ou portadoras de uma determinada ideologia em função da qual existem e cuja estrutura organizativa não é senão uma forma de manifestação daquela; as empresas privadas que prestam bens ou serviços de componente quase exclusivamente ideológicas, etc.”; ainda na doutrina portuguesa, ANTÓNIO DIAS COIMBRA, “Empresas de tendência” e trabalho dependente”, RDES, Ano XXXI, n.ºs 1 e 2, Almedina Coimbra, 1989, p. 235, recorre ao conceito de “organizações que desenvolvem uma actividade religiosa, política, político-económica, político-social ou comumente envolvida em determinada ideologia ou opção cultural”.

⁽⁵²⁾ Bem como, segundo RAQUEL TAVARES DOS REIS, ob. cit., pp. 188 e 189, as organizações a que estas entidades recorram na “realização directa, consequencial ou complementar” dos seus fins ideológicos ou religiosos. Esta Autora, numa outra obra sua, “Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em função da sua conduta extra-laboral”, *Gestão e Desenvolvimento*, 10 (2001), p. 108, inclui ainda no conceito as “associações que sejam ideologicamente orientadas”, tais como uma associação anti-aborto ou uma associação pró-imigração.

Ora, a salvaguarda das normas constitucionais que consagram o direito do empregador a prosseguir fins ideológicos ou religiosos, nomeadamente nos arts. 41.º (liberdade de consciência de religião e de culto), 42.º (liberdade de criação cultural), 51.º (liberdade de constituição e de participação em associações e partidos políticos) e 55.º e 56.º (liberdade sindical e de contratação colectiva), pode implicar, relativamente aos trabalhadores da sua organização, uma restrição na esfera de direitos de personalidade de que estes sejam titulares, bem como relativamente ao princípio da não discriminação contido no art. 23.º do Código do Trabalho, na medida em que o respectivo exercício possa conflitar com a prossecução dos objectivos e valores — de carácter ideológico ou religioso — que tal organização prossiga. Ainda que não seja expressamente prevista uma cláusula desse tipo no contrato de trabalho escrito, tem necessariamente de se presumir que o trabalhador, ao aderir à organização, renuncia, dentro dos limites do art. 81.º do Código Civil (e no respeito do n.º 2 do art. 18.º da CRP e do art. 335.º do Código Civil), a exteriorizar publicamente qualquer comportamento, mesmo na sua vida privada, que se revele atentatório da ideologia professada pela entidade empregadora. Aqui, a compressão do direito à reserva da intimidade da vida privada é particularmente significativa, pois atinge aspectos relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, e com as convicções políticas e religiosas que, no comum das relações laborais, beneficiam de uma protecção absoluta por pertencerem à “esfera íntima” da privacidade.

Pergunta-se, no entanto, se o especial dever de lealdade a esses fins ideológicos ou religiosos mesma na vida extra-laboral se estende, indiscriminadamente, a todos os trabalhadores da organização de tendência. O entendimento maioritário da doutrina e da jurisprudência⁽⁵³⁾ vai no sentido de que se deve distinguir, para este efeito, os trabalhadores de “tendência” ou com funções ideológicas dos trabalhadores designados como “neutros”. Os trabalhadores de “tendência” ou “portadores de tendência”⁽⁵⁴⁾ são aqueles

⁽⁵³⁾ Jurisprudência internacional, pois não se conhece nenhuma decisão dos tribunais superiores portugueses que tenha sido proferida sobre a matéria.

⁽⁵⁴⁾ *Tendenzträger*, na expressão do direito alemão que aí introduziu a figura.

cuja prestação de trabalho está directamente ligada à realização do fim ideológico da organização, de tal modo que o exercício das suas tarefas representa a própria expressão dos princípios, ideais e preceitos que a organização defende. Para esta categoria de trabalhadores, o dever de lealdade adquire contornos de essencialidade e determina que estes se devam abster, tanto na vida profissional como na vida privada, de quaisquer condutas que contrastem ou colidam com a ideologia da organização⁽⁵⁵⁾. Já para os trabalhadores que exerçam tarefas consideradas “neutras”, “descomprometidas” ou “distantes” relativamente à tendência, ou seja que não estejam directamente ligadas à realização das específicas finalidades da organização⁽⁵⁶⁾, é a própria neutralidade das funções, e a circunstância de a conduta privada não incidir sobre o cumprimento específico das obrigações contratuais, que impõe solução diversa: neste caso, não se justifica *“qualquer diferença entre estes trabalhadores e os que exercem tarefas análogas em organizações que não são de tendência, resultando excessivo privá-los da tutela do princípio da não discriminação”*.⁽⁵⁷⁾

Realce-se, no entanto, que o tratamento especial em matéria disciplinar que incide sobre as condutas privadas do trabalhador de tendência se manifesta, apenas, na particular compressão do direito de reserva à intimidade da vida privada a que o mesmo é sujeito. Quanto ao mais, o seu comportamento terá, em qualquer caso, de ser aferido à luz dos pressupostos do art. 396.º do CT, o que signi-

(55) TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 516, refere como exemplos dessas situações o “sacristão que na sua vida privada faz propaganda claramente ateia ou o jornalista de um jornal que defende uma ideologia de esquerda e que se filia num partido de direita ou, ainda, o deputado de um partido e que se filia num partido que nos seus tempos livres faz propaganda a favor de outro partido”. Registe-se ainda a Lei dos Partidos Políticos (Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22 de Agosto), que, no seu art. 39.º n.º 2, estabelece que “considera-se justa causa de despedimento o facto de um funcionário se desfiliar e fazer propaganda contra o partido que o emprega ou a favor de uma candidatura sua concorrente”.

(56) ANTÓNIO DIAS COIMBRA, ob. cit., pp. 220 e 221, indica como exemplos de trabalhadores “neutros” os porteiros, motoristas e ainda trabalhadores ligados à prestação de cuidados de saúde ou de refeições. TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 521, refere ainda como exemplo o docente que “lecciona matérias cujo conteúdo objectivo não constitui expressão ou manifestação da ideologia do estabelecimento de ensino, v.g. o ensino de inglês, educação física, direito”.

(57) RAQUEL TAVARES DOS REIS, “Direitos, liberdades e garantias...”, cit., p. 110.

fica que o estabelecimento do nexo de causalidade entre a conduta privada infractora e a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral não prescindirá da demonstração de uma repercussão negativa da mesma conduta no funcionamento da organização. Nesse sentido, tem-se entendido que só a exteriorização pública de orientações contrárias à ideologia professada pela organização pode ser sancionada disciplinarmente. E isto porque só essa exteriorização poderá afectar, pela publicidade ou visibilidade que a ela está associada, a credibilidade da mensagem transmitida pela organização perante os seus aderentes, clientes, fiéis ou patrocinadores. Condutas que o trabalhador mantenha em segredo ou que só sejam conhecidas pelo empregador de forma ilícita não poderão, pois, ter qualquer relevância disciplinar. ⁽⁵⁸⁾

6. OBSERVAÇÕES FINAIS

As situações que apontámos no presente estudo, de eventual relevância como justa causa de despedimento de comportamentos da vida privada dos trabalhadores, praticados fora do local e do tempo de trabalho, não devem fazer-nos esquecer o essencial: que a regra é que a vida extra-laboral não tem relevo autónomo na relação entre o trabalhador e o empregador e que o modo como o trabalhador ocupa o tempo em que não está a executar a sua prestação de trabalho só a ele diz respeito, sendo pois irrelevante disciplinarmente, em princípio, aquilo que decide fazer ou não fazer na sua vida privada. Apenas na eventualidade de a vida extra-profissional do trabalhador se repercutir negativamente no cumprimento das suas obrigações laborais e, portanto, puser em causa ou prejudicar o correcto cumprimento do contrato de trabalho ou os interesses da empresa, poderá ela ser tomada em consideração em sede disciplinar e, designadamente, ser ponderada a relação

⁽⁵⁸⁾ Nesse sentido, a sentença da Cour de Cassation francesa, de 17 de Abril de 1991, referida em TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., p. 519, "onde se sustentou a ilicitude do despedimento do trabalhador já que a homossexualidade do trabalhador-sacristão não era conhecida por parte dos paroquianos, não tendo qualquer repercussão negativa no seio da organização".

causal entre a mesma e a eventual impossibilidade de subsistência do vínculo laboral. Mas, mesmo nessa hipótese, será esse reflexo negativo na relação laboral a ser valorado disciplinarmente, e a ser eventualmente objecto de sanção, e não os comportamentos privados que estiveram na sua base.

Por outro lado, na valoração a fazer pelo empregador, haverá que analisar casuisticamente — tendo em conta não só o grau de lesão dos interesses da empresa e o impacto que o apontado reflexo assumiu no funcionamento desta, como todas as demais circunstâncias que se mostrem relevantes — qual dos direitos conflituantes deverá prevalecer. Se o legítimo direito do trabalhador, com expressão constitucional, em salvaguardar a sua esfera privada, se o, não menos legítimo, direito do empregador em procurar garantir o correcto cumprimento do vínculo laboral em causa e o das demais relações de trabalho da empresa, a manutenção de um saudável ambiente de trabalho e a prevenção de (novas) ameaças à sua imagem e credibilidade, todos eles interesses do empregador que, em última análise, se reconduzem à necessidade de salvaguarda da sua autoridade e do bom funcionamento da organização por si dirigida, e que são, também eles, emanações de um princípio constitucionalmente consagrado, o da liberdade de iniciativa económica privada e de gestão empresarial. Nessa análise casuística, terão papel determinante os conceitos indeterminados com que o legislador, no art. 396.º do CT e demais normas relevantes, habilitou o empregador aplicador do direito em matéria disciplinar, bem como o julgador na sua tarefa de validação das decisões proferidas nessa sede. Serão esses conceitos indeterminados que, através do recurso às concretizações doutrinárias e jurisprudenciais que procurámos sumariar ao longo do estudo, deverão permitir que, em cada caso, se encontrem as soluções mais equilibradas e proporcionadas na tentativa de dirimir os referidos interesses em conflito — sempre, repita-se, com a preocupação de dizer “não” à “laboralização” da vida privada mas sem perder de vista que, por vezes, determinados comportamentos adoptados nesta não podem ser indiferentes ao direito laboral.

Lisboa, 7 de Janeiro de 2008

Bibliografia consultada

- ABRANTES, José João — “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- ABRANTES, José João — *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005
- AMADO, João Leal — “As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional”, *Temas Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005
- BANDEIRA, Adérito — *Código do Trabalho Anotado*, Vida Económica, Lisboa, 2007
- BETTENCOURT, Pedro — “Controle patronal e limitação dos direitos de personalidade”, *Minerva — Revista de Estudos Laborais*, Ano I, n.º 1, Almedina, Coimbra, 2002
- BORGES, Sofia Leite — “A justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de actos lesivos da economia nacional”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume II, Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2001
- COIMBRA, António Dias — “Empresas de tendência e trabalho dependente”, *RDES.*, n.ºs 1-2, Almedina, Coimbra, 1989
- CORDEIRO, António Menezes Cordeiro — “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1998
- CORDEIRO, António Menezes Cordeiro — *Manual de Direito do Trabalho*, 1.ª edição, reimp., Almedina, Coimbra, 1991
- DRAY, Guilherme Machado — “Justa causa e esfera privada”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume II, Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2001
- DRAY, Guilherme Machado — *Direitos de Personalidade — Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006
- FERNANDES, António Monteiro — *Direito do Trabalho*, 12.ª edição, Coimbra, Almedina, 2004
- GOMES, Júlio Manuel Vieira — *Direito do Trabalho*, vol. 1, Coimbra Editora, Coimbra, 2007
- GUERRA, Amadeu — *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004
- LEITÃO, Luís Menezes — “A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- LEITE, Jorge — *Direito do Trabalho*, Volume II, reimp., *Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra*, Coimbra, 1999

- MARTINEZ, Pedro Romano — “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2001
- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do Trabalho, 3.^a edição, Almedina, Coimbra, 2006
- MARTINEZ, Pedro Romano e OUTROS — Código do Trabalho Anotado, Almedina, Coimbra, 2007
- MARTINS, Pedro Furtado — Cessação do Contrato de Trabalho, 2.^a edição, Principia, Cascais, 2002
- MESQUITA, José Andrade — “Tipificações legais de justa causa. A “lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” e a “prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional””, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume II, Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2001
- MESQUITA, José Andrade/FERREIRA, Marco Capitão — Jurisprudência Laboral — Contrato de Trabalho, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2002
- MONTEIRO, Luís Miguel — “Algumas notas sobre o trabalhador dirigente”, VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2006
- MOREIRA, Teresa Coelho — Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador, Boletim da Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- MOREIRA, Teresa Coelho — “Discriminação pela conduta e orientação sexuais do trabalhador”, VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2006
- NETO, Abílio — Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 3.^a edição actualizada, Ediforum, Lisboa, 2006
- NETO, Abílio — “Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão”, RDES., n.º 1, Almedina, Coimbra, 1987
- PARREIRA, Isabel Ribeiro — “A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento”, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1998
- PARREIRA, Isabel Ribeiro — “Toxicodependência, justa causa e direitos de personalidade”, IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2007
- PEREIRA, Albertina — “A vida privada do trabalhador”, Minerva — Revista de Estudos Laborais, Ano I, n.º 1, Almedina, Coimbra, 2002
- PINTO, Mário/MARTINS, Pedro Furtado/CARVALHO, António Nunes de — Comentário às Leis do Trabalho, vol. 1, Lex, Lisboa, 1994

- QUINTAS, Paula/QUINTAS, Hélder — Regulamentação do Código do Trabalho Anotada, 3.^a edição, Almedina, Coimbra, 2006
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Direito do Trabalho, Parte I — Dogmática Geral, Almedina, Coimbra, 2005
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Direito do Trabalho, Parte II — Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 2006
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — “Sobre os limites do poder disciplinar laboral”, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1998
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, Estudos de Direito do Trabalho, Volume I, Almedina, Coimbra, 2003
- REDINHA, Maria Regina — “Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão”, A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- REIS, Raquel Tavares dos — Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- REIS, Raquel Tavares dos — “Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em função da sua conduta extra-laboral”, Gestão e Desenvolvimento, 10, 2001
- VENTURA, Raul — “Extinção das relações jurídicas de trabalho”, ROA, Ano 10, n.^{os} 1 e 2, Lisboa, 1950
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo — Curso de Direito do Trabalho, 2.^a edição, Verbo, Lisboa, 1996
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo — “Prescrição da infracção disciplinar”, RDES, Ano XXXII, n.^{os} 1-4, Almedina, Coimbra, 1990