

Artigo

O TRABALHADOR COMO AGENTE DE COMPLIANCE EM PORTUGAL

O DEVER DE LEALDADE

THE WORKER AS COMPLIANCE AGENT IN PORTUGAL

THE DUTY OF LOYALTY

Eduardo Alves¹

Sancha de Campanella²

RESUMO

A conformidade com as normas legais, regulamentações internas e práticas éticas é uma preocupação essencial para as organizações modernas em Portugal. Neste contexto, o envolvimento dos trabalhadores como agentes de compliance desempenha um papel fundamental na promoção de uma cultura de conformidade. Partindo documentalmente do atual quadro regulatório normativo português pretendemos com o presente artigo refletir sobre o papel do Trabalhador, enquanto agente de Compliance, dando especial atenção aquilo que dogmaticamente está definido, no Direito em Portugal, como dever de lealdade.

Palavras-chave: Trabalhador; agente de compliance; dever de lealdade; legislação laboral; cultura ética.

ABSTRACT

Compliance with legal standards, internal regulations and ethical practices is an essential concern for modern organizations in Portugal. In this context, the involvement of the workers as compliance agents plays a fundamental role in promoting a culture of compliance. Based on the current Portuguese normative Law, with this article, we intend to reflect on the role of the Worker as a Compliance agent, paying special attention to what is dogmatically defined, in Law in Portugal, as the duty of loyalty.

Key Words: Worker, Compliance Agent; Duty of Loyalty; Labor Legislation; Ethical Culture.

¹ Departamento de Ciências Sociais e Ciências Humanas do Instituto Superior de Administração e Línguas – ISAL. Investigador pertencente à linha de Investigação em Ciências Sociais e Humanas do ISAL - eduardo.alves@isal.pt

² Departamento de Ciências Sociais e Ciências Humanas do Instituto Superior de Administração e Línguas – ISAL. Investigadora pertencente à linha de Investigação em Ciências Sociais e Humanas do ISAL - scampanella@isal.pt

1. INTRODUÇÃO

Compliance laboral significa, num quadro de aplicação ao mundo empresarial, o cumprimento do que se encontra legislado, as políticas e os padrões éticos das organizações. Envolve, também, a adoção de medidas internas que assegurem que aquilo que é prosseguido pela Empresa está em conformidade e cumpre, ainda, com um sentido de cultura ética e de integridade organizacional. A conformidade com as normas legais e éticas é uma responsabilidade crucial para as organizações em Portugal, visando proteger os seus interesses, reputação e garantir um ambiente de trabalho ético.

Nesta medida, torna-se relevante assinalar que os trabalhadores não podem deixar de desempenhar um papel importante, assegurando mesmo um ambiente de trabalho ético, justo e seguro, contribuindo para fortalecer a cultura ética nas organizações. Por isso, é determinante que o façam num contexto de absoluto cumprimento das normas de segurança, e em especial tudo aquilo que salvaguarde, também, o risco da existência de conflitos de interesse e no estrito cumprimento dos princípios éticos do relacionamento entre as partes da relação jurídico-laboral. Os trabalhadores desempenham, portanto, um papel fundamental na promoção do Compliance laboral dentro da organização. A necessidade de que estes tenham a perceção do seu papel e estejam devidamente alertados para as políticas e procedimentos internos da Empresa é prioritário. Este, aliás, deve ser um dos tópicos que a organização deve colocar como relevante, estimulando-se que violações e suspeitas de irregularidades sejam reportados.

O comprometimento dos trabalhadores com o Compliance laboral avulta, assim, como fundamental. Trata-se de um elemento-chave daquilo que é a relação de confiança e o respeito entre empregador e trabalhador. Juridicamente sustentará, até, a própria natureza *intuitu personae* que o ordenamento jurídico português promove no contrato de trabalho (artº 102º Cód. do Trabalho) e que se ancora naquilo que são os princípios estruturantes do Direito Privado em Portugal, relativamente à matéria obrigacional: “Boa Fé” (artº 227º do Cod. Civil) e “Abuso do Direito” (artº 334º do Cod. Civil), dando assim um cariz ético-jurídico à relação laboral. Como assinala Lobo Xavier: “...o pressuposto da inserção -numa base de confiança- no seio de uma organização produtiva envolve um risco acentuado para ambos os contraentes e também uma multiplicidade de deveres acessórios negativos (para além dos positivos) no sentido de se não prejudicar ou lesar a contraparte” (2014, p. 478).

2. O DEVER DE LEALDADE NA RELAÇÃO JURÍDICA LABORAL

Hannah Arendt afirma, naquela que é hoje uma obra consagrada da autora “Condição humana”, que: “a era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade” (2007, p. 12).

Não obstante, sendo um processo dinâmico e em permanente transformação, no mundo do Trabalho, todos os reflexos da evolução da sociedade, em termos económicos, sociais e tecnológicos, acabam por se fazer sentir. Ademais, aquilo que era uma sociedade salarial -que Arendt pretendia caracterizar-, onde, com os ajustamentos possíveis do mercado, se iam acolhendo quase a totalidade dos trabalhadores, assiste-se agora a índices elevados de desemprego e a enormes dificuldades de incluir todos, verificando-se enormes contingentes daqueles que se encontram fora do “assalariamento” (ALVES, 2020).

Quando juridicamente se atende, no mundo laboral, ao contrato de trabalho, naquela que é perspectiva jurídica em Portugal, este é visto como um negócio jurídico de execução continuada. Isto, na medida, em que as obrigações das partes se prolongam no tempo e a prestação de atividade, em posição de subordinação pelo trabalhador, tem implicações na sua vida pessoal, familiar e social. Efetivamente, estamos perante um contrato que, ao contrário dos restantes contratos obrigacionais, é celebrado com base numa recíproca confiança entre partes. O seu caráter *intuitu personae*, a que se alude, não se circunscreve apenas à consideração das qualidades de ambas as partes aquando da celebração do contrato de trabalho. Neste caso, obriga-se ainda, as partes a uma atenção permanente, onde a intensificação dos deveres de lealdade entre ambas, através da existência de um elemento fiduciário, permite que a mera criação de dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento da outra parte pode abalar gravemente a confiança subjacente, a esse mesmo contrato de trabalho.

Diremos, pois, que a confiança é um pilar da relação de trabalho. Mais, ao celebrarem o contrato de trabalho, as partes investem, como sufraga a jurisprudência, um elemento relevante de confiança na contraparte, sem a qual a manutenção do próprio vínculo jurídico deixa de fazer sentido³.

³ Vide Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 05/12/2012 , processo 728/11.0T4AVR.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5b3b68ba9d77f94f80257afa003c4cf9?OpenDocument>

Assim sendo, e olhando para a relação jurídica estabelecida, competirá ao trabalhador prosseguir atividade a favor do empregador, não lhe sendo exigível a obtenção própria de um determinado fim. Pelo que, se o trabalhador cumprir diligentemente a sua prestação, mas, por causa que não lhe seja imputável, o fim pretendido pelo empregador não se verificar, aquele não poderá ser responsabilizado, permanecendo este com a obrigação de pagamento da respetiva contrapartida. Quer isto dizer, como propugna Monteiro Fernandes (2014), que embora o trabalhador não suporte o risco da eventual frustração do resultado pretendido pela contraparte, o fim visado pelo empregador não é irrelevante na execução do contrato de trabalho. O trabalhador obriga-se a colocar e manter a sua força de trabalho disponível pela entidade patronal, em certos termos e dentro de certos limites qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar.

O objetivo de adequar o regime jurídico das relações de trabalho às novas exigências económicas e sociais levou a uma flexibilização das normas laborais. Simultaneamente, assistimos a mudanças no modelo tradicional da relação de trabalho, que assentava na estabilidade e na permanência do vínculo laboral, e no facto de o trabalho ser prestado a tempo completo, com o surgimento de formas de trabalho atípicas, como o caso, do teletrabalho vem colocar à evidência. Quando se olha para a relação jurídica estabelecida entre os deveres que o trabalhador deve assegurar e aquele que é, hoje, crescentemente, o papel da Empresa, avulta, pois, com destaque o Compliance. Assim, o “dever de lealdade”, em todas as suas vertentes, seja como sigilo ou preservação dos segredos comerciais/organizacionais, seja na vertente de “não concorrência”, seja ainda como proteção da reputação da organização, “o dever de obediência e cumprimento de normas internas”, acaba por deter o destaque. Trata-se de assegurar uma obrigação em agir de forma diligente, honesta e leal, respeitando os interesses da Empresa e contribuído para o seu bom funcionamento (tal como dispõe o artº 128º do Cod. do Trabalho, em especial nº 1, c), f), g), h)).

Ainda, sobre o papel da Empresa, neste processo dinâmico, alguns autores, apontam mesmo para uma possível dissociação do interesse do empregador, enquanto parte do contrato de trabalho, do interesse da pessoa coletiva. No caso Palma Ramalho, defende que o dever de lealdade do trabalhador não se circunscreve à correção do comportamento para com a contraparte, mas também para com os interesses da própria organização (2012, p. 382) alargando ao âmbito deste dever e conectando-o aquilo que se pode aludir como os bons princípios da gestão organizacional,

que falam em cultura organizacional das empresas. Igualmente, Sottomayor (2014), enfatiza a proteção que deve ser assegurada através do fim das pessoas coletivas, que deve ser vista como uma organização autónoma do empregador, enquanto parte do contrato de trabalho, para concluir que os trabalhadores com cargos de responsabilidade infringem os seus deveres de lealdade quando, embora legitimados pelo poder de direção direta do empregador, não respeitem os fins da pessoa coletiva.

Fundamentalmente, é esperado que o trabalhador cumpra com as suas tarefas de acordo com as orientações e padrões de qualidade e eficiência estabelecidos na Empresa (artº 128, nº 2, do Cod. Trabalho). Isto, para além, de dever contribuir também para proteger os interesses do empregador, evitando a divulgação de informações confidenciais ou estratégicas, além de se abster da utilização dos recursos em benefício próprio. Aspeto, cujo impacto, ao nível da importância que assume na relação jurídica laboral, pode, se não cumprido, motivar a sanção disciplinar de cariz mais gravoso como o despedimento (Vide artº 351º do Cod. Trabalho, em especial nº1, *d*), *e*), *m*) e nº 3). Exigindo-se, no entanto, que a violação desse equilíbrio da relação jurídica contratual assente num facto gravoso, subjetivamente censurável, factualmente demonstrável e de consequências concretas, que se repercutam na esfera jurídica do empregador e/ou da Empresa como graves.

Seguindo o ensinamento de Meneses Cordeiro é possível então, desagregar dois elementos da lealdade: a previsibilidade da conduta e a sua correção. O primeiro elemento prende-se com a possibilidade de o interessado, subjetivamente, prognosticar a atuação futura de uma outra pessoa. No tocante ao segundo elemento, estamos defronte de um fator objetivo, isto é, o da correção da conduta na qual se confia (2000, p. 451). Também Mota alude, de forma assertiva, a que a relação de trabalho, como qualquer relação contratual, não funciona se as partes não confiarem uma na outra. Os contraentes devem ponderar todas as opções e, em face delas, escolher a melhor solução possível, “conforme às exigências comuns da sociedade e da lei” (2015, p. 45).

Quer isto dizer, assim, em nosso ver, que estaremos perante um dever de sentido bidirecional, i.é, a precisão de lealdade, na relação laboral, só será devidamente alcançada quando uma das partes, através do vínculo laboral, possa realizar os seus interesses; e um “dever” de lealdade que compele cada um dos contraentes a satisfazer os interesses da contraparte.

3. BOA-FÉ COMO “PEDRA DE TOQUE”

Como antes se aludiu e tentou descortinar, o dever de lealdade, na legislação laboral em Portugal, dimana do princípio da boa fé. Este princípio da boa fé, em termos obrigacionais, ancora-se no artigo 762.º do Cod. Civil, após uma amplitude de enquadramento contratual, cujo respaldo é feito no artigo 227º do Cod. Civil; e, particularmente, no regime jurídico laboral, dimana do artigo 126.º do Cod. do Trabalho. Assim, para cumprimento, tanto o empregador como o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações. Deste princípio resulta, acentuando relevantemente tudo o que se aduziu antes, que o compromisso assumido no domínio da relação jurídica de trabalho não se limita à realização da prestação devida em termos formais, sendo necessário o respeito pelos interesses da outra parte. De resto, e neste sentido, posiciona-se não só a doutrina, casos de Romano Martinez (2013, p. 473); Menezes Leitão (2014, p. 238) e Palma Ramalho (2012, p. 372); como a jurisprudência dos tribunais superiores⁴.

Eis, pois, porque, se concluirá que o dever de lealdade, enquanto concretização do princípio da boa-fé, vincula as partes da relação contratual laboral a prevenir quaisquer comportamentos que impliquem atentados à tutela da confiança. Acresce mesmo, que visa acautelar os sujeitos jurídicos contra atuações injustificadamente imprevisíveis daqueles com quem se relacionem. Dogmaticamente, dir-se-á que coloca a primazia da materialidade subjacente, que se traduz -num conceito grato ao mundo jurídico- da procura da obtenção de resultados efetivos, não se satisfazendo com meros comportamentos que, embora formalmente correspondam a tais objetivos, claudiquem em alcançá-los em termos substanciais (MENEZES CORDEIRO, 1997, p. 558).

4. DEVER DE NÃO CONCORRÊNCIA E DEVER DE SIGILO

De entre o universo amplo de deveres, a que o trabalhador se encontra assim adstrito, e que se podem assumir ligados ao dever de lealdade, o da “proibição da concorrência desleal” merece destaque. O artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do Cod. do Trabalho, prevê a obrigação de não

⁴ Vide o caso paradigmático do Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 12/12/2001, Processo 00S4017, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/02eb1448df39520d80256d960031ae64?OpenDocument>

concorrência, que pode ser definida como a proibição de o trabalhador exercer, durante a execução do contrato de trabalho, atividade concorrente com a do empregador.

Na prática, estamos perante um impedimento ao trabalhador, a menos que devidamente reconhecido e autorizado, em realizar atividades que sejam prejudiciais aos interesses da Empresa. A divulgação de segredos da Empresa, prestação de serviços a concorrentes diretos ou a utilização de informações reservadas para benefício próprio ou de terceiros, são matérias que o trabalhador enquanto agente de Compliance se deve abster de praticar. Trata-se, aqui, manifestamente de corresponder à defesa do interesse económico/empresarial salvaguardando claramente a posição ocupada pela Empresa num mercado marcadamente concorrencial (MONTEIRO FERNANDES, 2010, p.250).

Ao falar-se de dever de não concorrência costuma associar-se-lhe, ainda, a ideia de que o seu desrespeito advém do desvio, ainda que potencial, de clientela ou fornecedores (VIEIRA GOMES, p.535).

O artigo 136º do Código do Trabalho proíbe o trabalhador de exercer concorrência desleal com a organização durante a vigência do contrato de trabalho e em certos casos após a sua cessação, com o objetivo de proteger os interesses comerciais da Empresa e evitar a divulgação de informações confidenciais ou estratégicas para terceiros. Para o efeito, os empregadores e trabalhadores podem, através de cláusulas de não concorrência, comumente apeladas de “pactos de não concorrência”, estabelecer que, durante um determinado tempo após a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não possa desempenhar atividade concorrente com a do empregador. Essas cláusulas, efetivos elementos de Compliance, que as Empresas têm ao seu dispor, não se devem confundir com a obrigação legal de não concorrência -que se caracterizou-por resultarem da autonomia privada das partes e pela sua pós-eficácia contratual.

Concomitantemente, ao dever de não concorrência, o dever de sigilo, previsto na alínea f), do n.º 1, do artigo 128.º do CT (aqui, assinalado para o trabalhador), vaticina que as partes não devem divulgar determinadas informações cujo conhecimento advenha do decurso da relação jurídica laboral, independentemente da veracidade dos factos que as compõem. Este dever refere-se a informações, que não possuam caráter público e cujo conhecimento decorre da posição que empregador e trabalhador ocupam no desenrolar do vínculo jurídico. O incumprimento do dever de sigilo não implica forçosamente o desrespeito pela obrigação de não concorrência, posto que

aquele advém da divulgação de informação, independentemente de se destinar a favorecer qualquer atividade concorrente.

5. CONCLUSÕES

Compulsada a doutrina em Portugal, que sobre esta matéria se tem debruçado, assinala-se que a mesma, no que tange ao dever de lealdade, se posiciona relevantemente com as seguintes incidências: “uma elasticidade de conteúdo e uma variada graduação de intensidade” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p.216); e que a sua maior intensidade derivaria das funções exercidas pelo trabalhador (PALMA RAMALHO 2012, p.382), posição hierárquica (MENESES LEITÃO, 2014, p. 238), natureza do vínculo (PALMA RAMALHO 2012, p.382) e maior delegação de poderes (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p.216).

O dever de lealdade do trabalhador é, assim, um conceito fundamental nas relações laborais em Portugal. O trabalhador tem a obrigação de agir de forma leal e diligente, evitando qualquer comportamento que possa prejudicar os interesses da organização. Nestes, o cumprimento das normas internas, a preservação de segredos comerciais e a proteção de informações confidenciais é cada vez mais um património a salvaguardar.

Atualmente, é consabido, o uso em geral das novas tecnologias, aplicados ao mundo do trabalho têm vindo a ter um crescimento exponencial, em especial após o Covid-19. Novas formas foram encontradas para minorar os efeitos do confinamento a que os trabalhadores ficaram sujeitos, permitindo, devido aos avanços tecnológicos, uma conexão *online* permanente. O teletrabalho a este propósito vem assumindo em Portugal lugar de destaque (artº 165º do Cod. do Trabalho). Num Inquérito, da responsabilidade da Confederação da Indústria de Portugal (CIP)⁵, levado a cabo junto de mil micro e pequenas empresas e publicado a 1 de junho de 2020, concluiu-se que 94% trabalharam em regime de teletrabalho e cerca de metade deste rácio continuou depois das medidas que impunham o teletrabalho, isto por comparação com os dados que apontam para que em 2018 apenas estavam registados 800 trabalhadores em teletrabalho em Portugal.

De acordo com o Cód. do Trabalho, o trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores, que exercem suas atividades presencialmente na organização,

⁵ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2020/05/2020-06-01_CIP_SinaisVitais_Teletrabalho.pdf



incluindo o dever de lealdade e o cumprimento das normas internas estabelecidas pela empresa. Relembramos que a promoção de uma cultura de Compliance no teletrabalho contribui para o fortalecimento da confiança, a proteção dos interesses da Empresa e a manutenção da ética profissional.

Acontece, não obstante, que a ligação entre o dever de lealdade e o teletrabalho (e todas as formas de trabalho *online*) em nosso entender não deve aqui sofrer grande diferenciação. Embora, o teletrabalhador acabe por se encontrar a trabalhar remotamente e, nesta medida, fique fisicamente distante da sua Empresa, o dever de lealdade, com todas as suas características, não se afigura como não manter-se válido. Quiçá, até mais relevante, se pensarmos no distanciamento físico e no menor contato entre as partes. Assim, os mesmos princípios éticos, proteção de informações, não utilização de recursos e abstenção de concorrência, devem manter-se, independentemente, dos meios utilizados e do local onde o trabalho é prestado.

Defendemos, portanto, que o Compliance laboral se revela, aqui, com ainda maior destaque e deve ser incrementado. É aconselhável, até, que devam ser adicionadas regras suplementares sobre a proteção da informação em trabalho remoto, maior proteção dos interesses da Empresa e alertado o trabalhador para os limites e para o cumprimento do dever de lealdade, em especial na sua vertente de não concorrência em virtude do distanciamento físico.

Contudo, é relevante a necessidade, também, de ser assegurado um equilíbrio, que mantenha válidos os princípios que garantem a matéria dos direitos fundamentais, não olvidando que os trabalhadores têm, em Portugal, uma proteção constitucional no art. 18º da Const. da República Portuguesa ao nível dos Direitos, Liberdades e Garantias dos trabalhadores. Querendo isto significar que os riscos de estas, pelo seu impacto intrusivo, serem consideradas lesivas da privacidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, poderá suscitar problemas de delimitação dos contornos e limites da intervenção da Empresa. Pelo que, toda a subjetividade, que se encontrará inerente a este dever de proteção, deve ser assegurada no âmbito dos princípios dos direitos fundamentais confrontados a cada momento, e em cada situação, em face do contexto fático e jurídico que se revelem (ALVES, 2022).

É preciso, portanto, ter a devida consideração de que o teletrabalho e demais formas de trabalho *online*, ao que se deve aditar também, hoje, as recentes iniciativas que começam a despontar para aquilo que vem sendo denominado por “semana dos 4 dias”, apresentam desafios. Na realidade,

a supervisão e o controle pela Empresa, num contexto de distância física, pode dificultar a avaliação do cumprimento dos *standards* do dever de lealdade pelo trabalhador. Ora, será justamente nestes casos, que reforçar mecanismos adequados e devida monitorização, para assegurar que os princípios éticos e os padrões de lealdade, para com a Empresa, sejam seguidos é fundamental.

Estamos em crer ainda, que outros desafios se colocam. O próprio Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 102/2009) reforça a responsabilidade do trabalhador em adotar práticas seguras e saudáveis no ambiente de trabalho, e como tal ser agente de Compliance. Este regime jurídico estabelece a responsabilidade do trabalhador, de forma articulada e supervisionada pelo empregador, em adotar práticas seguras e saudáveis no ambiente de trabalho, visando a sua própria segurança, dos colegas e da organização. O cumprimento das normas de saúde e segurança é uma expressão do dever de lealdade, uma vez que contribui para o bom funcionamento da organização e para a preservação do bem-estar dos trabalhadores.

Tanto quanto aqui expendemos, posicionamo-nos, assim, num sentido de considerar que o dever de lealdade salvaguarda interesses das partes, encontrando o seu conteúdo dependente de determinadas circunstâncias, que os acentuam, não olvidando o papel preventivo, e profilático, que em muitos casos o Compliance pode desempenhar antecipando e/ou minorando potenciais disrupções.

Confrontados com situações concretas e hipoteticamente capazes de contenderem com a violação do dever de lealdade, numa relação jurídica laboral, estamos em crer que as mesmas devam ser tratadas nos moldes comuns da dialética e hermenêutica jurídicas. Assim, incumbirá ao aplicador do Direito circunscrever o comportamento, pretensamente violador do dever de lealdade, e indagar se o mesmo contende com algum interesse legítimo da outra parte. Em caso positivo, em que medida, para, posteriormente, concluir se em face das circunstâncias deve o mesmo ser censurado. A aferição subjetiva do incumprimento terá de ser feita em abstrato -mas, perante o caso concreto-, por recurso ao “padrão de cautela” do *bonus pater familias* (artigo 487.º, n.º 2, do Cod. Civil). Averiguar-se-á, então, se a um trabalhador ou empregador médio seria exigível outro tipo de conduta. Concomitantemente, ao avaliarmos o comportamento de acordo com as circunstâncias do caso, mensuramos os elementos intensificadores do dever de lealdade.

Lealdade e a ética é, pois, um compromisso do trabalhador com a sua entidade empregadora, e requer autogestão, disciplina e respeito pelas políticas e cultura da Empresa, envolvendo confidencialidade, a preservação da reputação da mesma e a adesão aos seus valores éticos.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Eduardo. “Como compatibilizar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho com o Trabalho Moderno” In **Diálogos de conformidade** [livro eletrónico]. Fabiana Guerra et al. (orgs.). Porto Alegre: Instituto Ibero-americano de Compliance. 2022.

ALVES, Eduardo. Do futuro do trabalho ao trabalho do futuro: o “teletrabalho” em Portugal. In **A Patria Jornal da Comunidade Científica de Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://apatria.org/sociedade/do-futuro-do-trabalho-ao-trabalho-do-futuro-o-teletrabalho-em-portugal/> . 2020

ARENDDT, Hannah. **A condição humana** (10.ed./6ª reimpressão). Rio de Janeiro: Forense Universitária. 2007.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama. **Manual de Direito do Trabalho** (2ª ed.). Lisboa: Rei dos Livros. 2014.

MENEZES CORDEIRO, António. **Tratado de Direito Civil Português, I** (Parte Geral), tomo I (Introdução. Doutrina Geral. Negócio Jurídico), Coimbra: Almedina. 2000.

MENEZES CORDEIRO, António. **Manual de Direito do Trabalho**, Coimbra: Almedina. 1997.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. **Direito do Trabalho**, Coimbra: Almedina. 2014.

MONTEIRO FERNANDES, António. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina. 2014.

MOTA, Laura. **O Dever de Lealdade do Trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho**, Coimbra: Almedina. 2015.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. **Tratado de direito do trabalho**, Parte II: Situações laborais individuais, Coimbra: Almedina. 2012.

PORTUGAL **Código Civil de 1966**. Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66. Diário do Governo n.º 274/1966, Série I, de 25 de novembro de 1966. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075> Acesso em: 23 de fevereiro de 2024.

PORTUGAL **Código do Trabalho de 2009**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I, de 12 de fevereiro. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073> . Acesso em: 23 de fevereiro de 2024.

PORTUGAL **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Diário da República n.º 86/1976, Série I, de 10 de abril de 1976. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2024.

ROMANO MARTINEZ, Pedro. **Direito do Trabalho**, Coimbra: Almedina. 2013

SOTTOMAYOR, Maria Clara. “Dever de lealdade dos trabalhadores e tutela do fim das pessoas coletivas”, em António Monteiro Fernandes (org.), **Para Jorge Leite**, Coimbra: Coimbra Editora. 2014

VIEIRA GOMES, Júlio Manuel. **Direito do Trabalho**, I, Coimbra: Coimbra Editora. 2007

Artigo recebido: 29.02.2024

Artigo publicado em: 30.06.2024