

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 56 p. 1 - 344 jan./jun. 2020

DIREITO À MENTIRA DO TRABALHADOR NA FASE PRÉ-CONTRATUAL?

RIGHT TO THE WORKER'S LIE IN THE PRE-CONTRACTUAL PHASE?

BARBOSA, Mafalda Miranda*

1 INTRODUÇÃO

Em Portugal, nos termos do art. 17º/1 Código do Trabalho (CT), o empregador não pode exigir a um candidato a emprego ou a um trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a sua fundamentação; bem como relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

A partir desta formulação, que em si levanta inúmeros problemas, muitos autores afirmam que o preceito encerra um **direito à mentira** por parte do trabalhador. A posição é contestada por outros juristas. Menezes Cordeiro afirma contundentemente que “o direito não pode, nunca, aceitar tal construção. Com mentiras não há soluções justas” (2019, p. 566).

Mais do que uma questão terminológica, o que está em causa é a compreensão da disciplina contida no citado art. 17º CT. Desde logo, é a densificação do pressuposto da necessidade estrita e da relevância, bem como do pressuposto das exigências inerentes à natureza da atividade

*Doutora em Direito Civil pela Universidade de Coimbra. Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Membro integrado do Instituto Jurídico da Faculdade de Direito de Coimbra. Diretora da **Revista de Direito da Responsabilidade**.

profissional que estão em causa. Mas vai-se mais longe e pergunta-se se, não havendo um direito a questionar o trabalhador ou futuro trabalhador por parte da entidade empregadora, não se poderão descobrir situações em que a boa-fé imponha ao primeiro a relevação de dados que podem nem ter sido inquiridos pelo segundo. Para tanto, haveremos de investigar não só os interesses subjacentes a estas situações, como os valores fundamentadores das relações jurídicas que se firmam. Neste quadro, torna-se relevante indagar os limites do exercício do direito à privacidade, em confronto com a liberdade contratual e a liberdade de iniciativa económica, e ter em conta as regras atinentes à formação dos contratos. A iluminar-nos teremos o acervo filosófico acerca dos problemas patenteados pela mentira e, bem assim, os dados sedimentados acerca da própria noção de direito e de justiça.

2 O ART. 17º/1 CT, AS POSIÇÕES DA DOUTRINA: mentira e omissão da verdade

A doutrina, em Portugal, não é, como referido *supra*, unânime quanto ao melhor entendimento a ser dispensado ao art. 17º/1 CC. Em face do seu teor literal, os autores questionam se o trabalhador poderá apenas remeter-se ao silêncio ou se, pelo contrário, terá direito a mentir¹. Se autores como Menezes Cordeiro, Pedro Romano Martinez² e Monteiro Fernandes³ apontam no primeiro sentido mencionado, outros, como Leal Amado⁴, Menezes Leitão⁵ e Júlio Gomes⁶ depõem no segundo. Para Leal Amado, em face da situação de **dependência** do candidato a um determinado emprego,

[...] só por uma indesculpável ingenuidade se ignorará que o silêncio, nestes casos, comprometerá irremediavelmente as hipóteses de emprego do candidato. O empregador pergunta, o candidato cala, o emprego esfuma-se... (AMADO, 2010, p. 179).

¹SANTOS, Lúcia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014, p. 9.

²MARTINEZ, Pedro Romano. **Código do trabalho anotado**. Coimbra: Almedina, 2013, p. 285-286. Art. 102º.

³FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2017, p. 213-215.

⁴AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2010, p. 179-181.

⁵LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2012, p. 213.

⁶GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho: relações individuais de trabalho**. V. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 343-ss.

O **direito à mentira** surgiria, portanto, como o expediente necessário para, em face de uma questão ilicitamente colocada pelo empregador, salvaguardar o direito à privacidade do trabalhador, sem fazer perigar a contratação. Em causa não estaria, para Júlio Gomes, a admissão de um verdadeiro direito a mentir, mas o reconhecimento de um específico direito em razão da matéria proibida sobre a qual incide a questão do empregador⁷. No fundo, não se atribuiria uma posição jurídica subjetiva, mas retirar-se-ia relevância à mentira do ponto de vista de um eventual dolo na formação do contrato, de acordo com um entendimento que remonta ao pensamento de Larenz e Wolf⁸. Em última instância, o comportamento mentiroso do trabalhador poderia ser compreendido como uma forma de reação a uma conduta da entidade empregadora que atentava contra o seu direito de personalidade à privacidade.

A referência aos vícios da vontade a este propósito não é incommum. Monteiro Fernandes relembra que, estando as partes obrigadas a negociar segundo as regras da boa-fé, se impõe a verdade na prestação de informações, sob pena de o negócio poder ser anulável por dolo. O que não significa que não possam haver hipóteses de *dolus bonus - v. g.* o enaltecimento de certas aptidões no *curriculum vitae -*, do mesmo modo que não significa que não se tenham de reconhecer limites à possibilidade de a entidade empregadora obter informações, sob pena de se violarem os direitos de personalidade do candidato. O autor coloca o acento tónico não na atribuição de um eventual direito a mentir, mas na proteção dos direitos do candidato ao posto de trabalho, por um lado, e na formação do contrato, por outro lado, o que nos permite cindir dois núcleos fundamentais de problematicidade: no processo formativo do contrato, a entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do futuro trabalhador, não violando a sua privacidade; mas a este impõe-se a revelação de factos que sejam essenciais para a formação da vontade negocial, sob pena de esta surgir viciada.

A bipartição a que aludimos é evidenciada pela articulação entre o art. 17º/1 CT e o art. 106º/2 do mesmo diploma, nos termos do qual o trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral. Se é à luz da boa-fé e das exigências de sentido que ela nos comunica que o dever de informação a que se alude deve ser densificado, isso pode determinar, em certas situações concretas, que o trabalhador tenha de informar a futura entidade patronal acerca de aspetos relativos à sua privacidade.

⁷GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho**: relações individuais de trabalho. V. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 343.

⁸LARENZ, Karl; WOLF, Manfred. **Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts**. Neubearbeitete und erweiterte auflage. 9. Aufl. München: C. H. Beck, 2004.

Significa isto que não existirá um **direito à mentira**, mas tão-só um direito a reagir contra um ataque ilícito à personalidade do sujeito. A questão que se tem de colocar é se essa possibilidade de reação envolve a possibilidade de apresentar factos inverídicos ou apenas a de encobrir a verdade. A dúvida remete-nos, em certa medida, para o debate filosófico acerca da mentira. Se para Rousseau a mentira implicava a inverdade dita em benefício próprio que causasse um prejuízo a um terceiro, outros autores negaram este entendimento. A verdade devida seria apenas aquela que interessasse à justiça, de tal modo que, fora destas hipóteses, aquele que dissimulasse a verdade ou a silenciasse não mentiria⁹. O conceito de verdade surgiria, assim, assente num referente de sentido a partir do qual as afirmações do sujeito poderiam ser ajuizadas. Já para Kant, ao invés, o princípio da veracidade deveria assumir-se de forma radical. A delimitação da mentira a partir da noção de prejuízo perde sentido para o filósofo alemão, tanto quanto a mentira causa sempre um prejuízo, nem que seja à humanidade compreendida na sua globalidade. Na famosa hipótese de “A” que bate à porta de casa de “B” para saber do paradeiro de “C”, que estava a perseguir para matar, Kant aduz que “B” não deveria mentir. A mentira não se legitimaria nem para salvaguardar um bem superior, nem para afastar um perigo ou inconveniente para o próprio, numa decorrência do próprio imperativo categórico, já que a mentira implicaria o não tratamento do outro como um fim em si mesmo¹⁰. O dilema serviu para a crítica da compreensão kantiana da mentira protagonizada por Benjamin Constant. Para o autor, a verdade absolutizada poria em causa a vida em sociedade. Assim, dizer a verdade só configura um dever em relação a quem tem um direito à verdade. Percebe-se, por isso, que no caso do perseguidor que quer matar alguém, aquela não esteja a ser posta em causa, exatamente porque não havia um direito à verdade da parte de quem colocou a questão, na medida em que não é possível aplicar um princípio geral sem a intermediação de outro intermédio¹¹. A construção não faz sentido no pensamento kantiano. Desde logo, porque, no plano objetivo, a vontade não poderia ficar dependente da vontade, donde a colocar-se a questão ela teria de dizer respeito ao “direito à veracidade” e não à

⁹ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Os devaneios do caminhante solitário**. Lisboa: Cotovia, 2007. 4ª Caminhada.

¹⁰KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Tradução de Clélia Aparecida Martins. Petrópolis: Vozes, Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2013, p. 11 e 68.

¹¹Cf. REBECQUE, Benjamin-Henri Constant de. **Cours de politique constitutionnelle et collection des ouvrages publiés sur le Gouvernement représentatif**. V. 2. Genève: Slatkin Reprints, 1982. “Das reações políticas”, 1797, capítulo VIII, p. 124-ss. Veja-se, igualmente, KANT, Immanuel. Sobre um suposto direito de mentir. [1797] Tradução de Artur Morão. **LusoSofia**, Covilhã, [entre 2008 e 2020]. Disponível em: http://www.lusosofia.net/textos/kant_sobre_um_suposto_direito_de_mentir.pdf.

verdade. Em segundo lugar, porque os princípios jurídicos práticos não podem comportar exceções que aniquilariam a sua universalidade¹².

A posição kantiana padece de um profundo formalismo. De facto, ao não admitir a interpretação do princípio à luz do fundamento que o louva, o autor corre o risco de cair no mais espúrio positivismo e redundar em injustiças várias. Ainda que admitindo a dificuldade prática do ajuizamento em situações limite, do ponto de vista jurídico parece ser claro não ser possível impor um direito a dizer a verdade em todas as situações.

Abusivo parece poder falar-se de um direito à mentira. Do ponto de vista axiológico, ele contrariaria a intencionalidade da juridicidade; do ponto de vista dogmático, porque o direito deve ser entendido como um poder ou uma faculdade de exigir determinado comportamento de outrem, perder-se-ia a estrutura relacional que o mesmo leva implicado.

Mas, desse mesmo prisma jurídico, até porque o direito não conhece a mesma amplitude que a moral, há a necessidade de delimitar as situações em que há um dever de dizer a verdade. E aquelas em que o sujeito pode deliberadamente mentir. Schopenhauer mostra-se certo neste aspeto¹³. Para o autor, a mentira só tem de ser proscrita quando implique a injustiça. Assim sendo, pode lançar-se mão dela nas mesmas hipóteses em que recorreríamos à força para afastar uma agressão iminente. A mentira é, portanto, entendida como legítima nos casos de defesa dos nossos próprios direitos ou mais amplamente quando alguém nos dirija uma pergunta indiscreta que ponha em causa a intimidade e o silêncio pudesse levantar suspeita.

Ora, é exatamente esta ideia que subjaz ao art. 17º/1 CT. Em causa não está a atribuição de um direito a mentir, mas a atribuição de um expediente de defesa contra um ataque ao direito à privacidade. Percebe-se que assim seja: com efeito, há um manifesto desequilíbrio de forças entre os dois futuros contraentes. A situação de dependência do candidato ao posto de trabalho pode determinar que, diante de uma questão intromissiva da pretensa entidade patronal, minta para não se comprometer ou levantar desconfianças. Esta faculdade tem, porém, de ficar confinada às estritas hipóteses de atuação ilícita por parte da

¹²Sobre o ponto, cf. ainda FIGUEIREDO, Nara Miranda de. Sobre o suposto direito de mentir: um paralelo entre Kant, Schopenhauer e Constant e alguns conceitos schopenhauerianos. **Revista Urutáguá**, Maringá, n. 7, [ca. 2005], p. 1-9; NASCIMENTO, Francisco Eliandro Souza do; LOPES, Jorge Luis Carneiro. Kant e a mentira. **Griot Revista de Filosofia**, Amargosa, v. 11, n. 1, jun. 2015, p. 1-ss.; PUENTE, Fernando Rey (Org.). **Os filósofos e a mentira**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

¹³SCHOPENHAUER, Arthur. **Sobre o fundamento da moral**. Tradução de Maria Lucia Cacciola. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 147-ss.

entidade empregadora¹⁴, não podendo ser justificadas unicamente pela necessidade de ser contratado, até porque, como bem salienta Menezes Cordeiro, não existe um direito à celebração do contrato na fase de recrutamento¹⁵.

Ora, se a possibilidade de não dizer a verdade - omitindo ou mentindo -, que não se confunde com um direito à mentira em sentido próprio, se justifica para salvaguarda do direito à privacidade do trabalhador/candidato em face do comportamento ilícito da entidade recrutadora que, explorando sua situação de supremacia, invade a esfera de direitos de personalidade da sua contraparte negocial, então isso significa que, quando não haja da sua parte um comportamento ilícito, deixa de ser legítima a mentira por parte do futuro trabalhador.

O empregador pode, assim, exigir do candidato a emprego que preste informações relativas à sua vida privada quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho; e que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem.

A densificação dos conceitos indeterminados contidos na norma impõe-se. A entidade empregadora (apenas) pode colocar questões que impliquem a devassa da intimidade da vida do trabalhador quando haja uma ligação direta e funcional com a atividade que irá ser desenvolvida, isto é, quando o conhecimento de tais factos seja imprescindível para avaliar a aptidão do candidato ou quando as particulares exigências da função o determinem. Exige-se, portanto, uma conexão objetiva e funcional¹⁶, que não pode ser ditada só pela subjetividade do empregador. Mas repare-se que essa conexão objetiva e funcional pode ser condicionada pela referida subjetividade, dependendo do desenho concreto da função (para que esteja a contratar) que tenha forjado, que lhe cabe exclusivamente a si.

A este propósito Lígia Santos esclarece que,

[...] relativamente à fórmula legal utilizada na al. “a)” do n. 1 do art. 17º, [...] estão aqui em causa os factos que respeitam à capacidade técnica para executar

¹⁴Num sentido próximo, cf. SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014, p. 107. Falando de um direito à mentira como expediente de *ultima ratio*. Nas palavras da autora, “o candidato só pode prestar informações falsas sobre os seus dados pessoais quando tal seja a única forma de preservar a sua esfera privada e a sua posição negocial”. Veja-se, ainda, MONTROYA MELGAR, Alfredo. **La buena fe en el derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 2001, p. 78.

¹⁵CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho I**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 566.

¹⁶Cf. a este propósito CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho I**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 560.

aquela atividade e também os factos que permitem avaliar de uma melhor competência do trabalhador e, por via disso, fundamentar a escolha de um determinado candidato e não de outro. Como podemos verificar, a norma deixa espaço para valorações subjetivas do empregador acerca da aptidão ou melhor aptidão para o exercício da atividade. Todavia, note-se que essas informações a exigir pelo empregador não de ser necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão. Não poderão, portanto, essas valorações subjetivas do empregador apresentar uma mera conexão remota com a atividade a desenvolver. Na verdade, o que está aqui em causa não é uma conexão objetiva com a atividade a desenvolver, mas sim com o contrato de trabalho. (SANTOS, 2014, p. 74).

Mas, em sentido diverso, Menezes Cordeiro entende que “o que seja estritamente necessário e relevante” é matéria que ao empregador cabe decidir, já que “a vida íntima de uma pessoa pode, em qualquer momento, ser conhecida; e sendo-o, pode prejudicar a imagem de uma empresa” (CORDEIRO, 2019, p. 566). Cremos que com razão, pelos motivos atrás expostos.

Pergunta-se, porém, se não se poderá ir mais longe. Ou seja, se, para além das situações em que o trabalhador é legitimamente confrontado com uma questão por parte da entidade patronal, devendo responder com verdade, ele não terá o dever de informação espontânea relativamente a certos aspetos da sua vida, que possam inclusivamente dizer respeito à sua privacidade.

3 O DIREITO À PRIVACIDADE COMO DIREITO DE PERSONALIDADE

O direito à privacidade está consagrado no art. 80º CC. E integra-se entre o elenco dos direitos que assentam na ideia de dignidade da pessoa humana, sendo, por isso, reconhecido e não atribuído pelo ordenamento jurídico. Nessa medida, independentemente de qualquer proclamação do legislador trabalhista, qualquer trabalhador - por ser pessoa - nunca deixaria de ser titular do direito à privacidade. Nas palavras de Pais de Vasconcelos,

A dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade em que possa estar à vontade, ao abrigo da curiosidade dos outros, sejam eles simplesmente os vizinhos, ou sejam as autoridades públicas ou os meios de comunicação social, ou sejam quaisquer outras pessoas. (VASCONCELOS, 2006).

A sua inserção no Código do Trabalho justifica-se pela pressão a que o trabalhador possa estar submetido na relação laboral, que ultrapassa as circunstâncias gerais da vida¹⁷ e que pode motivar especificidades de regime.

Entendido como um direito especial de personalidade, é também visto como elemento integrador do objeto do direito geral de personalidade, previsto no art. 70º CC¹⁸. Não se confundindo com a *privacy* norte-americana¹⁹, o direito diz respeito à faculdade que cada um tem de controlar - não revelando e não permitindo que outros revelem - os mais variados aspetos ligados à sua vida privada.

De acordo com Capelo de Sousa,

A reserva juscivilisticamente tutelada abrange não só o respeito da intimidade da vida privada, em particular a intimidade da vida pessoal, familiar, doméstica,

¹⁷Neste sentido, cf. CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho I**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 555. Sublinhando que a disciplina especial que encontramos no C. Trabalho só faz, contudo, sentido para as unidades empresariais de grande porte.

¹⁸Cf. VASCONCELOS, Pedro Pais de. Proteção de dados pessoais e direito à privacidade. In: MELLO, Alberto de Sá e *et al.* **Direito da sociedade da informação**. V. I. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p. 249; VASCONCELOS, Pedro Pais de. Direito de personalidade. Coimbra: Almedina, 2006, p. 76-ss.; CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil português**. V. I, Parte Geral. Coimbra: Almedina, 2004, p. 90, e CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil**. V. IV. Coimbra: Almedina, 2007, p. 254-ss.; SOUSA, Rabindranath Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 318-ss.; PINTO, Paulo Mota. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 64, 1993, p. 479-586; PINTO, Paulo Mota. A proteção da vida privada e a Constituição. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 76, 2000, p. 153-ss.

¹⁹Sobre a não confusão entre a *privacy* e a privacidade, cf. PINHEIRO, Alexandre Sousa. **Privacy e proteção de dados pessoais**: a construção dogmática do direito à identidade informacional. Lisboa: AAFDL, 2015, p. 267. A questão passa, conforme explicita o autor, pela integração na *privacy* de dois elementos, a *decisional privacy* e a *informational privacy*. Enquanto a primeira diz respeito a comportamentos do indivíduo, ditados por decisões próprias relativamente às quais se reivindica um *right to be alone*, e se tentam justificar práticas como o aborto, as relações homossexuais etc. (cf. p. 364), a segunda diria respeito à proteção de dados. Sobre esta perspetiva norte-americana da privacidade, cf., igualmente, PINTO, Paulo Mota. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 64, 1993, p. 479-ss. Refira-se, pela importância das questões, que não é possível configurar um direito a ser deixado só no sentido de legitimar comportamentos que atentam diretamente contra a dignidade da pessoa humana, enquanto categoria ética. Ao individualismo alicerçador dessa perspetiva opomos o personalismo e uma conceção do direito na qual ele não pode ser pensado sem o salto para o patamar ético-axiológico. Para uma referência ao problema, cf. BARBOSA, Mafalda Miranda. Em busca da congruência perdida em matéria da proteção da vida do nascituro: a perspetiva juscivilística. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 92, tomo I, 2016, p. 23-ss., e BARBOSA, Mafalda Miranda. Dignidade e autonomia a propósito do fim da vida. **O Direito**, Coimbra, ano 148º, tomo II, 2016, p. 233. Veja-se, ainda, PINTO, Paulo Mota. A proteção da vida privada e a Constituição. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 76, 2000. O autor analisa a concretização que o Tribunal Constitucional faz do direito à reserva da intimidade da vida privada. Ora, desta análise, conclui que a jurisprudência do Tribunal Constitucional parece “evoluir no sentido de uma restrição do direito à proteção da vida privada a um direito relativo à informação sobre a vida privada”, excluindo-se do seu âmbito o direito à liberdade da vida privada.

sentimental e sexual e inclusivamente os respetivos acontecimentos e trajetórias, mas ainda o respeito de outras camadas intermédias e periféricas da vida privada, como as reservas do domicílio e de lugares adjacentes, da correspondência e de outros meios de comunicação privada, dos dados pessoais informatizáveis, dos lazeres, dos rendimentos patrimoniais e de demais elementos privados da atividade profissional e económica, bem como [...] a própria reserva sobre a individualidade privada do homem no seu ser para si mesmo, *v. g.* sobre o seu direito a estar só e sobre os caracteres de acesso privado do seu corpo, da sua saúde, da sua sensibilidade e da sua estrutura intelectual e volitiva. (SOUSA, 1995, p. 318).

Já Paulo Mota Pinto refere que, no quadro da privacidade, se incluem aspetos como a identidade, dados pessoais como a filiação, a residência, o número de telefone, o estado de saúde, a vida conjugal, afetiva, os afetos, os ódios, os projetos de casamento, de divórcio, a vida do lar, o passado de uma pessoa, a sua situação financeira, as heranças que recebeu, os prémios de jogos que ganhou, os passatempos, os dias e locais de férias, as deformações físicas, os hábitos sexuais, entre muitos outros²⁰.

Talvez tenha sido, exatamente, a multiplicidade de elementos que se integram na tutela da privacidade que levou a doutrina, embora não sem críticas²¹, a distinguir diversas esferas de proteção: a esfera pessoal (a abranger aspetos pessoais, como fotografias, animais domésticos, automóvel que a pessoa guia etc.), a esfera privada (referida a aspetos ligados à pessoa, como os seus gostos ou preferências) e a esfera de segredo (na qual se incluem as informações secretas pela sua natureza - códigos secretos, diários íntimos, história clínica - e as informações secretas por determinação da pessoa - *v. g.* o segredo de confissão)²². Tais esferas de

²⁰PINTO, Paulo Mota. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 64, 1993, p. 479-ss. Cf., ainda, MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota; BARBOSA, Mafalda Miranda. A teoria geral do direito civil nos cem anos do Boletim da Faculdade de Direito. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 91, 2015, p. 379-422 (volume comemorativo do centenário do BFD), analisando este estudo do autor.

²¹Para um olhar crítico, cf. PINHEIRO, Alexandre Sousa. **Privacy e protecção de dados pessoais**: a construção dogmática do direito à identidade informacional. Lisboa: AAFDL, 2015, p. 477-ss. Cf., igualmente, PINTO, Paulo Mota. A proteção da vida privada e a Constituição. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 76, 2000, p. 167, defendendo que ela só faz sentido para efeitos de graduação da gravidade da ofensa.

²²Sobre a teoria das três esferas, cf. HUBMANN, Heinrich. **Das Persönlichkeitsrecht**. Münster: Boehlau, 1953, p. 216-ss.; SOUSA, Rabindranath Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 319; CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil**. V. IV. Coimbra: Almedina, 2007, p. 261-ss.; VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de personalidade**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 80. Pais de Vasconcelos fala em esfera íntima, esfera privada e esfera da vida pública. A primeira compreenderia o que de mais secreto existe na vida da pessoa, que

privacidade são cada vez mais profundas e merecedoras de maior tutela. Nessa medida, auxiliam-nos na tarefa de concretização das possíveis violações da privacidade. Mas há que ter em conta, porém, que a distância entre o que é público e o que é privado é gradativa, ficando dependente das circunstâncias do caso concreto²³. Nas palavras de Pais de Vasconcelos,

A polaridade entre o público e o privado corresponde a uma escala progressiva e gradual, sem quebras de continuidade nem saltos bruscos, entre o que é totalmente privado e vedado ao conhecimento e ao contacto dos outros e o que é completamente aberto e se partilha com toda a gente. É difícil, se não mesmo impossível, estabelecer padrões previamente definidos e precisamente delimitados de níveis de privacidade. Tudo depende de tudo. Das pessoas, de cada pessoa, da sua sensibilidade e das suas circunstâncias; das necessidades e exigências da sociedade relativas ao conhecimento e à transparência da via em comum. É a sempre presente dialética entre o eu e os outros, entre o interesse pessoal e o bem comum, entre o subjetivo e o objetivo, entre direito subjetivo e direito objetivo. (VASCONCELOS, 2006, p. 81).

A inequívoca importância do direito à privacidade, por ser nela que o homem encontra o espaço vital de confiança para se desenvolver plenamente, não faz do direito em questão uma posição jus-subjetiva

este nunca ou quase nunca compartilharia com os outros ou que comunga com pessoas muitíssimo próximas; na esfera da privacidade incluir-se-iam aspetos da vida pessoal fora da intimidade, cujo acesso a pessoa permite a pessoas das duas relações, mas não a desconhecidos ou ao público; a esfera pública albergaria tudo o mais, aquilo a que na vida em relação e na inserção social todos têm acesso. Mais acrescenta o autor que “se há que distinguir estratos, não se encontra justificação para que sejam apenas estes três”. Em **Direito do trabalho I**, p. 557-ss., Menezes Cordeiro adere a uma visão que distingue cinco esferas: esfera pública “própria de políticos, atores, desportistas ou outras celebridades, ela implica uma área de condutas propositadamente acessível ao público, independentemente de concretas autorizações”; esfera individual-social “reporta-se ao relacionamento social normal que as diversas pessoas estabelecem com amigos, colegas e conhecidos; a reprodução de imagens será aí possível, salvo proibição, mas apenas para circular nesse mesmo meio”; esfera privada “tem a ver com a vida privada comum da pessoa: apenas acessível ao círculo da família ou dos amigos mais estreitos, equiparáveis a familiares”; esfera secreta “abrange o âmbito que o próprio tenha decidido não revelar a ninguém”; esfera íntima “reporta-se à vida sentimental ou familiar no sentido mais estreito - cônjuge e filhos; tem uma tutela absoluta” (CORDEIRO, 2019).

²³VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de personalidade**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 81-ss. A este propósito, tenha ainda em conta PINTO, Paulo Mota. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 64, 1993, p. 500, alertando para a dificuldade de definir os contornos da privacidade e vincando a importância de forjar um critério que nos afaste da absoluta relatividade. Simultaneamente, rejeita o critério de lugar, sublinhando que há episódios da vida privada merecedores de tutela que podem ter lugar em sítios públicos. Não confere, de facto, relevo à distinção, para estes efeitos, entre vida privada e intimidade da vida privada, além do mais, também por deverem ser incluídos nessa tutela igualmente acontecimentos que hajam decorrido publicamente.

absoluta no sentido de ilimitada. Pelo contrário, conhece limites que resultam da confluência e do possível conflito com outros direitos, por um lado, e, por outro lado, do fundamento axiológico em que se louva.

Significa isto que, porque a privacidade de que se cura é a privacidade da pessoa e não do indivíduo, o direito em questão não serve para recortar um círculo de autismo solipsista. A pessoa, ser em relação, terá de necessariamente confrontar-se com o outro, pelo qual se reconhece como digno, ao qual - nos seus diversos papéis e estatutos - terá de revelar dados da sua privacidade, ou porque o deseja, ou porque tal se torna necessário no quadro da interação societária.

A relação laboral, ao implicar a celebração de um contrato *intuitu personae*, assente numa relação de fidúcia, envolve uma especial relação de confiança entre as partes. De acordo com Lígia Santos,

Esta característica do contrato de trabalho como um *contrato intuitu personae* varia em função de cada relação laboral, sendo mais intenso, por exemplo, o laço fiduciário que liga o empregador à secretária particular. É também o carácter pessoal da relação de trabalho que explica a existência de normas dirigidas à proteção de direitos fundamentais do trabalhador (como os direitos de personalidade), normas essas que não encontramos no Direito das Obrigações. A tutela dos direitos fundamentais do trabalhador está profundamente ligada à temática dos deveres de informação na fase pré-contratual na medida em que nos conduz a uma situação de conflito de interesses. Por um lado, encontramos o interesse do empregador em conhecer todos os factos relevantes para a prestação da atividade laboral, por outro lado o interesse do trabalhador em não revelar quaisquer aspetos da sua vida privada, como forma de se acautelar contra eventuais violações dos seus direitos fundamentais. (SANTOS, 2014, p. 48).

A autora vê na especial proximidade e confiança que o contrato de trabalho suscita o fundamento para uma tutela acrescida da privacidade, dada a maior exposição a que o trabalhador fica sujeito. Contudo, importa não esquecer que é essa mesma relação de confiança que pode determinar a necessidade de o trabalhador revelar certos factos da sua vida privada, sempre que isso tenha impacto na prestação do trabalho. É aqui que a consideração das diferentes esferas a que aludimos pode ser um relevante auxiliar de ajuizamento. De facto, aspetos relativos à afetividade ou à sexualidade parecem ficar de fora do poder de sindicância da entidade empregadora. Mas não imperiosamente, se isso contender com a prestação de trabalho.

Porque o domínio de interação é contratual, cremos ser só a boa-fé a poder iluminar-nos nesta tarefa de definição das fronteiras do que é devido ao trabalhador ou candidato ao emprego revelar à sua entidade patronal, mesmo para além das concretas questões que lhe sejam dirigidas.

4 A BOA-FÉ, OS DEVERES DE INFORMAÇÃO DELA DECORRENTES E O REGIME DO DOLO

Entre os diversos princípios fundamentais de direito civil, encontramos o princípio da boa-fé. Enquanto princípio normativo que impõe aos contraentes um comportamento honesto, leal e correto, a boa-fé dita objetiva faz avultar na relação contratual, bem como nos seus preliminares e mesmo depois da sua extinção, determinados deveres laterais ou de conduta. Entre eles encontramos o dever de informação²⁴. Se, em regra, numa relação entre iguais não se obriga um sujeito a informar o outro acerca das circunstâncias essenciais do negócio, entendendo-se, antes, que cada um deve ser responsável pela sua autoinformação, situações haverá em que as particularidades do caso concreto ditam uma solução contrária. Entre as hipóteses de surgimento de um dever de esclarecimento à luz da boa-fé estão as caracterizadas pelo défice informacional de uma das partes. Não se estranha, por isso, que em domínios marcados pela assimetria de conhecimentos entre as partes o próprio legislador imponha especiais deveres de informação. Pense-se, por exemplo, no domínio da proteção do consumidor ou nas relações bancárias. Sempre que o legislador não se pronuncie, caberá à boa-fé oferecer-nos o padrão normativo de sindicância do que deve ou não ser revelado.

A este propósito, Eva Moreira da Silva diz-nos que o dever de informação surge mediante o cumprimento de três pressupostos: a essencialidade da informação, a assimetria informacional e necessidade de proteção, e a exigibilidade²⁵. A aplicação destes critérios aos casos em apreço permite-nos chegar a algumas conclusões importantes. De facto, se é certo que a entidade patronal é o sujeito economicamente mais forte, não é menos seguro que, no que respeita à vida pessoal do trabalhador, é este - o contraente mais débil - que tem o monopólio informacional²⁶. Ora,

²⁴CORDEIRO, António Menezes; ROCHA, António Manuel da. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

²⁵SILVA, Eva Sônia Moreira da. **Da responsabilidade pré-contratual por violação dos deveres de informação**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 130-ss.

²⁶A ideia de que o trabalhador é a parte economicamente mais débil não colhe para justificar uma solução contrária. Aliás, no ordenamento jurídico português temos hipóteses expressas de deveres de informação que, podendo contender com dados da privacidade do sujeito, são impostos ao contraente economicamente mais débil. Pense-se, por exemplo, na declaração inicial de risco que é imposta ao tomador do seguro.

podem haver informações que sejam essenciais por, ainda que digam respeito à sua privacidade, afetarem de modo significativo a prestação do trabalho para o qual vai ser contratado. Um contraente honesto, leal e correto, mesmo sabendo que sobre esses aspetos o empregador não pode formular questões, deve esclarecer.

Repare-se, aliás, que ao celebrar o contrato a entidade patronal assume diversos riscos. Desde logo, parte dos riscos da vida do trabalhador transitam para a sua esfera, atentas as normas protetivas dos trabalhadores, designadamente no tocante aos regimes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Em segundo lugar, o empregador assume o risco de, por via contratual, nos termos do art. 800º CC, e por via delitual, nos termos do art. 500º CC, poder ser responsabilizado por um ato do trabalhador. Por último, há que considerar o risco de perturbação dos seus interesses económicos que, se mais sólidos que os do trabalhador, não podem ser, porém, descurados. Não faz, na verdade, sentido impor a um sujeito a contratação de outro em nome da salvaguarda da privacidade deste se a não revelação de determinados dados compromete o interesse contratual subjacente ao negócio e pode, no futuro, determinar a lesão de interesses e direitos da entidade empregadora.

Situações haverá, portanto, em que a boa-fé impõe que o candidato ao posto de trabalho revele determinados dados da sua privacidade.

Caso tais informações essenciais sejam omitidas pelo candidato, em violação da boa-fé, o negócio poderá ser considerado anulável por dolo, nos termos dos arts. 253º e 254º CC, não colhendo em sentido contrário a eventual invocação de um *dolus bonus*. É que a existência comprovada de um dever de esclarecimento afasta qualquer ideia de normalidade da inverdade a que haja lugar.

Esta é, aliás, a solução que decorre do art. 106º CT.

Assim²⁷, “A”, tuberculoso, ao candidatar-se a um lugar de assistência a idosos num lar, tem o dever de esclarecer a sua entidade patronal acerca do seu problema de saúde; “B”, ao candidatar-se a um lugar de motorista profissional, tem obrigação de esclarecer o futuro empregador que sofre de um problema de alcoolismo crónico; “C”, entidade patronal, abrindo um processo de recrutamento para um lugar de trabalhador da construção civil, tem direito a perguntar à candidata “D” se está ou não grávida. Mas, fora das hipóteses em que a questão se legitima, e mesmo que a natureza do trabalho não ponha em causa a saúde da trabalhadora grávida, esta terá o dever de esclarecer a futura entidade

²⁷Para outros exemplos, alguns próximos destes, cf. a completa análise de SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014, p. 80-ss.

patronal acerca do seu estado se, na entrevista, se aperceber que está a ser contratada pela necessidade de fazer face a um acréscimo de serviço que se prevê agudizar-se no período de licença de maternidade. Do mesmo modo, pode ser essencial informar o empregador sobre as convicções religiosas se o que estiver em causa for, por exemplo, o lugar de catequista e o sujeito for ateu convicto²⁸, bem como ser essencial, dependendo do tipo de emprego para que a pessoa se candidata, a informação relativamente a um processo crime que está pendente.

A convocação do regime do dolo, a este propósito, concita interessantes considerações, igualmente relevantes no que toca ao erro sobre a pessoa do declaratório. Na verdade, entre as condições de relevância do erro-vício e do dolo encontra-se a essencialidade. O erro (e o dolo) tem (têm) de ser essencial(is), isto é, tem (têm) de ser determinante(s) da vontade de celebrar o negócio, ao ponto de se poder afirmar que, sem o erro (ou sem o dolo), o sujeito não teria emitido a declaração negocial, o que mostra que o parâmetro de determinação da essencialidade é subjetivo: é o sujeito que determina o que é que, efetivamente, o levou a contratar ou não²⁹.

²⁸Dando eco das controvérsias acerca do exemplo, cf. SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014, p. 87.

²⁹Sobre o ponto, cf. CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil II**. Coimbra: Almedina, [entre 2002 e 2007], p. 849, sublinhando que a “bitola da essencialidade é subjetiva: cada um determina, livremente, os fatores que o possam levar a contratar”. Acrescenta o autor que “o conhecimento da essencialidade do elemento, por parte do declarante, é, também, um dado subjetivo: ou conhece ou não conhece [...]. Já o dever de conhecer a essencialidade é objetivo: tem natureza normativa. Por princípio, não há qualquer dever de indagar, na contratação, as razões que levam a outra parte a fazê-lo. Pelo contrário: num Mundo cada vez mais invasivo, há boas razões para sustentar que os motivos justificativos de qualquer declaração negocial pertencem ao foro íntimo de cada um, não podendo ser devassados. Apenas em casos muito delimitados e perante os factos circundantes, se poderá dizer que o declaratório não deve ignorar a essencialidade de determinado elemento, para o declarante”. Cf., igualmente, PINTO, Paulo Mota. Requisitos de relevância do erro nos princípios de direito europeu dos contratos e no código civil português. *In*: CORDEIRO, António Menezes; LEITÃO, Luís Menezes; GOMES, Januário da Costa (Org.). **Estudos em homenagem ao Professor Inocêncio Galvão Telles**. V. IV. Coimbra: Almedina, [2003], p. 44-ss. Cf., para contraste, a disciplina contida no art. 1429º CC italiano. O art. 1428º considera que o erro é causa de anulabilidade se for essencial e reconhecível pelo outro contraente. Não só este preceito se mostra mais gravoso para o declarante que o congénere português (o art. 251º, conjugado com o art. 247º CC), como a essencialidade do erro é aferida em termos objetivos, nos termos do preceito subsequente. O art. 1429º estatui que o erro é essencial quando recaia sobre a natureza ou o objeto do contrato; quando recaia sobre a identidade da prestação ou uma qualidade desta que, de acordo com as circunstâncias, deva ser considerada determinante para a vontade negocial; quando recaia sobre a identidade ou uma qualidade do outro contraente, desde que uma ou outro tenham sido determinantes do consentimento; quando, tratando-se de um erro de direito, é a única causa da celebração do negócio. Veja-se, igualmente, os arts. 1133º e seguintes do Código Civil francês. De acordo com o art. 1132º o erro de fato ou de direito, a menos que seja indesculpável, é uma causa de nulidade do contrato quando diga respeito às qualidades essenciais da prestação devida ou às da contraparte. As características essenciais da prestação são aqueles que tenham sido expressamente ou tacitamente acordadas e em consideração pelas quais as partes

Esta ideia tem de ser compaginada com a proteção que o C. Trabalho dispensa ao candidato ao emprego. De facto, corroborando o que anteriormente se referiu, “o que seja estritamente necessário e relevante” é “matéria que ao empregador cabe decidir”, já que “a vida íntima de uma pessoa pode, em qualquer momento, ser conhecida; e sendo-o, pode prejudicar a imagem de uma empresa”. Dito de outro modo, a entidade empregadora pode assumir determinados aspetos da privacidade do candidato como relevantes para a decisão de contratar e, contra isso, nada poderá obstar. A linha vermelha que não se poderá ultrapassar será apenas uma: a inexistência de qualquer conexão objetiva e funcional - ainda que iluminada pelas exigências de sentido do empregador - com a prestação de trabalho. O que significa, afinal, que a essencialidade do dolo (e do erro), continuando a ser determinada subjetivamente, sofre agora uma limitação decorrente da necessidade de tutela de bens jurídicos fundamentais. Como, aliás, sofre em geral, para evitar formas de discriminação não aceites pelo ordenamento jurídico³⁰.

5 CONCLUSÃO

O candidato a um posto de trabalho não tem um direito a mentir, no sentido próprio do termo, restando-lhe, apenas, a possibilidade de defender o seu direito à privacidade, enquanto direito de personalidade, sempre que ele esteja a ser posto em causa. Sendo os contornos da privacidade fluidos, em função da necessária interação entre esfera pública e privada, a determinação de um concreto atentado à privacidade há de obedecer a uma ideia de necessidade e relevância em função da prestação de trabalho, não havendo domínios sagrados. Se a conexão que se procura é objetiva e funcional, não podemos deixar de ter em conta a determinação subjetiva da prestação do trabalho pelo empregador: a isso somos conduzidos quer pela compreensão dos interesses envolvidos, quer pelo regime do dolo e do erro.

contrataram. Por seu turno, o erro sobre um simples motivo, estranho às qualidades essenciais da prestação devida ou do cocontratante, não é causa de nulidade, a menos que as partes tenham expressamente feito dele uma causa determinante do seu consentimento. Para uma análise comparativa do regime do erro em diversos ordenamentos jurídicos, cf. KRAMER, Ernst A. **Der Irrtum beim Vertragsschluss: eine weltweit rechtsvergleichend Betandsaufnahme**. Zurich: Schulthess Polygraphischer Verlag, 1998, p. 24-ss. Veja-se, igualmente, BARBOSA, Mafalda Miranda. **Falta e vícios da vontade: dogmática e jurisprudência em diálogo**. Coimbra: Gestlegal, 2020.

³⁰Impensável será, pois, sufragar uma solução como a dispensada em França no caso de inexatidões contidas num *curriculum vitae*. Tendo-se considerado que o *curriculum* é um instrumento de publicidade, entendeu-se que caberia à entidade patronal o dever de comprovar qual a medida da realidade e qual a medida da fantasia. Sobre o ponto, referindo-se a este caso, cf. SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014, p. 55.

Atenta a necessidade de proteger a privacidade, a entidade patronal fica proibida de formular questões, diretamente ou sob a forma de inquérito, sobre ela, exceto nos casos excepcionais por nós referidos: quando certas informações sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho, e quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem.

Esta regra não obsta, porém, a que o próprio candidato ao posto de trabalho não tenha o dever, à luz da boa-fé, de fornecer informações relevantes que digam respeito à sua privacidade. A boa-fé não fica apagada, nem pode ficar, apenas e só porque há uma assimetria de poder entre os contraentes. Ainda que ela seja evidente, importa não esquecer que o trabalhador (ou futuro trabalhador) tem o monopólio da informação no que respeita à sua vida privada, que pode ter impacto no contrato de trabalho, e que este envolve a assunção de diversos riscos para a entidade empregadora.

REFERÊNCIAS

- AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2010.
- BARBOSA, Mafalda Miranda. Dignidade e autonomia a propósito do fim da vida. **O Direito**, Coimbra, ano 148º, tomo II, 2016.
- BARBOSA, Mafalda Miranda. Em busca da congruência perdida em matéria da proteção da vida do nascituro: a perspetiva juscivilística. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 92, tomo I, 2016.
- BARBOSA, Mafalda Miranda. **Falta e vícios da vontade**: dogmática e jurisprudência em diálogo. Coimbra: Gestlegal, 2020.
- CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho I**. Coimbra: Almedina, 2019.
- CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil II**. Coimbra: Almedina, [entre 2002 e 2007].
- CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil português**. V. I, Parte Geral. Coimbra: Almedina, 2004.
- CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil**. V. IV. Coimbra: Almedina, 2007.
- CORDEIRO, António Menezes; ROCHA, António Manuel da. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2017.

FIGUEIREDO, Nara Miranda de. Sobre o suposto direito de mentir: um paralelo entre Kant, Schopenhauer e Constant e alguns conceitos schopenhauerianos. **Revista Urutágua**, Maringá, n. 7, [ca. 2005].

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho: relações individuais de trabalho**. V. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

HUBMANN, Heinrich. **Das Persönlichkeitsrecht**. Münster: Boehlau, 1953.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Tradução de Clélia Aparecida Martins. Petrópolis: Vozes, Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2013.

KANT, Immanuel. Sobre um suposto direito de mentir. [1797] Tradução de Artur Morão. **LusoSofia**, Covilhã, [entre 2008 e 2020]. Disponível em: http://www.lusosofia.net/textos/kant_sobre_um_suposto_direito_de_mentir.pdf.

KRAMER, Ernst A. **Der Irrtum beim Vertragsschluss: eine weltweit rechtsvergleichend Betandsaufnahme**. Zurich: Schulthess Polygraphischer Verlag, 1998.

LARENZ, Karl; WOLF, Manfred. **Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts**. Neubearbeitete und erweiterte auflage. 9. Aufl. München: C. H. Beck, 2004.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Código do trabalho anotado**. Coimbra: Almedina, 2013.

MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota; BARBOSA, Mafalda Miranda. A teoria geral do direito civil nos cem anos do Boletim da Faculdade de Direito. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 91, 2015.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **La buena fe en el derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 2001.

NASCIMENTO, Francisco Eliandro Souza do; LOPES, Jorge Luis Carneiro. Kant e a mentira. **Griot Revista de Filosofia**, Amargosa, v. 11, n. 1, jun. 2015.

PINHEIRO, Alexandre Sousa. **Privacy e protecção de dados pessoais: a construção dogmática do direito à identidade informacional**. Lisboa: AAFDL, 2015.

PINTO, Paulo Mota. A proteção da vida privada e a Constituição. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 76, 2000.

PINTO, Paulo Mota. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. **Boletim da Faculdade de Direito**, Coimbra, v. 64, 1993.

PINTO, Paulo Mota. Requisitos de relevância do erro nos princípios de direito europeu dos contratos e no código civil português. *In*: CORDEIRO, António Menezes; LEITÃO, Luís Menezes; GOMES, Januário da Costa (Org.). **Estudos em homenagem ao Professor Inocêncio Galvão Telles**. V. IV. Coimbra: Almedina, [2003].

PUENTE, Fernando Rey (Org.). **Os filósofos e a mentira**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

REBECQUE, Benjamin-Henri Constant de. **Cours de politique constitutionnelle et collection des ouvrages publiés sur le Gouvernement représentatif**. V. 2. Genève: Slatkin Reprints, 1982.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Os devaneios do caminhante solitário**. Lisboa: Cotovia, 2007.

SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa)-Universidade do Minho, Braga, 2014.

SCHOPENHAUER, Arthur. **Sobre o fundamento da moral**. Tradução de Maria Lucia Cacciola. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

SILVA, Eva Sônia Moreira da. **Da responsabilidade pré-contratual por violação dos deveres de informação**. Coimbra: Almedina, 2006.

SOUSA, Rabindranath Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de personalidade**. Coimbra: Almedina, 2006.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. Proteção de dados pessoais e direito à privacidade. *In*: MELLO, Alberto de Sá e *et al.* **Direito da sociedade da informação**. V. I. Coimbra: Coimbra Editora, 1999.