

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Ana Cláudia Alves Fernandes

O DEVER DE INFORMAÇÃO DO
TRABALHADOR E O “DIREITO À MENTIRA”

VOLUME 1

Dissertação no âmbito do mestrado em Ciências Jurídico-
Empresariais com menção em Direito Laboral orientada pelo
Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado e apresentada
na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Junho de 2023



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

**O dever de informação do trabalhador e
o “direito à mentira”**

**The employee's duty to inform and
the right to lie**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito
da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de
Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na
Área de Especialização em Ciências Jurídico-
Empresariais com Menção em Direito Laboral,
orientada pelo Professor Doutor João Carlos Conceição
Leal Amado.**

Ana Cláudia Alves Fernandes

Coimbra, 2023

Agradecimentos

Neste espaço que posso dedicar a quem me apoiou e ajudou neste percurso solitário durante o qual me dediquei durante um ano da minha vida, decido agradecer às seguintes pessoas:

- Aos meus PAIS, que sempre me incentivaram a pesquisar mais; que nunca me deixaram desistir; que me apoiaram naqueles momentos mais dolorosos;

- Ao meu IRMÃO, CUNHADA e querido SOBRINHO, por fazerem parte dos meus domingos; por serem a motivação que eu precisava para escrever nas tardes solarengas;

- Aos meus PRIMOS, pelos infinitos almoços e jantares para descontrair; pelos serões de jogos de tabuleiro;

- Ao meu NAMORADO, por aturar as lamúrias constantes; por fazer os almoços, os jantares; por perceber a minha falta de tempo;

- Aos meus AMIGOS, que sempre me levaram por maus caminhos; que me tiravam de casa para deixar de me preocupar com a dissertação;

- À FUNCIONÁRIA DO CATÁLOGO, a D. Otília, que com toda a disponibilidade sempre atendeu os meus pedidos para pesquisa de livros;

- À FUNCIONÁRIA DA SALA DE REVISTAS, a D. Elisabete, que me livrou de uma situação que poderia ter prejudicado o desenvolvimento da dissertação;

Por último, mas não menos importante,

- Ao meu ORIENTADOR, Dr. João Leal Amado, que prestou todas as orientações necessárias ao bom desenvolvimento desta dissertação.

A todos, agradeço do fundo do coração, a disponibilidade, a atenção, o carinho, a paciência, a motivação!

Obrigada.

Resumo e Palavras-Chaves

O direito à reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental dos [candidatos a] trabalhadores. Este direito fundamental é constantemente colocado em causa no âmbito da relação laboral, nomeadamente, por conta do dever de informação que recai sobre aquela que é posição mais débil de tal relação: o trabalhador ou candidato a emprego.

Neste sentido, torna-se importante perceber o conteúdo do dever de informação do trabalhador, que consta, essencialmente, dos artigos 106.º e 17.º do CT. Percebendo o conteúdo do dever de informação do trabalhador, a nossa dissertação tenta compreender quais os mecanismos de que o trabalhador ou candidato a emprego dispõem para fazer face a questões ilegítimas, isto é, questões sobre aspetos que não estão abrangidos pelo já mencionado dever de informação.

Quanto aos mecanismos capazes de proteger a parte mais débil da relação laboral, a dissertação aborda a insuficiência do direito ao silêncio para salvaguarda dos interesses do empregador e do candidato a emprego. Perante tal insuficiência, somos levados para o mundo da eventual admissibilidade do “direito à mentira”.

A presente dissertação aborda ainda quais as consequências de uma eventual mentira quando se considera que esta é violadora do princípio da boa-fé. Desde a responsabilidade civil pré-contratual até à invocação do erro ou dolo como fundamento de anulabilidade do contrato de trabalho, por conta da violação de deveres de lealdade e de cooperação.

Por outro lado, se a mentira se considera legítima, quer seja um direito em si mesmo ou não, importa refletir sobre a sua aplicação quer na fase pré-contratual ou de negociações, quer no decurso do contrato de trabalho.

Então, podemos afirmar que esta dissertação pretende delimitar positiva e negativamente o dever de informação do trabalhador e definir quais os meios ou mecanismos de defesa que a parte mais débil da relação laboral tem a seu favor.

Palavras-Chaves: direitos fundamentais; direitos de personalidade; direito à reserva da intimidade da vida privada; dever de informação; direito ao silêncio; direito à mentira.

Abstract and keywords

The right to privacy and the protection of private life is a fundamental right of [job applicants and] workers. This fundamental right is constantly challenged within the scope of the employment relationship, particularly due to the duty of disclosure imposed on the person in the weaker position in that relationship: the worker or job applicant.

Regarding that, it is important to understand the content of the worker's duty of disclosure, which is primarily set in Articles 106 and 17 of the Labor Code. By understanding the content of the worker's duty of disclosure, this dissertation aims to determine the available mechanisms for the worker or job applicant to address illegitimate questions meaning, questions regarding aspects not covered by the aforementioned duty of disclosure.

Regarding the mechanisms capable of protecting the weaker part in the employment relationship, this dissertation addresses the inadequacy of the right to silence in safeguarding the interests of both the employer and the job applicant. Faced with such inadequacy, we are led into the realm of the potential admissibility of the "right to lie."

This dissertation also explores the consequences of a potential lie when it is considered to be a violation of the principle of good faith. From pre-contractual civil liability to invoking error or fraud as grounds for the annulment of an employment contract due to the breach of loyalty and cooperation duties.

On the other hand, if lying is considered legitimate, whether as a right in itself or not, it is important to reflect on its application both during the pre-contractual or negotiation phase and throughout the course of the employment contract.

Therefore, we can assert that this dissertation seeks to establish both the positive and negative boundaries of the worker's duty of disclosure and define the means or defense mechanisms available to the weaker part in the employment relationship.

Keywords: fundamental rights; personality rights; right to privacy and protection of private life; duty of disclosure; right to remain silent; right to lie.

Siglas e abreviaturas

Ac. – Acórdão

Al(s) – Alínea(s)

Art(s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

CE – Conselho Europeu

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Confrontar

Cit. – Citado(a)

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de dados

Coord. – Coordenador

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Dr.(a) – Doutor(a)

ISSN - International Standard Serial Number

N.º - Número

Ob. - Obra

Org. - Organizador

Pág(s) – Página(s)

Proc. – Processo

PR – Presidente da República

RDES – Revista de Direito e Estudos Sociais

ROA – Revista da Ordem dos Advogados

RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados

RJD – Revista Jurídica Digital

RLJ – Revista de Legislação e Jurisprudência

SICAD – Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

SS. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

Vol. - Volume

Índice

Agradecimentos	4
Resumo e Palavras-Chaves	4
Abstract and keywords.....	5
Siglas e abreviaturas	6
JOÃO LEAL AMADO, <i>Contrato de Trabalho, Noções Básicas</i> . 3ª edição, Almedina.....	10
Introdução	11
CAPÍTULO I – DIREITO À RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA.....	13
1. A proteção da personalidade no ordenamento jurídico português	13
1.1. A constitucionalização do Direito do Trabalho	14
1.2. A tutela dos direitos de personalidade no Código do Trabalho.....	16
2. A reserva da intimidade da vida privada como direito de personalidade.....	18
3. A importância do RGPD no ordenamento jurídico português	22
3.1. O reconhecimento da proteção de dados pessoais como direito.....	22
CAPÍTULO II – O DEVER DE INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR.....	24
1. Princípios fundamentais	24
1.1. O princípio da não discriminação e o princípio da igualdade.....	24
1.2. O princípio da boa-fé no âmbito da relação laboral.....	25
2. O artigo 106.º do Código do Trabalho	27
2.1. As insuficiências do n.º2 do artigo 106.º do Código do Trabalho.....	28
3. Limites ao dever de informação do trabalhador	30
3.1. O artigo 17.º do Código do Trabalho.....	31
3.1.1. Análise ao Acórdão n.º 306/03 do Tribunal Constitucional.....	33
3.1.1.1. A perspectiva dos Juízes-Conselheiros	35
3.1.1.2. A posição adotada.....	37
3.2. O artigo 18.º do Código do Trabalho.....	43
3.3. O artigo 19.º do Código do Trabalho.....	44
CAPÍTULO III - MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO E A SUA ADMISSIBILIDADE	48
1. Métodos de investigação do empregador	48
2. Indagações pelo empregador e a sua admissibilidade	49
2.1. Indagações legítimas sobre o estado de saúde e estado de gravidez	50
2.2. Indagações sobre convicções ideológicas, religiosas e políticas	51
2.3. Indagações sobre os antecedentes criminais	52
2.4. Indagações sobre a orientação e conduta sexual dos trabalhadores.....	54
2.5. Indagações sobre a filiação sindical.....	55

3. Questionários escritos.....	56
4. Testes psicológicos.....	58
5. Testes e exames médicos.....	59
5.1. Breve análise ao Acórdão n.º 368/02 do Tribunal Constitucional.....	61
5.2. Testes para controlo do consumo de álcool e estupefacientes.....	64
5.3. Testes genéticos.....	66
5.3.1. A Lei 12/2005, de 26 de janeiro.....	68
5.4. Testes e exames de gravidez.....	70
6. Provas grafológicas.....	71
7. O polígrafo.....	72
CAPÍTULO IV – O EVENTUAL “DIREITO À MENTIRA”.....	73
1. Considerações gerais.....	73
2. Breve referência à insuficiência do direito ao silêncio.....	74
3. A possibilidade do “direito à mentira”.....	75
3.1. O direito à mentira e sua contrariedade à boa-fé.....	76
3.2. O “direito à mentira” como mecanismo eficaz de proteção do trabalhador.....	78
3.2.1. A concretização do “direito à mentira”.....	80
3.2.2. O “direito à mentira” na fase pré-contratual e no decurso do contrato.....	81
Conclusão.....	84
Bibliografia.....	86
Jurisprudência.....	89

“O empregador pergunta, o candidato cala, o emprego esfuma-se...”

JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*. 3ª edição, Almedina.

Introdução

Esta tese, enquadrada no mestrado em ciências jurídico-empresariais com menção em direito laboral, versa sobre o dever de informação do trabalhador, em concreto, a possibilidade de mentir quando questionado ilegitimamente sobre aspetos da sua vida privada.

Para respondermos a esta questão primordial impõe-se-nos uma breve análise sobre o direito à reserva da intimidade da vida privada, enquanto direito fundamental e de personalidade dos cidadãos e, depois, do trabalhador em particular. O trabalhador, por ser trabalhador, não deixa de ser titular de direitos. Muito pelo contrário, alguns direitos, como é o caso da reserva da intimidade da vida privada, são reforçados no quadro da relação jurídico-laboral, em virtude da maior vulnerabilidade do cidadão enquanto trabalhador.

Assim, apenas aspetos que não violem o direito à reserva da intimidade da vida privada podem ser objeto do dever de informação do trabalhador. Claro que tudo depende do caso concreto, mas essas minudências serão desenvolvidas no decorrer desta tese.

Este limite imposto ao dever de informação do trabalhador pelo direito à reserva da intimidade da vida privada visa assegurar a efetivação de princípios fundamentais do direito, desde o princípio da igualdade até ao princípio da não discriminação. Assim, o acesso a informações da vida privada que podem potenciar atos discriminatórios e violadores do princípio da igualdade é, em regra, proibido.

Percebemos, então que, no âmbito do direito laboral, o direito à reserva da intimidade da vida privada é facilmente colocado em causa quando confrontado com o dever de informação do trabalhador. Ou seja, o trabalhador ou candidato a emprego está obrigado a informar o empregador sobre os aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, aspetos esses que muitas das vezes interferem com a vida privada ou íntima do trabalhador. E é aqui que se levanta o problema: afinal, o que são os aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral?

Para desenvolver este ponto, iremos aprofundar o estudo do dever de informação do trabalhador previsto no artigo 106.º do Código do Trabalho bem como as suas limitações. Como tal, é imperiosa uma análise profunda do disposto no artigo 17.º do Código do Trabalho, que constitui um dos limites ao dever de informação do trabalhador.

Respondendo a estas questões seremos levados a indagar sobre a suficiência do direito ao silêncio para fazer face a uma questão do empregador sobre aspetos que contendem com a vida privada do candidato a emprego ou trabalhador. Será o direito ao silêncio suficientemente capaz de garantir a proteção da parte mais débil? É neste sentido que surge a possibilidade de admitir, no nosso ordenamento jurídico, um verdadeiro direito à mentira que assiste a todos os trabalhadores quando questionados ilegitimamente sobre determinados temas.

Todo o trabalho foi desenvolvido de forma a tentar dar resposta a estas questões, considerando a mais diversa doutrina e jurisprudência, sem prejuízo de cunho pessoal em alguns dos problemas apresentados.

CAPÍTULO I – DIREITO À RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA

1. A proteção da personalidade no ordenamento jurídico português

Os direitos de personalidade são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais. Ser pessoa implica a existência de direitos de personalidade: os direitos de personalidade enquanto direitos subjetivos são inerentes à pessoa enquanto cidadão de uma ordem jurídica social.¹ Através da aquisição da personalidade jurídica, a pessoa torna-se automaticamente capaz de ser titular de situações jurídicas de personalidade relacionadas com a integridade física e moral, o bom nome, a honra e a privacidade.²

No ordenamento jurídico português, os direitos de personalidade aparecem tutelados, essencialmente, em dois diplomas: a Constituição da República Portuguesa (CRP) e o Código Civil (CC).

A tutela dos direitos de personalidade no Código Civil parte da consagração de uma proteção geral dos direitos de personalidade, no artigo 70.º, que dispõe:

“A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.”

Se, por um lado, o artigo 70.º do CC apresenta um enunciado geral, deixando clara a tutela geral da personalidade, os artigos 72.º e seguintes concretizam alguns direitos de personalidade.

Atenta esta tutela geral da personalidade, facilmente compreendemos que os direitos de personalidade não se encontram taxativamente previstos no Código Civil. De acordo com GUILHERME MACHADO DRAY³, os direitos de personalidade por apresentarem uma natureza atípica, *“não carecem de qualquer previsão normativa específica para serem*

¹ TERESA COELHO MOREIRA, “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho” in *Direito do Trabalho, Relação Individual*. JOÃO LEAL AMADO / MILENA SILVA ROUXINOL / JOANA NUNES VICENTE / CATARINA GOMES SANTOS / TERESA COELHO MOREIRA. Almedina, Coimbra, 2020. Pág. 106.

² GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador*. Almedina, Coimbra, 2015. Págs. 167 e 168. Este autor já se tinha pronunciado sobre o assunto, no mesmo sentido, em 2006 no livro intitulado *Direitos de Personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 2006. Pág.27.

³ GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio...*, cit. Págs. 173 a 176.

atendidos”. O mesmo autor⁴ refere ainda que, o Código Civil consagra aqueles direitos de personalidade que, pelo seu menor conteúdo ético, podem trazer dúvidas quanto à respetiva qualificação, mas todos os direitos de personalidade que não se encontram tipificados no Código Civil merecem a sua tutela, nomeadamente, direitos de personalidade constitucionalmente consagrados.

O direito penal e o direito do trabalho apelam também à proteção dos direitos de personalidade: o direito penal tipifica como crime a violação de alguns direitos de personalidade, nomeadamente a violação do direito à vida e do direito à reserva da intimidade da vida privada; o direito do trabalho consagra como tipicamente laborais aqueles direitos que, apesar de se aplicarem à pessoa enquanto cidadão, carecem de maior proteção no mundo das relações laborais. É um tema que desenvolveremos mais para a frente.

Não obstante a tutela civil, penal e laboral, o ordenamento jurídico português garante ainda uma tutela constitucional a alguns direitos de personalidade, nomeadamente, direito à vida (art. 25.º da CRP), direito à integridade pessoal, (art. 26.º da CRP) e direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 33.º da CRP). Além destes, há muitos outros direitos de personalidade previstos na Constituição que, tal como os acima mencionados, são direitos, liberdades e garantias e, por isso mesmo, beneficiam do regime do art. 18.º da CRP. Isto significa que *“a compressão do exercício dos direitos de personalidade deve limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos segundo critérios de proporcionalidade e adequação.”*⁵

Os direitos de personalidade previstos na CRP, não sendo especificamente laborais, podem ser exercidos pelo cidadão enquanto trabalhador. É este, aliás, um dos aspetos da constitucionalização do direito do trabalho: o trabalhador começa a ser visto como um cidadão digno de direitos.

1.1. A constitucionalização do Direito do Trabalho

A constitucionalização do direito do trabalho é o resultado de uma crescente valorização da figura do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

⁴ **GUILHERME MACHADO DRAY**, “Justa causa e esfera privada” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho: Justa causa de despedimento*, Vol. II. Coord. Pedro Romano Martinez. Almedina, Coimbra, 2001. Págs. 43 e 44.

⁵ **TERESA COELHO MOREIRA**, “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho”, *cit.* Pág. 106.

Esta transformação ocorre numa busca à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, em reconhecimento do facto de que a simples previsão destes direitos na Constituição não era suficiente. Assim, ocorreu a consagração de direitos fundamentais especificamente laborais. Em Portugal, a eficácia direta desses preceitos foi marcada pela Constituição de 1976, através do preceituado no art. 18.º, n.º1 da CRP:

“Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.”

Porém, a constitucionalização do Direito do Trabalho não se reputa suficiente apenas com a consagração de direitos fundamentais especificamente laborais. Num primeiro momento, este processo foi marcado pela inclusão de direitos fundamentais destinados especificamente à tutela laboral e às suas peculiaridades, como por exemplo, a liberdade de associação sindical e o direito de greve. Mas, atualmente, observamos a consagração de direitos fundamentais não especificamente laborais no âmbito do trabalho, cujo fenómeno a doutrina denomina “*cidadania da empresa*”⁶.

Nos tempos de hoje, os direitos dos trabalhadores assumem a importância devida no ordenamento jurídico. Não obstante, importa salientar que «*a aplicabilidade direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares só se justifica quando uma determinada pessoa (coletiva ou singular) tenha sobre outra um “poder especial de carácter privado”*»⁷. Na relação laboral, há uma clara relação de poder entre empregador e trabalhador pelo que se justifica a aplicabilidade direta dos direitos fundamentais. Mas, embora se persiga a realização dos direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores, também estão em causa os interesses do empregador, que o trabalhador subscreveu ao assinar o contrato de trabalho.

A aplicabilidade direta dos direitos fundamentais dos trabalhadores à relação laboral, não pode deixar de considerar os interesses do empregador, nomeadamente a autonomia privada e liberdade contratual. Considerando estes direitos fundamentais da

⁶ TERESA COELHO MOREIRA, “Direitos de Personalidade” in *Estudos de Direito do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 2016. Págs. 65 a 68.

⁷ DAVID DE OLIVEIRA FESTAS, “O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho”, *ROA*. Ano 64 (2004). Pág. 383. Disponível em <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2004/ano-64-vol-i-ii-nov-2004/artigos-doutriniais/david-de-oliveira-festas-o-direito-a-reserva-da-intimidade-da-vida-privada-do-trabalhador-no-codigo-do-trabalho-star/> (25.05.2023).

entidade empregadora, é possível reconhecer a eventual limitação dos direitos fundamentais do trabalhador em prol dos direitos e interesses legítimos do empregador. Claro que, no âmbito desta limitação, é necessária uma ponderação e critérios de proporcionalidade por forma a não violar desnecessária, grosseira e ilegitimamente os direitos fundamentais do trabalhador.⁸

A colisão de direitos aqui em causa deriva da subordinação jurídica a que o trabalhador está sujeito. Os limites desta subordinação jurídica conflituam com os direitos fundamentais do empregador. A solução deste tipo de conflitos passa pela legislação laboral que estabelece algumas hipóteses e soluções previamente determinadas, e pela interpretação do caso concreto, com recurso, por exemplo, à análise da boa-fé objetiva.⁹

Nos dias de hoje, a classe trabalhadora é cada vez mais especializada. A hipossuficiência que antes caracterizava o trabalhador, por vezes, atualmente, não se verifica ou não é tão acentuada. Neste sentido, é naturalmente necessário adequar as formas de proteção do trabalhador por forma a não prejudicar os direitos fundamentais da entidade empregadora, considerando que a ideia do contraente mais débil não é mais a mesma, apesar de ainda se verificar.

Não obstante a menor hipossuficiência de alguns dos trabalhadores em relação à entidade empregadora, a constitucionalização do direito do trabalho, na consagração de direitos fundamentais dos trabalhadores, continua a revelar-se indispensável em virtude do trabalhador ainda se mostrar como contraente mais débil da relação laboral.

1.2. A tutela dos direitos de personalidade no Código do Trabalho

Nas relações de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana passa a significar, também, a dignidade da pessoa do trabalhador. O tutela dos direitos de personalidade é bastante importante no ramo do Direito do Trabalho, já que é evidente a desigualdade entre a posição jurídica do trabalhador e do empregador. De acordo com GUILHERME MACHADO DRAY¹⁰, o princípio da proteção do trabalhador “*recebe os influxos*

⁸ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direitos Fundamentais da pessoa humana no trabalho, em especial, a reserva da intimidade da vida privada*. Almedina, Coimbra, 2014. Págs. 17 a 19.

⁹ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.* Págs. 19 a 22.

¹⁰ GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio... cit.* Pág. 164.

provenientes do Direito Civil e dos direitos fundamentais e adapta-os, depois, ao subsistema juslaboral, quer ao nível da formação, quer ao nível da execução do contrato". É sobre este tema que se ocupa o presente ponto.

A matéria dos direitos de personalidade é imperiosa para a proteção da dignidade da pessoa humana. Enquanto ramo do direito que coloca em confronto interesses da entidade empregadora e do trabalhador, o direito do trabalho não podia alhear-se da proteção dos direitos de personalidade do trabalhador. Assim, a proteção destes direitos foi inaugurada pelo Código de Trabalho de 2003.¹¹

A consagração pelo legislador trabalhista foi o epílogo da reconhecida necessidade de um tratamento diferenciado para o trabalhador que, apesar de cidadão, se enquadra numa relação jurídica que apresenta peculiaridades, nomeadamente a subordinação jurídica. Acresce ainda que, na grande maioria dos casos, a retribuição auferida é a única fonte de rendimento do trabalhador, o que também o coloca numa posição de vulnerabilidade. Por isto, *“o candidato ao emprego ou trabalhador estão – mais do que o comum dos contraentes – psicologicamente condicionados na reivindicação dos seus direitos, liberdades e garantias”*¹². Mas, não nos podemos esquecer que o trabalhador, *“ao celebrar o contrato de trabalho, está, explícita ou implicitamente, a limitar o exercício dos seus direitos de personalidade. Mas só o poderá fazer dentro de apertados condicionalismos, ou seja, dentro dos limites previstos no art. 81.º do CC.”*¹³

O Código do Trabalho reitera, no âmbito dos direitos de personalidade, aquilo que o Código Civil já consagra. No entanto, considerando as peculiaridades deste ramo do direito, o legislador inclui regras mais específicas, impondo limites mais rigorosos, nomeadamente, na realização de testes e exames médicos e no acesso às informações e comunicações realizadas pelo trabalhador.

Atualmente, a tutela dos direitos de personalidade é representada nos artigos 14.º e seguintes do Código do Trabalho, mas não nos podemos esquecer que o elenco não é

¹¹ **GUILHERME MACHADO DRAY**, Anotação ao artigo 14.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*. PEDRO ROMANO MARTINEZ/ LUÍS MIGUEL MONTEIRO / JOANA VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME MACHADO DRAY / LUÍS GONÇALVES DA SILVA. 13ª edição. Almedina, Coimbra. 2020. Pág. 87 e ss. No mesmo sentido, **TERESA COELHO MOREIRA**, “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho”, *cit.* Pág. 111.

¹² **SÓNIA KIETZMANN LOPES**. “Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho.” in *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. Coord. João Pena dos Reis. 2ª edição. CEJ, 2014. Pág. 17. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=i55DZjpsGrk%3D&portalid=30> (25.05.2023).

¹³ **TERESA COELHO MOREIRA** “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho”, *cit.* Págs. 107 e 108.

taxativo. O legislador optou por consagrar aqueles direitos que têm maior relevo na relação jurídica laboral, sem prejuízo de se considerarem os direitos de personalidade previstos no Código Civil e na Constituição.¹⁴

Os direitos de personalidade consagrados no CT tendem a assegurar uma posição igualitária para ambos os sujeitos da relação laboral. Já admitimos que as partes desta relação controvertida não são, de todo, iguais, embora a opção do legislador tenha sido, no caso dos direitos de personalidade, proteger ambas as partes sem qualquer peculiaridade em relação ao trabalhador.¹⁵

Não obstante, um dos direitos de personalidade com grande relevância nas relações jurídicas laborais é o direito à reserva da intimidade da vida privada, previsto no art. 16.º do CT. Este direito é essencial para a proteção do cidadão enquanto trabalhador, uma vez que ajuda na prevenção de situações de discriminação, quer na fase pré-contratual, quer na fase de execução do contrato.

Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO¹⁶, *“ninguém tem o direito prévio à celebração de um contrato e a decisão de contratar é inteiramente livre. Mas o ponto é, justamente, o de que, não havendo um direito prévio à celebração do contrato, o candidato a emprego tem, todavia, o direito a que na decisão sobre a celebração do contrato, não pese quaisquer fatores discriminatórios”*.

2. A reserva da intimidade da vida privada como direito de personalidade

O direito à reserva da intimidade da vida privada está previsto no n.º1 do art. 26.º da CRP¹⁷, no art. 80.º do CC¹⁸ e no art. 16.º do CT. Assim, *“independentemente de qualquer*

¹⁴ GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 14.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, cit. Págs. 94 e 95.

¹⁵ TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*. Almedina, Coimbra. 2021. Págs. 212 e 213. A autora considera que a opção do legislador não foi a melhor. *“O trabalhador encontra-se numa posição de subordinação, não só contratual mas, muitas vezes, económica, em relação à contraparte”*. Conclui ainda afirmando que o envolvimento do trabalhador é muito maior que o envolvimento do empregador.

¹⁶ JOÃO LEAL AMADO, «Contrato de Trabalho e o “direito à mentira”: uma solução justa?», *RLJ*, ano 150.º, nº 4028. (2021), Gestlegal, Coimbra. Págs. 259 e 260.

¹⁷ Enquanto direito, liberdade e garantia e, portanto, diretamente aplicável a todas as entidades públicas e privadas, por força do disposto no art. 18.º da CRP, tal como referido no ponto 1.1. do presente capítulo.

¹⁸ Na epígrafe do artigo pode ler-se *“direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”*, mas a redação adotada será a que consta do Código do Trabalho: *“Reserva da intimidade da vida privada”*.

*proclamação do legislador trabalhista, qualquer trabalhador – por ser pessoa – nunca deixaria de ser titular do direito à privacidade”.*¹⁹

A autonomização deste direito, sem prejuízo dos demais, evidencia o interesse à proteção mais ampla da reserva da intimidade da vida privada enquanto direito de personalidade. Assim, da conjugação do n.º 2 do art. 18.º da CRP e do art. 335.º do CC, a reserva da intimidade da vida privada deve ser tratada como regra, ou seja, a limitação deste direito só é permitida em situações excepcionais.²⁰

No direito do trabalho em particular, o direito à reserva da intimidade da vida privada, embora encontre tutela nos artigos 17.º e ss. do CT, surge como bem autónomo²¹, enquanto direito de personalidade no art. 16.º do CT. Esta norma visa realçar a importância de separar a vida privada do trabalhador da relação laboral, tendo por objetivo vedar à entidade empregadora a possibilidade de se intrometer em aspetos que apenas ao trabalhador enquanto cidadão dizem respeito.

Assim, no art. 16.º do CT podemos ler:

“1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”

Este preceito legal aplica-se a ambas as partes da relação jurídica laboral, mas não podemos esquecer que, na maior parte das vezes [se não sempre], o trabalhador encontra-se numa posição de maior vulnerabilidade e, portanto, carecido de maior atenção como, aliás, já se disse.

¹⁹ MAFALDA MIRANDA BARBOSA, “Direito à mentira do trabalhador na fase pré-contratual?”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º56 (2020). Pág. 225. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181410/2020_barbosa_mafalda_direito_mentira.pdf?sequence=1&isAllowed=y (15.03.2023).

²⁰ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.* Págs. 23 e 24. No mesmo sentido, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*, *cit.* Págs. 211 e 212.

²¹ SÓNIA KIETZMANN LOPES, *ob. cit.* Pág. 24.

O legislador trabalhista enuncia aspetos da vida do trabalhador de forma meramente indicativa, isto quer dizer que, além daqueles há outros aspetos que podem e devem ser salvaguardados.

Não existe uma definição legal do conceito de reserva da intimidade da vida privada, apesar do n.º 2 do art. 16.º indicar alguns aspetos que contendem com a intimidade da vida privada. Veja-se também o Ac. do TC quando diz que se trata do “*direito de cada um a ver protegido o espaço interior ou familiar da pessoa ou do seu lar contra intromissões alheias*”.²² O n.º 2 vem ainda esclarecer que à entidade empregadora se encontra vedado o acesso, mas também a divulgação dos aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes.²³ Como diz GUILHERME MACHADO DRAY²⁴, “*mesmo nos casos em que haja consentimento por parte do trabalhador quanto à tomada de conhecimento pelo empregador de determinados aspetos da vida privada daquele, continua a incidir sobre o empregador o dever de os não revelar a terceiros*”.

O art. 16.º do CT faz referência à esfera íntima e pessoal das partes. A doutrina²⁵ e jurisprudência, inspiradas na teoria das três esferas de Hubmann, estruturam a vida em três patamares distintos:

- A esfera íntima compreende a vida familiar, a saúde, comportamentos sexuais e convicções políticas e religiosas, aspetos que devem ser, “*em absoluto, subtraídos ao conhecimento de outrem*”²⁶.

- A esfera privada “*engloba os acontecimentos que cada indivíduo partilha com um número restrito de pessoas*”²⁷, podendo ceder em situações de conflito com interesses superiores.

- A esfera pública corresponde a “*eventos suscetíveis de serem conhecidos por todos*”²⁸ podendo ser objeto de divulgação.

²² AC. DO TC n.º 128/92, tirado no proc. n.º 260/90 de 01.04.1992 (Messias Bento). Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

²³ Cfr. AC. DO TRL tirado no proc. 67/10.3TVPRT.L1-1, de 06.03.2012 (Ana Grácio); AC. DO STJ, tirado no proc. 03B2361, de 17 de outubro de 2002. (Oliveira Barros); Disponíveis em www.dgsi.pt.

²⁴ GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 16.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, cit Pág. 102.

²⁵ LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*. 7ª edição, Almedina, Coimbra, 2021. Pág. 161; MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *ob. cit.* Pág. 227; GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa Causa e Esfera Privada”, *ob. cit.* Págs. 48 e 49; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.* Págs. 22 e 23.

²⁶ AC. DO TRL, tirado no proc. 1102/09.3TVLSB.L1-2, de 18.11.2021 (Arlindo Crua). Disponível em www.dgsi.pt. No mesmo sentido, LUÍS MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* Pág. 161.

²⁷ AC. DO TRL, tirado no proc. 1102/09.3TVLSB.L1-2, *cit.*

²⁸ AC. DO TRL, tirado no proc. 1102/09.3TVLSB.L1-2, *cit.*

No entanto, a reserva da intimidade da vida privada vai além dos aspetos íntimos e pessoais do trabalhador. Concordando com TERESA COELHO MOREIRA²⁹ a proteção do direito à reserva da intimidade da vida privada abrange também “*o direito a ter um âmbito de reserva inacessível no local de trabalho que, contudo, não se confina somente às casas de banho ou cacifos, estendendo-se também à intimidade das relações com os seus companheiros de trabalho, à própria atividade sindical, às comunicações por qualquer meio, incluindo o e-mail e a Internet, o whatsapp ou o serviço de mensagens instantâneas, à recolha de tratamento de dados pessoais, e não só os dados pessoais sensíveis, à captação de imagens e sons ou de dados de localização ou de radiofrequência, fora de determinados requisitos, à realização de testes de saúde para despistagem de determinadas doenças e testes genéticos, assim como à realização de testes para controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou álcool.*”

Com efeito, os factos relacionados com vida privada do trabalhador, em princípio, não podem dar origem ou fundamentar um tratamento diferenciado, nem tão pouco podem dar origem a uma sanção disciplinar, nomeadamente ao despedimento por justa causa.³⁰ Mas, há que ter em conta, porém, que a distância entre aquilo que é público e aquilo que é privado é gradativa, ficando dependente das circunstâncias do caso concreto.³¹

Assim sendo, a entidade empregadora poderá ter livre acesso a aspetos da vida pública do trabalhador. Porém, quando a informação que pretende obter contende com a esfera íntima ou com a esfera privada, a situação deve ser analisada casuisticamente de modo a perceber se será ou não legítima a obtenção desse esclarecimento.

Por tudo isto, o direito à reserva da intimidade da vida privada constitui um limite ao dever de informação do trabalhador desde a fase pré-contratual até ao momento da cessação do contrato, inclusive.

Volvidos que estão os aspetos essenciais do direito à reserva da intimidade privada enquanto direito de personalidade, resta-nos fazer uma breve referência à importância do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

²⁹ TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*, cit. Págs. 216 e 217.

³⁰ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.* Pág. 24.

³¹ MAFALDA MIRANDA BARBOSA., *ob. cit.* Pág. 228.

3. A importância do RGPD no ordenamento jurídico português

3.1. O reconhecimento da proteção de dados pessoais como direito

O RGPD institui um conjunto de regras sobre o tratamento e a circulação de dados pessoais de cidadãos europeus para todas as empresas ativas na União Europeia.

Este regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, procura identificar o que se entende por dados pessoais e foi transcrito para o ordenamento jurídico português pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

De acordo com o artigo 4.º do RGPD, dados pessoais correspondem a informações relativas a uma pessoa singular identificada ou identificável. Desta categoria, separam-se os dados pessoais de carácter sensível, cujo regulamento³² “dá aos Estados-Membros margem de manobra para especificarem as suas regras”, visto estarmos perante uma categoria especial de dados pessoais. Sendo assim, são vários os dados a que a entidade empregadora pode ter acesso. Falamos, desde logo, em informações relativas ao *Curriculum*, bem como dados biométricos, dados de saúde ou dados genéticos.³³

O art. 17.º do RGPD consagra o chamado “*direito a ser esquecido*” que consiste no direito ao apagamento dos dados pessoais que o trabalhador tenha fornecido à entidade empregadora, nas circunstâncias aí elencadas, nomeadamente quando os dados pessoais já não são necessários para a finalidade que motivou a sua recolha ou quando o trabalhador retirou o seu consentimento.³⁴

Em virtude de um grande risco de utilização indevida dos dados pessoais, nomeadamente, dos dados pessoais sensíveis, o RGPD confere esta especial possibilidade aos Estados-Membros para protegerem direitos como liberdade e segurança e integridade física e moral.

Como tal, tratando-se o direito laboral de uma área onde os dados pessoais são especialmente ameaçados em virtude da relação de subordinação que se estabelece entre o trabalhador e a entidade empregadora, o Código do Trabalho vem, obedecendo ao apelo do RGPD, criar mecanismos de proteção especial do trabalhador no que concerne aos dados

³² Preâmbulo do **REGULAMENTO 2016/679 DO PARLAMENTO E DO CONSELHO EUROPEU**, de 27 de abril de 2016. Disponível em pdgllisboa.pt.

³³ TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*, cit. Pág. 195.

³⁴ TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na era digital*, cit. Pág. 194.

personais evidenciando-se, assim, o direito à reserva da intimidade da vida privada enquanto direito de personalidade do trabalhador.³⁵

Assim, o legislador laboral, nos artigos 16.º a 22.º do CT, obriga o empregador a respeitar a privacidade do trabalhador, sendo-lhe vedado o acesso a informações da vida privada do trabalhador, salvo raras exceções. Na circunstância do trabalhador fornecer informações da sua vida privada à entidade empregadora, aquele não deixa de ter o controlo dos seus dados, podendo requerer o apagamento ou a destruição desses dados, ressalvada a expressa necessidade de conservação desses dados pessoais por tempo indeterminado. Porém, é importante saber que, não obstante o acesso aos dados pessoais do trabalhador, o empregador tem o dever de não os divulgar.

³⁵ LUÍS MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* Pág. 164.

CAPÍTULO II – O DEVER DE INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR

1. Princípios fundamentais

1.1. O princípio da não discriminação e o princípio da igualdade

O princípio da igualdade bem como o princípio da não discriminação encontram-se expressamente consagrados na CRP, no nº1 e nº2 do art. 13.º, respetivamente. No que concerne à relação laboral os dois princípios concretizam-se nos arts. 23.º a 32.º do CT.

Regra geral, as condutas que privilegiem, beneficiem, prejudiquem ou privem o trabalhador ou candidato a emprego de qualquer direito, ou o isentem de qualquer dever, são proibidas quando fundadas nos fatores de discriminação previstos no art. 24.º/1 do CT. É expressamente referido no nº1 do art. 25.º do CT que “*o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no nº1 do artigo anterior*”. De salientar que os fatores de discriminação elencados no art. 24.º são exemplificativos, pelo que podem existir outros fatores, não previstos na lei, que, servindo de base para uma determinada decisão, tenham teor discriminatório.

O nº2 do art. 25.º do CT afirma que, apesar de um comportamento se basear num fator de discriminação, este não é encarado como tal quando “*constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*”. Estas normas do CT garantem a igualdade de tratamento e a não discriminação dos trabalhadores, mas também dos candidatos a emprego. De acordo com PEDRO ROMANO MARTINEZ³⁶, “*a igualdade e a não discriminação relacionam-se não só na execução do contrato de trabalho («no trabalho»), como na seleção de candidatos à celebração de um contrato de trabalho («no acesso ao emprego»)*”.

Assim sendo, estes princípios são fundamentais não só no decurso da relação laboral, mas também na fase de recrutamento impondo limites à entidade empregadora. Afirma-se assim, o corolário da igualdade de oportunidades. Como sabemos, o empregador é livre de escolher o candidato a emprego que mais lhe agrada, com fundamento na

³⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*. 10ª edição, Almedina, Coimbra, 2022. Pág. 360.

liberdade de iniciativa empresarial. No entanto, estão vedadas condutas ou decisões discriminatórias em virtude dos preceitos legais supramencionados.³⁷

A violação destas normas e, portanto, a violação do princípio geral da não discriminação, tem consequências que o próprio código do trabalho prevê, desde a invalidade dos atos do empregador até à eventual responsabilidade civil.³⁸

Apesar da vasta legislação neste âmbito, “*é ao empregador que cabe assegurar o princípio da igualdade material, de forma mais precisa, no seu reflexo da não discriminação*”.³⁹

O problema reside na eficácia prática destes princípios no contexto laboral. Como tornar eficaz o princípio da igualdade? Como evitar que a entidade empregadora adote comportamentos discriminatórios? É na resposta a estas questões que se compreende que o princípio da não discriminação e o princípio da igualdade só serão eficazes se se vedar o acesso a determinadas informações da vida privada dos trabalhadores.

Por tudo isto, o direito à reserva da intimidade da vida privada constitui um limite ao dever de informação do trabalhador desde a fase pré-contratual até ao momento da cessação do contrato, inclusive.

Como tal, impõe-se uma análise profunda do dever de informação do trabalhador para percebermos os verdadeiros limites impostos pelo direito à reserva da intimidade da vida privada.

1.2. O princípio da boa-fé no âmbito da relação laboral

Dada a disparidade na relação laboral, surgiu a necessidade de impor certos deveres de conduta às partes exigindo que estas se pautem pela boa-fé na formação do contrato de trabalho. Aliás, no art. 102.º do CT expressa-se a exigência da boa-fé, sob pena de culpa in contrahendo. Vejamos:

³⁷ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*. 18ª edição, Almedina, Coimbra, 2017. Pág. 215; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e o “direito à mentira”*: uma solução justa?, *ob. cit.* Pág. 259.

³⁸ Para mais desenvolvimentos, veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2021. Págs. 196 e ss.

³⁹ CLÁUDIA FLORISA GONÇALVES FREITAS, *Trabalhadora grávida: a problemática do dever de informação*. FDUC, 2017. Pág. 15.

“Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.”

Como vemos, o princípio da boa-fé, é um princípio estruturante da relação laboral que, aliás, já decorria do artigo 227.º do CC.⁴⁰ Durante muito tempo era este o preceito que se aplicava diretamente às relações laborais, uma vez que eram raros ou nulos os conflitos no âmbito pré-contratual e, como tal, não havia necessidade de legislar concretamente no direito do trabalho.⁴¹

De acordo com MONTEIRO FERNANDES⁴², as regras da boa-fé impõe “*transparência e veracidade na prestação de informações, de modo a que nenhum dos futuros contraentes seja induzido em erro, não sendo assim viciada a sua vontade contratual*”.

A boa-fé deve pautar a conduta de ambas as partes, não apenas na formação do contrato de trabalho, mas também durante a sua execução. Nos termos do n.º1 do art. 126.º do CT, “*o empregador e trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações*”.

Assim, a boa-fé é um princípio transversal a todas as fases do contrato que comporta a assunção de deveres de informação e lealdade, mas também do dever de colaboração nos casos de trabalhador já contratado (n.º2 do artigo 126.º do CT).

Relevante para este estudo é o dever de informação que vincula as partes à troca de informações acerca dos elementos necessários à formação do contrato, que se impõe pela exigência da boa-fé e pela tutela imposta pelos direitos fundamentais e de personalidade, pelo que é indispensável perceber qual o seu conteúdo, isto é, quais as questões que o empregador pode fazer, que informações deve o trabalhador prestar espontaneamente e quais as perguntas que, de todo, não podem ser colocadas. Só assim saberemos qual [a existir] o limite imposto pela boa-fé.

⁴⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, Anotação ao artigo 102.º do CT in *Código do Trabalho anotado*. PEDRO ROMANO MARTINEZ/ LUÍS MIGUEL MONTEIRO / JOANA VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME MACHADO DRAY / LUÍS GONÇALVES DA SILVA. 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2020. Pág. 269.

⁴¹ MARLENE ALEXANDRA FERREIRA MENDES, “O direito à mentira da trabalhadora grávida”, *Data Venia, RJD*. Ano 1 – Nº2. Pág. 75. Disponível em [Microsoft Word - datavenia02_p051-100](#) (25.05.2023).

⁴² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.* Pág. 214. No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, Anotação ao artigo 102.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, *cit.* 269. Nesta perspetiva, levanta-se logo a questão de saber até que ponto o princípio da boa-fé colide com o eventual direito à mentira do trabalhador, problema que iremos desenvolver mais à frente.

2. O artigo 106.º do Código do Trabalho

O art. 106.º do CT estabelece deveres de informação pré-contratuais para ambas as partes. Isto quer dizer que, tanto a entidade empregadora como o trabalhador têm o dever de informar. Tais deveres são transversais à formação e execução do contrato.⁴³ Porém, este dever não impõe que uma das partes coloque em causa os seus interesses em detrimento dos da outra parte. Aliás, não nos podemos esquecer que estamos perante uma relação desigual e, como tal, a intensidade dos deveres de informação não será a mesma.

É no nº2 do art. 106.º do CT que se encontra previsto o dever de informação do trabalhador. O mencionado preceito legal afirma que:

“2 – O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.”

Várias foram as tentativas de estabelecer um paralelismo entre o trabalhador e o empregador. No Código do Trabalho de 2009, nomeadamente no art. 109.º do CT, ambas as partes da relação contratual devem atualizar a informação que prestaram à contraparte, designadamente, o trabalhador deve *“informar sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral”*.

Não obstante as mais diversas tentativas de equiparação das partes da relação contratual, *“a diferente natureza das prestações do empregador e do trabalhador no contrato de trabalho justifica a imposição de limites diferentes aos respetivos deveres de informação na formação do contrato: é que o envolvimento global da pessoa do trabalhador na prestação [...] aumenta a possibilidade de ameaças à sua esfera privada e pessoal na formação do contrato [...], justificando-se, por isso, um maior rigor na proteção da esfera privada do candidato a um emprego”*.⁴⁴ Não nos podemos esquecer que, na procura da pessoa mais qualificada, o empregador irá tentar obter toda a informação possível, o que colocará em perigo a esfera privada e íntima do trabalhador.

⁴³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit. Pág. 446.

⁴⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO. *ob. cit.* Pág. 175.

2.1. As insuficiências do n.º2 do artigo 106.º do Código do Trabalho

Na redação do n.º2 do art. 106.º do CT fica claro que o trabalhador apenas deve informar sobre os “*aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral*”. A própria norma não concretiza a expressão “*aspetos relevantes*” e, por isso, estamos perante um conceito indeterminado que constitui um dos limites do dever de informação do trabalhador.⁴⁵ Numa primeira fase dir-se-á que a informação prestada deve restringir-se ao necessário para aferir a capacidade física e psíquica do trabalhador para o desempenho da atividade profissional⁴⁶, nomeadamente aspetos relacionados com as habilitações académicas e competências para o desempenho daquela atividade em concreto, bem como aspetos que obstem ao exercício dessa mesma atividade.

A concretização deste conceito indeterminado não depende do empregador. Os limites inerentes a este conceito indeterminado aparecem previstos no Código do Trabalho, nomeadamente, nos arts. 16.º e 17.º do mencionado diploma. Como tal, o candidato a emprego ou trabalhador não têm o dever de prestar informações que possam impedir a sua contratação e que não colocam em causa a sua capacidade física ou psíquica para a prestação da atividade. Ou seja, que não contendam com a verificação da aptidão do trabalhador para o emprego.⁴⁷ Aspetos que apenas remotamente se relacionem com a prestação da atividade laboral, apesar de serem suscetíveis de contribuir para a formação da vontade contratual, não podem ser objeto da informação exigível pelo empregador.

Mais se diga que, as informações relevantes para a prestação da atividade, dependem da categoria dos trabalhadores, apesar de nada ser referido no artigo em análise. Vale por dizer que tudo depende da relação laboral específica, por exemplo, se ela encerra uma especial relação de confiança ou se pressupõe a adesão a uma certa ideologia.⁴⁸

Se se contrata alguém para professar a religião católica é normal que, na entrevista de emprego, se questione sobre a religião; se se contrata alguém para lidar com idosos ou crianças, também será normal que se pergunte sobre o estado de saúde, nomeadamente, no

⁴⁵ Além deste limite, surgem outros, nomeadamente, os dispostos no artigo 17.º do Código do Trabalho. Este artigo será analisado em sede própria e, por isso, a matéria dos limites do dever de informação é remetida para esse ponto.

⁴⁶ MARLENE ALEXANDRA FERREIRA MENDES, *ob. cit.* Pág. 78.

⁴⁷ CLÁUDIA FLORISA GONÇALVES FREITAS, *ob. cit.* Págs. 35 e 36.

⁴⁸ SARA COSTA APOSTOLIDES, *Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho*. Almedina, Coimbra, 2008. Págs. 172 a 176.

que diz respeito a doenças contagiosas; se se contrata alguém para o serviço de radiologia é normal que se pergunte sobre o estado de gravidez; e por aí em diante. Tudo isto são informações que, embora se relacionem com aspetos da vida íntima e privada do candidato a emprego ou trabalhador, são relevantes para o exercício da atividade profissional e, como tal, podem ser questionados legitimamente.

O art. 106.º levanta ainda outro problema. A norma legal não estabelece se o trabalhador deve prestar espontaneamente a informação ou se apenas se deve limitar a responder às questões colocadas pela entidade empregadora. De acordo com SARA COSTA APOSTOLIDES⁴⁹, o trabalhador não tem o dever de informar espontaneamente o empregador. Porém, toda a regra tem exceções. A mesma autora refere que “*o trabalhador tem o dever de informar espontaneamente o empregador sobre todas as circunstâncias que digam respeito aos requisitos mínimos para a prestação da atividade*”. Falamos essencialmente de aspetos que constem do *curriculum vitae*, como habilitações literárias e experiência profissional. A autora vai até mais longe e afirma que o trabalhador deve informar voluntariamente com verdade, sob pena de anulabilidade, nulidade ou responsabilidade pré-contratual.

O problema coloca-se quando aspetos da vida privada ou íntima do trabalhador têm relação direta com os requisitos mínimos exigidos para a prestação da atividade laboral. Nestes casos, deve o candidato a emprego/trabalhador, espontaneamente, prestar essa informação que contende com a sua vida privada? Pode, por outro lado, a entidade empregadora questionar sobre esses mesmos aspetos, ainda que respeitantes ao núcleo privado da contraparte? É aqui que o direito à reserva da intimidade da vida privada é colocado em causa. Será este direito um limite ao dever de informação? Será que em caso algum podem ser revelados aspetos da vida privada do trabalhador?

Sem dúvida que o direito à reserva da intimidade da vida privada é um limite ao dever de informação do trabalhador. Porém, tratando-se de informações relacionadas com os requisitos mínimos exigidos, embora apresentem conexão com a esfera privada do trabalhador, devem ser reveladas. Assim é porque estão em causa aspetos de grande relevo para a prestação da atividade laboral.⁵⁰

⁴⁹ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Págs. 218 e ss.

⁵⁰ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 221. Vejam-se os exemplos dados acima: informações sobre a religião, o estado de saúde ou estado de gravidez podem constituir um “*aspeto relevante*” para a prestação da atividade laboral e, por isso, apesar de respeitarem a aspetos da vida privada, devem ser revelados.

A concretização do conceito indeterminado “*aspetos relevantes*” pode levar a ingerências na esfera íntima e privada do candidato a emprego/trabalhador, considerando as minudências de cada caso concreto. O direito à reserva da intimidade da vida privada poderá ter de ceder em virtude dos interesses do empregador, embora sempre no mínimo necessário por se tratar de um direito fundamental, em respeito pelo disposto no art. 18.º da CRP.

3. Limites ao dever de informação do trabalhador

Ao longo deste capítulo referimos que o dever de informação do trabalhador coloca em causa o direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada. De acordo com o princípio da proporcionalidade e nos termos do disposto no art. 18.º da CRP este direito apenas pode ser restringido quando estritamente necessário e no mínimo possível, de modo a salvaguardar não só a própria reserva da intimidade da vida privada, mas também o princípio da igualdade e da não discriminação.

Enquanto o n.º 2 do art. 106.º do CT delimita positivamente o dever de informação do trabalhador, os arts. 17.º, 18.º e 19.º do CT delimitam-no negativamente. Todos constituem limites ao dever de informação do trabalhador, mas enquanto um enfatiza as questões que podem ser reveladas por se mostrarem relevantes à prestação da atividade laboral, os restantes colocam a tónica naqueles aspetos que estão, à partida, proibidos de ser objeto de indagação por parte da entidade empregadora.

Assim, aspetos relacionados com o estado de saúde, gravidez, situações da vida particular e familiar, crenças religiosas e filiação partidária⁵¹, não deverão ser objeto do dever de informação. Isto significa que as perguntas do empregador que versem sobre estes temas são, à partida, ilegítimas, já que versam sobre aspetos que não são relevantes para a prestação da atividade laboral. No entanto, é muito importante esclarecer que, apesar do empregador não poder questionar sobre estes aspetos, o trabalhador ou candidato a emprego pode revelar tais informações espontaneamente.⁵² Neste contexto, caberá à entidade empregadora não divulgar informações, tal como resulta do n.º2 do art. 16.º do CT.

Estes limites impostos pelo direito à reserva da intimidade da vida privada não são, porém, absolutos. Somos levados a questionar se não existem situações que justifiquem que

⁵¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO. *ob. cit.* Págs. 175 e 176.

⁵² SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 232.

o direito à reserva da intimidade da vida privada ceda perante o dever de informação do trabalhador. Em que circunstâncias pode a entidade empregadora ter acesso a informações relativas a estado de saúde, gravidez, crenças religiosas ou filiação sindical? A resposta a esta questão encontra-se nos arts. 17.º, 18.º e 19.º do CT.

3.1. O artigo 17.º do Código do Trabalho

De acordo com o art. 17.º do CT ao empregador encontra-se vedada a possibilidade de obter informações relativas à vida privada, à saúde ou estado de gravidez dos candidatos a emprego ou trabalhadores.

Porém, ao analisarmos o art. 17.º do CT percebemos que as questões que o empregador faça sobre a vida privada, saúde ou estado de gravidez, podem ser consideradas legítimas se se verificarem certos pressupostos.⁵³

Quando falamos da vida privada, as questões serão legítimas se se revelarem “*estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*”. Em relação à saúde ou estado de gravidez, as indagações feitas pelo empregador serão legítimas “*quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*”.

Primordialmente, o art. 17.º do CT diferencia aspetos da vida privada dos aspetos atinentes à saúde ou ao estado de gravidez. Tal diferenciação tem na base a teoria das três esferas. A alínea a) do n.º1 do art. 17.º do CT compreende as situações relacionadas com a esfera privada do candidato a emprego ou trabalhador, isto é, aquelas circunstâncias que podem vir a ser conhecidas se se verificarem interesses superiores, como por exemplo, a necessária avaliação da aptidão do candidato a emprego. Por outro lado, a alínea b) trata dos aspetos atinentes à esfera íntima, ou seja, aquelas situações que não dizem respeito a terceiros e devem ser absolutamente protegidas.⁵⁴

⁵³ GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 17.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, cit Págs. 105 e 106.

⁵⁴ GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 17.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, cit Págs. 106 e 107.

O facto de se tratar de aspetos da esfera privada e de aspetos da esfera íntima faz com que o grau de exigência dos pressupostos para a legitimidade das questões seja distinto. Desde logo, o critério adotado na alínea b) é mais rigoroso. Apenas quando estejam em causa particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional é que a entidade empregadora pode questionar sobre a saúde ou o estado de gravidez. Exige-se uma “*conexão ainda mais estreita entre o relevo da informação e a atividade profissional em questão*”.⁵⁵

Isto significa que, apenas em situações muito excecionais, o empregador terá acesso a este tipo de informação. Falamos, essencialmente, em casos em que a saúde ou o estado de gravidez pode colocar em causa o próprio trabalhador ou terceiros. E tudo isto depende, como é evidente, do tipo de atividade desenvolvida e do posto de trabalho ocupado.⁵⁶

Além da fundamentação escrita e das particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional, as informações intrínsecas à esfera íntima do candidato a emprego ou trabalhador, previstas na alínea b) do art. 17.º do CT, não podem ser prestadas diretamente ao empregador. Nestes casos, é necessária a intermediação de um médico, tal como exige o nº2 da norma legal em análise, que apenas pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Mas nem sempre foi assim. Até 2003, o Código do Trabalho, no seu art. 17.º dispunha o seguinte:

“1. O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2. O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3. O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido ao empregador, ou a quem atue por conta deste, informações de índole pessoal, goza do direito ao controlo dos

⁵⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO. *ob. cit.* Pág. 178.

⁵⁶ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 238. No mesmo sentido, GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 17.º do CT in *Código do Trabalho Anotado, cit.* Págs. 106; LUÍS MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* Pág. 163.

respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

4. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais ao candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.”

Como se pode perceber, o antigo art. 17.º do CT não assegurava uma verdadeira proteção dos dados relativos à saúde ou estado de gravidez, aspetos que, como já vimos, contendem com a esfera íntima do trabalhador, uma vez que “*particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional*” justificavam o acesso direto por parte da entidade empregadora a esse tipo de informações.

As “*particulares exigências*”, tratando-se de um conceito indeterminado, podem ser a desculpa perfeita para que o empregador consiga obter de forma direta e clara informações estritamente privadas que podem servir de fundamento a atos discriminatórios, como a não contratação por estar grávida ou por ter uma doença sexualmente transmissível, por exemplo. A discricionariedade que é dada ao empregador, mediante a falta de concretização do mencionado preceito indeterminado, bem como a obtenção direta da informação por parte do empregador, coloca em causa o princípio da reserva da intimidade da vida privada.

3.1.1. Análise ao Acórdão n.º 306/03 do Tribunal Constitucional

Perante o quadro normativo, o Presidente da República requereu a inconstitucionalidade da 2ª parte do n.º2 do art. 17.º do CT [*quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem*], considerando que há uma clara violação do princípio da proibição do excesso. No **AC. DO TC**⁵⁷ pode ler-se que o direito à reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental, garantido pelo n.º1 do art. 26.º da CRP, pelo que, apesar de poder ceder em detrimento de outros interesses e valores fundamentais, não nos podemos esquecer que se trata de um verdadeiro direito constitucionalmente garantido. Assim, “*tal restrição só seria constitucionalmente*

⁵⁷ **AC. DO TC N.º 306/03**, tirado no proc. 382/03, de 25 de junho de 2003. (Mário Torres); Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

admissível se, entre outros limites, observasse as exigências impostas pelo princípio da proibição do excesso (segunda parte do n.º 2 do artigo 18.º da Constituição), nas suas dimensões de princípio da determinabilidade e princípio da indispensabilidade ou do meio menos restritivo, o que, no caso em apreço, parece muito discutível, atenta, por um lado, a indeterminabilidade que resulta da utilização de conceitos tão vagos como as “particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional”, e, por outro lado, a possibilidade de utilização de meios menos restritivos, como, por exemplo, através do recurso à intervenção de médico que se reservaria o conhecimento de tais dados e só comunicaria ao empregador se o trabalhador ou candidato a emprego estava ou não apto a desempenhar a atividade, tal como, de resto, o Código do Trabalho dispõe no artigo 19.º, n.º 3”.

Considerando anterior jurisprudência do TC⁵⁸ relativamente a normas que previam a realização de exames periódicos de saúde aos trabalhadores para aferir da aptidão para aquela atividade profissional, o TC vem dizer que não há dúvidas que “(i) os dados relativos à saúde ou estado de gravidez do candidato a emprego ou do trabalhador respeitam à intimidade da sua vida privada; (ii) a intromissão nessa esfera íntima ocorre não apenas através da exigência da efetivação de testes e exames médicos, de que trata o artigo 19.º, mas também através da exigência de prestação de informações, prevista no n.º 2 do artigo 17.º; (iii) no contexto desta norma, a prestação das referidas informações por parte do candidato a emprego ou do trabalhador constitui um ónus relativamente à obtenção do emprego ou um verdadeiro dever jurídico de que pode depender a própria manutenção da relação laboral; (iv) tal restrição ao direito fundamental à intimidade da vida privada só será constitucionalmente admissível se observar as exigências impostas pelo princípio da proibição do excesso consagrado na segunda parte do n.º 2 do artigo 18.º da CRP.”

Na perspetiva da indeterminabilidade da expressão em causa, o TC afirma que não há inconstitucionalidade porquanto pequenas especificidades da atividade, independentemente da segurança do trabalhador ou de terceiros, justificam suficientemente o acesso a informações sobre a saúde ou estado de gravidez.

Porém, o mencionado acórdão considera que há uma clara violação do princípio da proporcionalidade na sua vertente do princípio da proibição do excesso. Não é essencial para a entidade empregadora ter acesso direto a este tipo de informações, sendo perfeitamente

⁵⁸ AC. DO TC N.º 368/02, tirado no proc. 577/98, de 25 de setembro de 2002 (Artur Maurício); disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

viável adotar uma solução idêntica à disposta no n.º1 do art. 19.º do CT. Para a finalidade que se pretende obter, esta solução é menos restritiva e capaz de cumprir todos os objetivos, bastando informar a entidade empregadora sobre a aptidão ou não aptidão do trabalhador ou candidato a emprego.

Por tudo isto, o TC considerou inconstitucional o preceito constante do n.º2 do art. 17.º do CT, “*na medida em que permite o acesso direto do empregador a informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato a emprego ou do trabalhador*”⁵⁹, por violação do princípio da proporcionalidade, em concreto, o princípio da proibição do excesso, uma vez que se trata da restrição do direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada.

Porém, as declarações de voto existentes no mencionado acórdão não vão todas no mesmo sentido. Importa, neste contexto, tecer algumas considerações quanto a algumas das opiniões elencadas no acórdão do TC.

3.1.1.1. A perspetiva dos Juizes-Conselheiros

Alguns Juizes-Conselheiros⁶⁰ do TC apontam para a não inconstitucionalidade do preceito em análise. O direito à reserva da intimidade da vida privada não é um direito absoluto admitindo, assim, restrições que se encontram justificadas e que respeitam o núcleo essencial do direito fundamental, porquanto se exige uma fundamentação escrita. Na perspetiva do Juiz-conselheiro BENJAMIM SILVA RODRIGUES, a questão reside na distinção do âmbito material do art. 17.º e do art.º 19, ambos do CT⁶¹. Enquanto o art. 19.º do CT contempla o poder de o empregador exigir a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, quando previsto em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o art. 17.º do CT apenas configura o poder de exigir informações relativas à saúde ou estado de gravidez, “*quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem*”. Assim, o acesso direto por parte da entidade empregadora a este tipo de informações não viola o princípio da proibição do excesso, já que se considera a restrição proporcional e necessária, em virtude do imprescindível respeito pelo núcleo essencial de

⁵⁹ Cfr. AC. DO TC N.º 368/02, *cit.*

⁶⁰ CARLOS PAMPLONA DE OLIVEIRA e BENJAMIN SILVA RODRIGUES.

⁶¹ No mesmo sentido, a Juiz-Conselheira MARIA DOS PRAZERES PIZARRO BELEZA.

interesses constitucionalmente protegidos, nomeadamente, a autonomia privada. Conclui o Juiz-Conselheiro que estas informações são necessárias para aferir da aptidão do trabalhador, devendo este responder em virtude do dever da boa-fé imposto pelo art. 227.º do CC podendo, no entanto, recusar fazê-lo quando questionado ilegitimamente.

Por outro lado, uma parte dos Juizes-Conselheiros colhe a inconstitucionalidade do preceito em análise, mas com algumas diferenças relativamente à decisão do próprio TC. Neste âmbito são alguns os nomes que se destacam, desde Mário José de Araújo Torres, Paulo Mota Pinto a Bravo Serra e Maria Fernanda Palma.

Desde logo, MÁRIO TORRES considera que, independentemente da intermediação do médico, o preceito em análise viola o disposto no n.º2 do art. 18.º da CRP. A restrição ao direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada permitida pelo art. 17.º do CT vai além das intromissões permitidas por conta da proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros e, por isso mesmo, os motivos justificativos da restrição deveriam estar determinados na própria norma. Nesta perspetiva, isso não acontece e, como tal, o preceito em análise deve ser inconstitucional por conta da sua indeterminabilidade. No mesmo sentido, vai o pensamento de MARIA FERNANDA PALMA que considera a indeterminabilidade fundamento suficiente para a declaração de inconstitucionalidade, porquanto se trata de uma restrição desproporcionada capaz de colocar o trabalhador ou candidato a emprego numa posição ainda mais frágil e de propiciar as condições necessárias para a discriminação, por exemplo, pelo facto de a mulher estar grávida ou de o trabalhador/candidato a emprego ser portador de uma determinada doença.

A perspetiva do Juiz-Conselheiro BRAVO SERRA distingue a aplicação do preceito ao trabalhador e ao candidato a emprego. A violação do princípio da proibição do excesso apenas se verifica quando em causa está a pessoa do trabalhador. Se o trabalhador opta por não responder quando inquirido sobre aspetos relativos à sua saúde ou estado de gravidez, pode incorrer numa infração disciplinar, o que não se afigura proporcional considerando que aquilo que se pretende aferir é apenas a aptidão do trabalhador para aquela atividade profissional. A única forma de acautelar esta desproporcionalidade é através da intervenção de um médico. Por outro lado, o candidato a emprego não se encontra numa posição tão vulnerável uma vez que, o candidato pode recusar responder sem incorrer numa infração disciplinar.

Por fim, mas não menos importante, resta-me mencionar a perspectiva do Juiz-Conselheiro PAULO MOTA PINTO. Neste caso, a divisão é feita em termos distintos da anterior. Aqui, diferencia-se, essencialmente, as informações sobre o estado de saúde das informações sobre o estado de gravidez. Relativamente ao estado de saúde PAULO MOTA PINTO concorda com a decisão do tribunal em considerar inconstitucional o preceito em análise por violação do princípio da proibição do excesso, embora para o candidato a emprego tal exigência se tenha como um ónus para a obtenção do emprego e, para o trabalhador, se trate de um verdadeiro dever jurídico. Já no que diz respeito à exigência de informações relativas ao estado de gravidez o Juiz-Conselheiro aqui em causa é mais crítico. Na medida em que a expressão utilizada no n.º2 do art. 17.º do CT vai para além da segurança e saúde da trabalhadora ou de terceiros, permitindo ao empregador o acesso a informações sobre um estado não patológico, as “particulares exigências” constituem um fundamento excessivamente amplo permitindo, essencialmente, discriminações em razão do género. Por isso, nesta perspectiva, é de considerar inconstitucional o n.º2 do art. 17.º do CT porquanto não são de admitir informações sobre o estado de gravidez quer não tenham como fundamento a proteção e segurança da trabalhadora grávida ou de terceiros. Por outro lado, PAULO MOTA PINTO considera desprovido de sentido a inconstitucionalidade em virtude do acesso direto pela entidade empregadora a este tipo de informações, não só por se tratar de uma situação que carece de proteção e que, mais cedo ou mais tarde, sai da esfera da intimidade da vida privada, mas também porque a resposta por parte do médico confirmando a ineptidão não acautela verdadeiramente a reserva da intimidade da vida privada, acabando por denunciar a situação. Assim, na medida daquilo que é permitido [apenas com fundamento na segurança e saúde] a entidade empregadora pode aceder diretamente a informações sobre o estado de gravidez.

3.1.1.2. A posição adotada

Apesar da inconstitucionalidade do preceito contido no n.º2 do art. 17.º do CT, as opiniões dos Juízes-Conselheiros, tal como vimos, divergem nos mais diversos pormenores. Considerando todas elas, somos aqui levados a adotar uma posição quanto ao assunto.

Em termos gerais importa perceber que aqui, apenas se levará em conta, a (in)constitucionalidade do preceito nos termos pedidos pelo Presidente de República e,

portanto, analisando a sua (in)determinabilidade e eventual violação do princípio da proporcionalidade, na vertente do princípio da proibição do excesso.

Em primeira análise, cumpre-nos alvitar sobre a eventual indeterminabilidade, parecendo-nos correto, tal como na perspectiva de PAULO MOTA PINTO, distinguir os aspetos relacionados com o estado de saúde dos aspetos relacionados com o estado de gravidez, nomeadamente quanto à questão da indeterminabilidade do preceito em análise.

Relativamente ao estado de saúde, “*particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional*” revelam-se pertinentes para a entidade empregadora, porquanto esta tem necessidade de aferir da aptidão do trabalhador ou candidato a emprego, independentemente da segurança e saúde do trabalhador ou terceiro. Se a entidade empregadora pretende contratar alguém para exercer uma atividade profissional que exige muita destreza das mãos, porquanto o trabalhador será teclista/pianista de uma determinada banda, além do fundamento da proteção e segurança do trabalhador, faz sentido que a entidade empregadora funde as suas questões relativamente ao estado de saúde em particulares exigências da atividade profissional, nomeadamente, sobre doenças degenerativas que impeçam a perfeita mobilidade das mãos.

Assim, quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o exijam, pode o empregador questionar sobre o estado de saúde do candidato a emprego ou do trabalhador, com vista a proteção de interesses fundamentais inerentes à própria entidade empregadora, nomeadamente, a livre iniciativa privada na sua vertente da liberdade económica.

Neste ponto, a minha posição coincide com a do TC e, por isso, não consideraria inconstitucional o preceito em análise, quando em causa está o estado de saúde, por avaliar como suficientes para justificar o acesso a tais informações as particulares exigências inerentes à atividade profissional.

Quanto a informações relativas ao estado de gravidez, a situação parece-me ligeiramente diferente. Também aqui vou ao encontro da perspectiva de PAULO MOTA PINTO. Neste ponto o legislador deve ser mais cuidadoso. A proteção do estado de gravidez bem como da maternidade constitui um direito fundamental, nos termos do n.º3 do artigo 68.º da CRP. Como já há muito se apregoa, a gravidez não é uma doença, não corresponde a nenhum estado patológico. Nestes casos, o fundamento da proteção e segurança da trabalhadora e de terceiros é o único capaz de justificar o acesso a este tipo de informações. Permitir à entidade

empregadora obter informações quanto ao estado de gravidez da candidata a emprego ou trabalhadora quando particulares exigências assim o justifiquem é demasiadamente amplo oferecendo ao empregador mecanismos subtis de discriminação em razão do gênero. É esta a perspectiva adotada por MÁRIO JOSÉ DE ARAÚJO TORRES, embora a adotemos apenas quanto ao estado de gravidez. “*O caráter vago e indeterminado da expressão [...] possibilita intromissões na intimidade da vida privada do trabalhador ou do candidato a emprego, a par de outros hipotéticos fundamentos constitucionalmente relevantes, em motivos não constitucionalmente atendíveis*”.⁶²

Assim, a nossa opinião afasta-se da decisão do TC, pelo que consideramos inconstitucional a expressão “*quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem*” quando direcionado ao estado de gravidez, por se revelar um preceito demasiado amplo e indeterminado.

De salientar que, apesar de considerar a expressão demasiadamente ampla, considero que poderá existir um outro fundamento capaz de legitimar este tipo de questões. Falo, desde logo, nas situações em que a gravidez impossibilite objetivamente a prestação da atividade laboral. Nestes casos, a entidade empregadora, na nossa opinião, pode questionar sobre o estado de gravidez.

Referimo-nos a situações em que, independentemente da proteção e segurança da trabalhadora e de terceiros, há um fator que impossibilita a contratação e conseqüente execução do contrato de trabalho por parte de uma trabalhadora grávida. Por exemplo, quando se pretende contratar alguém para representar um papel de ficção que não envolve uma gravidez, muito pelo contrário, trata-se de uma série que aborda a anorexia e cuja protagonista, por conta do objetivo da série, deve ser uma pessoa magra que, durante aquele período, não deve aumentar de peso. Por conta da gravidez é normal que a trabalhadora grávida aumente o seu peso pelo que estamos aqui perante uma impossibilidade objetiva da prestação da atividade laboral.

Claro que muitos irão considerar que a impossibilidade objetiva da prestação da atividade integra o conceito de “*particulares exigências*”. Não desminto. É certo que o conceito se inclui nas “*particulares exigências*”, assim como muitos outros o integrariam, precisamente por ser muito amplo. A impossibilidade objetiva da prestação da atividade laboral determina e concretiza as situações em que a entidade empregadora pode questionar

⁶² Cfr. AC. DO TC N.º 306/03, *cit.* No mesmo sentido, a Juiz-Conselheira MARIA FERNANDA PALMA.

sobre a gravidez. É importante frisar que “particulares exigências” iriam permitir a eliminação da trabalhadora grávida do processo de seleção, ainda que não existisse uma impossibilidade objetiva da prestação da atividade laboral e ainda que não estivesse em causa qualquer problema atinente à proteção e saúde da trabalhadora e de terceiros.

Em segundo plano, a questão coloca-se com o acesso direto do empregador a informações sobre o estado de saúde e estado de gravidez ou se, por outro lado, deve o médico intervir concluindo apenas pela aptidão ou não aptidão do trabalhador ou candidato a emprego.

No que respeita ao trabalhador e considerando as informações sobre o estado de saúde a nossa opinião cruza-se com a do Juiz-Conselheiro BRAVO SERRA. A intermediação de um médico, no decurso da relação laboral, é o único meio capaz de assegurar suficientemente a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. Se assim não fosse, seria muito fácil para a entidade empregadora não renovar um contrato de trabalho por saber que uma trabalhadora se encontra na fase inicial de uma determinada doença oncológica. Ora, dando conhecimento ao médico da situação e não estando em causa a proteção e segurança da trabalhadora ou de terceiros, o médico declarará a sua aptidão para o exercício da atividade profissional e, deste modo, a entidade empregadora não obterá informações que poderiam resultar na resolução do contrato com base num fator discriminatório. A intervenção do médico é também essencial para equilibrar a relação laboral que, como todos sabemos, é claramente desigual por conta da subordinação jurídica e, muitas vezes, dependência económica. Neste sentido, e é aqui que nos aproximamos de BRAVO SERRA, se o trabalhador fosse questionado sobre o seu estado de saúde diretamente pela entidade empregadora e se recusasse a responder, a entidade empregadora podia facilmente considerar violação de um dever de lealdade e cooperação, dando origem a uma infração disciplinar. Como nos parece evidente, tal sanção não se reputa proporcional analisando os interesses e princípios fundamentais em causa. Os interesses da entidade empregadora, neste ponto, não se sobrepõem ao núcleo essencial da reserva da intimidade da vida privada, pelo que se revela excessiva a sanção que o trabalhador poderia ter em virtude de estar obrigado a revelar informações à sua entidade empregadora que pudessem fundamentar uma atitude discriminatória. A solução viável é, então, a intermediação do médico, que analisando o estado de saúde do trabalhador conclui pela mera aptidão ou não aptidão do trabalhador,

protegendo-o de atos discriminatórios, como por exemplo, o despedimento por ter uma doença socialmente mal tolerada.

Quanto ao estado de gravidez, consideramos que a situação é mais delicada. É evidente que, a gravidez quando já num estado avançado é clara às pessoas que rodeiam a trabalhadora, incluindo à entidade empregadora. Além do mais, a gravidez é um estado que carece de proteção, desde logo, nos termos do n.º3 do art. 68.º da CRP, como já se referiu, pelo que, mais cedo ou mais tarde, terá de ser do conhecimento do empregador acabando por sair da esfera íntima da trabalhadora grávida. Sucede que, mesmo assim, é importante que a entidade empregadora não tenha acesso direto a este tipo de informações, pelo menos, numa fase precoce. Se estamos perante um contrato de trabalho a termo cuja renovação se aproxima e a trabalhadora descobre que está grávida, é normal que queira manter esse aspeto privado com receio de perder o emprego. A única forma é através da intervenção do médico, que avalia a aptidão da trabalhadora considerando não só o estado de gravidez, mas também o estado de saúde, podendo concluir pela aptidão da trabalhadora independentemente da gravidez. Se assim não fosse, a entidade empregadora veria na gravidez um motivo, embora ilegítimo, para não proceder à renovação do contrato. Mais uma vez se conclui pela necessidade de intervenção do médico para salvaguarda da intimidade da vida privada da trabalhadora.

Assim, concluo pela inconstitucionalidade do preceito em análise, na perspetiva do trabalhador, por violação do princípio da proibição do excesso.

Por fim, é muito difícil concordar com a declaração de inconstitucionalidade do TC, por violação do princípio da proibição do excesso, na medida em que as informações sobre o estado de saúde e estado de gravidez devem, na fase pré-contratual, ser prestadas a um médico.

A utopia seria, realmente, a prestação destas informações a um médico, com o objetivo de preservar a reserva da intimidade da vida privada e, simultaneamente, prevenindo atos discriminatórios em razão do género, ou por conta de uma determinada doença com carácter pejorativo. Porém, a solução não parece viável por falta de praticidade. Se todas as vezes que uma determinada empresa decidisse contratar alguém, tivesse de assegurar a presença de um médico para concluir pela aptidão ou não aptidão do candidato a emprego, os custos seriam demasiadamente elevados e desproporcionais, considerando que, muitas das vezes, para se selecionar uma pessoa, são ouvidos dezenas ou centenas de

candidatos. Por este motivo, não considero que o candidato a emprego deva prestar este tipo de informações a um médico.

A alternativa seria a prestação de informações diretamente à entidade empregadora mas, é evidente que, a intimidade da vida privada do candidato a emprego será invadida por questões realizadas pelo empregador, questões que podem incidir sobre o estado de saúde ou o estado de gravidez. Ora, não estando o candidato a emprego adstrito aos deveres de cooperação e lealdade, quando questionado sobre estes aspetos, ele pode recusar-se a responder⁶³ sem qualquer tipo de sanção disciplinar associada, embora o silêncio possa denunciar a situação e prejudicar o processo de seleção do candidato a emprego.

Facilmente percebemos que, o direito à reserva da intimidade da vida privada não se encontra verdadeiramente protegido quando tais informações sejam prestadas diretamente à entidade empregadora, no entanto, é demasiado oneroso obrigar o empregador a dispor de um médico em todas as entrevistas de emprego, considerando os processos de seleção que atualmente existem.⁶⁴

Assim, não concordo com a decisão de inconstitucionalidade do TC por violação do princípio da proibição do excesso, quanto às informações relativas ao estado de saúde e estado de gravidez, quando em causa está o candidato a emprego.

Porém, a prestação de informações diretamente ao empregador, não é uma solução satisfatória, porquanto, como já vimos, não é suficiente para acautelar o núcleo essencial da reserva da intimidade da vida privada.

Na nossa ótica, a melhor resposta a este conflito de interesses, passa pelo período experimental. De acordo com o n.º1 do art. 111.º do CT, “*o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção*”. Nesta fase qualquer das partes pode, livremente, denunciar o contrato, sem qualquer necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa. Durante este período, a entidade empregadora, caso verifique que o agora trabalhador não se encontra a desempenhar a atividade profissional com o desempenho esperado, pode solicitar a intervenção do médico para averiguar da aptidão ou não aptidão do trabalhador.

⁶³ Logo aqui se levanta a questão da suficiência do direito ao silêncio para acautelar verdadeiramente esta situação. Assim, surge a possibilidade de um eventual direito à mentira. Poderá o candidato a emprego, para garantir o seu lugar, mentir sobre o seu estado de saúde ou sobre o seu estado de gravidez? Não iremos aprofundar a questão neste ponto, uma vez que será objeto de análise própria num capítulo mais à frente.

⁶⁴ Falamos em processos de seleção que envolvem entrevistas a dezenas ou centenas de pessoas diferentes e, muitas das vezes, por mecanismos que permitem a comunicação à distância.

Caso o médico conclua pela inaptidão, pode o empregador denunciar o contrato sem qualquer invocação de justa causa. As entrevistas de emprego e o processo de seleção passam por perceber se o candidato a emprego apresenta as competências necessárias para o desempenho da atividade profissional, não fundando a decisão em qualquer aspeto relacionado com o estado de saúde ou com o estado de gravidez, fatores que, geralmente, estão associados a atos discriminatórios. Numa fase posterior, isto é, no período experimental, tendo o empregador dúvidas quanto às capacidades do trabalhador, pode sujeitá-lo a uma consulta médica com o intuito de avaliar a sua aptidão, com a vantagem de poder denunciar o contrato sem qualquer invocação de justa causa.

Assim, estar-se-á a preservar a reserva da intimidade da vida privada do candidato a emprego e, simultaneamente, a permitir que a entidade empregadora não dispense meios desnecessários para averiguar da aptidão do candidato a emprego, assegurando concomitantemente os interesses fundamentais do empregador.

3.2. O artigo 18.º do Código do Trabalho

Nos termos do n.º 14 do art 4.º do RGPD os dados biométricos correspondem a *“dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas ou fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa singular que permitam ou confirmem a identificação única dessa pessoa singular, nomeadamente imagens faciais ou dados dactiloscópicos”*.

De acordo com o legislador trabalhista a entidade empregadora só pode tratar dados biométricos, considerados necessários, adequados e proporcionais aos objetivos. A Lei 58/2019, que assegura a execução do RGPD vai mais longe afirmando, no n.º6 do art. 28.º, que *“o tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acesso às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados”*. De acordo com o disposto no art. 18.º do CT os dados biométricos só podem ser mantidos durante o período necessário para a realização das finalidades do tratamento devendo, posteriormente, ser destruídos.

Através destes mecanismos, a entidade empregadora consegue obter dados que permitem identificar o trabalhador, com uma margem de erro bastante pequena. Estes dados contendem, muitas das vezes, com aspetos da vida privada do trabalhador havendo métodos que, por vezes, se revelam demasiado intrusivos e desproporcionais ao objetivo que se pretende alcançar.⁶⁵ A CNPD já se pronunciou várias vezes⁶⁶ sobre este tema defendendo que, relativamente ao tratamento de dados biométricos deveriam ser tidos em conta: “(a) a reserva da vida privada; (b) a adequação, pertinência e não-excessividade dos dados; (c) a legitimidade do responsável; (d) a notificação à CNPD; (e) a informação relativamente a esse tratamento; (f) a não-utilização dos dados biométricos para finalidade diversa da que determina a recolha; (g) o acesso aos titulares dos dados, a retificação e a oposição.”⁶⁷

Apesar de se tratar de um aspeto que contende diretamente com o direito à reserva da intimidade da vida privada e de uma situação em que este direito fundamental acaba por ceder [na medida do necessário], não é o tema que pretendemos enfatizar, porquanto não se relaciona diretamente com o dever de informação do trabalhador, pelo que não será objeto de desenvolvimento.

O tema dos dados biométricos releva apenas para compreendermos que o direito à reserva da intimidade da vida privada não é absoluto. Este direito fundamental pode ter de ceder para salvaguardar interesses fundamentais da entidade empregadora, levando sempre em conta, como é óbvio, o princípio da proporcionalidade em todas as suas acessões.

3.3. O artigo 19.º do Código do Trabalho

O art. 19.º do CT trata de outro método de que o empregador se pode socorrer para obter informações sobre o trabalhador: testes e exames médicos. No entanto, a utilização deste método é excecional. Em regra, tal como refere o nº1 do art. 19.º do CT, a entidade

⁶⁵ Veja-se o caso mediático da empresa Three Square Market, dos Estados Unidos, que decidiu implementar um microchip nos trabalhadores, não só para controlo de assiduidade, mas também para controlo de idas à casa de banho, compra de comida ou refeições na empresa... o meio utilizado parece bastante intrusivo, considerando o controlo excessivo e as questões que podem surgir a nível de saúde, quando do outro lado o interesse do empregador poderia ser acautelado por outro meio suficientemente idóneo e menos restritivo. Para mais desenvolvimentos, veja-se **MAGGIE ASTOR**, “Microship Implants for Employees? One Company Says Yes”, New York Times, 2017. Disponível em <https://www.nytimes.com/2017/07/25/technology/microchips-wisconsin-company-employees.html> (25.05.2023).

⁶⁶ Nomeadamente no **PARECER DE 26 DE FEVEREIRO DE 2004**. Disponível em <https://www.cnpd.pt/media/uqunywgn/principios-biom-assiduidade-acesso.pdf>. (25.05.2023).

⁶⁷ **GUILHERME MACHADO DRAY**, Anotação ao art. 18.º do CT in *Código do Trabalho anotado*, cit. Pág. 111.

empregadora não pode exigir a realização de testes ou exames médicos ao candidato a emprego ou trabalhador, porquanto se trata de uma categoria de dados sensíveis⁶⁸. No entanto, e tal como acontece no âmbito do art.17.º do CT, esta regra admite exceções. Desde logo, no n.º1 do art. 19.º podemos ler que a entidade empregadora não pode exigir a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, “*salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação*”.⁶⁹

Nas palavras de JOANA VASCONCELOS⁷⁰ “*justificada [...] a necessidade de realização de testes e exames médicos ou da prestação de informações relativas ao estado de saúde, o CT regula o procedimento a observar [...], o qual exprime um desígnio de adequação e de proporcionalidade da compressão que implicam para a intimidade da vida privada do trabalhador*”.

Assim, são admitidas restrições à reserva da intimidade da vida privada verificados os dois requisitos cumulativos previstos no n.º1 do art. 19.º do CT.

Por outro lado, há uma referência específica ao estado de gravidez, nomeadamente, à exigência de testes ou exames que confirmem [ou não] esse estado de graça. O n.º2 do art. 19.º proíbe a entidade empregadora de, em qualquer circunstância, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

Assim, enquanto no n.º1 do art 19.º do CT temos uma proibição relativa, podendo ceder nas circunstâncias supra descritas, no n.º2 do art. 19.º do CT encontramos uma proibição absoluta. Em caso algum a entidade empregadora pode exigir à candidata a emprego ou trabalhadora um teste um exame de gravidez.⁷¹

Ao contrário do que sucede com o art.17.º do CT, o art. 19.º revela-se bastante claro quanto àquilo que pretende transmitir, tratando-se de um preceito absolutamente imperativo

⁶⁸ Cfr. artigo 9.º do RGPD.

⁶⁹ Cfr. **AC. DO STJ**, tirado no proc. 07S3793, de 24 de setembro de 2008 (Mário Pereira); Trata-se de uma situação em que a reserva da intimidade da vida privada teve de ceder perante os interesses da entidade empregadora, porquanto a profissão em causa [cozinheiro] implica um cuidado de higiene acrescido, sendo bastante pertinente saber se o trabalhador possui alguma doença infecciosa. No caso concreto, o trabalhador era portador de HIV. Disponível em www.dgsi.pt.

⁷⁰ **JOANA VASCONCELOS**, “Testes e exames médicos ao trabalhador”, *Prontuário do Direito do Trabalho I* – 2016. Pág. 98.

⁷¹ **TERESA COELHO MOREIRA**, *Direito do Trabalho na Era Digital*, cit. Pág.236.

*“que não admite derrogação em contrário, em nome do personalismo ético, da dignidade da pessoa humana e da proteção da natalidade”.*⁷²

De acordo com o artigo 9.º do RGPD, os dados relativos à saúde do trabalhador podem ser tratados se estes tiverem consentido explicitamente no tratamento dos mencionados dados⁷³, mas essencialmente e mais importante, *“se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou a gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-Membros ou por força de um contrato com um profissional de saúde, sob reserva das condições e garantias previstas no n.º3”*. Este n.º3 estabelece que os dados tratados com fundamento na alínea acima transcrita devem sê-lo por um profissional sujeito à obrigação de sigilo.

O n.º3 do art. 19.º do CT prevê esta mesma situação estatuindo que o médico apenas pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador se encontra ou não apto ao exercício da atividade profissional. No entanto, nem sempre foi assim. No Código do Trabalho de 2003, no n.º3 do art. 19.º podia ler-se:

“3 – O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.”

A CNPD⁷⁴ veio considerar, e bem, que a intrusão à vida privada do trabalhador, nestes termos, era excessiva. O consentimento do trabalhador, no âmbito da relação laboral, é sempre duvidoso. A relação laboral é caracterizada pela relação de poder que a entidade empregadora exerce sobre o trabalhador, o que leva a questionar a bondade deste consentimento por parte do trabalhador. O consentimento do trabalhador no âmbito da relação laboral não é inteiramente livre, mas antes condicionado em virtude da subordinação

⁷² GUILHERME MACHADO DRAY, Anotação ao artigo 14.º do CT in *Código do Trabalho Anotado*, cit. Pág. 113.

⁷³ O consentimento do trabalhador é sempre questionável, uma vez que a entidade empregadora exerce sobre ele um poder diretivo existindo subordinação jurídica e, muitas vezes, dependência económica. O consentimento do trabalhador, por conta de todas estas situações, pode não se revelar verdadeiramente livre.

⁷⁴ PARECER N.º CNPD_8/2003, de 20 de maio de 2003. Disponível em http://bdjur.almedina.net/juris.php?field=node_id&value=1110396. (25.05.2023).

jurídica e, muitas vezes, dependência económica. Assim, refere o parecer da CNPD que *“deveria ser eliminada qualquer possibilidade de a entidade empregadora ter acesso a dados relativos a testes ou exames médicos, não se apresentando a autorização escrita do trabalhador como «consentimento livre»”*.

Os vários testes e exames médicos que poderão ser objeto do dever de informação do trabalhador, nomeadamente, testes para controlo de estupefacientes ou de álcool, serão analisados em sede própria, pelo que aqui não iremos dar seguimento ao respetivo tema.

O que importa reter deste ponto é que, em regra, a exigência de realização de testes ou exames médicos é proibida, pelo que o art. 19.º do CT constitui um verdadeiro limite ao dever de informação. Apenas em casos muito excecionais, cumprindo as circunstâncias ou requisitos do art. 19.º do CT, é que o direito à reserva da intimidade da vida privada acaba por ceder perante os interesses da entidade empregadora.

CAPÍTULO III - MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO E A SUA ADMISSIBILIDADE

1. Métodos de investigação do empregador

Apesar do trabalhador ter o dever de informar espontaneamente o empregador sobre os aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nos termos em que já analisamos no capítulo anterior, a entidade empregadora detém o ónus de autoinformação, ou seja, sobre ela recai o ónus de obter informações que considere relevantes para a sua vontade de contratar. É a entidade empregadora quem tem o interesse em contratar a pessoa mais apta a desempenhar aquela atividade profissional. Para reunir tais informações, o empregador dispõe de vários métodos de investigação: questionar ou indagar diretamente o candidato a emprego ou trabalhador, questionários escritos, testes psicológicos, testes e exames médicos em geral, testes para controlo do consumo de estupefacientes e de álcool, testes genéticos, testes e exames de gravidez, provas grafológicas e, por fim, o polígrafo.⁷⁵

Apesar de estes mecanismos se encontrarem à disposição do empregador, este ónus de autoinformação não justifica todas as diligências. Desde logo, *“por razões que se prendem com os próprios mecanismos de investigação utilizados, mas também por razões que dizem respeito ao tipo ou conteúdo da informação que o empregador pretende recolher através desses mecanismos”*.⁷⁶

Como, aliás, já dissemos, a formulação de questões deve ser preferida em relação aos demais métodos, respeitando sempre os limites que mencionamos no capítulo anterior. A reserva da intimidade da vida privada não pode ceder perante toda e qualquer indagação da entidade empregadora. Há que respeitar os respetivos limites.

Por outro lado, o candidato a emprego ou trabalhador devem ser informados dos métodos de investigação a que vão ser sujeitos, sendo que a sua utilização depende do seu consentimento. Mais ainda, não só a utilização depende do consentimento, como o fim a que se destina a utilização de determinado método deve ser comunicada, por forma a garantir um consentimento informado. Assim, e seguindo o exemplo de SARA COSTA

⁷⁵ Neste sentido, LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*. Universidade do Minho, Escola de Direito. 2014.

⁷⁶ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 222.

APOSTOLIDES⁷⁷, se se pretende realizar um exame médico para despistar doenças infetocontagiosas, a mesma amostra não pode ser utilizada para outro fim.

No entanto, o Código do Trabalho não apresenta nenhuma norma que trate destas questões. Mas, importa compreender que toda a fase de recrutamento, a execução do contrato e até mesmo a sua cessação, se regem pelo princípio da boa-fé, tal como resulta do disposto nos arts. 102.º, 126.º do CT.

Neste sentido, resta-nos refletir sobre os métodos de investigação que a entidade empregadora dispõe para obter informações sobre o trabalhador.

2. Indagações pelo empregador e a sua admissibilidade

Sendo a formulação de questões o principal método utilizado pelo empregador, importa fazer, sobre ele, uma pequena análise. A legitimidade deste mecanismo não é colocada em causa, devendo até ser preferido em relação aos demais.

No entanto, são vários os problemas que se podem levantar quanto ao conteúdo das questões feitas pelo empregador. Não há obstáculos quando as indagações dizem respeito à esfera pública do trabalhador.⁷⁸ Será controverso, contudo, quando a informação que se pretende obter com a utilização deste método contenda com a esfera íntima do [candidato a] trabalhador.

O n.º 2 do art. 106.º do CT, já analisado em sede própria, afirma que o trabalhador deve informar sobre os aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral. Por uma questão de lógica, o preceito aplica-se às situações em que a entidade empregadora faz questões ao trabalhador e este só tem de responder a questões que sejam “*sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral*”, nos termos já analisados. A indagação sobre assuntos que vão para além desta relevância é ilegítima.⁷⁹

Como vimos a propósito dos limites ao dever de informação, questões sobre a vida privada, estado de saúde ou estado de gravidez são, em regra, proibidas. Tal como refere

⁷⁷ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 265.

⁷⁸ No entanto, iremos ver que o acesso aos antecedentes criminais, apesar de considerarmos que integra a esfera pública do trabalhador ou candidato a emprego, obedece a determinadas regras.

⁷⁹ Neste sentido, veja-se o **AC. DO TRL**, tirado no proc. 4635/11.8TTLSB.L1-4, de 18 de abril de 2012 (José Eduardo Sapateiro). Disponível em www.dgis.pt. O acórdão conclui que o dever de informação “*tem um conteúdo essencialmente funcional (porque respeitante a «aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral»)*”.

SARA COSTA APOSTOLIDES⁸⁰, “*o que está em causa no dever de informação do trabalhador são apenas os aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral e não todos os aspetos relevantes para a formação da vontade contratual do empregador*”.

2.1. Indagações legítimas sobre o estado de saúde e estado de gravidez

Tal como já vimos, o art. 17.º do CT consagra a proibição do empregador exigir do candidato a emprego ou trabalhador informações sobre a sua saúde ou estado de gravidez. No entanto, e nos termos do mencionado preceito legal, as questões são legítimas quando o seu fundamento corresponde a “*particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional*”, quando seja “*fornecida por escrito a respetiva fundamentação*” e quando tais informações são prestadas a um médico que apenas aprecia da aptidão ou não aptidão do candidato a emprego ou trabalhador.

Considerando a posição por nós adotada, relativamente ao estado de saúde do trabalhador ou candidato a emprego são legítimas questões que se fundem nas “*particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional*”. Se contratamos alguém para exercer funções de analista de sangue num laboratório, é normal que se questione, logo na fase de recrutamento, sobre doenças infectocontagiosas, como por exemplo, a SIDA.⁸¹ Do mesmo modo, para renovação do contrato de trabalho, é legítimo o empregador questionar o trabalhador sobre o seu estado de saúde, mediante a intervenção de médico. Se, por exemplo, pretendo renovar o contrato de trabalho de um teclista/pianista de uma banda, é normal que se questione sobre doenças degenerativas que impeçam a perfeita mobilidade das mãos. Esta questão está diretamente relacionada com as exigências da profissão e, por isso mesmo, tem-se como legítima.

Por outro lado, quando falamos no estado de gravidez, as perguntas consideradas legítimas são menos frequentes. Em conformidade com a posição por nós adotada, só são de admitir questões com fundamento na proteção e segurança da trabalhadora ou candidata a

⁸⁰ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 225.

⁸¹ E realização de exames para despiste de qualquer doença do género. Exemplo fornecido por SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Págs. 241 e 242.

emprego ou de terceiros. De acordo com DAVID DE OLIVEIRA FESTAS⁸², são exemplos, a trabalhadora grávida que se candidate a um cargo de investigadora nuclear e radiológica.⁸³

2.2. Indagações sobre convicções ideológicas, religiosas e políticas

Como já vimos, o ordenamento jurídico português consagra o princípio fundamental da igualdade no art. 13.º da CRP, pelo que ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever por conta de convicções ideológicas, religiosas e políticas. Desde logo, o n.º3 do art. 41.º do mencionado diploma legal consagra que *“a ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicados por se recusar a responder”*.⁸⁴

Por outro lado, o legislador trabalhista é omissivo quanto ao concreto dever de informação do trabalhador sobre questões ideológicas, religiosas e políticas. Não há uma norma que diretamente aborde estas temáticas, como sucede, por exemplo, relativamente ao estado de saúde e estado de gravidez, apesar do art. 24.º do CT prever a proibição de comportamentos discriminatórios com base nas convicções ideológicas, religiosas e políticas.

Porém, tal como já vimos supra, os preceitos constitucionais vinculam quer entidades públicas, quer entidades privadas, por força do disposto no art. 18.º da CRP. Neste sentido, não há outra conclusão se não a aplicação do n.º3 do art 41.º da CRP ao mundo laboral e, portanto, à generalidade das entidades empregadoras.⁸⁵ Por este motivo, podemos afirmar que, em regra, a entidade empregadora não pode nem deve questionar o trabalhador ou candidato a emprego sobre as suas convicções religiosas.

Não obstante este entendimento, as convicções ideológicas, religiosas e políticas enquadram-se na esfera da vida privada do trabalhador. Assim, a sua proteção acaba por

⁸² DAVID DE OLIVEIRA FESTAS, *ob. cit.* Pág. 413.

⁸³ Sobre este assunto não nos vamos alongar muito, uma vez que já foram feitas as devidas considerações aquando da análise do art. 17.º do CT.

⁸⁴ A este propósito veja-se LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 80.

⁸⁵ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador” in *Boletim da Faculdade de Direito*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004. Págs. 158 e 159. A autora refere que *“ninguém pode ser obrigado a referir qual a sua ideologia, religião ou crenças e estas não podem ter qualquer repercussão no momento da contratação, ou seja, não pode o empregador basear-se nelas para recusar um determinado trabalhador”*.

resultar do disposto no art. 17.º do CT.⁸⁶ No mesmo sentido do disposto na Constituição, em regra, a entidade empregadora não pode obter informações sobre estes temas, porquanto fazem parte da vida privada. Porém, a própria alínea a) do n.º1 do art. 17.º do CT é clara ao afirmar que quando as informações “*sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*”, a entidade empregadora pode ter acesso a aspetos da vida privada, nomeadamente, convicções ideológicas, religiosas e políticas.

Neste contexto, o importante é realçar em que sentido podem as questões sobre estes temas ser legítimas. Se pretendemos contratar alguém para exercer funções de professor de Educação Moral e Religiosa Católica é normal que ao trabalhador se questione sobre a religião que professa, porquanto tal aspeto tem conexão objetiva com a atividade profissional que irá desempenhar. Contudo, de acordo com SARA COSTA APOSTOLIDES⁸⁷, é preciso realçar que só são relevantes os aspetos sobre as convicções ou circunstâncias verdadeiramente imprescindíveis para o exercício da atividade. Assim, por exemplo, quando contratamos alguém para exercer funções num partido político, não vamos questionar sobre a sua orientação ou conduta sexual.

Concluimos, por tudo isto que, via de regra, o candidato a emprego ou trabalhador não tem de informar sobre as suas convicções ideológicas, religiosas e políticas, salvo nas circunstâncias supra descritas, situações em que deve responder com verdade, sob pena de *culpa in contrahendo*, tal como resulta do art. 102.º do CT.

2.3. Indagações sobre os antecedentes criminais

Mais uma vez o legislador trabalhista não fala em concreto sobre o dever de informação do trabalhador ou candidato a emprego quanto aos seus antecedentes criminais. Portanto, a primeira questão que se levanta é perceber se os antecedentes criminais fazem parte da esfera privada ou da esfera pública do candidato a emprego ou trabalhador.

⁸⁶ LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág.81; SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 233 e ss.

⁸⁷ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 247; TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004. Pág. 169.

De acordo com o STJ⁸⁸ “*a intimidade da vida privada, o bom nome e a reputação [...]em nada são afetadas com a revelação do seu passado criminal porque não diz respeito à sua vida pessoal íntima mas sim a uma série de atos que já foram apreciados publicamente em audiências de julgamento.*” O mesmo tribunal afirma ainda que “*o passado criminal de um cidadão, depois de apreciado pelos Tribunais em audiências públicas, saiu da esfera da intimidade da sua vida privada. Não é a sua revelação, pelo arguido, em audiência pública, que vai afetar o seu bom nome e reputação visto que estes bens, constitucionalmente protegidos, já tinham sido afetados pelo próprio titular ao praticar atos criminosos.*”

Assim, considerando que os antecedentes criminais integram a esfera pública⁸⁹ do candidato a emprego ou trabalhador, não podemos aplicar o art. 17.º do CT, tal como fizemos relativamente às convicções ideológicas, religiosas e políticas.

Todavia, estamos cientes que o conhecimento dos antecedentes criminais pode potenciar atos discriminatórios no âmbito da relação contratual e também no processo de seleção do trabalhador, podendo mesmo colocar em causa a função de reintegração do agente na sociedade, tal como resulta do art. 40.º do CP.⁹⁰ Por este motivo, a solução para este problema passa pelo n.º2 do art. 106.º do CT. O trabalhador apenas deve informar sobre os antecedentes criminais quando tais constituam “*aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral*”. Dir-se-á, portanto, que estas informações, em regra, são vedadas ao empregador. Apenas nas circunstâncias já mencionadas é que a entidade empregadora deve ter acesso a este tipo de informações.

Repare-se ainda que, de acordo com a Lei da identificação criminal⁹¹, o conteúdo do registo criminal para efeitos de averiguar da idoneidade da pessoa [candidato a emprego] apenas deve conter “*as decisões de tribunais portugueses vigentes, com exceção das decisões canceladas provisoriamente nos termos do artigo 12.º ou que não devam ser transcritas nos termos do artigo 13.º, bem como a revogação, a anulação ou a extinção da decisão de cancelamento, e ainda as decisões proferidas por tribunais de outro Estado membro ou de Estados terceiros, nas mesmas condições, devendo o requerente especificar*

⁸⁸ AC. DO STJ, tirado no proc. 047354, de 29 de março de 1995 (Amado Gomes). Disponível em www.dgsi.pt.

⁸⁹ No mesmo sentido, LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 83; SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 249. A questão é, no entanto, controversa. PAULA LOURENÇO considera que os antecedentes criminais integram a esfera privada do trabalhador pelo que questionar sobre esta temática corresponde a uma verdadeira ofensa ao direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada. Veja-se, PAULA MEIRA LOURENÇO, “Os deveres de informação no contrato do trabalho” RDES, Lisboa, 2000. Pág. 68.

⁹⁰ TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, cit.* Pág. 171.

⁹¹ Veja-se a LEI N.º 37/2015, de 5 de maio. Disponível em www.pgdl.pt.

a profissão ou atividade a exercer ou a outra finalidade para que o certificado é requerido.” O objetivo é precisamente acautelar o direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada.⁹²

Vejam os um candidato que pretende trabalhar como professor de 1º ciclo. É normal que o candidato a emprego tenha de informar sobre a condenação de crimes contra a autodeterminação sexual ou por maus-tratos. Ou então quando se pretende trabalhar enquanto caixa, mexendo com dinheiro todos os dias, também é normal que o trabalhador deva informar sobre o seu registo criminal quanto a crimes de furto, por exemplo.⁹³

Além destas situações, onde há receio da repetição da prática criminosa, a entidade empregadora também pode questionar sobre os antecedentes penais quando a atividade laboral implique uma especial relação de confiança, como por exemplo, ao contratar alguém para tomar conta dos filhos é normal que se questione sobre a eventual prática de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual.

Compreende-se, por isto mesmo, que a entidade empregadora pode ter acesso aos antecedentes criminais quando estes tenham um conexão objetiva com as funções a desempenhar pelo trabalhador, nos termos do n.º2 do art. 106.º do CT.

2.4. Indagações sobre a orientação e conduta sexual dos trabalhadores

É proibida a discriminação com base na orientação sexual de qualquer cidadão, nos termos do art. 13.º da CRP, mas também do cidadão enquanto trabalhador, nos termos dos arts. 24.º e 25.º do CT.

De acordo com TERESA COELHO MOREIRA⁹⁴, e concordamos, a orientação sexual do candidato a emprego ou trabalhador insere-se na sua esfera íntima e, por se tratar de um direito de personalidade indisponível, não admite limitações voluntárias, nos termos do art. 81.º do CC.

Mais uma vez, o direito do trabalho não acautela particularmente o dever de informação quanto à orientação ou conduta sexual do trabalhador. Para proteger o candidato

⁹² LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 85.

⁹³ Estes exemplos são retirados de PAULA MEIRA LOURENÇO, *cit.* Pág. 69.

⁹⁴ TERESA COELHO MOREIRA, “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador” in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004. Pág. 615.

a emprego ou trabalhador de atos discriminatórios com base na orientação ou conduta sexual, temos de recorrer à proteção geral prevista no n.º2 do art. 106.º do CT. O candidato a emprego ou trabalhador apenas tem de informar a entidade empregadora sobre estes assuntos da sua vida íntima quando tais incidam “*sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral*”.

Então, em regra, a entidade empregadora não pode obter informações sobre a orientação ou conduta sexual do [candidato a] trabalhador, exceto na circunstância acima elencada. É o caso, por exemplo, das chamadas organizações de tendência. Trata-se de organizações que adotam e defendem publicamente uma determinada ideologia. Relativamente às profissões neutras, isto é, aqueles postos de trabalho “*sobre os quais não existe uma relação direta com a ideologia da entidade*”⁹⁵ não há dúvida quanto à ilegitimidade das questões que versem sobre a conduta ou orientação sexual do candidato a emprego ou trabalhador. Por outro lado, em relação aos “*postos de trabalho sobre os quais recai a obrigação de transmitir e difundir a ideologia do centro*”⁹⁶ tem-se entendido que a orientação sexual ou conduta sexual são fatores a considerar e, portanto, pode o candidato ser questionado sobre o tema. Porém, “*não basta ser homossexual, tendo de se ter um comportamento grave e notório que desacredite a ideologia da empresa*”.⁹⁷ Assim, conclui TERESA COELHO MOREIRA⁹⁸ que é preferível a ideia de que a decisão de exclusão de um processo de seleção se funde na conduta sexual e não, propriamente, na orientação sexual do trabalhador.

2.5. Indagações sobre a filiação sindical

Relativamente aos aspetos relacionados com a filiação sindical, o legislador trabalhista, tal como sucede nos casos anteriores, apenas consagra a proibição da discriminação no n.º1 do art. 24.º do CT, não havendo qualquer norma que concretize o dever de informação do trabalhador ou candidato a emprego quanto às informações relativas à filiação sindical.

⁹⁵ TERESA COELHO MOREIRA, “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *cit.* Pág. 626.

⁹⁶ TERESA COELHO MOREIRA, “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *cit.* Pág. 626.

⁹⁷ TERESA COELHO MOREIRA, “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *cit.* Pág. 626.

⁹⁸ TERESA COELHO MOREIRA, “A conduta e a orientação sexuais do trabalhador”, *cit.* Pág. 627.

Não obstante, e tal como já ficou claro nos outros pontos, a solução passa pela aplicação do n.º2 do art. 106.º do CT. Isto significa que, em regra, o trabalhador não terá acesso a este tipo de informações, salvo quando tais coincidam com os “*aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral*”.⁹⁹

O problema, porém, reside no facto de, por vezes, a entidade empregadora possuir um legítimo interesse em conhecer a filiação sindical do candidato a emprego ou trabalhador, porquanto “*tem necessidade da sua parte em saber se deverá processar as deduções salariais relativas ao pagamento das quotas sindicais (art. 458.º do CT).*”¹⁰⁰ Um outro fundamento legítimo da entidade empregadora para obter estas informações consiste em saber se, por conta da filiação sindical, se deve aplicar um determinado instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do art. 496.º do CT.¹⁰¹ Nestes casos, deve-se considerar legítima a pergunta direcionada ao trabalhador que aborde o tema da filiação sindical, mas já não ao candidato a emprego. Isto porque saber se deverá ou não processar as deduções salariais relativas ao pagamento das quotas sindicais ou qual o instrumento de regulamentação coletiva aplicável “*só é legítimo para efeitos de cumprimento do contrato por parte do empregador, e não para efeitos da decisão de contratar*”.¹⁰²

Não obstante, concluímos pela regra da ilegitimidade destas questões, porquanto não dizem respeito a aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, salvo nos termos e com os fundamentos acima elencados.

3. Questionários escritos

Os questionários escritos são outro método de investigação que a entidade empregadora tem ao seu dispor para obter informações do candidato a emprego ou trabalhador, nomeadamente para aferir a aptidão para a atividade profissional em causa.

⁹⁹ Neste sentido, SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 247 e LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 99.

¹⁰⁰ LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 99.

¹⁰¹ Neste sentido, SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 247 e LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 99.

¹⁰² SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 249.

Apesar de nenhuma norma dispor diretamente sobre este método, concordamos com a perspetiva do TRL¹⁰³ quando afirma que o empregador não pode “*no decurso de uma entrevista de seleção ou em questionários escritos, colocar questões que incidam “na sua vida afetiva ou na sua orientação sexual, nas suas convicções políticas, ideológicas ou religiosas, nas suas preferências sindicais, na sua paixão clubista, na sua (atual ou desejada) gravidez, etc.”*”

No âmbito destes questionários escritos, coloca-se a questão de saber se poderá ser admitida a inserção de questões facultativas relativas a aspetos da vida íntima e privada do candidato a emprego ou trabalhador. Apesar de estarmos perante uma limitação voluntária a um direito de personalidade, prevista no n.º2 do art. 81.º do CC, o candidato a emprego, perante a sua desigualdade em relação à entidade empregadora, pode estar constrangido a responder a estes questionários escritos, apesar das questões se considerarem ilegítimas. Se o candidato a emprego ou trabalhador optar por não responder às questões pode ser o suficiente para uma não seleção ou não renovação do contrato, por exemplo. A possibilidade de colocar este tipo de questões em formulários escritos, ainda que facultativas, colocam em causa o direito à reserva da intimidade da vida privada, pelo que não devem ser admitidas e, quando colocadas, devem ser consideradas ilegítimas.

Para concluir concordamos inteiramente com TERESA COELHO MOREIRA¹⁰⁴ quando afirma que “*há certos casos onde, excecionalmente, certas características pessoais podem adquirir relevância, como acontece nas organizações de tendência, secundando o que já se defendeu a propósito das entrevistas, tendo em atenção que a especificidade destes trabalhos permite condicionar o emprego à ausência de fenómenos ou comportamentos na esfera privada que sejam claramente incompatíveis com a objetividade das tarefas. É manifesto que está vedado ao empregador cair num subjetivismo que relacione qualquer dado pertencente à esfera privada do trabalhador com a probabilidade dum eficiente cumprimento da prestação. É necessário ter em atenção um elementar princípio de proporcionalidade que impõe que as perguntas formuladas ao candidato, quando intrusivas da sua vida privada, sejam proporcionais à importância que o aspeto tem para o desempenho normal da atividade. Mas, mais uma vez, há que atender que se trata de situações excecionais e que a regra geral é a da total irrelevância da vida privada do*”

¹⁰³ **AC. DO TRL**, tirado no proc. 4635/11.8TTLSB.L1-4, de 18 de abril de 2012 (José Eduardo Sapateiro). Disponível em www.dsgi.pt.

¹⁰⁴ **TERESA COELHO MOREIRA**, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 188.

trabalhador na valoração da sua aptidão profissional e que, por isso, se o empregador pode realizar questionários para averiguar da capacidade dos candidatos, não pode efetuar perguntas que excedam o necessário para obter este fim, sendo-lhe proibido imiscuir-se na esfera privada destes.”

4. Testes psicológicos

Os testes psicológicos consistem “*na submissão do candidato a um conjunto de estímulos padronizados com o objetivo de comprovar e comparar as reações daquele candidato com outros padrões de resposta anteriormente obtidos na mesma situação experimental*”.¹⁰⁵ Pela própria definição conseguimos compreender que os testes psicológicos não correspondem a uma tentativa de avaliar da saúde do candidato a emprego ou do trabalhador, mas antes de um método capaz de avaliar traços da sua personalidade que se podem revelar [ou não] disruptivos para a realização de determinada atividade laboral. Por este motivo, configuram uma verdadeira intrusão ao direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada do [candidato a] trabalhador.

Assim, compreendemos a posição de SARA COSTA APOSTOLIDES¹⁰⁶ quando afirma que, para aferir da legitimidade deste tipo de testes, não nos devemos reconduzir ao art. 19.º do CT, mas antes ao n.º1 do art. 17.º do CT. Como tal, resulta diretamente do mencionado preceito legal que os testes psicológicos só devem ser admitidos quando estritamente necessários “*e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*”.

Mais uma vez, este método de investigação deve respeitar o princípio da proporcionalidade, restringindo as questões sobre a vida privada ao mínimo possível, devendo estas estar diretamente relacionadas com as características necessárias à prestação da atividade laboral. Tais características psicofísicas devem, inclusive, ser comunicadas previamente ao candidato a emprego por forma a, posteriormente, se conseguir fazer uma comparação entre os resultados obtidos e as características realmente exigidas para o

¹⁰⁵ LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 117.

¹⁰⁶ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 277.

exercício da profissão.¹⁰⁷ TERESA COELHO MOREIRA¹⁰⁸ vai mais longe e afirma ainda que os testes psicológicos só podem ser utilizados quando sejam o único meio para aferir a eventual aptidão do [candidato a] trabalhador.

Apesar de se considerar ilícita a aplicação generalizada dos testes psicológicos, por se traduzirem numa constante intromissão à vida privada das pessoas, em alguns casos podemos considerar a sua admissibilidade, nomeadamente, no caso dos pilotos de aviação e maquinistas de comboios, profissões em que a estabilidade emocional é facilmente colocada à prova.¹⁰⁹

Porém, para que a realização dos testes psicológicos seja considerada legítima TERESA COELHO MOREIRA¹¹⁰ aponta alguns requisitos, com os quais concordamos, que se devem verificar cumpridos. Em primeiro lugar, (a) o [candidato a] trabalhador deve consentir na realização do teste psicológico. Porém, “*muitas vezes este consentimento não é prestado de uma forma livre, atendendo à debilidade económica e jurídica que tem perante o empregador*”. Exige-se que (b) a entidade empregadora comunique quais os testes psicológicos que se vão realizar, os seus objetivos e como se realizará o respetivo procedimento. Mais se diga que (c) a entidade empregadora deve informar sobre as qualidades psicofísicas necessárias à ótima realização da atividade laboral e que (d) os testes psicológicos devem ser realizados por um profissional garantindo a objetividade na análise dos dados obtidos, pelo que a não existência de um vínculo laboral entre a pessoa especializada e o empregador é preferida, por forma a garantir a imparcialidade e o sigilo profissional.

5. Testes e exames médicos

Tal como já referimos¹¹¹ a realização de testes e exames médicos é, em regra, ilegítima, nos termos do art. 19.º do CT. Isto quer dizer que o mencionado preceito legal, tal como afirma JOANA VASCONCELOS¹¹², consagra a “*inadmissibilidade de princípio da*

¹⁰⁷ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 279.

¹⁰⁸ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 192.

¹⁰⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 192.

¹¹⁰ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Págs. 193 e 194.

¹¹¹ Veja-se o disposto no ponto 3.3. do Capítulo II do presente trabalho.

¹¹² JOANA VASCONCELOS, “Testes e exames médicos ao trabalhador”, *ob. cit.* Pág. 97.

imposição pelo empregador, a trabalhador ou a candidato, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, da realização ou da apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas.”

Porém, e tal como temos vindo a considerar nos pontos anteriores, a realização de testes e exames médicos pode ser admitida, desde logo, em situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, quando tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem. A entidade empregadora deve avisar o [candidato a] trabalhador de todos os testes que irão ser realizados e o que fundamenta a realização desses mesmos testes.¹¹³ Salientando que, a fundamentação, tal como exige o art. 19.º do CT, deve ser realizada por escrito. A fundamentação deve enunciar as doenças que se pretende analisar e quais as razões da sua relevância.¹¹⁴

Quanto aos testes e exames médicos admitidos por força da legislação relativa a segurança e saúde, importa realçar a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. No art. 108.º deste diploma legal consagra-se a possibilidade de o empregador *“promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo”*, devendo ser efetuados por médico, como aliás, já o exige o art. 19.º do CT. O n.º3 do art.108.º do CT admite, além de outros, a realização de exames de admissão , antes do início da prestação de trabalho ou, em casos urgentes de contratação, nos 15 dias seguintes.

Independentemente da finalidade que serve de fundamento à realização dos testes e exames médicos, conclui-se por uma tolerância zero *“melhor dizendo, por uma “permissão zero”, quanto a estipulações das partes – as quais serão, não nulas, mas, mais radicalmente, ineficazes, nos termos do art. 121.º, n.º2, do CT, sendo o respetivo conteúdo ipso iure substituído pelo das normas legais imperativas que regulam esta matéria”*.¹¹⁵

Por último, a intervenção do médico deve cingir-se à mera declaração de aptidão do candidato ou do trabalhador, não podendo o médico revelar qualquer informação que obtenha por conta da realização dos exames, sob pena de violação do sigilo profissional e consequentes decisões discriminatórias por parte da entidade empregadora.

¹¹³ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 215.

¹¹⁴ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 265.

¹¹⁵ JOANA VASCONCELOS, “Testes e exames médicos ao trabalhador”, *ob. cit.* Pág. 97.

Assim, concluímos que a realização de exames médicos, apesar de ser, em regra, considerada ilegítima, deve ser ponderada casuisticamente “*tendo em atenção o tipo de dados questionados, o tipo de empresa em questão, o número de trabalhadores e o posto de trabalho em causa, sem estabelecermos princípios gerais rígidos que não admitam exceções*”.¹¹⁶

5.1. Breve análise ao Acórdão n.º 368/02 do Tribunal Constitucional

No Ac. n.º 368/02 do TC, o PR pede a inconstitucionalidade material dos arts. 16.º, 17.º e 19.º constantes do DL 26/94, de 1 de fevereiro que regulava, na altura, a segurança, higiene e saúde no trabalho.

O TC¹¹⁷ resume a questão da inconstitucionalidade em três pontos fundamentais:

- A) *“A existência de “um sistema de indagação inquisitória” e “coerciva” (cfr. artigo 19º) do estado global de saúde de todos os trabalhadores, criando um dever, potencialmente ilimitado, de sujeição à realização de testes ou exames médicos e levando à devassa sistemática do estado de saúde dos trabalhadores ao ponto de pretender quebrar a própria confidencialidade de dados à guarda do médico assistente, ao instituir a “cooperação necessária” deste naquela sistemática e global devassa da vida privada pelo “médico do trabalho”, o que implicaria, em violação do disposto no artigo 18º, nºs 2 e 3 da Constituição, uma “restrição excessiva e desproporcionada” do direito à intimidade da vida privada consignado no artigo 26º da Lei Fundamental;*
- B) *A “criação, em cada empresa, de um verdadeiro banco de dados que engloba informações extremamente precisas e vastas relativamente ao estado global de saúde de cada trabalhador – sem que se preveja outra garantia que não seja a mera proclamação da “confidencialidade” de tais dados”, o que violaria o disposto no artigo 35º, nºs 1 a 7 da Constituição;*

¹¹⁶ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 216.

¹¹⁷ AC. DO TC N.º 368/02, tirado no proc. 577/98, de 25 de setembro (Artur Maurício). Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

C) *O facto de "os resultados dos exames e testes clínicos" serem "discricionariamente apreciados" pelo médico do trabalho e poderem "conduzir a uma verdadeira "inibição" do exercício da profissão", sendo certo que não existe "qualquer mecanismo específico que permita ao trabalhador", caso pretenda reagir contra tal apreciação discricionária, "fazer valer, com celeridade e efetividade os seus direitos fundamentais atingidos", o que constituiria violação do disposto no artigo 47º da Constituição."*

De acordo com a jurisprudência do TC¹¹⁸, vida privada corresponde ao “direito a uma esfera própria inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respetivo titular”.

No entanto, tal como já conseguimos compreender, o direito à reserva da intimidade da vida privada não é um direito absoluto. Muitas vezes deve ceder perante outros interesses fundamentais. Porém, de acordo com a posição do TC o dever de sujeição aos testes e exames médicos não é fisicamente forçado e, por isso, não consubstancia uma violação do direito à liberdade e integridade física, embora, por vezes, constitua um verdadeiro ónus à obtenção ou até mesmo manutenção do emprego.

Não podemos deixar de concordar com o TC quando afirma que “no âmbito das relações laborais, tem-se por certo que o direito à proteção da saúde, a todos reconhecido no artigo 64.º n.º1 da Constituição, bem como o dever de defender e promover a saúde, consignado no mesmo preceito constitucional, não podem deixar de credenciar suficientemente a obrigação para o trabalhador de se sujeitar, desde logo, aos exames médicos necessários e adequados para assegurar – tendo em conta a natureza e o modo de prestação do trabalho e sempre dentro de critérios de razoabilidade – que ele não representa um risco para terceiros”. Porém, a obrigatoriedade não se pode revelar abusiva, discriminatória ou arbitrária. Por isto mesmo se deve compreender que não foi instituído qualquer sistema de devassa da reserva da vida privada constitucionalmente censurável. Afirma o TC que “é constitucionalmente imposto que o exame de saúde obrigatório se adegue, com precisão, ao fim prosseguido”, sendo este a prevenção dos riscos profissionais e a prevenção de saúde dos trabalhadores.

¹¹⁸ AC. DO TC N.º 128/92, de 24 de junho e AC. DO TC N.º 319/95, de 2 de novembro. Disponíveis em www.dre.pt.

Relativamente ao problema de formação de um banco de dados, correspondente à alínea b) acima citada, o TC resume o pedido do requerente em dois pressupostos fundamentais. Por um lado, verificamos a criação de um verdadeiro banco de dados que contém as mais variadas informações sobre o estado de saúde do trabalhador. Por outro lado, não existe qualquer previsão da lei sobre a recolha, o tratamento e o acesso aos dados relativos à saúde.

No momento da análise das mencionadas normas por parte do TC, os pressupostos já não se verificavam por conta da reconfiguração que fizeram ao Decreto-Lei em análise. Na republicação feita pelo DL n.º 109/2000, distingue-se as fichas clínicas das fichas de aptidão. A entidade empregadora apenas tem acesso às fichas de aptidão que somente revelam a aptidão ou não aptidão do trabalhador não podendo conter quaisquer elementos abrangidos pelo sigilo profissional. Mais se diga que o médico não os pode revelar sob pena de incorrer em responsabilidade penal nos termos do art. 195.º do CP. O TC veio ainda dizer que apesar de nenhuma garantia ser prestada no DL n.º 26/94, que a proteção dos dados se encontra assegurada por força da Lei da Proteção de Dados Pessoais. Assim, não se verifica qualquer violação ao art. 35.º da CRP.

Por fim, no que toca à alega apreciação discricionária dos testes e exames médicos por parte do profissional competente o TC considerou que as restrições ao exercício da profissão por inaptidão declarada pelo médico não são desproporcionais. Aliás, o parecer do médico não é sequer vinculativo para a entidade empregadora e o trabalhador pode sempre socorrer-se de todos os direitos de defesa que o direito do trabalho lhe garante. Conclui-se, portanto, pela não inconstitucionalidade das normas, não havendo qualquer violação do disposto nos arts. 20.º e 47.º da CRP.

Atualmente, a Lei 102/2009, de 10 de setembro, consagra normas idênticas às que foram objeto de análise pelo TC. Veja-se, desde logo, o disposto na al. b) do n.º1 do art. 73.º-B, e os arts. 108.º, 109.º e 110.º do mencionado diploma legal. Há algumas diferenças de regime, nomeadamente a dispensa de exames de admissão nas situações previstas nas als. a) e b) do n.º2 do art. 108.º, a proibição dos dados constantes do n.º3 do art. 109.º na ficha clínica do trabalhador e o conhecimento da ficha de aptidão por parte do trabalhador, devendo conter a assinatura deste e a data do seu conhecimento, tal como previsto no n.º4 do art. 110.º. No diploma em vigor não há qualquer referência a um dever de cooperação por

parte do trabalhador tendo sido abolida qualquer disposição idêntica à do art. 19.º, objeto de análise pelo TC.

5.2. Testes para controlo do consumo de álcool e estupefacientes

O consumo excessivo de drogas e de álcool é, cada vez mais, uma realidade na sociedade do nosso país.¹¹⁹ Os hábitos de vida do trabalhador, como é o caso do consumo de droga ou de álcool, constituem aspetos da vida privada do trabalhador¹²⁰ não devendo, em regra, ser objeto do dever de informação do trabalhador. Por outro lado, o consumo destes aditivos pode, em certas circunstâncias, prejudicar a produtividade do trabalhador e, em alguns casos, colocar em risco a própria vida ou integridade física do trabalhador e de terceiros.¹²¹

Admitir a possibilidade da realização deste tipo de testes é admitir que a o direito à reserva da intimidade da vida privada deve ceder perante o interesse do empregador em saber se aquele é consumidor habitual de álcool ou drogas. Revelando-se uma verdadeira intromissão na vida privada, é necessário obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como já acontece nas demais situações analisadas.

Nos termos do n.º1 do art. 19.º do CT, a realização de testes para controlo do consumo de álcool ou de drogas, a fim de comprovar as características físicas e psíquicas necessárias à realização da atividade, além das situações previstas na legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, é admitida quando se vise a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à atividade laboral o justifiquem. É normal que quando falemos em profissões como maquinista, piloto ou condutor de máquinas, os testes ao controlo do consumo de álcool e drogas não sejam uma surpresa, porquanto são profissões de elevado risco não só para o trabalhador como para terceiros.

¹¹⁹ Veja-se a título de exemplo, o estudo apresentado pelo SICAD relativamente à situação do país em matéria de álcool. Disponível em https://www.sicad.pt/BK/Publicacoes/Lists/SICAD_PUBLICACOES/Attachments/176/Sum%C3%A1rioExecutivo_RA%20Alcool_20.pdf. (25.05.2023)

¹²⁰ Veja-se o disposto no **AC.DO TC N.º 319/95**. “*O direito à reserva da vida privada – que é o direito de cada um a ver protegido o espaço interior da pessoa ou do seu lar conta intromissões alheias; o direito a uma esfera própria inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respetivo titular [...] – acaba, naturalmente, por ser atingido pelo exame em causa.*” Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

¹²¹ **TERESA COELHO MOREIRA**, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 199.

No entanto, há sempre que impor limites. A averiguação da aptidão do candidato a emprego ou do trabalhador passa por uma mera conclusão da aptidão do trabalhador e não pela conclusão de uma melhor ou pior aptidão em função do consumo de álcool ou drogas. Tal como refere SARA COSTA APOSTOLIDES¹²², “*os testes só devem ser realizados se o consumo impossibilitar a prestação, como acontece nas tarefas para as quais a condição física é essencial, nomeadamente no caso dos desportistas. Desta forma, não se deixa espaço para que a discussão se dissolva em torno do problema de saber até onde o consumo afeta a boa prestação da atividade, questão de resposta muito difícil.*”

Assim, entendemos que o incide sobre o trabalhador um dever de informação quanto ao consumo excessivo de álcool ou drogas apenas nos casos em que se verifique uma conexão objetiva entre essa circunstância e a prestação da atividade laboral. Nos demais casos, o trabalhador ou candidato a emprego não tem qualquer dever de informação, porquanto a sua conduta extralaboral não impossibilita o cumprimento da prestação laboral. Existindo a possibilidade de cura o trabalhador ou candidato a emprego pode submeter-se a tratamentos adequados a tratar a sua adição e, mesmo se não o fizer, o seu desempenho pode manter-se perfeito ou dentro dos padrões aceitáveis, considerando uma pessoa que não pratica estes hábitos de vida. “*Tudo depende afinal do tipo de atividade que está em causa e das consequências que tais problemas assumam na sua prestação*”.¹²³

Não obstante, os testes ao controlo do consumo de droga são bastante criticados uma vez que apresentam um caráter de falibilidade muito elevado podendo, inclusive, indicar que uma pessoa consumiu quando tal não aconteceu. O resultado será sempre condicionado por vários fatores, nomeadamente com o consumo de determinados fármacos legalizados ou com a própria metabolização da droga.¹²⁴ Um outro problema que se coloca frequentemente tem a ver com a realização de testes e exames médicos que permitem, indiretamente, concluir pelo consumo de álcool ou drogas. Muitas das vezes, a entidade empregadora, sob a senda de uma análise ou exame ao fígado, por exemplo, pode pretender descobrir valores elevados que denunciem uma situação de consumo de álcool excessivo. Ora, como refere TERESA COELHO MOREIRA¹²⁵ “*consideramos que em nenhum caso a liberdade contratual pode legitimar condutas deste tipo já que o candidato ao trabalho não*

¹²² SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 268.

¹²³ PAULA MEIRA LOURENÇO, *cit.* Pág. 76.

¹²⁴ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 200.

¹²⁵ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 200.

foi informado sobre esta realização e não expressou o seu consentimento, existindo uma violação do direito à reserva da vida privada.”

Concluimos assim que, em regra, devem os testes ao controlo do consumo de estupefacientes e álcool ser proibidos uma vez que acarretam uma intromissão ao direito fundamental da reserva da intimidade da vida privada do candidato a emprego ou do trabalhador. Por outro lado, são de admitir exceções nas circunstâncias acima analisadas e, portanto, quando em causa estejam razões suficientemente capazes de justificar a intromissão da vida privada e quando não seja possível obter as informações necessárias através de meios menos intrusivos.

5.3. Testes genéticos

Os testes genéticos incidem sobre características singulares de cada pessoa, permitindo determiná-las através dos genes ou do chamado ADN.¹²⁶ Os testes genéticos podem ser de diagnóstico, prognóstico ou de personalidade.

É cada vez mais frequente a utilização de testes genéticos para seleccionar os melhores candidatos. Desde logo a entidade empregadora utiliza este tipo de testes para tentar compreender se, na actualidade, o candidato a emprego apresenta alguma patologia que poderá levar a algumas faltas ao trabalho e conseqüente prejuízo para a entidade empregadora ou até mesmo para perceber qual a propensão do candidato para certas doenças, sendo que quanto maior a propensão, maior será o eventual prejuízo para a entidade empregadora. Na sequência destes testes genéticos, o candidato a emprego vê o seu processo de selecção prejudicado. O candidato será prejudicado e discriminado em virtude do seu estado de saúde, sem que tal facto tenha qualquer relação de carácter objetivo com a prestação da actividade laboral.¹²⁷

Como é óbvio, e em respeito pelo disposto no n.º3 do art 26.º da CRP, os testes genéticos com esta finalidade são estritamente proibidos. Tal como refere TERESA COELHO MOREIRA¹²⁸, *“a boa-fé, que vincula as partes durante a existência da relação de trabalho,*

¹²⁶ A este respeito veja-se SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 269 e LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 133.

¹²⁷ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 270.

¹²⁸ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 212.

impõe que o empregador adote um recrutamento correto dos trabalhadores sem realizar discriminações ilícitas, devendo ter em atenção certas características suas desde que, e apenas, sirvam para avaliar da sua aptidão presente e não para uma eventual inaptidão futura.”

Os testes genéticos que têm por objetivo determinar aspetos da personalidade das pessoas, porque não respeitam a aspetos da saúde, devem enquadrar-se no n.º1 do art. 17.º do CT. Neste sentido, estes testes genéticos são proibidos, já que permitem obter informações que vão muito além das informações estritamente necessárias e relevantes para a prestação da atividade laboral, aplicando-se as considerações que foram feitas sobre os testes psicológicos.¹²⁹

Os testes de diagnóstico permitem saber se, na atualidade, existe alguma enfermidade inerente à pessoa que a possa impossibilitar do exercício da atividade laboral. Nestes casos, como estamos perante um aspeto atinente à saúde, aplica-se o n.º1 do art. 19.º do CT pelo que, tais testes só poderão ser realizados quando em causa esteja a proteção do trabalhador ou de terceiros ou quando particulares exigências da atividade o justifiquem. No mundo laboral, o verdadeiro problema não reside nos testes de diagnóstico, mas antes na modalidade que vamos analisar já de seguida: os testes genéticos de prognóstico.

Os testes genéticos de prognóstico “*têm como finalidade apurar se no código genético de determinado sujeito está inscrita a predisposição para o desenvolvimento de certa doença*”.¹³⁰ Os testes de prognósticos apresentam um índice de falibilidade muito elevado, uma vez que o indivíduo pode nunca vir a desenvolver qualquer tipo de doença. Assim, este tipo de testes genéticos é capaz de prejudicar o futuro dos trabalhadores sem qualquer motivo aparente. Não há qualquer interesse, por parte da entidade empregadora, em saber de antemão quais as doenças a que o trabalhador está propenso. Ainda que se pondere interesses de caráter financeiro, tais não são suficientes para restringir de forma desproporcionada o direito à reserva da intimidade da vida privada, potenciando decisões discriminatórias. Situação diferente será quando o objetivo se prenda com questões de prevenção ou eliminação de riscos causados pela atividade, nomeadamente, pela exposição

¹²⁹ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 271.

¹³⁰ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 272.

a agentes químicos tóxicos. Na perspectiva de SARA COSTA APOSTOLIDES, os testes genéticos de prognóstico, nestas circunstâncias, poderão ser admitidos.¹³¹

Concluimos assim pela proibição dos testes genéticos de personalidade, na medida em que vão muito para além do disposto no n.º1 do art. 17.º do CT, e pela regra geral de proibição de testes de diagnóstico e de prognóstico em obediência ao estipulado no n.º1 do art.19.º do CT.

5.3.1. A Lei 12/2005, de 26 de janeiro

A Lei 12/2005, de 26 de janeiro vem regular a matéria da informação genética pessoal e informação de saúde. No quadro do mencionado diploma legal é de salientar o art. 13.º sobre “*testes genéticos no emprego*” que ora se reproduz:

- 1- *“A contratação de novos trabalhadores não pode depender de seleção assente no pedido, realização ou resultados prévios de testes genéticos.*
- 2- *Às empresas e outras entidades patronais não é permitido exigir aos seus trabalhadores, mesmo que com o seu consentimento, a realização de testes genéticos ou a divulgação de resultados previamente obtidos.*
- 3- *Nos casos em que o ambiente de trabalho possa colocar riscos específicos para um trabalhador com uma dada doença ou suscetibilidade, ou afetar a sua capacidade de desempenhar com segurança uma dada tarefa, pode ser usada a informação genética relevante para benefício do trabalhador e nunca em seu prejuízo, desde que tenha em vista a proteção da saúde da pessoa, a sua segurança e a dos restantes trabalhadores, que o teste genético seja efetuado após o seu consentimento informado e no seguimento do aconselhamento genético apropriado, que os resultados sejam entregues exclusivamente ao próprio e ainda desde que não seja nunca posta em causa a sua situação laboral.*

¹³¹ Questão que analisaremos com mais pormenor no ponto seguinte ao analisar alguns pontos da Lei 12/2005, de 26 de janeiro.

- 4- *As situações particulares que impliquem riscos graves para a segurança ou a saúde pública podem constituir uma exceção ao anteriormente estipulado, observando-se no entanto restrição imposta no número seguinte.*
- 5- *Nas situações previstas nos números anteriores os testes genéticos, dirigidos apenas a riscos muito graves e se relevantes para a saúde atual do trabalhador, devem ser selecionados, oferecidos e supervisionados por uma agência ou entidade independente e não pelo empregador.*
- 6- *Os encargos da realização de testes genéticos a pedido ou por interesse direto de entidades patronais são por estas suportados.”*

O n.º1 consagra, sem margem para dúvidas, a proibição de realização de testes genéticos para efeitos de contratação. O processo de seleção de um trabalhador não pode, imperativamente, ser condicionado pela realização de testes genéticos. No mesmo sentido, o n.º2 do preceito legal em causa consagra a regra geral da proibição de testes genéticos no decurso da relação laboral, ainda que com o consentimento do trabalhador.

O n.º3 do art. 13.º suscita algumas dúvidas quanto ao seu âmbito de aplicação. A letra da lei indicia a aplicação do preceito apenas à fase contratual da relação laboral por se referir apenas a trabalhadores e também por mencionar que o trabalhador não deve prejudicar a sua relação laboral já constituída.¹³² Não obstante as incertezas inerentes ao preceito legal, pela leitura concluímos que verificados os vários pressupostos, (a) riscos específicos para um trabalhador, (b) objetivo de proteção da saúde da pessoa, a sua segurança e a dos restantes trabalhadores, (c) consentimento informado e (d) no seguimento de aconselhamento apropriado e sem que (e) a relação laboral não seja posta em causa. Verificados todos estes pressupostos poder-se-ão realizar testes genéticos aos trabalhadores. Trata-se de uma exceção à regra geral da proibição deste tipo de testes.

O n.º4 também configura uma exceção, sendo de admitir a realização de testes genéticos nas situações que impliquem riscos muito graves para a segurança ou a saúde pública. Nestes casos, e tal como dispõe o n.º5, os testes genéticos só são admitidos se forem relevantes para a saúde atual do trabalhador e já não naquelas situações em que se pretendia

¹³² SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág.275.

detetar uma doença que só no futuro se poderia vir a manifestar. Por isto mesmo, a lei parece concluir pela ilicitude dos testes genéticos de prognóstico.¹³³

Por fim resta concluir que os testes genéticos, constituindo uma grande limitação ao direito da reserva da intimidade da vida privada, quando admitidos devem sempre obedecer a pressupostos gerais que acima já analisamos, nomeadamente, consentimento livre e esclarecido, fundamentação escrita, realização por um médico e respetiva confidencialidade.

5.4. Testes e exames de gravidez

Os testes e exames de gravidez são imperativamente proibidos por força do n.º do art. 19.º do CT. Apesar de tal disposição se mostrar clara quanto ao seu objetivo, importa quanto ao estado de gravidez conjugar o n.º do art. 19.º com o n.º do art. 17.º, ambos do CT.

É imperativa a proibição da realização de testes e exames de gravidez. Em momento algum e sob qualquer circunstância a entidade empregadora pode realizar ou pedir a realização deste tipo de exames. Por outro lado, dispõe o n.º do art. 17.º do CT que a entidade empregadora pode questionar sobre o estado de gravidez quando em causa esteja a segurança e proteção da trabalhadora e de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à prestação da atividade laboral assim o exijam¹³⁴.

Ora, o facto de se permitir questionar sobre o estado de gravidez, mas em circunstância alguma se admitir a realização de testes para confirmar o estado de gravidez, mostra que o código do trabalho opta por confiar na palavra da trabalhadora. Tal confiança, quando as questões são legítimas, é merecedora de tutela podendo originar um despedimento por facto imputável ao trabalhador e até mesmo violação do princípio da boa-fé.¹³⁵

¹³³ Para mais desenvolvimentos sobre o tema veja-se **JOÃO LEAL AMADO**, “Breve apontamento sobre a incidência da revolução genética no domínio juslaboral e a lei 12/2005, de 26 de Janeiro”, *Temas Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005.

¹³⁴ Neste ponto, tal como já referimos, consideramos a expressão inconstitucional por se revelar demasiadamente ampla potenciando decisões discriminatórias por parte da entidade empregadora. No caso do estado de gravidez, ao invés da legitimidade das questões se fundar nas “*particulares exigências*”, deveria fundar-se na impossibilidade objetiva da prestação da atividade laboral.

¹³⁵ A este respeito veja-se **DAVID DE OLIVEIRA FESTAS**, *ob. cit.* Pág. 423.

6. Provas grafológicas

As provas grafológicas correspondem a um dos mecanismos que a entidade empregadora dispõe para analisar aspetos da personalidade do candidato a emprego. Através da análise de aspetos como “*tamanho de letra, inclinação, colocação no papel, continuidade e regularidade dos movimentos*”¹³⁶ a entidade empregadora pode conhecer de aspetos relacionados com carácter e padrões de comportamento do candidato.

Facilmente percebemos que a grafologia coloca em causa o direito à reserva da intimidade da vida privada, uma vez que o seu objetivo é exclusivamente obter informações sobre a personalidade do candidato que, muitas das vezes, não têm qualquer conexão objetiva com a prestação da atividade laboral.

Por este motivo, as provas grafológicas enquadram-se no âmbito material do n.º1 do art.17.º do CT. De acordo com o mencionado preceito, como já várias vezes se disse, é proibido ao empregador obter informações que contendam com a vida privada do candidato ou do trabalhador, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a aptidão e seja fornecida por escrito uma justificação.

Assim, os testes grafológicos só serão admitidos se (a) respeitarem a aspetos revelantes e necessários para avaliar a aptidão do candidato ou do trabalhador, (b) forem realizados por um profissional qualificado para o efeito, (c) o candidato ou trabalhador consentir livre e expressamente na sua realização e (d) o profissional qualificado para a realização do teste apenas declarar a aptidão ou não aptidão, mantendo confidenciais os restantes resultados obtidos com o teste grafológico.¹³⁷

Por outro lado, há autores que consideram que os testes grafológicos são sempre ilegítimos e inadmissíveis por se revelarem um verdadeiro atentado à reserva da intimidade da vida privada. Como refere TERESA COELHO MOREIRA¹³⁸, “*não é possível individualizar certos aspetos da personalidade que poderiam estar justificados por ser do interesse do empregador, de outros que não têm relação alguma com o tipo de função a desempenhar.*” Além das reservas sobre o consentimento do candidato ou do trabalhador, também existem meios que permitem essa individualização e, como tal, se revelam menos restritivos. Por isso

¹³⁶ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 280.

¹³⁷ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 281.

¹³⁸ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 195. No mesmo sentido, LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Págs. 143 e 144.

mesmo, nesta perspectiva, com a qual concordamos, não há lugar, no ordenamento jurídico português, à admissibilidade de testes grafológicos.

7. O polígrafo

O polígrafo, vulgarmente conhecido como detetor de mentiras, “*é um aparelho de investigação que regista as variações emocionais involuntárias que se produzem num sujeito que se vê submetido a uma série de perguntas*”.¹³⁹

Apesar de não haver registo da utilização deste método no ordenamento jurídico português, o polígrafo era muito utilizado no ordenamento jurídico norte-americano no âmbito das relações contratuais. As empresas socorriam-se deste mecanismo, extremamente vantajoso para elas, com o objetivo de obter informações sobre a vida privada do candidato o que levou a eliminações do processo de seleção fundadas em fatores discriminatórios. Por isso mesmo, a jurisprudência¹⁴⁰ norte-americana foi decidindo pela ilegitimidade do polígrafo pelo que o legislador proibiu a sua utilização.¹⁴¹

Não há notícia de qua a questão se tenha alguma vez levantado no ordenamento jurídico português. Não há nenhuma norma que proíba expressamente o uso do polígrafo. Porém, a sua evidente invasão à esfera da vida privada e o seu próprio *modus operandi* representam um verdadeiro atentado à dignidade da pessoa humana.¹⁴² Por este motivo o polígrafo deve ser sempre considerado ilícito.

¹³⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Pág. 196.

¹⁴⁰ Jurisprudência citada em TERESA COELHO MOREIRA, “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *cit.* Págs. 196 e 197.

¹⁴¹ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 282.

¹⁴² LÍGIA MARIA COSTA SANTOS, *ob. cit.* Pág. 145.

CAPÍTULO IV – O EVENTUAL “DIREITO À MENTIRA”

1. Considerações gerais

Como já vimos, o empregador deve abster-se de questionar sobre aspetos da esfera privada e da esfera íntima do [candidato a] trabalhador. Tais questões só serão admissíveis nos termos do art. 17.º do CT que, aliás, já analisamos. Em caso algum, o candidato a emprego ou trabalhador, pode ser discriminado por conta do seu estado de saúde, estado de gravidez, orientação e conduta sexual, filiação sindical, convicções ideológicas, religiosas e políticas e antecedentes criminais.

Desde que as questões se relacionem com a atividade laboral, nos termos em que já analisamos nos capítulos anteriores, não haverá problema quanto à obtenção de informação sobre as temáticas acima mencionadas. “*Não nos podemos esquecer que os direitos de personalidade dos trabalhadores têm de ser tutelados, mas os interesses económicos das entidades patronais também*”.¹⁴³ Porém, esta é a exceção e não a regra. De acordo com a lei, a entidade empregadora não deve questionar sobre estes aspetos. Este é o ponto de partida para o nosso estudo.¹⁴⁴

Não obstante a ilegitimidade deste tipo de indagações, não são raras as vezes que a entidade empregadora questiona sobre aspetos da vida íntima e privada do [candidato a] trabalhador. Nestes casos, é muito importante perceber quais os mecanismos que o candidato a emprego e trabalhador têm ao seu dispor para se protegerem destas questões intrusivas. Será que têm direito ao silêncio? Será que este eventual direito ao silêncio é suficiente para proteger aquela que é a parte mais débil da relação laboral? Não será necessário ir mais longe e admitir um eventual “direito à mentira”?

Todas estas questões são pertinentes e bastante controversas na doutrina. Por um lado, alguns autores consideram suficiente a tutela conferida pelo direito ao silêncio, por outro lado, outros autores consideram que só o direito à mentira é capaz de tutelar a posição do candidato a emprego ou trabalhador.

¹⁴³ CLÁUDIA FLORISA GONÇALVES FREITAS. *Trabalhadora grávida: a problemática do dever de informação*. FDUC, 2017. Pág. 59.

¹⁴⁴ Este estudo é todo ele muito abstrato. Em concreto, as soluções podem ser as mais variadas. Determinar pela legitimidade ou ilegitimidade de questões que versem sobre estes temas é algo que apenas em concreto será conseguido. Não obstante, há alguns aspetos que podemos explicar, independentemente da situação concreta.

São vários os argumentos que sustentam as diversas posições doutrinárias pelo que no ponto seguinte iremos escrutinar todos eles com o intuito de esclarecer as diversas doutrinas e sobre elas tomar uma posição.

2. Breve referência à insuficiência do direito ao silêncio

Perante a ilicitude das questões colocadas pela entidade empregadora, o candidato a emprego ou trabalhador não tem o dever de responder. Desde logo, importa afirmar que a doutrina é unânime quanto ao direito ao silêncio do candidato a emprego ou trabalhador quando a entidade empregadora a ele se dirija ilegítimamente. Este direito verifica-se quando a entidade empregadora se dirija ao candidato a emprego ou trabalhador questionando sobre aspetos relacionados com a sua vida íntima ou privada, como sejam a orientação e conduta sexual, o estado de saúde, o estado de gravidez, convicções ideológicas, religiosas e políticas e quando tais aspetos não contendem com os requisitos mínimos atinentes à atividade profissional, nos termos já analisados.¹⁴⁵

Apesar da unanimidade quanto a este direito, alguns autores consideram que o mesmo não se revela suficiente para acautelar a vulnerável posição do [candidato a] trabalhador. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO¹⁴⁶ “*só por uma indesculpável ingenuidade se ignorará que o silêncio, nestes casos, comprometerá irremediavelmente as hipóteses de emprego do candidato*”. Na prática, as situações onde o trabalhador ou candidato a emprego se remetem ao silêncio, acabam por denunciar uma situação que o coloca numa posição desfavorável e que o empregador pode monopolizar como lhe aprouver. Isto quer dizer que, só por assombro, o silêncio não leva a práticas discriminatórias e desigualdade de oportunidades e tratamento.

“*O empregador pergunta, o candidato cala, o emprego esfuma-se...*” Esta célebre frase de JOÃO LEAL AMADO¹⁴⁷ concretiza na perfeição a insuficiência do direito ao silêncio

¹⁴⁵ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.* Pág. 181; SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 233; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho, Noções Básicas*, 3ª edição. Almedina, Coimbra. Págs. 156 e 157 e ainda em *Contrato de trabalho e “direito à mentira” uma solução justa?*, *ob. cit.* Pág. 258; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *cit.* Pág.451; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Relações individuais de trabalho*. Coimbra Editora. Pág. 343.

¹⁴⁶ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho e “direito à mentira”*: uma solução justa?, *ob. cit.* Pág. 258. Veja-se ainda o AC. DO TRL, tirado no proc. 4635/11.8TTLSB.L1-4, de 18 de abril de 2012 (José Eduardo Sapateiro). Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁴⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, *cit.* Pág. 157.

como mecanismo de defesa do candidato a emprego. Concordamos com a posição de JOÃO LEAL AMADO e, por isso mesmo, iniciamos o trabalho com esta frase dotada de uma simplicidade capaz de explicar a mais pura das realidades no mundo laboral. É evidente que se a entidade empregadora questiona sobre o estado de gravidez, um mero silêncio por parte da candidata a emprego, é o suficiente para que o empregador desconfie de uma eventual gravidez e, por tal motivo, exclua a candidata do processo de seleção. O “calar” por parte dos candidatos a emprego não é suficiente para prevenir práticas discriminatórias e para preservar a possibilidade de acesso ao emprego. Quando o candidato “cala”, a oportunidade de emprego escapa-se-lhe por entre os dedos; quando “o candidato cala, o emprego esfuma-se...”.

Com a evidente insuficiência do direito ao silêncio, são alguns os autores que veem no “direito à mentira” uma luz ao fundo do túnel capaz de guiar o [candidato a] trabalhador por um caminho onde as decisões discriminatórias não existem ou são menos frequentes e difíceis de acontecer e o acesso ao emprego se vislumbra uma realidade livre de preconceitos. Estamos cientes da utopia que acima representamos, mas o certo é que a possibilidade de um “direito à mentira” é capaz de nos fazer chegar mais perto de tal representação.

3. A possibilidade do “direito à mentira”

É importante tentarmos perceber se existe [ou não] um “direito à mentira” e quais as suas eventuais consequências. PALMA RAMALHO¹⁴⁸ sintetiza o problema nas seguintes questões essenciais: *“Quid juris se o empregador questionar a candidata a um emprego sobre o estado de gravidez, não sendo tal indagação determinante para a atividade profissional a desempenhar, e, por receio de perder a oportunidade de emprego, a candidata o informar que não está grávida, vindo depois a verificar-se que está? Ou se o trabalhador, tendo sido questionado sobre a sua orientação sexual, mentir sobre a mesma, vindo mais tarde a saber-se que era homossexual? Nestes casos, pode ou não o empregador invocar a quebra do dever de lealdade, por prestação de informações falsas na formação do contrato, como justa causa para o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador?”*

¹⁴⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.* Pág. 181.

A possibilidade de um “direito à mentira” não é unânime para toda a doutrina e, por isso mesmo, teremos oportunidade de analisar os vários argumentos a favor e contra este eventual direito. A doutrina que não vê no direito à mentira uma solução admissível no nosso ordenamento jurídico, fundamenta a sua decisão, essencialmente, na contrariedade à boa-fé que tal instituto pode representar. Por outro lado, os autores que defendem a possibilidade de um direito à mentira afirmam que se trata da única forma de garantir uma verdadeira proteção da parte mais débil da relação laboral perante questões ilegítimas por parte da entidade empregadora.

A questão da admissibilidade do “direito à mentira” é ainda bastante importante para conseguirmos compreender quais as consequências de uma afirmação falsa do [candidato a] trabalhador perante a entidade empregadora. Tudo depende da admissibilidade ou não do “direito à mentira”. Claro que se não admitirmos o “direito à mentira” há uma violação do dever de lealdade, tal como refere PALMA RAMALHO, podendo originar um despedimento por justa causa. Por outro lado, se se pugnar pela admissão do “direito à mentira”, já não será de admitir tal consequência.

Por tudo o acima exposto, os próximos pontos irão desenvolver com mais pormenor as mais variadas perspetivas que existem sobre o tema para, *à final*, conseguirmos desenvolver uma opinião fundamentada sobre a admissibilidade ou não do “direito à mentira” e sobre eventuais consequências que daí advenham.

3.1. O direito à mentira e sua contrariedade à boa-fé

São vários os autores¹⁴⁹ que afirmam que o “direito à mentira” não é um instituto permitido pelo nosso ordenamento jurídico por ser frontalmente violador do princípio da boa-fé.

Nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ¹⁵⁰ “*o empregador que coloca ao candidato a emprego uma pergunta ilícita [...] confere ao destinatário o direito de não*

¹⁴⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*, cit. Pág. 451 e *Código do Trabalho anotado*, anotação ao artigo 102.º, *ob. cit.* Pág. 269. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.* Pág. 214. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho I*. 2018, Almedina, Coimbra. Pág. 567.

¹⁵⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*, cit. Pág. 451.

responder, mas não a mentir”. Como refere ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO¹⁵¹, “*com mentiras não há soluções justas*”.

Na perspetiva destes autores, fica claro que não há um direito a mentir por parte do candidato a emprego ou trabalhador quando questionado ilegitimamente. A mentira levará a outra violação do princípio da boa-fé [além da incorrida pelo empregador quando questiona ilegitimamente] e, por isso, causará outro problema. A questão que se impõe é saber o que acontece quando um candidato a emprego ou trabalhador mente sobre algum aspeto da sua vida íntima e privada, sobre o qual não deveria ter sido questionado.

De acordo com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES¹⁵², a prestação de informações falsas, para além de poder gerar responsabilidade civil [tal como refere o art. 102.º do CT], pode constituir dolo ilícito suscetível de fundamentar a anulabilidade do contrato. Considerando que aquilo que «*seja “estritamente necessário e relevante” para a atividade profissional é matéria que ao empregador cabe decidir*».¹⁵³ MAFALDA MIRANDA BARBOSA¹⁵⁴ afirma que a entidade empregadora pode assumir certos aspetos da vida íntima e privada do trabalhador como revelantes para a decisão de contratar “*e, contra isso, nada poderá obstar*”. A essencialidade do dolo, enquanto condição da sua relevância, é subjetiva: “*é o sujeito que determina o que é que, efetivamente, o levou a contratar ou não*”.

Sucedem que, PEDRO ROMANO MARTINEZ afirma que dar a possibilidade à entidade empregadora de invocar a falsidade da informação prestada pelo candidato a emprego ou trabalhador, quando ela própria agiu de má-fé, questionando ilegitimamente sobre alguns aspetos, constitui um abuso do direito. É certo, nesta perspetiva, que não há possibilidade de admitir um direito à mentira no nosso ordenamento jurídico. Tal situação, seria uma clara violação do princípio da boa-fé. Porém, este autor compara toda a situação a uma causa de exclusão da ilicitude. Mentir, em princípio, é ilícito porque contrário à boa-fé. No entanto, “*ainda que viole a boa-fé contratual, a mentira do trabalhador, perante uma pergunta ilícita do empregador, corresponde a um comportamento lícito; mas juridicamente há uma diferença entre admitir-se que o comportamento é lícito e ser atribuído um direito (subjetivo) a violar uma regra jurídica.*”¹⁵⁵

¹⁵¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.* Pág. 567.

¹⁵² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.* Pág. 214.

¹⁵³ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.* Pág. 566.

¹⁵⁴ MAFALDA MIRANDA BARBOSA, “Direito à mentira do trabalhador na fase pré-contratual?” *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região*, nº 56, 2020. Pág. 233.

¹⁵⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*, *cit.* Pág. 452.

Neste sentido, não existe um “direito à mentira”, mas antes um direito a reagir contra um ataque ilícito à personalidade do candidato a emprego ou trabalhador.¹⁵⁶ Mas, este direito a reagir traduz-se na mentira. Devido à grande disparidade dos contraentes e à grande necessidade de proteger um dos direitos mais afetados do trabalhador [direito à reserva da intimidade da vida privada], perante uma questão ilegítima, permite-se a mentira por parte do candidato a emprego ou trabalhador. Mas, tal como refere MAFALDA MIRANDA BARBOSA¹⁵⁷, “*em causa não está a atribuição de um direito a mentir, mas a atribuição de um expediente de defesa contra um ataque ao direito à privacidade.*” Na perspetiva da autora, trata-se de um expediente que apenas pode ser utilizado nas situações concretas de atuação ilícita por parte da entidade empregadora e não pode ter como fundamento unicamente “*a necessidade de ser contratado*”, precisamente porque não existe um direito a ser contratado.

Por tudo isto, será abusivo falar num verdadeiro direito à mentira por contrariar a intencionalidade da juridicidade.¹⁵⁸ É possível mentir [em circunstâncias muito concretas], mas esta possibilidade não é vista como um direito em si mesmo.

3.2. O “direito à mentira” como mecanismo eficaz de proteção do trabalhador

Nesta vertente, considera-se que o direito ao silêncio não é tutela suficiente para assegurar a posição do candidato a emprego [e do trabalhador].¹⁵⁹ Desde logo, com a mentira, não se verificará uma contrariedade à boa-fé. A boa-fé é uma cláusula flexível não se devendo desconsiderar a atuação da contraparte. Como diz JÚLIO GOMES¹⁶⁰ “*só há que responder de boa-fé e com verdade a quem tem o direito de perguntar ou a quem pergunta de boa-fé*”.

Veja-se ainda que os argumentos defendidos pela doutrina que defende a não admissibilidade do “direito à mentira” são facilmente rebatidos. Desde logo, importa frisar

¹⁵⁶ MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *ob. cit.* Pág. 222.

¹⁵⁷ MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *ob. cit.* Págs. 223 e 224.

¹⁵⁸ MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *ob. cit.* Pág. 223.

¹⁵⁹ Nestes casos, autores como JOÃO LEAL AMADO e SARA COSTA APOSTOLIDES, têm opiniões distintas.

¹⁶⁰ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Relações individuais de trabalho*. Pág. 344. No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO quando afirma que “*a boa-fé não manda responder com verdade a quem coloca questões ilegítimas e impertinentes*”. *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, *ob. cit.* Pág. 258.

que, o regime jurídico sobre as questões admissíveis no âmbito do processo de formação do contrato, só ganha utilidade quando admitimos a possibilidade de um direito à mentira. Caso contrário, qual seria a vantagem de um regime jurídico que regulamenta as questões que a entidade empregadora pode ou não colocar se, perante questões não admissíveis, o trabalhador ou candidato a emprego não dispuser de um mecanismo de proteção suficientemente capaz de proteger os seus direitos fundamentais?¹⁶¹ Porque, tal como já vimos, o direito ao silêncio não é, sem margem para dúvidas, esse mecanismo que aqui falamos.

Por outro lado, o “direito à mentira”, ainda que assim possam dizer, não configura a violação de nenhum dos deveres a que o [candidato a] trabalhador está adstrito.¹⁶² O dever de informação incide sobre questões que tenham relevância para a prestação da atividade laboral, nos termos já analisados, pelo que questões que contendem com a vida íntima ou privada, não podem ser arbitrárias. Quando a informação que o empregador pretende obter advém de uma questão ilegítima, não existe qualquer dever de informação por parte do [candidato a] trabalhador. Assim, ainda que o [candidato a] trabalhador minta sobre tal aspeto, não há qualquer violação do dever de informação porque, veja-se, ele não existe. Do mesmo modo, quando falamos em deveres como a lealdade ou a cooperação. Tais deveres não existem se, na origem da situação, se verificar uma atuação ilícita ou ilegítima por parte da entidade empregadora.

Como tal, mais um argumento apresentado pela tese que desconsidera o “direito à mentira” é, seguramente, contrariado. A possibilidade de anulação do contrato com fundamento no erro ou no dolo é uma ilusão. Apenas o *dolus malus* é capaz de anular um contrato de trabalho. Porém, o eventual dolo inerente à mentira do [candidato a] trabalhador é um *dolus bonus* uma vez que, perante questões ilegítimas, que incidem sobre aspetos da vida íntima e privada do trabalhador, não existe qualquer dever de elucidar a entidade empregadora.¹⁶³ No mesmo sentido, o dolo não releva em sede de anulação do contrato porque incide sobre aspetos que o ordenamento jurídico considera irrelevantes. Se se proíbe que o empregador discrimine em função do sexo, por exemplo, em princípio, ele não pode questionar sobre esses aspetos. Se o fizer [ilegitimamente], o trabalhador tem o direito a

¹⁶¹ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Pág. 257.

¹⁶² MARLENE ALEXANDRA FERREIRA MENDES, *ob. cit.* Págs. 87 e 88.

¹⁶³ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Págs. 260 e 261.

mentir e o seu dolo não irá relevar precisamente porque incide sobre aspetos que são irrelevantes para a decisão de contratar.¹⁶⁴

Assim, e nas palavras de SARA COSTA APOSTOLIDES¹⁶⁵, a mentira perante perguntas ilícitas não legitima o empregador a recorrer ao regime do dolo ou do erro para invalidar o contrato de trabalho.

Superados os argumentos da doutrina que propugna por uma inadmissibilidade do “direito à mentira”, resta-nos tecer algumas considerações quanto à concretização deste instituto que se diz “direito à mentira”.

3.2.1. A concretização do “direito à mentira”

Como refere JÚLIO GOMES, «o direito de mentir não é um direito geral de mentira, mas um “direito” particular em razão da matéria proibida sobre a qual incide a questão». ¹⁶⁶ É óbvio que o “direito à mentira” apenas se aplica nas situações concretas de ilegitimidade das questões por parte da entidade empregadora, e não naquelas outras situações em que a entidade empregadora tem toda a razão e legitimidade para perguntar sobre aspetos da vida íntima e privada do [candidato a] trabalhador. O que importa aqui perceber é a forma como deve ser encarado este “direito à mentira”.

Há doutrina que vê na mentira um mecanismo de legítima defesa. Nestes casos, não falamos na atribuição de um “direito à mentira”, mas apenas num mecanismo capaz de defender o direito à reserva da intimidade da vida privada de agressões ilegítimas, ao qual se deve recorrer se este se mostrar ser o instituto mais adequado e proporcional.¹⁶⁷

Por outro lado, JOÃO LEAL AMADO, no âmbito do seu estudo sobre o direito à mentira¹⁶⁸ desenvolve uma visão peculiar sobre o tema. O direito à reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental consagrado no art. 26.º da CRP, um direito de personalidade consagrado no art. 80.º do CC e um direito inespecífico dos candidatos a

¹⁶⁴ Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ob. cit.* Pág. 344; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, *ob. cit.* Pág. 258.

¹⁶⁵ SARA COSTA APOSTOLIDES, *ob. cit.* Págs. 257 e 256.

¹⁶⁶ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ob. cit.* Pág. 343. No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, *ob. cit.* Pág. 258.

¹⁶⁷ MARLENE ALEXANDRA FERREIRA MENDES, *ob. cit.* Pág. 88. No mesmo sentido, MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *ob. cit.* Pág. 223.

¹⁶⁸ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, *ob. cit.*

emprego ou trabalhadores, consagrado no art. 16.º do CT. Como tal, o “direito à mentira” é como que uma parte do conteúdo deste direito que se revela de extrema importância no nosso ordenamento jurídico. É uma “*faculdade jurídica secundária*” que surge como “*manifestação ou irradiação*” do direito fundamental em causa. Nas palavras do autor, com as quais concordamos, assegurar esta faculdade jurídica secundária que emerge diretamente do direito à reserva da intimidade da vida privada é a única forma de garantir a eficácia do princípio da não discriminação – se “*o que se pretende é que se trate de modo igual aquilo que é diferente, então o melhor será, na medida do possível, fazer com que a eventual diferença seja desconhecida – pois, sendo desconhecida, não há como discriminar em função dela*”.¹⁶⁹

3.2.2. O “direito à mentira” na fase pré-contratual e no decurso do contrato

Uma outra questão que se levanta neste âmbito, é saber se o “direito à mentira” deve ser admitido, não só na fase pré-contratual, mas também na pendência do contrato. É também aqui que os autores, que defendem a admissibilidade deste direito, divergem.¹⁷⁰ Os protagonistas desta divergência doutrinal são JOÃO LEAL AMADO e SARA COSTA APOSTOLIDES.

Por um lado, e na posição da autora, poder-se-á dizer que a posição de vulnerabilidade em que se encontra o candidato a emprego já não se verifica [pelo menos, da mesma forma] após a celebração do contrato. O “*risco de ser afastado, de uma forma ilegítima e discriminatória, [...] já não se coloca no momento posterior ao da celebração do contrato.*”¹⁷¹ SARA COSTA APOSTOLIDES defende ainda que o trabalhador se pode recusar a responder e que tal recusa corresponderá a uma desobediência legítima, nos termos da alínea e) do n.º1 do art. 128.º do CT, ou seja, o trabalhador não poderá ser alvo de uma sanção disciplinar. Portanto, considera-se que, no âmbito do contrato de trabalho

¹⁶⁹ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, ob. cit. Pág. 261.

¹⁷⁰ MENEZES LEITÃO, admite, sem margens para dúvidas, o direito à mentira do candidato a emprego. Porém, não é possível perceber se também admite este direito no decurso da relação contratual. LUÍS MENEZES LEITÃO, ob. cit. Pág. 254.

¹⁷¹ SARA COSTA APOSTOLIDES, ob. cit. Nota de rodapé n.º 687. Pág.257

propriamente dito, o direito ao silêncio, quando o trabalhador é questionado ilegitimamente, é mais que suficiente para proteger a sua posição contratual.

Por outro lado, JOÃO LEAL AMADO, considera [e bem] que mesmo na execução do contrato de trabalho assiste ao trabalhador, quando confrontado com questões ilegítimas, um direito a mentir. O autor critica a forma leviana com que SARA COSTA APOSTOLIDES refere a eventual desobediência legítima nos casos em que o trabalhador se recusa a responder a questões ilegítimas. Não devemos deixar de ponderar os amplos poderes que pairam sobre a pessoa do empregador. Poderes esses capazes de sancionar o trabalhador, ainda que a desobediência se diga legítima. Como diz o autor, o trabalhador não deve ser punido, mas “*entre o dever-ser e o ser...*”.¹⁷² São estas situações, de desobediências legítimas, que podem levar o empregador a adotar comportamentos de assédio laboral, por forma a fazer com que o trabalhador se sinta constrangido a abandonar o emprego. É precisamente essas situações, além de outras, que se pretendem acautelar com o reconhecimento do instituto do “direito à mentira”.

Não podemos deixar de salientar que concordamos com João Leal Amado quando afirma que o “direito à mentira” deve ser admitido não só na fase pré-contratual, mas também no decurso do contrato de trabalho. Não somos ingénuos ao ponto de pensar que a entidade empregadora, perante uma desobediência que se diz legítima, mas que pode ser interpretada como uma situação de confronto, se limite a assistir e a nada fazer. É muito provável que a situação do trabalhador se complique no seu ambiente de trabalho.

Além do mais, todos sabemos que o contrato de trabalho apresenta alguns momentos em que o trabalhador é, mais do que no decurso normal do contrato, uma parte bastante débil da relação contratual. Falamos nas situações em que o trabalhador se encontra no período experimental ou então num período próximo ao da renovação de um contrato de trabalho a termo.

No período experimental, a entidade empregadora tem a faculdade de denunciar o contrato sem qualquer justificação. Havendo uma mera recusa em responder a uma questão como “*a senhora está grávida?*” ou “*qual a tua orientação sexual?*”, acaba por prejudicar o/[a] trabalhador[a] que verá chegar ao fim o seu contrato de trabalho. Esta denúncia por parte da entidade empregadora tem na base fatores discriminatórios, que a própria lei repugna, mas que, não se admitindo um “direito à mentira” na fase contratual, serão o

¹⁷² JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa?*, ob. cit. Pág. 263.

fundamento de tal denúncia, ainda que tal não seja o motivo formalmente apontado pela entidade empregadora.

Do mesmo modo, quando a trabalhadora se encontra perto de uma renovação do contrato a termo se, por exemplo, for questionada sobre o seu estado de gravidez ou sobre a sua vontade de engravidar num futuro próximo, é normal que, exercendo o seu direito ao silêncio, a entidade empregadora pense duas vezes antes de proceder à renovação do contrato. É evidente que a mentira seria a solução mais eficaz para garantir que a trabalhadora não viesse embora por conta de um fator discriminatório, embora tal situação ficasse camuflada por qualquer outro fundamento invocado pela entidade empregadora.

Por este mesmo motivo, é de extrema importância admitir o “direito à mentira”, não só na fase pré-contratual, mas também no decurso do contrato, por forma a evitar que candidatos a emprego ou trabalhadores coloquem em causa o seu acesso e permanência no emprego num período de extrema vulnerabilidade [como o período experimental]. Mesmo numa fase já mais avançada e onde o princípio do despedimento sem justa causa se impõe, a posição débil do trabalhador não é neutralizada e, por isso, a tutela da sua posição contratual deve passar pela admissão do “direito à mentira” perante questões ilícitas.

Conclusão

O direito à reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental dos [candidatos a] trabalhadores. Este direito fundamental é constantemente colocado em causa no âmbito da relação laboral, nomeadamente, por conta do dever de informação que recai sobre aquela que é posição mais débil de tal relação: o trabalhador ou candidato a emprego. O dever de informação, porém, não existe quando a entidade empregadora questiona sobre aspetos da vida íntima e privada que em nada se relacionem com os aspetos relevantes para o exercício da atividade profissional.

Não obstante a ilegitimidade das questões, muitas das vezes, tais questões são colocadas, pelo que o candidato a emprego e o trabalhador podem exercer o seu direito ao silêncio, mas também, por forma a preservar o [eventual] vínculo laboral, o seu “direito à mentira”.

Apesar da controvérsia quanto à existência ou não de um “direito à mentira”, o certo é que, mesmo aqueles autores que negam a existência de tal direito, acabam por admitir a possibilidade de mentir, ainda que não a vejam como um verdadeiro direito.

Considerando as mais diversas doutrinas, parece ser de concluir que o nosso ordenamento jurídico permite a existência de um “direito à mentira” por parte de qualquer candidato a emprego ou trabalhador quando questionado ilegitimamente.

O “direito à mentira” deve ser visto como que um sub-direito emergente do direito à reserva da intimidade da vida privada. É impossível considerar a sua natureza contrária à boa-fé porque, como já disse, a boa-fé é uma cláusula flexível que não manda responder com verdade a quem pergunta de má-fé.

É o único mecanismo capaz de garantir uma verdadeira proteção da privacidade daquele que é a parte mais débil da relação laboral: o candidato a emprego/trabalhador. Tanto na fase pré-contratual como no decurso do próprio contrato, é evidente a debilidade do candidato a emprego e do trabalhador, embora em circunstâncias diferentes. Perante esta constatação, é de premiar as doutrinas que se pronunciam sobre a admissão do direito à mentira não só na fase pré-contratual, mas também no decurso do contrato. Pense-se, desde logo, nas situações de extrema vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador no âmbito do período experimental e ainda nas situações de renovação do contrato. Se nestas duas fases, a trabalhadora quando questionada sobre o seu eventual estado de gravidez [ou sobre intenção de engravidar] se remeter ao mero silêncio, verá findo o seu contrato, por,

contingentemente, denunciar a sua situação. Nestas duas fases, formalmente, não é necessário qualquer fundamento para a cessação do vínculo contratual, embora, na prática, a entidade empregadora tenha sempre motivos para tomar a sua decisão. Não é correto que tal decisão se funde em razões que não deveriam, sequer, ser do conhecimento do empregador e, muito menos, que a decisão se funde em fatores discriminatórios. A melhor forma de evitar que a contratação e a resolução do contrato tenham na base fatores discriminatórios é impedir que a entidade empregadora tenha acesso a este tipo de informação. E a única forma eficaz de garantir tal situação é permitir a existência de um direito à mentira.

Bibliografia

Abrantes, J. J. (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho, em especial, a reserva da intimidade da vida privada*. Coimbra: Almedina.

Amado, J. L. (2005). Breve apontamento sobre a incidência da revolução genética no domínio juslaboral e a Lei 12/2005, 26 de janeiro. Em *Temas Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora.

Amado, J. L. (2021). Contrato do Trabalho e o "direito à mentira": uma solução justa? Em *Revista de Legislação e Jurisprudência*. Coimbra: Gestlegal.

Amado, J. L. (s.d.). *Contrato de Trabalho, Noções Básicas* (3ª ed.). Coimbra: Almedina.

Apostolides, S. C. (2008). *Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina.

Astor, M. (2017). New York Times. *Microchip Implants for employees? One company says yes*. Obtido de <https://www.nytimes.com/2017/07/25/technology/microchips-wisconsin-company-employees.html>.

Barbosa, M. M. (2020). Direito à mentira do trabalhador na fase pré-contratual? Em *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Obtido de https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181410/2020_barbosa_mafalda_direito_mentira.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CNPD. (20 de maio de 2003). Parecer. *Direitos Fundamentais dos Trabalhadores - Tratamento de Dados Pessoais e Controlo no Local de Trabalho*. Obtido de http://bdjur.almedina.net/juris.php?field=node_id&value=1110396

CNPD. (26 de fevereiro de 2004). Parecer. *Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade*. Obtido de <https://www.cnpd.pt/media/uqunywgn/principios-biom-assiduidade-acesso.pdf>

Cordeiro, A. M. (2018). *Direito do Trabalho I*. Coimbra: Almedina.

Dray, G. M. (2001). Justa Causa e esfera privada. Em P. R. Martinez, *Estudos do Instituto do direito do trabalho - Justa causa de despedimento* (Vol. II). Coimbra: Almedina.

Dray, G. M. (2006). *Direitos de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Dray, G. M. (2015). *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (2021). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Festas, D. d. (2004). O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho. Em *Revista da Ordem dos Advogados*. Obtido de <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2004/ano-64-vol-i-ii-nov-2004/artigos-doutriniais/david-de-oliveira-festas-o-direito-a-reserva-da-intimidade-da-vida-privada-do-trabalhador-no-codigo-do-trabalho-star/>

Freitas, C. F. (2017). *Trabalhadora grávida: a problemática do dever de informação*. FDUC.

Gomes, J. M. (s.d.). *Direito do Trabalho, Relações individuais do trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). Coimbra: Almedina.

Lopes, S. K. (2024). Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho. Em J. P. Reis, *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador* (2ª ed.). Centro de estudos Judiciários.

Lourenço, P. M. (2000). Os deveres de informação no contrato de trabalho. Em *Revista de direito e estudos sociais*. Lisboa.

Martinez, P. R. (2022). *Direito do Trabalho* (10ª ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G. M., & Silva, L. G. (2020). *Código do Trabalho Anotado* (13ª ed.). Coimbra: Almedina.

Mendes, M. A. (Ano 1). O direito à mentira da trabalhadora grávida. Em *Data Venia, Revista Jurídica Digital*.

Moreira, T. C. (2004). Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador. Em *Boletim da Faculdade de Direito*. Coimbra: Coimbra Editora.

Moreira, T. C. (2020). Os direitos de personalidade nas relações de trabalho. Em J. L. Amado, M. S. Rouxinol, J. N. Vicente, C. G. Santos, & T. C. Moreira, *Direito do Trabalho, Relação Individual*. Coimbra: Almedina.

Moreira, T. C. (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina.

Ramalho, M. d. (2021). *Tratado de direito do trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina.

Santos, L. M. (2014). *A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira*. Universidade do Minho, Esocla do Direito.

SICAD. (2020). Relatório Anual 2020. *A situação do País em matéria de Álcool*.
Obtido de

https://www.sicad.pt/BK/Publicacoes/Lists/SICAD_PUBLICACOES/Attachments/176/Sum%C3%A1rioExecutivo_RA%20Alcool_20.pdf.

Vasconcelos, J. (2016). Testes e exames médicos ao trabalhador. Em *Prontuário do direito do trabalho I*.

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, tirado no processo 03B2361, de 17 de outubro de 2002 (Oliveira Barros). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/0e0db401e6e9d5dc80256dea004e8bba?OpenDocument>

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, tirado no processo 07S3793, de 24 de novembro de 2008 (Mário Pereira). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/49966cc639b7e268802574d6002c6b95>

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, tirado no processo 047354, de 29 de março de 1995 (Amado Gomes). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/8E060CC6C97D4FEA802568FC003B4D4E>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/03, tirado no processo 382/03, de 25 de junho de 2003 (Mário Torres). Obtido de <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/02, tirado no processo 577/98, de 25 de setembro de 2002 (Artur Maurício). Obtido de <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020368.html>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 128/92, tirado no processo 260/90, de 1 de abril de 1992 (Messias Bento). Obtido de <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19920128.html>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 319/95, de 20 de junho de 1995. Obtido de <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950319.html>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, tirado no processo 67/10.3TVPRT.L1-1, de 6 de março de 2012 (Ana Grácio). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bf883fefa8b4159f802579dd0049b722?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, tirado no processo 4635/11.8TTLSB.L1-4, de 18 de abril de 2012 (José Eduardo Sapateiro). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8d5ab37bca82a2fc802579ec003dbb6f?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, tirado no processo 1102/09.3TVLSB.L1-2, de 18 de novembro de 2021 (Arlindo Crua). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a3e3213b3a869ed8802587b800529465?OpenDocument>