

ÍNDICE

Introdução	7
1. Enquadramento.	7
2. O Direito do Trabalho como uma <i>Timeless Idea</i>	17
3. O aprofundamento da cidadania laboral: leis nacionais e internacionais.	24
4. Direito do trabalho e <i>Corporate Social Responsibility</i>	32
5. Sequência	36
PARTE I – Questões Gerais.	39
1. A ideia de cidadania no trabalho	39
2. Sistemas romano-germânicos e da <i>common law</i> : diferenças e pontos de contacto	43
3. Elementos normativos do sistema: princípios normativos e regras jurídicas	48
4. Princípios específicos do Direito do Trabalho: proteção do trabalhador e salvaguarda dos interesses de gestão. Necessidade de articulação	51
PARTE II – Direitos de personalidade	65
1. A importância dos direitos laborais de personalidade	65
2. A liberdade de expressão e opinião no local de trabalho	70
3. O direito à integridade física e moral	79
4. A reserva da intimidade da vida privada	86

5. A proteção de dados pessoais	90
6. O regime dos dados biométricos	99
7. O regime dos testes e exames médicos	101
8. Meios de vigilância à distância	105
9. A confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	112
PARTE III – Igualdade e não discriminação	119
1. Enquadramento geral	119
2. A igualdade no Código do Trabalho	126
3. Igualdade no acesso ao emprego e no trabalho	129
4. Proibição de discriminação e <i>Bona Fide Occupational Qualification</i>	132
5. Medidas de ação positiva – <i>Affirmative actions</i>	146
6. Práticas discriminatórias e obrigação de indemnização	152
PARTE IV – Responsabilidade Social Corporativa	157
1. <i>Hard Law</i> e <i>Soft Law</i>	157
2. Negociação coletiva	162
3. Códigos de conduta corporativos	172
Materiais de estudo.	183
Bibliografia	187

INTRODUÇÃO

1. Enquadramento

1. Falar em Direito do Trabalho é, também, falar em cidadania.

A ideia de cidadania no trabalho tem presente a seguinte premissa: não obstante assumir a qualidade de trabalhador através da celebração de contrato de trabalho, o trabalhador subordinado não deixa de ser cidadão e não deixa de poder exercer os seus direitos de cidadania, mesmo no âmbito da relação laboral. Por detrás de cada trabalhador, temos uma pessoa. E a pessoa está no cerne das preocupações do Direito. A dignidade da pessoa, os direitos de personalidade e a igualdade e não discriminação acompanham e condicionam o Direito do Trabalho e as suas soluções desde a formação do contrato de trabalho, até à sua cessação, passando pela respetiva execução.

Nesse sentido, Direito do Trabalho e direitos de cidadania¹⁻² caminham lado a lado. Ambos se relacionam com as liberdades negativa e positiva do

¹ Recorda-se que o artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa, sob a epígrafe “*Outros direitos pessoais*”, enuncia o direito de cidadania como um dos direitos fundamentais previstos na Constituição, ao afirmar que “1. *A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação*”.

² A ideia de “direitos de cidadania” que adotamos não se confunde com os *civil rights* estado-unidenses. Em regra, a ideia que existe, a propósito dos “*civil rights*”, é que estes decorrem da ideia de igualdade de oportunidades, são um ingrediente indispensável de qualquer regime democrático e estão relacionados com o direito ao voto, o direito de acesso aos tribunais, o

trabalhador e do candidato a emprego, fulcrais numa sociedade em que a liberdade e o pleno exercício de direitos de cidadania fazem parte do respetivo sistema de valores e são alicerces do Estado de Direito. O trabalhador não é, apenas, alguém que produz e que atua sob as ordens e direção do empregador. Antes de ser trabalhador e acima dessa condição, ele é uma pessoa e um cidadão³, cujos direitos de cidadania devem ser acautelados, ainda que ao celebrar um contrato de trabalho se obrigue a atuar sob as ordens e a autoridade do empregador⁴.

O Direito do Trabalho, enquanto direito privado que lida com a relação entre sujeitos privados, deve seguir os valores que marcam o Direito Civil, enquanto direito privado comum: a liberdade e a igualdade. Mas deve, também, em nome da justiça contratual e da tutela do contraente mais débil, atender à situação de tendencial inferioridade do trabalhador, que trabalha em regime de subordinação jurídica e económica e que afeta pessoalmente a sua disponibilidade à prestação do trabalho⁵. É isso que o afasta do “*regime comum das relações patrimoniais do Direito das Obrigações*”⁶.

direito a um julgamento justo e à prestação de serviços públicos ou à educação, implicando consequentemente ações positivas do Estado – “*Civil rights are an essential component of democracy. They’re guarantees of equal social opportunities and protection under the law, regardless of race, religion, or other characteristics. Examples are the rights to vote, to a fair trial, to government services, and to a public education. In contrast to civil liberties, which are freedoms secured by placing restraints on government, civil rights are secured by positive government action, often in the form of legislation*” – <https://www.britannica.com/topic/civil-rights>. Veja-se, também, a propósito da diferença entre *civil rights* e *civil liberties*, a informação contida no *Legal Information Institute* da *Cornell Law School* – https://www.law.cornell.edu/wex/civil_rights. Neste caso, no âmbito do nosso estudo, quando falamos nos direitos do trabalhador enquanto cidadão, pretendemos afirmar que o mesmo, antes de ser trabalhador e apesar de o ser, é e continua a ser um cidadão, devendo consequentemente ser tratado no âmbito da relação de trabalho enquanto tal. Nesse sentido, deve ser tratado em condições de igualdade e não discriminação, deve poder exercer livremente a sua liberdade de opinião sem pôr em causa o regular funcionamento da unidade produtiva, deve ver respeitada a sua integridade física e moral e deve ver salvaguardado o seu direito à privacidade, nas suas múltiplas aceções.

³ Cf. JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 265.

⁴ Cf. MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, I, Almedina, Coimbra, 2019, pp 466 e ss.; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Reimpressão, Almedina, Coimbra, 2020, p. 214 e ss.

⁵ Sobre a justiça contratual e a tutela do contraente mais débil, veja-se GUILHERME DRAY, “Breves Notas Sobre o Ideal de Justiça Contratual e a Tutela do Contraente Mais Débil”,

2. Direito do Trabalho é direito privado especial⁷.

O contrato de trabalho é um contrato privado, celebrado entre sujeitos privados, que decorre da autonomia privada. O contrato de trabalho resulta, no essencial, da liberdade de trabalho, positivada no artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa (“Constituição”) e do exercício da liberdade de celebração, que é o corolário máximo da autonomia privada e da liberdade negocial, previstos no Código Civil (artigo 405.º).

Os sujeitos laborais, por sua vez, são entidades privadas, que se regem pelo direito privado. Assim sucede com as partes do contrato de trabalho – empregador e trabalhador – e assim sucede, também, com os sujeitos laborais coletivos que os representam e que, nos termos do Código do Trabalho, são outorgantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigos 1.º, 2.º, e 485.º e seguintes)⁸. Do lado do empregador, tais instrumentos de regulamentação coletiva tanto podem ser outorgados pelo próprio, a título individual, como por associações de empregadores, que em última instância são associações de direito privado, sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie o Código do Trabalho (artigos 440.º, n.º 2, 441.º e 443.º). No que diz respeito aos trabalhadores, as respetivas estruturas de representação são acima de tudo as comissões de trabalhadores, que atuam ao

Separata dos Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Inocêncio Galvão Telles, Vol. I, Vária, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 75-105.

⁶ Cf. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, cit., p. 17.

⁷ Sobre a natureza privada do Direito do Trabalho, veja-se, entre nós, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, I, cit., pp. 55 e ss.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 48 e ss.; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 11 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 134 e ss.; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª edição, Revista e Atualizada, com a colaboração de P. FURTADO MARTINS, A. NUNES DE CARVALHO e JOANA VASCONCELOS, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, pp. 68 e ss.; e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp. 29 e ss.

⁸ Recordar-se que o Código do Trabalho de 2009 foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas seguintes leis: n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro, n.º 23/2012, de 25 de junho, n.º 47/2012, de 29 de agosto, n.º 69/2013, de 30 de agosto, n.º 27/2014, de 8 de maio, n.º 55/2014, de 25 de agosto, n.º 28/2015, de 14 de abril, n.º 120/2015, de 1 de setembro, n.º 8/2016, de 1 de abril, n.º 28/2016, de 23 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 14/2018, de 19 de março, n.º 90/2019, de 4 de setembro, n.º 93/2019, de 4 de setembro, n.º 18/2021, de 8 de abril, n.º Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e n.º 1/2022, de 3 de janeiro.

nível da empresa (artigos 415.º e ss.), e as associações sindicais, que promovem a defesa dos seus interesses socioprofissionais, tendo, nomeadamente, o direito de celebrar convenções coletivas de trabalho (artigos 440.º, n.º 1, 441.º e 443.º do Código do Trabalho e 56.º da Constituição) e competência para decretar a greve (artigo 531.º). Ambos são pessoas coletivas de base associativa, que se regem pelo direito privado.

Mesmo a convenção coletiva de trabalho, expoente máximo da negociação coletiva e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 2.º do Código do Trabalho), resulta de uma negociação levada a efeito entre sujeitos privados, à luz da sua autonomia negocial coletiva, segundo regras de direito privado e com recurso, em termos linguístico-culturais, a expressões próprias do direito privado. O processo negocial conducente à celebração de uma convenção coletiva de trabalho envolve uma negociação, que por sua vez assenta na apresentação de propostas (artigo 486.º) e contrapropostas (artigo 487.º), e numa aceitação, bem como no eventual cumprimento de um protocolo negocial pelas partes negociadoras – empregador ou associação de empregadores, por um lado, e associação sindical, no polo oposto (artigos 485.º e ss.)⁹.

3. O Direito do Trabalho é, portanto, um ramo do direito privado, ainda que com especificidades próprias. É um ramo de direito privado especial¹⁰, dotado de autonomia dogmática¹¹ e de autonomia sistemática¹². A relação

⁹ Veja-se, a este propósito, a anotação ao artigo 485.º do Código do Trabalho de LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 1049 e ss.

¹⁰ Veja-se, a este propósito, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho, I*, Almedina, Coimbra, 2019, p. 50; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 60 e ss.; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 11 e ss.; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 60 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, cit., pp. 54-56. e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Reimpressão, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 28 e ss.

¹¹ Veja-se, a este propósito, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia Automática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2000, pp. 961 e ss.; e GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 195 e ss. e 319 e ss.

¹² O reconhecimento da autonomia legislativa do Direito do Trabalho atingiu o seu expoente máximo com a aprovação, entre nós, do primeiro Código do Trabalho, em 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. A este propósito, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS

entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil é uma relação de especialidade. O Direito Civil, enquanto direito privado comum, trata da generalidade das situações jurídicas privadas. O Direito do Trabalho, sendo direito privado, é especial e circunscreve-se à situação jurídica laboral, que é o seu objeto. Ele não rege, nem regula, a generalidade de situações privadas, mas apenas a situação jurídica laboral, à qual dispensa um tratamento diferenciado, tendo por base a ideia da especialidade laboral. Como sublinha MENEZES CORDEIRO, Direito do Trabalho é direito privado – “*sem prejuízo da existência de situações potestativas por ele reguladas e de limitações legais por vezes marcadas, pode considerar-se haver, no seu seio, um predomínio da igualdade e da liberdade, por oposição à autoridade e à competência*”¹³.

4. A circunstância de se tratar de direito privado determina que o Direito do Trabalho não deve esquecer, tal como no Direito Civil, que as relações sobre as quais incide envolvem os *cives*, ou seja, os cidadãos. Quer dizer, ao regular o contrato de trabalho, e ao regular as fontes específicas do Direito do Trabalho decorrentes da negociação coletiva, o que este ramo do direito tem em vista, em última instância, é a proteção dos cidadãos que são partes desse contrato e sobre os quais vão incidir as normas legais e as decorrentes das convenções coletivas de trabalho que venham a ser celebradas pelos sujeitos laborais coletivos. O Direito do Trabalho, com as suas especificidades, não deixa de ser um ramo do direito que visa a proteção dos *cives* e que procura, acima de tudo, sem pôr em causa a liberdade de gestão empresarial, proteger o contraente mais débil e os respetivos direitos de cidadania.

5. E se tem sido assim desde a sua fundação, no século XIX, na sequência da famosa *Questão Social*¹⁴, não há razões para que assim deixe de ser, no século XXI, depois dos múltiplos avanços que o Direito do Trabalho tem vivido.

MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2003.

¹³ Cf. MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho, I*, Almedina, cit., p. 53.

¹⁴ Sobre a célebre “Questão Social” que esteve na origem do aparecimento do Direito do Trabalho, vejam-se os clássicos GUSTAV SCHMOLLER, *Die soziale Frage / Klassenbildung, Arbeiterfrage, Klassenkampf*, Duncker & Humblot Munique, 1918; e FRIEDRICH ENGELS, *A situação da classe trabalhadora em Inglaterra*, tradução portuguesa, Edições Afrontamento, Porto, 1975. Veja-se,

6. O século XIX trouxe-nos os alicerces do Direito do Trabalho e a consciência de que o Direito Civil era insuficiente para proteger o contraente mais débil, havendo necessidade de se criar um corpo de leis e regras próprias para proteger o trabalhador. O Direito Civil foi concebido e desenvolvido tendo por base um paradigma de paridade de armas em sede contratual, o que não sucede no domínio das relações jurídicas desequilibradas, como sejam as de consumo ou laborais. E mesmo quando atua, pontualmente, com o intuito de proteger alguém que se encontra, em concreto, numa especial situação de inferioridade – *vg.* no domínio dos negócios usurários – o Direito Civil não o faz de forma categorial e tendo por base um universo identificado de pessoas, como sejam os consumidores ou os trabalhadores: fá-lo, apenas, perante determinados casos concretos, quando, *in casu*, se verifique a existência de uma particular situação de inferioridade negocial que pode ter origem em diversas causas ou situações distintas, insuscetíveis, portanto, de uma categorização única e previamente identificável¹⁵. O Direito do Trabalho foi mais longe: autonomizou os trabalhadores como uma categoria de contraentes tendencialmente mais débeis, mesmo em sede constitucional¹⁶, e dispensou-lhes um tratamento autónomo e particularmente garantístico, independentemente de qualquer circunstância específica, através de princípios próprios e de regras jurídicas específicas – o chamado “*floor of rights*” a que se referem SIMON DEAKINS e GILLIAN MORRIS¹⁷. O Direito do Trabalho

também, GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., pp. 209 e ss.; e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *From The Social Question to Legislative Protection*, AAFDL, Lisboa, 2021.

¹⁵ Veja-se GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., p. 61.

¹⁶ O mesmo sucede, aliás, ao nível da Constituição da República Portuguesa, que dedica um capítulo específico aos “direitos, liberdades e garantias” dos trabalhadores, no Capítulo III do Título II (artigos 53.º a 57.º), garantindo em simultâneo, a par daqueles direitos de carácter precativo, direitos de crédito” previstos no Capítulo I do Título III, na parte atinente aos “direitos económicos, sociais e culturais” (artigos 58.º e 59.º). Recordar-se, como sublinha JOÃO CAUPERS, que “o conceito constitucional de trabalhador, enquanto titular de direitos, corresponde à noção de trabalhador subordinado” – JOÃO CAUPERS, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Almedina, Coimbra, 1985, p. 80. Veja-se também, a propósito da nossa Constituição Laboral, JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Direito do Trabalho e Constituição”, *Direito do Trabalho, Ensaios*, Edição Cosmos, 1995; e JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, Direitos Fundamentais, 5ª ed., cit., pp. 99 e ss.

¹⁷ Cf. SIMON DEAKIN / GILLIAN MORRIS, *Labour Law*, 3ª edição, Butterworths, Londres, 2001, p. 20.

aparece, portanto, como um sistema jurídico que intervém a favor da “*parte più debole*” do contrato¹⁸, afirmando-se como um instrumento para a realização dos direitos fundamentais e de cidadania do trabalhador ou, como sustentam JÚLIO VIEIRA GOMES e JOSÉ JOÃO ABRANTES, para a defesa da sua dignidade como pessoa¹⁹⁻²⁰. É a chamada “*função tuitiva ou tutelar de proteção da parte mais débil da relação laboral*”, a que se refere JOÃO LEAL AMADO²¹.

7. O século XX trouxe-nos, num primeiro momento, uma primeira geração de direitos laborais, desde a limitação do tempo de trabalho²², passando pelo direito ao repouso, ao salário mínimo nacional, à proibição do trabalho infantil e à negociação coletiva²³. O pós-I Guerra Mundial trouxe-nos a Organização Internacional do Trabalho (1919), a consciencialização, expressa na Declaração de Filadélfia de 1944, de que o trabalho “não é uma mercadoria” e a internacionalização deste ramo do direito, através da criação dos primeiros *minimum labour standards*, aplicáveis à escala global²⁴. O

¹⁸ Cf. GIUSEPPE PERA, *Diritto del Lavoro*, 6ª ed., Cedam, 2000, Padova, p. 1

¹⁹ Cf. JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 39.

²⁰ Cf. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 35 e ss.

²¹ Cf. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, cit., p.217.

²² A temática do tempo de trabalho está na génese do Direito do trabalho, na exata medida em que um dos problemas associados à referida “Questão Social” prendia-se, precisamente, com a necessidade de limitação do tempo de trabalho e com a preservação da vida pessoal e familiar do trabalhador – as regras da limitação do tempo de trabalho, nomeadamente a regra que mandava trabalhar *de Sol a Sol*, bem como as respeitantes ao descanso aos domingos e feriados e à limitação de trabalho durante o período noturno, estão na origem do Direito do Trabalho e contribuíram, decisivamente, para a consolidação do “princípio da proteção do trabalhador” que é característico do Direito do Trabalho e que surge na sequência da referida “Questão Social”.

²³ Veja-se, a este propósito, GUILHERME DRAY, “Negociação coletiva & trabalho nas plataformas digitais. *Winds of Change from the USA*”, *Revista Res Publica*, número 01 – fevereiro 2021, pp. 26-42.

²⁴ Recorda-se que a Organização Internacional do Trabalho foi constituída no âmbito Tratado de Versalhes, em que as potências aliadas, bem como a Alemanha, a Áustria-Hungria e a Bulgária, “*movidas por sentimentos de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial e duradoura*”, acordaram na criação desta agência especializada, de onde resultou a correlativa internacionalização do Direito do trabalho. Veja-se, a este propósito, MONTÓYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 42.ª edição, Tecnos, Madrid, 2021, pp. 200 e ss. Veja-se, também, GUILHERME DRAY, “As convenções fundamentais da OIT: receção normativa e dificuldades

pós-II Guerra Mundial trouxe-nos a universalização do Direito do Trabalho, a sua consagração na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)²⁵ e a sua importação para a generalidades das constituições dos Estados modernos, passando os trabalhadores a gozar de “direitos fundamentais” relacionados com a atividade laboral²⁶. Os anos sessenta do século XX, deram-nos a primeira conexão direta entre o Direito do Trabalho e os direitos de cidadania, através da aprovação, nos Estados Unidos da América, do *Civil Rights Act of 1964*²⁷, cujo Título VII trata da igualdade e não discriminação no acesso ao

de aplicação”, *IV Encuentro Ibérico de Derecho del Trabajo. Los Convenios de la OIT: su incidencia en los ordenamientos de Portugal Y España*, Documentación Laboral, Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 116, Año 2019, Vol. I, Ediciones Cinca, Mayo 2019, pp. 23-35.

²⁵ A preocupação de tutela do trabalhador encontra-se presente na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Partindo precisamente desse pressuposto – o da necessidade de proteção do trabalhador – os artigos 23.º e 24.º da DUDH consagram vários direitos fundamentais dos trabalhadores, estando igualmente previstos, no artigo 25.º, diversos direitos sociais. O artigo 23.º da DUDH determina que toda a pessoa tem “*direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*” (n.º 1), prescrevendo ainda que todos têm direito, sem discriminação alguma, a “*salário igual por trabalho igual*” (n.º 2), a uma “*remuneração equitativa e satisfatória*” (n.º 3) e a “*fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses*” (n.º 4). Por outro lado, o artigo 24.º prevê o direito ao repouso e ao lazer, bem como à limitação da duração do trabalho e a férias periódicas pagas. O artigo 25.º desta mesma Declaração consagra um conjunto de direitos sociais – “*Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade*” (n.º 1), prevenindo também a proteção da maternidade e da infância (n.º 2).

²⁶ Veja-se GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., pp. 118 e ss. e 454 e ss.

²⁷ Sobre o *Civil Rights Act de 1964*, veja-se, entre nós, GUILHERME DRAY, *A Influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia*, Almedina, Coimbra, 2016, e *The Influence of the United States of America on Reaffirming the Principle of Equality Portuguese Speaking Countries*, Almedina, Coimbra, 2016. Na doutrina estado-unidense, veja-se, nomeadamente, ABNER GREENE, “Religious Freedom and (Other) Civil Liberties: Is There a Middle Ground?”, *Harvard Law & Policy Review*, Volume 9, Number 1, Winter 2015, Cambridge, Massachusetts, 2015, pp. 161 e ss.; BRUCE ACKERMAN, *We The People*, 3, *The Civil Rights Revolution*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 2014; AYEH NEIER, *The International Human Rights Movement: a History*, Princeton, Nj and Oxford, UK, Princeton University Press, 2012; JOEL WM FRIEDMAN, *The Law of Employment Discrimination, Cases and Materials, Seventh Edition*, Foundation Press, New York, 2009; FINLEY, KEITH M. 2008, *Delaying the Dream: Southern Senators and the Fight Against Civil Rights*,

emprego. Com base no *Civil Rights Act*, o direito de acesso ao emprego em condições de igualdade, a par do direito ao voto, do direito de acesso a estabelecimentos públicos e ao ensino, passa a ser expressamente concebido como um “direito de cidadania”. O *Civil Rights Act of 1964*, reconhecidamente tido como “*the landmark federal antidiscrimination law*”²⁸, “*the rights revolution*”²⁹ ou “*a milestone*”³⁰, esteve na origem do que alguns apelidam de “*Civil Rights*

1938–1965, Baton Rouge: LSU Press; GEORGE A. RUTHERGLEN / JOHN J. DONOHUE III, *Employment Discrimination*, Foundation Press, New York, 2005; WRIGHT, SUSAN (2005), *The Civil Rights Act of 1964: Landmark Antidiscrimination Legislation*, The Rosen Publishing Group; KOTZ, NICK (2005), *Judgment Days: Lyndon Baines Johnson, Martin Luther King, Jr., and the Laws that Changed America*, p. 61; BARBARA LINDEMANN / PAUL GROSSMAN, *Employment Discrimination Law, Third Edition, Volume I*, American Bar Association, Section of Labor and Employment Law, Washington D.C., 1996; LOEVY, ROBERT (1997), *The Civil Rights Act of 1964: The Passage of the Law that Ended Racial Segregation*, State University of New York Press; FREEMAN, JO. “How ‘Sex’ Got Into Title VII: Persistent Opportunism as a Maker of Public Policy,” *Law and Inequality: A Journal of Theory and Practice*, Vol. 9, No. 2, March 1991, pp 163–184; CAS. R. SUNSTEIN, *After the Civil Rights Revolution, Reconceiving the Regulatory State*, cit.; GOLD, MICHAEL EVAN. *A Tale of Two Amendments: The Reasons Congress Added Sex to Title VII and Their Implication for the Issue of Comparable Worth*. Faculty Publications – Collective Bargaining, Labor Law, and Labor History. Cornell, 1981; J.R. BROCKHOFF, “A Lesson on Tolerance”, in *Rethoric, Religion and the Civil Rights Movement*, David W. Houck & David E. Dixon editors., 2006, pp. 172 e ss.; MARC GALANTER, “Religious, Freedoms in the United States: a Turing Point”, in *Wis. L. Review*, n.º 217, 1966, cit.; SAMUEL MOYN, *The Last Utopia: Human Rights in History*, Harvard University Press, 2010; ERIC S. DREIBAND AND BRETT SWEARINGE, *The Evolution of Title VII — Sexual Orientation, Gender Identity, and the Civil Rights Act of 1964*, Material presented at the 2015 National Conference on Equal Opportunity Employment Law, American Bar Association, disponível em http://www.americanbar.org/tools/digitalassetabstract.html/content/dam/aba/events/labor_law/2015/april/eo/dreiband_lgbt.pdf, acesso em Agosto de 2015.

²⁸ Cf. KATHERINE E., LAMM, “Work in Progress: Civil Rights Class Actions After Wal-Mart v. Dukes”, *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Review*, Vol. 49, n.º 2, Summer 2014, Cambridge, Massachusetts, pp.153 e ss., p. 154.

²⁹ Cf. R. SUNSTEIN, *After the Civil Rights Revolution, Reconceiving the Regulatory State*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1990, pp. 12 e 13. O autor recorda que “*Between the New Deal and the 1980s the United States witnessed a rights revolution – the creation by Congress of legal entitlements to freedom from risks in the workplace and in consumer products, from poverty, from long hours and low wages, from fraud and deception, from dominating by employers Building on the original Bill of Rights, and inspired by the civil rights movement, Congress created regulatory programs as a means of furnishing government protection against the multiple hazards of industrial society. This development has been an exceptionally dramatic and important one. Indeed, it has renovated the original constitutional framework and the system of government under which the nation operated for most of its history*”.

³⁰ Cf. STANLEY HOWARD, *The Civil Rights Act of 1991: A Pluralist Analysis of African American Political and Economic Integration*, Thesis, U.M.I Dissertation Services, Michigan, 1994, p. 93

Era”³¹. O Direito do Trabalho passou, assim, a ser visto também como um ramo do direito associado aos direitos de cidadania. O último quartel do século XX, por fim, trouxe-nos a flexibilização das relações laborais, quer no plano interno da relação de trabalho (polivalência funcional, mobilidade geográfica, gestão flexível do tempo de trabalho, etc), quer ao nível da cessação do contrato de trabalho.

8. O século XXI, com as profundas alterações que encerra, decorrentes acima de tudo da chamada “transição digital”, traz-nos agora novos problemas e novos desafios, que voltam a convocar o Direito do Trabalho, trazendo à colação um “Direito do Trabalho da Era Digital”³². Questões relativas à privacidade e não discriminação, ao trabalho prestado nas plataformas digitais, ao trabalho remoto e ao nomadismo digital, à globalização e ao *redployment*, trazem, mais uma vez, dúvidas sobre a eventual desadequação do Direito do Trabalho face às profundas alterações que se registam no mundo do trabalho. O Futuro do Trabalho tem, de resto, suscitados diversos estudos e intervenções, à escala global³³.

9. Pois bem: é nesse contexto que se julga que o Direito do Trabalho, mantendo a sua plena atualidade, pode e deve recentrar-se, prestando particular atenção à ideia de cidadania no trabalho.

Mais do que uma *Timed-Out Idea*, o Direito do Trabalho mantém-se como uma *Timeless Idea*, nos termos que se passam a enunciar.

³¹ Veja-se, a este propósito, JAMES M. OLESKE, JR., “*The Evolution of Accommodation: Comparing the Unequal Treatment of Religious Objections to Interracial and Same-Sex Marriages*”, *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Review*, Vol. 50, n.º 1, Winter 2015, Cambridge, Massachusetts, pp.99 e ss., p. 102.

³² Sobre o tema, veja-se TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021.

³³ Veja-se, nomeadamente, as obras publicadas pela Organização Internacional do Trabalho, *Work for a brighter future*, Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva, ILO, 2019; e pela Organização Para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019.

2. O Direito do Trabalho como uma *Timeless Idea*

1. A importância do Direito do Trabalho na sociedade hodierna e no universo jurídico é de simples compreensão.

Quer em termos sociais, quer em termos económicos, quer em termos jurídicos, é inegável a importância do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho é dos contratos mais utilizados e massificados na atual sociedade³⁴. A grande maioria de pessoas, à escala global, presta atividade laboral e auferе rendimentos provenientes do seu trabalho, indispensável para o seu sustento e o da sua família. O trabalho subordinado, por sua vez, é titulado pelo contrato de trabalho. O contrato de trabalho é, de resto, um dos mais importantes fatores de exclusão da pobreza e é um poderoso instrumento de mobilidade social³⁵, de afirmação da cidadania e do livre desenvolvimento da personalidade³⁶, no que este tem de melhor. Cidadãos livres e esclarecidos são, também, cidadãos independentes. O rendimento do trabalho, decorrente do contrato de trabalho, é um importante instrumento para a independência económica e a autossuficiência dos cidadãos. A disciplina da relação laboral e do contrato de trabalho é, pois, de suma importância, cabendo ao Direito do Trabalho a sua regulação e governação. Mesmo enquanto disciplina jurídica, dotada de autonomia científica, o Direito do Trabalho tem tido uma importância crescente para o próprio desenvolvimento do direito privado comum, quer através da criação e promoção de princípios jurídicos próprios³⁷, como seja o

³⁴ Sobre as características do contrato de trabalho, veja-se MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho, II*, Almedina, Coimbra, pp. 95 e ss.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 299 e ss.; e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp. 63 e ss.

³⁵ Sobre a mobilidade social *social mobility*, associada ao «American Way of Life» e ao mercado de trabalho, veja-se GUILHERME DRAY, *A influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 79 e ss.; e *The Influence of the United States of America on Reaffirming the Principle of Equality Portuguese Speaking Countries*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 77 e ss.

³⁶ Sobre o livre desenvolvimento da personalidade, recorda-se o artigo 2.º da Constituição da República Federal da Alemanha, segundo o qual, «*Todos têm o direito ao livre desenvolvimento da sua personalidade, desde que não violem os direitos de outros e não atentem contra a ordem constitucional ou a lei moral*».

³⁷ Cf. MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia Automática do Direito do Trabalho*, cit., pp. 961 e ss.;

princípio da proteção do trabalhador³⁸, quer ao nível do sistema de fontes e da resolução dos respetivos conflitos hierárquicos, que conta com determinadas especificidades. A autonomia dogmática do Direito do Trabalho decorre da afirmação, no seu seio, de princípios normativos próprios, como seja o aludido princípio da proteção do trabalhador, que atua, quer ao nível do sistema de fontes e da resolução de conflitos hierárquicos que possam ocorrer entre as mesmas, quer ao nível das soluções consagradas nas regras jurídicas que incidem sobre a formação, a execução e a cessação do contrato de trabalho, quer, até, enquanto elemento de conformação legislativa. O princípio da proteção do trabalhador, que é a “partícula divina” do Direito do Trabalho ou o seu “norte magnético”³⁹, marca este ramo do direito e está, em certa medida, na base da evolução dogmática de outras áreas jurídicas – não só no domínio do Direito Privado, mas também do Direito Público e do Direito Internacional⁴⁰, influenciando até a socialização do Direito Civil⁴¹.

2. Relativamente ao sistema de fontes, a especificidade do Direito do Trabalho é também significativa, na exata medida em que o mesmo conta com fontes normativas específicas⁴², em particular os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (cf. artigo 1.º do Código do Trabalho)⁴³, que

³⁸ Veja-se, a este propósito, GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit. pp. 453 e ss.

³⁹ Cf. GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., p. 853.

⁴⁰ Cf. MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, cit., p. 999; GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., p. 41. Veja-se, também, JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 14.

⁴¹ Sobre a socialização do Direito Civil, ramo do direito tradicionalmente neutral e de estruturação liberal, referindo que este vem evoluindo no sentido da respetiva socialização e da criação de esquemas de proteção de certas categorias de contraentes mais débeis, ao arrepio da liberdade negocial, veja-se MENEZES CORDEIRO, *Da Modernização do Direito Civil, I – Aspectos Gerais*, Almedina, Coimbra, 2004, que ilustra a situação acima descrita com a reforma do Código Civil alemão de 2001/2002, a qual acolheu, nomeadamente, a matéria da tutela dos consumidores, integrando no Direito Civil, num fenómeno de *alargamento*, a defesa do consumidor – pp. 70 e 117 e ss.

⁴² Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., 167 e ss.; e LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 61 e ss.

⁴³ Veja-se LUÍS GONÇALVES DA SILVA, anotação ao artigo 1.º do Código do Trabalho, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA

em larga medida resultam da autonomia negocial coletiva e da atribuição de competências a estruturas representativas de trabalhadores e empregadores para criarem normas aplicáveis aos trabalhadores de determinadas empresas ou setores de atividades⁴⁴. Tais especificidades fazem-se sentir, em particular, ao nível da negociação coletiva e da eficácia perante terceiros do conteúdo normativo das convenções coletivas de trabalho, à luz do chamado “princípio da filiação” (artigo 496.º do Código do Trabalho)⁴⁵. Também aqui, temos um ramo de direito que faz a diferença e que cria novas soluções, assentes na autorregulamentação de interesses, capazes de influenciar o próprio Direito Civil.

3. Por tudo isto, o Direito do Trabalho é, hoje em dia, um ramo do direito incontornável. E é, também, um ramo do direito em constante evolução, que procura acompanhar o chamado “Futuro do Trabalho”⁴⁶.

4. É neste contexto que a conceção do Direito do Trabalho como um direito de cidadania ganha uma importância acrescida. Quando muitos questionam a pertinência do Direito do Trabalho e a necessidade da sua manutenção perante novos modelos de trabalho assentes na flexibilização, na precariedade e na digitalização, e quando se questiona sobre se o Direito do Trabalho que conhecemos se coaduna, por exemplo, com o trabalho nas plataformas digitais,

VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 49 e ss.

⁴⁴ Sobre a importância da negociação coletiva enquanto instrumento de paz social e de dignificação do trabalho no âmbito das democracias liberais, garantindo relações laborais equilibradas, veja-se, a propósito da realidade estado unidense, ROBERT A. GORMAN / MATTHEW W. FINKIN, *Basic Text on Labor Law, Second Edition*, Thomson West, United States of America, 2004, p. 8.

⁴⁵ Sobre a obrigatoriedade de negociação coletiva e o princípio da filiação previstos, respetivamente, nos artigos 485.º e 496.º do Código do Trabalho, veja-se, nomeadamente, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 1049 e ss e 1070 e ss.

⁴⁶ Sobre o Futuro do Trabalho, veja-se o *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*, de TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY (coordenadores científicos), ANA LIMA DAS NEVES (coordenadora executiva), ANA FONTES, MARIA JOÃO CÂMARA, SÓNIA TRINDADE, JOSÉ LUÍS ALBUQUERQUE, ANA OLIM, RICARDO BERNARDES, SUSANA TAVARES e RITA DANTAS FERREIRA, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

o trabalho intermitente, o trabalho sazonal, o trabalho assente nos *zero hours contracts*, o nomadismo digital, o trabalho remoto e o *redeployment*, que se caracterizam acima de tudo pela ausência de estabilidade laboral e por vínculos laborais sem uma perspetiva de carreira, a resposta que pode ser dada é esta: o Direito do Trabalho, enquanto direito de cidadania, tende a ser intemporal e tem muito para dar. Quando se diz que o Direito do Trabalho, pelo menos nas economias ocidentais, já cumpriu o seu papel, garantindo a limitação das horas de trabalho, o direito ao descanso, o direito a férias periódicas pagas, o direito ao salário mínimo nacional, o direito à greve e à negociação coletiva, nada mais havendo a cuidar, a resposta que pode ser dada é esta: perante novas realidades laborais e o fenómeno da transição digital, há novos desafios que se levantam, nomeadamente associados à proteção da privacidade, da liberdade de expressão, da integridade física e moral, da igualdade e não discriminação e da conciliação entre vida profissional e vida pessoal.

5. O Direito do Trabalho do século XXI deve tratar, também, de novos temas por ora não regulados: a Inteligência Artificial e o uso de algoritmos, enquanto instrumentos de exercício do poder patronal, a proteção dos dados pessoais dos candidatos a emprego e dos trabalhadores, bem como o direito à confidencialidade na utilização da internet e do correio artificial. Quando se pergunta, em suma, na esteira da questão colocada pelos autores, GUY DAVIDOV e BRIAN LANGILLE, se o Direito do Trabalho é uma *Timed-Out Idea*, ou seja, uma ideia já ultrapassada, ou se é uma *Timeless Idea*, ou seja, uma ideia ilimitada e intemporal⁴⁷, a nossa resposta é clara: a Ideia de Direito subjacente ao Direito do Trabalho, assente na proteção da parte mais fraca (proteção do trabalhador) e na tentativa de reequilíbrio negocial, é uma ideia intemporal, porque faz parte da matriz personalista do Direito. O Direito serve, acima de tudo, para proteger as pessoas, seja contra ingerências externas provenientes do Estado, seja contra o abuso do exercício de poderes por parte de outros sujeitos privados. No caso do Direito do Trabalho, atenta a situação de subordinação jurídica e económica do trabalhador, o norte magnético é

⁴⁷ Cf. GUY DAVIDOV e BRIAN LANGILLE, “Understanding Labour Law: A Timeless Idea, a Timed-Out Idea, or an Idea Whose Time has Now Come”, *The Idea of Labour Law*, Edited by Guy Davidov & Brian Langille, Oxford University Press, United Kingdom, 2013, pp. 1-10.

e continua a ser a proteção do trabalhador, sem se descuidar o empreendedorismo, a iniciativa privada e a liberdade de gestão empresarial. O Direito do Trabalho do século XXI deve, em suma, procurar um *fair balance* ou um justo equilíbrio entre a proteção da parte mais fraca e a preservação e agilização da gestão empresarial. O facto de as novas relações de trabalho se afastarem do modelo tradicional de trabalho dos séculos XIX e XX, produzindo modelos contratuais menos estáveis e mais deslocalizados, e o facto de a primeira geração de direitos laborais já se ter por adquirida – salário mínimo nacional, limitação das horas de trabalho, direito ao repouso e a férias periódicas pagas e direito à proteção contra acidentes de trabalho – não significa que o Direito do Trabalho tenha perdido a sua atualidade ou deixe de fazer sentido. Ele continua a fazer sentido, em especial se o associarmos à ideia de proteção da cidadania. O Direito do Trabalho é, inquestionavelmente, um ramo do Direito que pode contribuir para a cidadania plena e para a afirmação dos direitos de cidadania, fazendo a ponte entre a vida profissional e a vida privada. E, neste sentido, ele é intemporal – a *Timeless Idea* – como intemporal é a ideia de proteção da parte mais fraca.

6. O Direito do Trabalho do século XXI, mais do que centrar a sua atenção no trabalho que se produz nas fábricas, e mais do que lutar pela limitação da jornada de trabalho, pelo direito ao repouso, pela reparação dos acidentes de trabalho e pelo salário mínimo nacional, tem de centrar a sua atenção, não apenas na manutenção dos direitos que já foram conquistados, mas acima de tudo na resposta a novos desafios e na defesa da cidadania de quem trabalha. Tem de centrar a sua atenção, como se disse, na proteção da privacidade face ao uso da tecnologia; na defesa da conciliação entre a vida profissional e a vida privada perante a conexão digital ilimitada; na salvaguarda dos dados pessoais face ao tratamento massificado dos mesmos; na defesa da igualdade e não discriminação perante práticas potencialmente discriminatórias; na regulação do uso da Inteligência Artificial e de algoritmos como modelos de exercício dos poderes patronais; bem como na proteção da liberdade de expressão e de opinião, no combate ao assédio e na defesa da confidencialidade de mensagens e de acesso a informação. Todos estes novos problemas se reconduzem à defesa do trabalhador, enquanto cidadão que nunca deixa de ser e que está por detrás de cada trabalhador. A associação do Direito

do Trabalho à defesa dos direitos de cidadania reforça a sua importância e permite atribuir-lhe uma nova vocação que reforça a sua intemporalidade. O Direito do Trabalho, visto nesta perspectiva, e usando as palavras dos referidos autores, GUY DAVIDOV e BRIAN LANGILLE, surge como uma *Idea Whose Time has Now Come*. Ou seja, como uma ideia que se renova, que mantém a intemporalidade no que diz respeito à proteção da parte mais fraca, mas que tem agora, perante os novos desafios do trabalho digital, espaço para florescer, se robustecer e se dedicar a novos temas.

7. A importância desta unidade curricular – Direito do Trabalho e Cidadania – enquanto área jurídica essencial no plano de estudos da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, torna-se, portanto, manifesta⁴⁸⁻⁴⁹.

8. O que está em causa, no estudo do Direito do Trabalho e Cidadania, é o aprofundamento de uma área específica do Direito do Trabalho ainda não desenvolvida e que justifica um tratamento autónomo e unitário, que se prende com a salvaguarda do exercício de direitos cidadania no trabalho, em especial através da aplicação conjugada dos regimes jurídicos dos direitos de personalidade e da igualdade e não discriminação. O presente estudo é, por isso, oportuno, inovador e pedagogicamente importante. Trata de um tema atual, pouco desenvolvido, que marca a sociedade de hoje e que tende a consolidar-se no âmbito do que muitos apelidam por “Futuro do Trabalho”⁵⁰. Com efeito, ainda que os temas dos direitos de personalidade e da igualdade e não discriminação no trabalho façam parte do Plano de Estudos da unidade curricular de Direito do Trabalho I, no curso de licenciatura, a verdade é que

⁴⁸ Veja-se, a este propósito, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Perspectivas Metodológicas do Direito do Trabalho, Relatório*, Almedina, Coimbra, 2005, p. 21.

⁴⁹ Sobre a história do Direito do Trabalho nas Universidades portuguesas, designadamente na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, em Faculdades de Direito de Universidades privadas, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho. Relatório sobre o Programa, o Conteúdo e os Modos de Ensino Teórico e Prático da Cadeira de Direito do Trabalho*, Suplemento da RDUL, 1999, 7, pp. 9 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Perspectivas Metodológicas do Direito do Trabalho, Relatório*, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 31 e ss.

⁵⁰ Veja-se, a este propósito, o *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*, cit., relativamente ao qual o autor é um dos coordenadores científicos.

os mesmos não são aprofundados e orientados para uma visão integrada à luz da ideia de cidadania no trabalho.

9. A ideia de cidadania no trabalho ou – numa abordagem anglo-saxónica – de *citizenship at work*, segundo a terminologia utilizada nos países pertencentes à *common law*⁵¹, faz hoje parte do núcleo central de preocupações do Direito do Trabalho⁵², mesmo numa perspetiva empresarial, em nome da responsabilidade social das empresas⁵³. A ideia de cidadania no trabalho assenta, portanto, no seguinte: não obstante assumir a qualidade de trabalhador e de se obrigar a trabalhar sob as ordens e direção do empregador, o trabalhador subordinado não deixa de ser cidadão e não deixa de poder exercer os seus direitos de cidadania, mesmo no âmbito da relação laboral. Trata-se de uma consequência direta do conceito humanista da relação de trabalho⁵⁴.

⁵¹ Recordar-se que a família da *Common Law* é composta pelo conjunto dos sistemas jurídicos que têm por base o Direito comum (*Common Law*) criado pelos tribunais ingleses a partir do século XI, onde o Direito Romano não foi recebido. Nela se compreendem, na Europa, o Direito vigente na Inglaterra, País de Gales, Irlanda do Norte e República da Irlanda; na América do Norte, o Direito dos Estados Unidos da América e o do Canadá; na Oceânia, o Direito da Austrália e o da Nova Zelândia; em África, o da Nigéria, Gana, Tanzânia, Quênia, Uganda e o da Libéria. Na Ásia, o Direito da Índia, Paquistão e Israel, ainda que estes contêm também características de outras famílias jurídicas, sendo por isso “híbridos” – cf. DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado, Volume I Direito Comparado, Volume I*, 4ª edição, Almedina Coimbra, p. 234. No âmbito do presente Relatório, trataremos de analisar o tema do Direito do Trabalho e Cidadania tendo por base, exclusivamente, o direito luso. Não deixaremos, todavia, sempre que tal se justifique, de fazer algumas referências à *case law* dos Estados Unidos da América, ou seja, à jurisprudência estado-unidense, a propósito de decisões sobre direitos de personalidade ou sobre igualdade e não discriminação no trabalho e emprego. A escolha dos Estados Unidos da América reside na circunstância deste ser um dos mais representativos sistemas jurídicos desta família jurídica e ser uma das suas “cabeças de estirpe”, que tem tido uma atuação muito significativa ao nível, por exemplo, da liberdade de expressão ou da proibição de discriminação no acesso ao emprego e no trabalho.

⁵² No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª edição, pp. 207 e ss., o qual analisa os direitos do trabalhador “*enquanto pessoa e cidadão*”.

⁵³ Sobre a responsabilidade social das empresas e o Direito do Trabalho, veja-se GUILHERME DRAY, “*Corporate Social Responsibility & Labor Compliance*”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2021, pp. 837-870; e, do mesmo autor, *Equality, Welfare State & Democracy*, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 41 e ss.

⁵⁴ Sobre a função social do Direito do Trabalho e a conceção humanista da relação de trabalho acolhida na Constituição da República portuguesa, bem como sobre os direitos de personalidade do trabalhador e os respetivos direitos fundamentais, veja-se JOSÉ JOÃO ABRANTES,

A circunstância de o trabalhador celebrar um contrato de trabalho e passar, conseqüentemente, a desempenhar a sua atividade em regime de subordinação jurídica, não significa que o mesmo deixe, por exemplo, de poder exprimir livremente as suas opiniões políticas ou religiosas, em nome da liberdade de expressão; apesar de assumir a qualidade de trabalhador e de se subordinar ao poder de direção do empregador, este continua a ter direito à sua integridade física e moral; não obstante ser um trabalhador dependente, este, enquanto cidadão, mantém o direito à reserva da intimidade da vida privada e o direito à confidencialidade de mensagens que envie ou receba, nomeadamente através de correio eletrónico; e apesar de trabalhar em regime de subordinação jurídica e dependência económica, o trabalhador, enquanto cidadão que é, tem direito a ser tratado em condições de igualdade e não discriminação, sem ser discriminado e ou assediado, moral ou sexualmente.

10. A ideia de “Direito do Trabalho e Cidadania” permite aprofundar estes temas. Permite, nomeadamente, conferir uma unidade pedagógica e dogmática aos regimes parcelares dos direitos de personalidade e da igualdade e não discriminação, quer na fase de formação do contrato de trabalho, quer na da sua execução ou cessação, unindo-as em torno da ideia de cidadania no trabalho.

3. O aprofundamento da cidadania laboral: leis nacionais e internacionais

1. A ideia de cidadania no trabalho e da necessidade de respeito pelos direitos de personalidade⁵⁵ e pelo princípio da igualdade e não discriminação

“O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador”, *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 131 e ss.; “Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada algumas questões” *Estudos de Direito do Trabalho*, cit., pp. 151 e ss; e *Direito do Trabalho II (Direito da Greve)*, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 33 e ss.

⁵⁵ Sobre os direitos de personalidade, quer em sede de Direito Civil, quer ao nível do Direito do Trabalho, veja-se GUILHERME DRAY, *Direitos de Personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006.

no trabalho⁵⁶ é uma ideia que tem vindo a ser aprofundada, nomeadamente em sede legal.

Assim, depois de ambos os regimes – direitos de personalidade e igualdade e não discriminação – terem sido acolhidos, entre nós, no Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, os mesmos mantiveram-se e expandiram-se no Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nas sucessivas alterações que nele foram sendo introduzidas. Os regimes em apreço, que se prendem com a proteção da cidadania no trabalho, têm sido reforçados, nomeadamente a nível nacional, fruto das alterações a este Código do Trabalho e da aprovação de legislação extravagante com ele relacionada. De resto, o regime dos direitos de personalidade e de igualdade e não discriminação tem, também, marcado os regimes lusófonos⁵⁷, num fenómeno de *receção*, que aprofunda a ideia de “sistema lusófono”⁵⁸.

⁵⁶ Sobre o princípio da igualdade e não discriminação no Direito do Trabalho, veja-se GUILHERME DRAY, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

⁵⁷ Recordar-se, a este propósito, que o regime dos direitos de personalidade laborais, que foi inaugurado pelo CT2003 (e que se mantém no CT2009) e cujo pioneirismo, na altura, foi amplamente assinalado pela doutrina, revela-se hoje um regime sólido e amadurecido, com forte aplicação jurisprudencial e com influência decisiva em diversas leis do trabalho da lusofonia aprovadas depois da entrada em vigor do Código do Trabalho português. Assim, a Lei do Trabalho de *Moçambique*, Lei n.º 23/2007, de 1 de agosto, contém uma Subsecção dedicada à proteção da dignidade do trabalho, em que se alude ao direito à privacidade (artigo 5.º), à proteção de dados pessoais (artigo 6.º), aos testes e exames médicos (artigo 7.º), aos meios de vigilância à distância (artigo 8.º) e ao direito à confidencialidade da correspondência (artigo 9.º); o Código do Trabalho de *Cabo Verde*, aprovado pelo Decreto Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, consagra uma Secção (artigos 44.º e ss), dedicada aos direitos de personalidade, que envolve a proteção de dados pessoais (artigo 45.º), a proibição de meios de vigilância à distância (artigo 46.º), a reserva da vida privada e familiar (artigo 47.º) e o direito de confidencialidade relativamente a mensagens utilizadas no correio eletrónico (artigo 49.º); a Lei do Trabalho de *Timor Leste*, Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro, garante a proibição do assédio (artigo 7.º); por fim, a Lei Geral do Trabalho de *Angola*, Lei n.º 7/15, de 15 de junho, afirma expressamente que as condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador (artigo 4.º).

⁵⁸ Sobre a eventual existência de um sistema lusófono, que engloba os países de língua oficial portuguesa, e que assenta na mesma Ideia de Direito; numa cultura jurídica comum; nos mesmos valores e princípios jurídicos; na proximidade dos institutos jurídicos aplicados nos respetivos direitos nacionais; na a proximidade dos respetivos textos constitucionais; na centralidade e poder de influência assumidos pela Constituição portuguesa de 1976; veja-se, nomeadamente, DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado*, cit., pp. 81 e ss.; MENEZES

2. A este propósito, chama-se particular atenção para a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho⁵⁹, bem como para a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

3. No mesmo sentido, a décima quinta alteração ao Código do Trabalho, levada a efeito pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, estabeleceu também como novo dever do empregador, o dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente o assédio. Correlativamente, determinou que constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, a violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores⁶⁰. Também a décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, atua no sentido do aprofundamento dos direitos de personalidade do teletrabalhador, em particular quanto ao direito à privacidade. Por um lado, ao estabelecer um novo número 5 para o

CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil, I, Introdução, Fontes do Direito, Interpretação da Lei, Aplicação das Leis no Tempo, Doutrina Geral*, 4.ª edição, Reformulada e Atualizada, 2012, pp. 269 e ss., e “O Sistema Lusófono de Direito”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 70, Vol. I/IV, 2010, pp. 17-119; GUILHERME DRAY, *A influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 79 e ss; e *The Influence of the United States of America on Reaffirming the Principle of Equality Portuguese Speaking Countries*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 77 e ss.

⁵⁹ Veja-se, a este propósito, a anotação ao artigo 127.º do Código do Trabalho, de PEDRO ROMANO MARTINEZ, PEDRO MADEIRA DE BRITO e GUILHERME MACHADO DRAY em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 329 e ss.

⁶⁰ Veja-se, a este propósito, a anotação de JOANA VASCONCELOS ao artigo 394.º do Código do Trabalho, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 919 e ss.

artigo 170.º (privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho), determinando que é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador. Por outro lado, ao criar, no novo artigo 199-º-A, o “Dever de abstenção de contacto”, determinando que o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

4. Por outro lado, em sede de medidas de ação positiva, como mecanismo de concretização do princípio da igualdade, recordam-se, respetivamente, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que cria um regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% no setor privado⁶¹. Em ambos os casos, o que está em causa é a ideia de igualdade de oportunidades, através de medidas de ação positiva – as chamadas *affirmative actions*⁶².

5. A nível internacional, o tema tem vindo igualmente a ser aprofundado.

Recorda-se, nomeadamente, a aprovação pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 21 de junho de 2019, da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206, em ambos os casos sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Ambos os textos consideram que o assédio é contrário à dignidade humana, que pode afetar a saúde física, mental e sexual da pessoa visada e que deve ser combatido em nome da agenda promovida pela Organização das Nações Unidas e pela OIT, denominada, “*decent work agenda*” (“agenda do trabalho decente”)⁶³.

⁶¹ Veja-se, a este propósito, a anotação de GUILHERME DRAY ao artigo 27.º do Código do Trabalho, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 127 e ss.

⁶² Veja-se, a este propósito, GUILHERME DRAY, *The Influence of the United States of America on Reaffirming the Principle of Equality Portuguese Speaking Countries*, cit.

⁶³ Sobre a “Agenda Para o Trabalho Decente”, recorda-se a recente aprovação, pelo Governo português, de uma proposta de lei intitulada, “Proposta de lei que procede à alteração da

6. À luz destes textos, a proteção contra o assédio deve aplicar-se tanto no local de trabalho, como em ambientes com ele relacionados e dele derivados. Além disso, estão compreendidos eventos sociais relacionados com a prestação laboral e trajetos de ida e volta para o local de trabalho. Por outro lado, determina-se que os trabalhadores têm o direito de se retirar de situações nas quais tenham motivos razoáveis para considerar que a sua vida, saúde ou segurança estão diretamente ameaçados por violência ou assédio⁶⁴. Neste como noutros casos, o que está em causa é a proteção da cidadania do trabalhador.

7. O mesmo resulta, de resto, ao nível da União Europeia, do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado pelo Parlamento Europeu, pela Comissão Europeia e pelo Conselho, em 2017⁶⁵, que tem por principal objetivo construir uma União Europeia mais inclusiva e mais justa, assente em três grandes pilares: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; condições de trabalho justas; e proteção e inclusão sociais. Afirma-se, nomeadamente, que a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira, e que mulheres e homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor. Independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego, proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público. De igual modo, afirma-se que a igualdade de oportunidades dos grupos sub-representados deve ser promovida. Paralelamente, determina-se também que os trabalhadores têm direito à proteção dos seus

legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno”, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 29/10/2021, disponível em http://bte.gep.mtss.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf

⁶⁴ Veja-se, a este propósito, a anotação de GUILHERME DRAY ao artigo 29.º do Código do Trabalho, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 142 e ss.

⁶⁵ O *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* pode ser consultado em https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

dados pessoais no âmbito do trabalho⁶⁶. Ou seja, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais convoca, quer a aplicação do regime dos direitos de personalidade, designadamente quanto à proteção de dados pessoais, quer o regime da igualdade e não discriminação no emprego, nomeadamente a propósito do acesso ao emprego e das condições de trabalho. Em ambos os casos, o que está em causa, em última instância, é o pleno exercício de direitos de cidadania.

8. A prevenção e repressão do assédio, a defesa e promoção dos direitos de personalidade, a proteção da privacidade e dos dados pessoais e a proscricção de práticas discriminatórias no acesso ao emprego e condições de trabalho é, cada vez mais, um tema presente e objeto de intervenção legislativa, em nome da dignidade do trabalhador e enquanto instrumento necessário à proteção da sua cidadania. E é, também, como veremos adiante, uma preocupação social e ética crescente das empresas, em nome da ideia de responsabilidade social.

9. Existia e existe, conseqüentemente, espaço para a criação de uma unidade curricular específica que aborde o Direito do Trabalho na perspetiva da promoção da plena cidadania, através da promoção e da proteção dos direitos de cidadania no âmbito da relação de trabalho. A ideia de Direito do Trabalho e Cidadania convoca também uma visão comparada do tema.

10. Em termos comparados, o estudo do Direito do Trabalho e Cidadania pode ter por base, quer os ordenamentos dos países que integram a família jurídica dos países romano-germânicos, quer a dos países que fazem parte da família jurídica da *common law*. A razão é simples: apesar das diferenças existentes entre as famílias jurídicas da *civil law* e da *common law*⁶⁷, a verdade é que há fortes semelhanças que as aproximam: em ambos os casos, lidamos com famílias jurídicas que assentam na ideia de Estado de Direito, que adotam o princípio democrático, que consagram o princípio da separação de poderes e, acima de tudo, que adotam o princípio da dignidade da pessoa humana e do

⁶⁶ Sobre a igualdade Direito do Trabalho, veja-se GUILHERME DRAY, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho – Sua aplicação no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

⁶⁷ Sobre as semelhanças e diferenças entre ambas as famílias jurídicas veja-se, por todos, DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado, Volume I*, cit., pp. 63 e ss.

personalismo ético como critério inspirador da criação do Direito e aferidor da validade das soluções jurídicas. O princípio da igualdade e a proclamação de direitos de personalidade, nomeadamente no âmbito das relações de trabalho, fazem parte da ideia de Direito presente em ambas as famílias jurídicas.

11. Mesmo no domínio do Direito do Trabalho, em que existe uma marcada diferença entre os ordenamentos jurídico romano-germânicos, mais marcados pelo princípio da segurança no emprego⁶⁸ e pela proibição de despedimentos sem justa causa⁶⁹, e os anglo-saxónicos, que assentam na doutrina do “*employment at will*”, à luz da qual os despedimentos sem justa causa são admissíveis, há um campo comum no que diz respeito ao princípio da igualdade e à proteção dos direitos de personalidade do trabalhador. Em ambos os sistemas, proscreve-se a discriminação em função do género, raça, orientação, filiação sindical ou convicção política; proíbe-se o assédio no trabalho, em particular o assédio sexual; protege-se a privacidade do trabalhador; promove-se a proteção dos respetivos dados pessoais; e garante-se a sua liberdade de opinião, mesmo no contexto do trabalho. A ideia de cidadania no trabalho, ou de *citizenship at work*, tem também esta virtude: permite unir dois sistemas jurídicos – o romano-germânico e o da *common law* – que, tradicionalmente, na regulação da relação laboral, tendem a estar separados⁷⁰.

12. Julga-se, pois, que na sequência da autonomização legislativa e dogmática do Direito do Trabalho, hoje tida como um dado adquirido, faz todo o sentido e justifica-se que seja dada particular atenção à vertente deste ramo do Direito que lida especificamente com os direitos de cidadania do trabalhador no âmbito da relação laboral, tendo especialmente por base, como se afirmou,

⁶⁸ A propósito do princípio da segurança no emprego nas constituições de Itália, Alemanha, Portugal, e Espanha, veja-se LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, AAFDL Editora, Lisboa, 2021.

⁶⁹ Sobre o despedimento e a garantia de segurança no emprego no ordenamento jurídico nacional, veja-se BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, pp.771 e ss.

⁷⁰ Veja-se, a este propósito, GUILHERME DRAY, *An Introduction to Portuguese Employment & Labour Law*, with the collaboration of CATARINA GRANADEIRO, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 19 e ss. Sobre os métodos de comparação a utilizar em sede de Direito Comparado, bem como sobre as características principais da família romano-germânica e da família da *common law*, veja-se, por todos, DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado*, cit., pp. 37 e ss.

o regime dos direitos de personalidade e o da igualdade e não discriminação previstos na lei.

13. O estudo do Direito do Trabalho na referida vertente dos direitos de cidadania resulta, nos termos acima expostos, da circunstância de o Direito do Trabalho ser um ramo de direito privado especial, mas que não deixa de ter uma relação estreita com outros ramos de direito. Por um lado, relaciona-se com outros ramos do direito da mesma área científica, como sejam a Teoria Geral do Direito Civil⁷¹ ou o Direito das Obrigações. Por outro lado, relaciona-se com unidades curriculares de direito público e do grupo de ciências políticas, como sejam o Direito Constitucional e os Direitos Fundamentais, por um lado⁷², e o Direito da União Europeia⁷³, por outro lado, atendendo ao facto de, quer os direitos de personalidade, quer o direito à igualdade e à não discriminação, serem também direitos fundamentais com assento na Constituição da República Portuguesa (artigos 9.º, 13.º, 26.º e ss. e 59.º) e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 20.º a 26.º). Por fim, o Direito do Trabalho, nesta perspetiva comparada, relaciona-se também com o Direito Comparado, enquanto instrumento de comparação de diferentes ordens jurídicas.

14. Tudo isto justifica a existência de uma unidade curricular que se debruce sobre estas matérias e que permita aos estudantes e juristas desenvolver competências multidisciplinares, de índole jurídica, que são absolutamente fundamentais para a sua formação jurídica, à escala global. A proteção da cidadania, nomeadamente no trabalho e emprego, é uma preocupação universal, que não deve ter fronteiras, em nome do livre desenvolvimento da

⁷¹ Sobre a Teoria Geral do Direito Civil, veja-se, por todos, o *Tratado de Direito Civil* (Volumes I a VI), de António Menezes Cordeiro. Sobre o tema das pessoas, com particular interesse para os temas da proteção da pessoa e da sua cidadania, veja-se em particular o *Tratado de Direito Civil, Volume IV, Parte Geral. Pessoas*, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, com a colaboração de A. BARRETO MENEZES CORDEIRO, 5ª edição, Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra, 2019.

⁷² Sobre a adoção de direitos fundamentais dos trabalhadores nas principais constituições dos países da família romano-germânica, veja-se, nomeadamente, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, cit..

⁷³ Veja-se a este propósito, a título meramente exemplificativo, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Direito Social na União Europeia*, Almedina, Coimbra, 2009

personalidade humana, do conceito de liberdade positiva⁷⁴ e da proibição de discriminação atentatória da dignidade humana, ideais que caracterizam os países ocidentais que se integram nas famílias romano-germânicas, quer nos da *common law*.

4. Direito do trabalho e *corporate social responsibility*

1. Os temas em apreço e a associação do Direito do Trabalho aos direitos de cidadania são igualmente importantes numa perspetiva empresarial.

Por um lado, em nome das boas práticas empresariais, centradas na ideia de responsabilidade social corporativa (*corporate social responsibility*)⁷⁵. É nesse sentido que se compreende, nomeadamente, a adoção pelas empresas de códigos de conduta e manuais de boas práticas, alguns de natureza voluntária e outros de adoção obrigatória⁷⁶. A título meramente exemplificativo, recorda-se que a lei exige, hoje, a adoção por certas empresas dos seguintes planos: *Plano Para a Igualdade de Género*; *Código de Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*; e *Relatório Sobre as Remunerações dos Trabalhadores (homens e mulheres)*. O tema da cidadania no trabalho é, portanto, de particular importância para as empresas, potenciando benefícios para a comunidade que extravasam o objeto da relação (bilateral) de trabalho.

2. Por outro lado, porque as matérias em causa, atenta a especial dignidade que as rodeiam, geram responsabilidade civil e contraordenacional para as empresas que violem as normas que lhes dizem respeito. A ideia de *compliance* laboral e de conformidade das empresas com os normativos em matéria laboral

⁷⁴ Veja-se, sobre o tema, JOHN RAWLS, *Justice as Fairness: A Restatement*, ed. by Erin Kelly, Harvard University Press, Cambridge, 2001.

⁷⁵ Veja-se, a este propósito, J. MURRAY, “Corporate Social Responsibility: An Overview of Principles and Practices, Policy Integration Department”- *World Commission on the Social Dimension of Globalization*, International Labour Office, Geneva, Working Paper n.º 34, 2004.

⁷⁶ Veja-se, sobre o tema, ISABELLE DUPLESSIS, “Soft Law and international labour law”, *Labour Law: Its role, trends and potential*, Labour Education, 2-3, n.º 143-144, 2006, pp. 37-46, p. 37 ; e I. SCHÖMANN et al., *Codes of Conduct and International Framework Agreements: New Forms of Governance at Company Level*, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2008, p. 105.

é, pois, particularmente importante, devendo merecer particular atenção por parte destas e dos seus departamentos de recursos humanos⁷⁷. Mais do que cumprir a lei positivada, as empresas devem, numa perspetiva de futuro, ir para além da *hard law*, adotando códigos de conduta, boas práticas empresariais e negociação coletiva, centrados na promoção do bem comum. É nesse sentido, aliás, que se registam, atualmente, movimentos em torno da “negociação coletiva para o bem comum” – *bargaining for the commn good*- em especial nos Estados Unidos da América⁷⁸.

3. O exposto explica e justifica, em suma, um estudo que aprofunde os temas dos direitos de personalidade e da igualdade e não discriminação laborais, por um lado, bem como um estudo e arrumo científico próprios. São estas as razões que estão na base da escolha deste trabalho.

4. É precisamente esse aprofundamento o que se tem em vista: visa-se, com a disciplina de Direito do Trabalho e Cidadania, densificar os regimes de direitos de personalidade e de igualdade e não discriminação, nomeadamente numa perspetiva comparada, em nome da ideia de cidadania no trabalho, associando-os aos temas de *corporate social responsibility*.

Por essa via, garante-se também uma nova visão – mais moderna – do Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho de hoje não é o mesmo Direito do Trabalho da classe operária, decorrente da revolução Industrial e da “Questão Social” dela emergente. O Direito do Trabalho de hoje incide essencialmente sobre relações jurídicas que envolvem de forma geral trabalhadores com níveis de qualificação profissional mais elevados, com uma taxa de feminização mais elevada e com melhores condições de trabalho, do ponto de vista da segurança e saúde⁷⁹. E incide, também, sobre um mundo laboral em profunda

⁷⁷ Cf. GUILHERME DRAY, “*Corporate Social Responsibility & Labor Compliance*”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, cit., pp. 842 e ss.

⁷⁸ Cf. GUILHERME DRAY, “Negociação coletiva & trabalho nas plataformas digitais. *Winds of Change from the USA*”, *Revista Res Publica*, número 01 – fevereiro 2021, pp. 26-42.

⁷⁹ Veja-se, a este propósito, a propósito da realidade nacional, o *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*, GUILHERME DRAY (Coord.), Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2016, pp. 58-105 e 160 e ss.

transição digital e em larga medida deslocalizado e realizado remotamente⁸⁰. Todavia, na medida em que os riscos para a dignidade e proteção do trabalhador subsistem, designadamente por força do desenvolvimento e incremento das tecnologias de informação e de comunicação⁸¹⁻⁸² e pelo desenvolvimento do teletrabalho, em larga medida impulsionado pela pandemia da doença Covid 19⁸³, o Direito do Trabalho não pode deixar de atender a estes novos desafios. O desenvolvimento da tecnologia aplicada ao trabalho e emprego permite, nomeadamente, a uma escala nunca antes vista, a recolha, armazenamento e processamento de dados pessoais, nomeadamente dados biométricos⁸⁴⁻⁸⁵; a utilização de meios de vigilância à distância, que podem ser particularmente intrusivos no caso de o trabalhador prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, a partir do seu próprio domicílio; o

⁸⁰ Veja-se, a este propósito, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021

⁸¹ Veja-se, sobre o tema, “Os Direitos Fundamentais e as tecnologias da Comunicação e Informação e os Grupos de Trabalho do WhatsApp”, MARIA CLÁUDIA FELTEN, DENISE PIRES FINCATO e LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI org., cit., pp. 118-136.

⁸² Sobre o tema, e dando nota que o incremento das novas tecnologias teve um enorme impacto no mundo do trabalho, revolucionando todo o processo de produção, a programação e a organização do trabalho, bem como as condições de vida materiais e morais dos trabalhadores, veja-se TERESA COELHO MOREIRA, “Novas Tecnologias: Um admirável Mundo Novo do Trabalho”, in *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º 11, Janeiro/Junho, 2012, p.16. Veja-se, também, MARIA REGINA REDINHA, “Utilização de Novas tecnologias no Local de Trabalho – Algumas questões”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, António Moreira (org.), Almedina, Coimbra, 2002, p.115.

⁸³ Sobre o tema, veja-se, nomeadamente, o Relatório do Eurofound, “Fifth European Working Conditions Survey”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, p. 96, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf; J. C. MESSENGER e L. GSCHWIND, “Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office”, *New Technology, Work and Employment*, Edited by Debra Howcroft and Miguel Martinez Lucio, Vol. 31, n.º. 3 (2016), pp. 195-208; C. DEGRYSE, “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, Working paper 201.02, ETUI, Bruxelles, p. 41, available at: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Les-impacts-sociaux-de-la-digitalisation-de-l-economie>

⁸⁴ Sobre a relevância das novas tecnologias nas relações de trabalho, veja-se *Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho, III*, DENISE PIRES FINCATO e LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI (org.), Lex Magister, Porto Alegre, 2019.

⁸⁵ Veja-se, TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação : contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2006.

controlo e acesso de mensagens recebidas ou remetidas por meios eletrónicos, designadamente por correio eletrónico ou sistemas de *messaging*⁸⁶; a utilização de algoritmos para efeitos de seleção e contratação de trabalhadores, os quais, em larga medida, permitem distinguir pessoas tendo por base elementos potencialmente discriminatórios⁸⁷. Tais possibilidades, associadas às práticas de assédio no trabalho, nomeadamente de assédio sexual⁸⁸, e à necessidade de proteção da liberdade de expressão e de opinião no trabalho e de reserva da intimidade da vida privada do trabalhador⁸⁹, fazem com o que o Direito do Trabalho da atualidade deva dar particular atenção a estas temáticas, em nome da ideia de cidadania e do livre desenvolvimento da personalidade.

5. É este, portanto, o principal objetivo desta obra: desenvolver e aprofundar os ensinamentos ministrados em Direito do Trabalho I e II, sob o prisma da proteção da cidadania no trabalho, aprofundando os conhecimentos relativos aos regimes dos direitos de personalidade e de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho, de forma a consolidar e reforçar a “Ideia do Direito do Trabalho”⁹⁰ enquanto ramo do direito que visa acima de tudo a proteção do contraente mais débil. A proteção do trabalhador, que esteve na origem do Direito do Trabalho, funcionando como a sua “partícula divina”⁹¹, passa, atualmente, pela salvaguarda dos direitos de personalidade do

⁸⁶ Veja-se TERESA COELHO MOREIRA- “Controlo do Messenger dos trabalhadores: anotação ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de março de 2012”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 91/92, 2014.

⁸⁷ Sobre o tema, veja-se TERESA COELHO MOREIRA, “Direito ao respeito pela vida privada no âmbito de relações laborais”, *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais*, Volume II, Universidade Católica Editora, 2020, pp. 1473-1492, p. 1481 e ss.

⁸⁸ Veja-se, a este propósito, ISABEL VIEIRA BORGES, “Assédio e assédio moral no Código do Trabalho”, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. II, Cambios sociales y nuevos retos para la igualdad y la salud*, España, Portugal, Francia, Italia, Brasil / coord. por Silvia Fernández Martínez; Lourdes Mella Méndez dir., 2017, pp. 243-274,

⁸⁹ Sobre o tema, GUILHERME DRAY, “Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral”, *Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador* 3ª edição, Coleção Formação Inicial, Centro de Estudos Judiciários, 2016, pp. 63-83.

⁹⁰ Sobre a ideia de Direito do Trabalho, veja-se *The Idea of Labour Law*, Edited by GUY DAVIDOV & BRIAN LANGILLE, Oxford University Press, United Kingdom, 2013,

⁹¹ Cf. GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, cit., pp. 813. e ss.

trabalhador e pela proscricção de comportamentos discriminatórios, atentatórios da respetiva dignidade pessoal. O moderno Direito do Trabalho passa, sobretudo, pela afirmação da ideia de cidadania no trabalho, enquanto afirmação da ideia de plena cidadania.

6. É por isso que sustentamos, nesta obra, uma unidade curricular de Direito do Trabalho III fortemente centrada na proteção da cidadania do trabalhador no âmbito da relação de trabalho.

7. A ideia de “Direito do Trabalho e Cidadania” permite, portanto, aprofundar as competências dos estudantes na compreensão e estudo da vasta literatura, legislação e decisões judiciais sobre um dos temas mais marcantes da atualidade – a afirmação da plena cidadania, que passa também pela cidadania no trabalho, assente nomeadamente na liberdade de expressão, na reserva da intimidade da vida privada, na proteção de dados, na proscricção do assédio, na afirmação do princípio da igualdade no acesso ao emprego e nas condições de trabalho, na proibição de discriminações e na promoção de medidas de ação positiva destinadas a garantir o acesso ao emprego de grupos de pessoas tradicionalmente afastadas do mercado de trabalho por razões histórico-culturais, de deficiência, desenraizamento ou emigração. A unidade curricular de Direito do Trabalho e Cidadania é importante, julga-se, quer para o desenvolvimento da investigação académica, quer para a vida profissional dos estudantes que dela beneficiam. Garante simultaneamente conhecimentos práticos e teóricos. Promove a investigação, mas fá-lo numa área e domínio de grande relevância prática, do ponto de vista profissional. Incentiva o aprofundamento de conhecimentos individuais, numa perspetiva que beneficia a comunidade em geral, em nome do bem-comum.

5. Sequência

1. O estudo do Direito do Trabalho e Cidadania assenta em quatro partes: Questões Gerais (Parte I); Direitos de Personalidade (Parte II); Igualdade e Não Discriminação (Parte III); e *Corporate Social Responsibility* (Parte IV).

2. Na Parte I, enunciam-se as questões gerais que presidem a este tema, tendo em consideração as características gerais e os valores que marcam as duas grandes famílias jurídicas dos países ocidentais: a romano-germânica e a *common law*. É nesta primeira parte, também, que se abre o tema e se apresenta o fundamento do Direito do Trabalho enquanto direito de cidadania. Seguem-se, depois, as partes II e III, que tratam dos instrumentos normativos existentes tendo em vista a promoção e salvaguarda da aludida cidadania no trabalho: o regime dos direitos de personalidade e o da igualdade e não discriminação.

3. A Parte II debruça-se sobre o regime dos direitos de personalidade, em geral, e sobre os direitos de personalidade especificamente aplicáveis à relação laboral, em especial.

4. A Parte III trata do tema da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e condições de trabalho.

5. Finalmente, a Parte IV trata do tema da responsabilidade social corporativa e da importância da *soft law* para promover os direitos de cidadania no âmbito da relação laboral.