

É O AMOR UM PROBLEMA LABORAL? OS LIMITES À INTERFERÊNCIA NA VIDA PRIVADA DOS TRABALHADORES

Estela Guerra

O local de trabalho é, cada vez mais, um espaço de socialização e desenvolvimento interpessoal, no qual se estabelecem não apenas relações de colaboração, mas também de proximidade afetiva, incluindo relações de natureza amorosa. Este contexto levanta, porém, questões jurídicas relevantes, sobretudo quando estão em causa relações hierárquicas, potenciais conflitos de interesse e o dever de prevenção de situações de assédio moral ou sexual.

Embora frequentemente tratadas com discrição dentro das organizações, estas situações têm vindo a ganhar visibilidade e relevância, o que exige uma reflexão aprofundada sobre os limites da intervenção das entidades empregadoras na vida privada dos seus trabalhadores sobre os deveres de lealdade e imparcialidade que regem a relação laboral, e sobre o papel das políticas internas no equilíbrio entre ética e direitos fundamentais.

Nos termos do artigo 16.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito à reserva da intimidade da vida privada, enquanto expressão dos seus direitos de personalidade. Tal direito encontra-se também consagrado constitucionalmente, no artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa, e assume natureza fundamental. A entidade empregadora deve, por isso, abster-se de aceder ou divulgar aspetos relacionados com a vida familiar, afetiva ou sexual do trabalhador, salvo nos casos em que tal seja estritamente necessário e proporcional para a prossecução de interesses legítimos da empresa.

É verdade que a inclusão do trabalhador num contexto organizacional - como é o caso de qualquer empresa - implica, em certos casos, limitações ao exercício pleno de alguns direitos. Mas estas limitações só são admissíveis se estiverem justificadas por valores jurídicos de maior preponderância, como, por exemplo, a prossecução do interesse empresarial legítimo ou a preservação de um ambiente de trabalho isento de discriminações. Ainda assim, não é admissível estabelecer, de forma genérica e abstrata, que a existência de uma relação afetiva entre trabalhadores, mesmo quando envolve uma relação hierárquica, constitui, por si só, um prejuízo para os interesses da empresa. É certo que, quando a relação em causa envolve um vínculo hierárquico direto poderá colocar em causa a perceção de imparcialidade, afetar o ambiente de trabalho ou levantar dúvidas quanto ao cumprimento do dever de lealdade e de boa-fé

A visão hoje dominante nas organizações (e frequentemente refletida em códigos de conduta e políticas internas) defende a necessidade de implementação de regras que previnam riscos éticos e assegurem a integridade institucional. A regulação interna deve, no entanto, ser cuidadosamente “calibrada”, sob pena de violar direitos fundamentais consagrados constitucionalmente.

A eventual adoção de cláusulas internas que proibam, de forma genérica, relações afetivas entre trabalhadores poderá representar uma restrição inadmissível aos seus direitos fundamentais. Tal proibição, ainda que sob a forma de orientações internas ou códigos de conduta, poderá levantar questões de constitucionalidade e legalidade, em particular se não estiver ancorada na prevenção de riscos concretos e relevantes para o funcionamento da organização. O mesmo se aplica à obrigação genérica de comunicar à entidade empregadora a existência de uma relação afetiva com outro colaborador. Esta imposição,

fora dos casos estritamente delimitados em que possa emergir um conflito de interesses concreto e relevante, poderá colidir diretamente com o direito à reserva da intimidade.

A resposta a estes desafios, numa abordagem juridicamente equilibrada e eticamente responsável, reside na gestão concreta de eventuais conflitos de interesse que possam emergir. Cabe, assim, às empresas dispor de mecanismos eficazes para identificar e prevenir esses conflitos, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e pela autonomia pessoal dos seus trabalhadores. Os instrumentos de *compliance*, as políticas de ética e os canais de denúncia devem ser utilizados com discernimento, como meios de promoção da integridade institucional e não como formas de vigilância da vida privada.

Em suma, existência de relações afetivas entre trabalhadores da mesma empresa não pode ser, em si, objeto de sanção e muito menos de despedimento. O que está juridicamente em causa é, exclusivamente, a eventualidade de essa relação afetar negativamente o desempenho profissional ou o regular funcionamento da empresa. A atuação da entidade empregadora deve, por isso, ser orientada por critérios objetivos, sempre com respeito pela reserva da intimidade privada dos trabalhadores. O direito laboral não deve transformar-se num instrumento de ingerência na esfera íntima, mas antes num garante de equilíbrio entre a liberdade individual e as exigências do coletivo.

Este tema revela não apenas a fragilidade de determinadas fronteiras entre o pessoal e o profissional, mas também a importância de repensar os instrumentos jurídicos e éticos ao serviço da integridade institucional, num tempo em que a transparência, a confiança institucional e a responsabilidade organizacional estão sob escrutínio permanente. Este é, pois, o momento ideal para repensar práticas e clarificar fronteiras, à luz do Direito, mas também com sentido de justiça.

As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional.

ⁱ Advogada Sénior da Macedo Vitorino Sociedade de Advogados SP.RL