



FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

DOS LIMITES DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO TRABALHADOR

Licencianda: Filomena Alfane

Supervisor: Me. Abílio Diole

Maputo, Julho de 2025



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE**

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

DOS LIMITES DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO TRABALHADOR

Filomena Alfane

Trabalho de fim de curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane como requisito parcial à obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do Me. Abílio Diole.

Maputo, Julho de 2025

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Filomena Alfane**, declaro, sob minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é de minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento vigente para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

Autora

(Filomena Alfane)

DEDICATÓRIA

Aos meus irmãos Delfim Francisco Gil e
Eva Sumindila Alfane Amborete.

AGRADECIMENTOS

Chegado à recta final desta caminhada, cumpre-me prestar os meus agradecimentos àqueles sem os quais, directa ou indirectamente, não teria sido possível lograr este feito:

À Deus, todo poderoso, pelo dom da vida e por ter sido o alicerce, provedor e conforto nos momentos mais cruciais da minha formação;

Aos meus Pais e irmãos, pela educação e por me terem transmitido bons princípios e valores. De forma especial quero agradecer aos meus irmãos Delfim Francisco Gil e Eva Sumindila Alfane Amborete pelo apoio moral, material e por não desistem de mim neste processo. Serei eternamente grata;

A todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pela inspiração, experiências e conhecimentos partilhados durante as aulas, palestras e nos corredores;

Ao Me. Abílio Diole, meu supervisor, pela disponibilidade, paciência e orientação valiosa durante todo o processo de pesquisa e elaboração deste trabalho. Sua orientação foi imprescindível para o desenvolvimento deste estudo;

Ao Luís Armando, meu namorado, por nunca deixar de me incentivar a correr atrás dos meus sonhos e, dentre os quais, este é um deles.

Aos meus amigos, pelo companheirismo durante este processo, em especial a Yana de Almeida Antissone Mucuala, Elisa Gabriel e Abuchina António Pedro Marló, que foram um verdadeiro suporte nesta caminhada;

Aos meus colegas do curso Nassurdine Mulalua e Lírio Guambe, meus companheiros de estudo, com quem vivi inúmeras experiências e emoções académicas que ficarão gravadas para sempre nas gavetas da memória;

Por fim, quero agradecer a todos que directa e indirectamente contribuíram para minha formação, o meu muito obrigado.

EPÍGRAFE

“Em tudo dai graças.”
(1 Tessalonicenses 5, 18)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. –	Alínea
Apud –	Citado por
Art.(s) –	Artigo(s)
CC –	Código Civil
Cfr. –	Confira, Conforme
CTP –	Código de Trabalho Português
CRP –	Constituição da República portuguesa
CRM –	Constituição da República Moçambicana
Ed. –	Edição
DDHC –	Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão
Ibidem –	Mesma Obra
LT –	Lei do Trabalho
n.º(s) –	Número (s)
Ob. cit. –	Obra Citada
P. –	Página
PP. –	Páginas
ss. –	Seguintes
TST –	Tribunal Superior de Trabalho
TRP –	Tribunal da Relação do Porto
v.g. –	<i>Verbi gratia</i>
Vol. –	Volume

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	iv
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	v
ÍNDICE.....	1
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Justificativa do tema.....	2
1.2. Problemática.....	2
1.3. Objectivos.....	3
1.4. Metodologia	3
1.4.1. Métodos de procedimento	3
1.5. Estrutura do trabalho	3
CAPÍTULO I: DIREITOS FUNDAMENTAIS	4
1. Noção de direitos fundamentais.....	4
2. Funções	5
3. Eficácia dos direitos fundamentais	7
4. Limitação dos direitos fundamentais	8
CAPÍTULO II: DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO.....	10
1. Noção de liberdade de expressão.....	10
2. Conteúdo de liberdade de expressão	11
3. Modos de expressão	12
CAPÍTULO III: DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO CONTEXTO DA RELAÇÃO LABORAL	15
1. Considerações preliminares	15
2. Da Liberdade de expressão do trabalhador.....	17
2.1. Análise de jurisprudência comparada	19
a) Jurisprudência Portuguesa: acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15 de Fevereiro de 2016.....	19
b) Jurisprudência Espanhola: STC - 146/2019 de 25 de Novembro de 2019	20
a) Jurisprudência Brasileira: Tribunal Superior de Trabalho - RR-1000- 18.2013.5.02.0036, de 2018.....	21
2.1.1. Síntese comparativa	22

2.2. Limites à liberdade de expressão do trabalhador	22
CONCLUSÃO	25
BIBLIOGRAFIA.....	26
Obras de referência	26
Sítios da internet	28

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim de curso tem como tema *“Dos limites da liberdade de expressão do trabalhador”*, elaborado como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

A liberdade de expressão é um direito fundamental e é considerado um bem preexistente ao Estado. Todo ser humano tem a necessidade e o desejo de se comunicar com os seus pares, defender suas ideias de forma livre e sem qualquer censura ou interferência.

Dada a sua importância, tal direito encontra-se consagrado nas Constituições dos Estados democráticos de direito, assim como em diversos tratados e convenções internacionais.

Internamente, a liberdade de expressão tem previsão no artigo 48 da Constituição da República de Moçambique (CRM), sob epigrafe *“Liberdades de expressão e informação”*, onde consta do seu n.º 1 que *“todos os cidadãos têm direito à liberdade de expressão, à liberdade de imprensa, bem como o direito à informação”*. Confirma-se, desse modo, o compromisso constitucional com a protecção da livre manifestação de ideias.

Em termos laborais, no ordenamento jurídico moçambicano, não existe regulamentação específica do direito à liberdade de expressão¹. Todavia, o artigo 7 da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do Trabalho (LT), com epigrafe *“Direitos de personalidade”*, estabelece no seu n.º 1 que *“o empregador obriga-se a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador”*. E no n.º 2 do mesmo dispositivo, são enumerados, de forma exemplificativa, alguns desses direitos.

Neste encadeamento, pensa-se que, por via do artigo 48 da CRM, o trabalhador tem, pois, o direito à liberdade de expressão no âmbito da relação laboral, podendo, por conseguinte, ver-se livre de expressar os seus pensamentos.

Sucedendo que, no âmbito da relação de trabalho, o trabalhador submete-se a uma relação jurídica de subordinação, inclusive, ao exercício do poder disciplinar quando agir em desconformidade com os deveres contratuais.

Ora, tendo em conta este contexto, e partindo do pressuposto imediato de que os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador não devem ser marginalizados no contexto laboral, percebe-se de imediato que o exercício do direito à liberdade de expressão do

¹ No direito comparado, concretamente em Portugal, o legislador estabelece no art. 14 do Código de Trabalho.

trabalhador deve ser conciliado com os interesses legítimos dos demais intervenientes da relação de trabalho, entre os quais, os do próprio empregador.

Dessa forma, pretendemos levar a cabo um estudo com vista a identificar os limites específicos que o contrato de trabalho impõe à liberdade de expressão do trabalhador.

1.1. Justificativa do tema

Diversas são as razões que nos levaram a problematizar o tema “*Dos limites da liberdade de expressão do trabalhador*”, desde logo, porque a liberdade de expressão é um direito fundamental assegurado pela Constituição. Entretanto, a Lei do Trabalho não faz referência a esse direito, o que suscita problemas sobretudo em saber em que medida é que, em virtude do contrato de trabalho, o trabalhador se acha obrigado a não exprimir no local de trabalho ou fora suas opiniões.

Na perspectiva académica, este estudo é motivado pela falta de pesquisas sobre a liberdade de expressão do trabalhador, em concreto sobre os seus limites. Este estudo não só preenche uma lacuna na literatura académica, mas também pode servir como referência para futuras pesquisas, ampliando o conhecimento sobre a importância da liberdade de expressão no contexto laboral. A pesquisa ainda contribuirá para o desenvolvimento de abordagens metodológicas e teóricas em temas relacionados com os direitos fundamentais do trabalhador.

Do ponto de vista jurídico, dada ausência na legislação laboral de norma que delimita a liberdade de expressão no contexto laboral, estudar este tema é, portanto, oferecer soluções jurídicas para os aplicadores do Direito.

Numa perspectiva social, entendemos ser absolutamente necessária uma maior consciencialização do cidadão-trabalhador moçambicano relativamente aos direitos, liberdades e garantias consagrados na Lei Fundamental, em especial o direito à liberdade de expressão, com vista a evitar conflitos com os poderes atribuídos ao empregador.

Por fim, numa perspectiva pessoal, o espírito de inquietação e a constante busca de soluções, são as primeiras razões que fizeram jus à escolha deste tema, aliado à paixão pela área jus-laboral.

1.2. Problemática

Tendo em conta que o trabalhador tem, por via do artigo 48 da CRM, o direito à liberdade de expressão, entretanto considerando que o mesmo nos do art. 21 da LT se obriga a prestar a sua actividade ao empregador, sob autoridade e direcção deste, mediante

remuneração, levanta-se a seguinte questão de partida: *em que medida o contrato de trabalho impõe limites específicos à liberdade de expressão do trabalhador?*

1.3. Objectivos

1.3.1. Objectivo geral

Abordar sobre os limites da liberdade de expressão do trabalhador no ordenamento jurídico moçambicano.

1.3.2. Objectivos específicos

- Caracterizar a liberdade de expressão como um direito fundamental;
- Descrever a relação jurídico-laboral;
- Identificar os limites específicos da liberdade de expressão do trabalhador;

1.4. Metodologia

Em termos metodológicos, recorreremos ao método dedutivo. Assim, socorrendo-nos deste método, analisamos normas e princípios jurídicos de carácter geral, as várias posições doutrinárias e jurisprudenciais para, no fim, extrairmos conclusões particulares para o tema objecto de nossa pesquisa.

1.4.1. Métodos de procedimento

- Investigação bibliográfica (através de manuais);
- Investigação documental (através de análise de algumas disposições da legislação);
- Investigação electrónica (através de visita aos sítios de internet).

1.5. Estrutura do trabalho

O presente trabalho está estruturado em três partes, sendo a primeira dos elementos pré-textuais, a segunda dos elementos textuais e a terceira dos elementos pós-textuais. Na parte dos elementos textuais, a monografia está sistematizada em três capítulos, a saber: Capítulo I: Direitos fundamentais; Capítulo II: Da liberdade de expressão; Capítulo III: Da liberdade de expressão no contexto da relação laboral.

Por último, temos a conclusão e as referências bibliográficas.

CAPÍTULO I: DIREITOS FUNDAMENTAIS

Neste capítulo falaremos sobre os direitos fundamentais em seus diversos aspectos, desde o conceito, figuras afins, suas funções e os seus limites.

1. Noção de direitos fundamentais

Por direitos fundamentais, JORGE MIRANDA² entende como sendo “*os direitos ou as posições jurídicas subjectivas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição, seja na Constituição formal, seja na Constituição material donde direitos fundamentais em sentido formal e direitos fundamentais em sentido material*”. O autor defende que, para que possa haver direitos fundamentais é necessário que as pessoas estejam em relação imediata com o poder, beneficiando, por via disso, de um estatuto comum e não separadas em razão dos grupos ou das condições a que pertençam³.

Recorrendo ao artigo 42 da Constituição da República de Moçambique (CRM), encontramos que “*Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis.*”

Fica evidente que os direitos fundamentais têm como finalidade proteger os indivíduos na sua condição de pessoas. Note-se, no entanto, que embora estejam previstos na Constituição, também existem outros direitos que, mesmo não expressos no texto constitucional, decorrem da própria natureza humana e integram o leque dos direitos fundamentais.

Ao compreender seu conceito, é essencial diferenciá-los de noções semelhantes, como os chamados direitos do homem.

Cabe anotar que os direitos fundamentais são constantemente confundidos com alguns conceitos próximos, com os direitos humanos e de personalidade.

Os direitos do homem são direitos constantes de documentos internacionais e possuem um carácter intemporal e universal, aplicando-se, por isso, a todos os Estados. São direitos que existem devido à própria natureza do Homem, e daí serem “invioláveis”. Por outro lado, Os direitos fundamentais são aqueles que estão em vigor numa determinada ordem jurídica, num momento específico. Eles não são permanentes, estando sempre condicionados pela

² MIRANDA, Jorge, (2000). *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3ª ed., Coimbra Editora, p.7.

³ *Ibidem*.

sociedade em que se inserem e pela época em que são aplicados.⁴

Outra distinção, que nos importa fazer, é entre direitos fundamentais e direitos de personalidade. Avança GOMES CANOTILHO que,

“Os direitos fundamentais abarcam certamente os direitos de estado (por ex.: direito de cidadania), os direitos sobre a própria pessoa (direito à vida, à integridade moral e física, direito à privacidade), os direitos distintivos de personalidade (direito à identidade pessoal, direito à informática) e muitos dos direitos de liberdade (liberdade de expressão). Tradicionalmente, afastavam-se dos direitos de personalidade os direitos fundamentais políticos e os direitos a prestações por não serem atinentes ao ser como pessoa.”⁵

Através das palavras de Canotilho começamos a perceber a não coincidência dos traços dos direitos fundamentais com os dos direitos de personalidade. De acordo com o autor citado, é nos direitos fundamentais pertencentes a pessoas colectivas que vive a grande diferença entres estes dois conceitos que estamos a analisar. A extensão da cobertura dos direitos fundamentais às pessoas colectivas e organizações⁶, torna visível a olho nu a descoincidência entre direitos fundamentais e direitos de personalidade. Indo mais longe nesta distinção, e utilizando as palavras de Jorge Miranda, “*Os direitos fundamentais pressupõem relações de poder, os direitos de personalidade relações de igualdade.*”⁷

2. Funções

GOMES CANOTILHO cita as seguintes funções dos direitos fundamentais: função de defesa ou de liberdade; função de prestação social; função de não discriminação e a função de protecção perante terceiros⁸.

2.1. Função de defesa ou de liberdade

De acordo com CANOTILHO⁹, a primeira, e nuclear, função dos direitos fundamentais “*é a defesa da pessoa humana e da sua dignidade perante os poderes do Estado (e de outros esquemas políticos coactivos).*”

⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes (2003). *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, p.303.

⁵ *Ibidem*, p.396.

⁶ EX: Direito à liberdade de associação profissional e sindical (art. 86 da CRM).

⁷ MIRANDA, Jorge, *ob. cit.*, p.85.

⁸ CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.407

⁹ CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.407.

Nesse sentido, os direitos fundamentais enquanto direitos de defesa dos cidadãos podem ser observados de duas perspectivas. A primeira num sentido objectivo onde são vistos como imposições negativas para o Estado, proibindo liminarmente a ingerência do Estado na esfera jurídica individual. A segunda perspectiva num sentido subjectivo, onde os direitos fundamentais são exercidos positivamente pelo indivíduo (liberdade positiva), podendo exigir da parte do Estado a omissão de certas condutas, de forma a que sejam evitadas violações da sua esfera jurídica (liberdade negativa)¹⁰.

Exemplo perfeito desta função, é o artigo 48 da CRM, que garante a liberdade expressão e de informação. Se por um lado garante o direito de exprimir e divulgar livremente o pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, numa clara demonstração da liberdade positiva, por outro lado garante o direito de a liberdade de expressão e informação ser feita sem qualquer tipo de censura por parte do poder público, numa consubstanciação da liberdade negativa.

2.2. Função de prestação social

A função de prestação social confere à pessoa o direito social de obter um benefício do Estado, impondo-se a este o dever de agir, para satisfazê-lo directamente, ou criar as condições de satisfação de tais direitos¹¹.

O Estado tem um dever de prestação, que pode ser entendido num sentido amplo como um leque de acções que vão desde o dever de protecção até ao dever de proporcionar certas prestações. Estes são exemplos de direitos positivos, pois exigem uma acção por parte do Estado. São direitos que impõem “políticas públicas socialmente activas.”¹² É, portanto, mais um passo no sentido de atingir a igualdade social, tentando o Estado fornecer o mesmo número de oportunidades e nível mínimo de vida a toda a sociedade.

2.3. Função de não discriminação

A função de não discriminação refere-se a todos os direitos fundamentais. Nenhuma pessoa poderá ser privada de um direito fundamental em razão de discriminação. Neste sentido afirma GOMES CANOTILHO referindo-se à Constituição portuguesa, “*A partir do princípio da igualdade e dos direitos de igualdade específicos consagrados na constituição, a doutrina deriva esta função primária e básica dos direitos fundamentais: assegurar que o Estado trate*

¹⁰ *Ibidem*

¹¹ FACHIN, Zulmar. *Funções dos direitos fundamentais*. LFG, 07 jul. 2008. Disponível em: <http://www.lfg.com.br>. Acesso em: 24 de Abril de 2025.

¹² CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.409.

os seus cidadãos como cidadãos fundamentalmente iguais.¹³” Tal raciocínio também se aplica em face da Constituição moçambicana.

2.4. Função de protecção perante terceiros

Para GOMES CANOTILHO¹⁴, trata-se de um vínculo que se estabelece entre indivíduos, em virtude do qual estes se relacionam uns com os outros. Verifica-se, então, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O Estado, atendendo à função, desempenhada pelos direitos fundamentais, de prestação perante terceiros, atua para proteger tais direitos.

Nesse encadeamento, muitos dos direitos fundamentais impõem um dever ao Estado de protecção, perante terceiros, dos titulares destes direitos. Passa a ser competência do Estado proteger direitos tão elementares como por exemplo o direito à vida¹⁵ (art. 40 CRM) de eventuais agressões de outros indivíduos. Diferente do que acontece com a função de prestação, a relação aqui não é entre o titular do direito fundamental e o Estado, mas sim entre os indivíduos.¹⁶ É a mais elementar aplicação dos direitos fundamentais às relações jurídicas privadas.

3. Eficácia dos direitos fundamentais

Cabe neste ponto fazer a distinção entre eficácia vertical e eficácia horizontal. Faremos isso lembrando sempre o disposto no n.º 1 do artigo 56 da CRM que determina “*Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.*”

A *eficácia vertical* significa que os direitos fundamentais, conferidos ao particular em face do Estado, por outro lado na *eficácia horizontal* os referidos direitos são aplicados nas relações entre particulares.

Sobre o modo de operação da eficácia horizontal existem duas teses: eficácia horizontal directa ou imediata (“*Unmittelbare Drittwirkung*”) e a eficácia horizontal indirecta ou mediata (“*Mittelbare Drittwirkung*”).¹⁷

¹³ CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.409.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Outros exemplos são o direito de inviolabilidade do domicílio (art. 68 da CRM) e o direito de associação (art. 52 da CRM).

¹⁶ ANDRADE, José Carlos Vieira de, (2017). *Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, p.236.

¹⁷ CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.1286.

A tese da aplicabilidade directa e imediata dos direitos fundamentais às relações entre privados (*“Unmittelbare Drittwirkung”*) dispensa a intervenção do legislador ordinário para assegurar esses direitos no âmbito do Direito Civil. Admitir o contrário, entendem os seus defensores, implicaria retirar o especial conteúdo de valor ético aos direitos fundamentais, na medida em que passariam a ser aferidos de acordo com as cláusulas gerais de direito privado que devem actuar apenas como princípios influenciadores da interpretação e não como princípios conformadores¹⁸.

Esta tese, no entanto, tem sido alvo de críticas, na medida em que pode consubstanciar uma verdadeira ameaça à liberdade contratual e à autodeterminação individual. Na sua génese, os direitos fundamentais foram conferidos aos cidadãos face ao Estado, devido à posição de sujeição em que aqueles se encontram face ao poder executivo. Ora, transpor esses direitos para relações onde as partes se encontram numa posição de igualdade, pode obviamente redundar no desequilíbrio das relações contratuais.

A teoria da aplicabilidade mediata (*“Mittelbare Drittwirkung”*), por outro lado, defende que a aplicação dos direitos fundamentais às relações entre privados deve ser efectuada mediante a intervenção do legislador ordinário, recorrendo aos princípios gerais de Direito Privado, tais como a ordem pública, os bons costumes e a boa-fé. Desta forma, o resultado obtido não conduz a uma igualdade extrema que ponha em causa a iniciativa privada e a igualdade entre as partes no seio do Direito Civil¹⁹.

4. Limitação dos direitos fundamentais

A limitação dos direitos fundamentais em Moçambique é uma possibilidade prevista na Constituição da República de Moçambique, que reconhece que esses direitos não são absolutos nem ilimitados. O exercício dos direitos e liberdades pode ser limitado pela lei.

Para que a referida limitação de direitos seja constitucionalmente válida, deve obedecer os pressupostos previstos nos números 2, 3 e 4 do artigo 56 da CRM, a saber: ser feita em salvaguarda de outros direitos ou interesses protegidos pela Constituição; ocorrer apenas nos casos expressamente previstos na Constituição; deve revestir carácter geral e abstracto; e não pode ter efeito retroactivo.

¹⁸ FILHO, João Trindade Cavalcante, Teoria geral dos direitos fundamentais, Disponível em: https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade_teorias_gerais_dos_direitos_fundamentais.pdf, acesso em 05.03.2025.

¹⁹ *Ibidem*.

Note-se que uma lei que limite ou restrinja direitos fundamentais fora desses pressupostos estaria ferida de inconstitucionalidade material.

É importante sublinhar que embora os direitos fundamentais possam ser limitados, no entanto é crucial que essas restrições não os esvaziem de seu conteúdo ou os tornem “*conchas vazias*”²⁰. Para evitar isso, apontam-se os denominados “*limites aos limites*” dos direitos fundamentais: o Princípio da salvaguarda do núcleo essencial e o princípio da proporcionalidade²¹.

O princípio da salvaguarda do núcleo essencial visa evitar que o conteúdo do direito seja atrofiado ao ponto de se tornar inútil. Assim, existe uma fronteira que não pode ser ultrapassada, dentro da qual se encontra o núcleo essencial do direito. No entanto, a Constituição moçambicana não cita expressamente a protecção ao núcleo essencial dos direitos fundamentais, ao contrário da Constituição Portuguesa²².

No que se refere ao princípio da proporcionalidade, este serve como “*veículo*” para alcançar a coexistência pacífica entre todos os direitos fundamentais no ordenamento jurídico. É utilizado quando dois direitos colidem, buscando alcançar a máxima protecção possível dos direitos em colisão. Os tribunais o utilizam para analisar a adequação dos meios, especialmente coercitivos, com o objectivo de manter o equilíbrio dos direitos e interesses conflitantes²³.

O Princípio da Proporcionalidade é subdividido em três subprincípios, a saber, o princípio da adequação, princípio da necessidade ou Exigibilidade e o princípio da proporcionalidade em sentido estrito.

Em Moçambique, o princípio da proporcionalidade está bem exemplificado no artigo 291 da CRM. O referido artigo, ao tratar do estado de emergência, estabelece que se deve respeitar o princípio da proporcionalidade, limitando os meios e a duração ao estritamente necessário para o restabelecimento da normalidade constitucional.

²⁰ FILHO, João Trindade Cavalcante, *ob, cit.* P. 20.

²¹ GOUVEIA, Jorge Bacelar. *ob, cit.*, p. 316.

²² FILHO, João Trindade Cavalcante, *ob, cit.* P. 20.

²³ FILHO, João Trindade Cavalcante, *ob, cit.* P. 20.

CAPÍTULO II: DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO

Depois de, no capítulo anterior, termos-nos dedicado ao estudo dos direitos fundamentais, é agora chegada a vez de abordar sobre o direito fundamental à liberdade de expressão.

1. Noção de liberdade de expressão

A liberdade de expressão é um dos direitos constitutivos do princípio democrático²⁴ e pode ser conceituada como a faculdade conferida aos cidadãos de expressar opiniões, pensamentos, convicções, juízos de valor, bem como sensações e sentimentos, garantindo-se, também, os suportes por meio dos quais a expressão é manifestada, tais como a actividade intelectual, artística, científica e de comunicação²⁵.

A história assinala que as primeiras manifestações de positivação da liberdade de expressão datam do final do século XVIII e que Estados Unidos e França foram os primeiros países a incorporar em seus textos²⁶.

No âmbito da doutrina, BRANCO²⁷ confirma tal afirmação ao declarar que esse direito foi originariamente integrado ao texto constitucional americano em 1791 e à carta francesa de 1793. Desde então nota-se a propagação dessa incorporação em outros tantos países como ratificação do viés democrático pretendido, formal ou materialmente, por diversas nações.

Esse movimento de integrar o direito à liberdade de expressão nas constituições reflectiu-se no plano internacional, principalmente após os conflitos vivenciados com as duas guerras mundiais da primeira metade do século XX.

Portanto, o que impulsionou a inclusão da liberdade de expressão em inúmeros acordos e tratados internacionais, destacando-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em particular seu artigo XIX, que estabelece nos seguintes termos: *“Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferências, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.”*

²⁴ CANOTILHO, J.J. Gomes, *ob. cit.*, p.290.

²⁵ SILVA, Dawis paulino da, (2013). *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*, São Paulo *apud* MARQUES, A. N. G. (2010). *Liberdade de expressão e colisão entre direitos fundamentais*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, p. 92.

²⁶ REIS, Clayton; MONTESCHIO, Horácio (2013). *Liberdade de Expressão, Direito ao Esquecimento e Direitos da Personalidade*. São Paulo: Publica Direito, p. 282-308. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=c590b9faf2b899f>. Acesso em: 10 Abril de 2025.

²⁷ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, (2010). *Curso de direito constitucional*, 5ª ed, São Paulo, Saraiva, p. 451.

Note-se que depois da inclusão do direito à liberdade de expressão na Declaração Universal dos Direitos Humanos, as organizações continentais passaram a incluir. Tais como, na Europa, com a Convenção Europeia de Direitos Humanos, mais especificamente em seu artigo 10; nas Américas, com a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), em seu art. 13 e; na África, com a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul), em seu art. 9º.

Em Moçambique, a liberdade de expressão tem previsão constitucional, concretamente no artigo 48, sob epígrafe “*Liberdades de expressão e informação*”, que dispõe o seguinte:

- “1. Todos os cidadãos têm direito à liberdade de expressão, à liberdade de imprensa, bem como o direito à informação.
2. O exercício da liberdade de expressão, que compreende nomeadamente, a faculdade de divulgar o próprio pensamento por todos os meios legais, e o exercício do direito à informação não podem ser limitados por censura.
3. A liberdade de imprensa compreende, nomeadamente, a liberdade de expressão e de criação dos jornalistas, o acesso às fontes de informação, a protecção da independência e do sigilo profissional e o direito de criar jornais, publicações e outros meios de difusão.
4. Nos meios de comunicação social do sector público são assegurados a expressão e o confronto de ideias das diversas correntes de opinião.
5. O Estado garante a isenção dos meios de comunicação social do sector público, bem como a independência dos jornalistas perante o Governo, a Administração e os demais poderes políticos.
6. O exercício dos direitos e liberdades referidos neste artigo é regulado por lei com base nos imperativos do respeito pela Constituição e pela dignidade da pessoa humana.”

Como se pode notar, a Constituição moçambicana garante o direito à liberdade de expressão a todos os cidadãos.

2. Conteúdo de liberdade de expressão

Conforme lecciona BLANCO²⁸, a garantia da liberdade de expressão tutela, desde que não entre em conflito com outros direitos fundamentais ou valores constitucionais, qualquer tipo de manifestação. Isso inclui opiniões, convicções, emoções, ideologias, comentários, avaliações ou julgamentos sobre qualquer assunto ou pessoa, seja ele de interesse público ou não, e independentemente de sua importância ou valor.

²⁸ MIRANDA, Jorge, *ob. cit.* p. 453.

No direito de expressão cabe, segundo a visão generalizada, toda mensagem, tudo o que se pode comunicar, juízos, propaganda de ideias e notícias sobre fatos²⁹.

Importa salientar, no entanto, que a liberdade de expressão, não abrange a violência. Toda manifestação de opinião tende a exercer algum impacto sobre a audiência, esse impacto, porém, há-de ser espiritual, não incluindo a coação física³⁰.

A liberdade de expressão, como direito fundamental, possui, acima de tudo, um carácter de pretensão a que o Estado não exerça censura³¹.

Não é o Estado que deve estabelecer quais as opiniões que merecem ser tidas como válidas e aceitáveis; essa tarefa cabe, antes, ao público a que essas manifestações se dirigem. Daí a garantia do n.º 3 do art. 48 da CRM. Estamos, portanto, diante de um direito de índole marcadamente defensiva, direito a uma abstenção pelo Estado de uma conduta que interfira sobre a esfera de liberdade do indivíduo.

A liberdade em estudo congloba não apenas o direito de se exprimir, como também o de não se expressar, de permanecer em silêncio e de não se informar. Desse direito fundamental, apesar da sua importância para o funcionamento do sistema democrático, não se extrai uma obrigação para o seu titular de buscar e de expressar opiniões³².

3. Modos de expressão

Em relação aos meios de expressão para a concretização deste direito, BLANCO³³ avança que podemos considerar toda e qualquer forma possível de expressão ou comunicação, começando pelas palavras, verbais ou escritas, passando pelas imagens e acabando nas mensagens transmitidas através de qualquer meio de comunicação.

Por outro lado, a liberdade de expressão pode ser vista numa perspectiva negativa, porque o cidadão tem direito ao silêncio, a não manifestar as suas opiniões ou ideias, optando por não se pronunciar sobre determinados assuntos.³⁴

Portanto, a liberdade de expressão nos assegura, enquanto cidadãos, o direito de

²⁹ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, Direitos fundamentais em espécie, In: MENDES, Gilmar Ferreira, COELHO, Inocêncio Mártires, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Curso de direito constitucional*, 5ª ed, São Paulo, Saraiva, 2010, p. 386

³⁰ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *ob. cit.* P. 386.

³¹ Vide n.º 3 do art. 48 da CRM.

³² *Ibidem.*

³³ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *ob. cit.* P. 389

³⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes, MOREIRA, Vital, *ob. cit.* P.572.

manifestarmo-nos, como também o direito de optar pelo silêncio. Ambos são protegidos.³⁵

Por vezes, um comportamento, por si mesmo, constitui meio de expressão. A expressão corporal, por exemplo, com o intuito de arte engajada, abarca vasta gama de situações. É possível, porém, que comportamentos expressivos (as também chamadas expressões simbólicas) recebam uma ponderação menor quando confrontados com outros valores constitucionais, propendendo por ceder a estes com maior frequência do que a verificada nos casos de expressão directa de pensamento³⁶.

Conforme nota BLANCO³⁷, o grau de tolerância para com as expressões simbólicas varia de cultura para cultura, de país para país, como também de tempos em tempos numa mesma localidade.

No direito comparado, Brasil, a propósito da questão, o Supremo Tribunal Federal, afastou a punição criminal, como atentatória ao pudor, de conduta de um director de teatro, que reagiu a vaia, expondo as nádegas desnudas ao público. Considerou-se o tipo de espectáculo em que o acontecimento se verificou e o público que a ele acorreu, para se ter, no episódio, o intuito de expressão simbólica como preponderante sobre os valores que a lei penal visa tutelar³⁸.

Cabe notar que em alguns países, têm-se debatido se a queima da bandeira nacional está protegida pela liberdade de expressão. A Suprema Corte americana decidiu, em 1989, que era inconstitucional uma lei estadual que criminalizava a queima da bandeira. O tribunal argumentou, precisamente, que essa conduta representava o exercício do direito à livre expressão, que pode se manifestar de forma puramente comportamental³⁹.

Na Alemanha, de forma semelhante, um editor de livros antimilitarista foi absolvido pela Corte Constitucional, depois de responder a processo criminal, acusado de haver profanado a bandeira do país. O símbolo nacional fora retratado na capa de um livro, por meio de uma fotomontagem, sob a urina de um soldado, integrante de certa cerimónia militar. A Corte entendeu que o núcleo expressivo da fotomontagem (protesto antimilitarista) predominava sobre a forma ofensiva utilizada⁴⁰.

³⁵ Para mais desenvolvimentos sobre esta vertente da liberdade expressão consultar: CANOTILHO, José Joaquim Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da república portuguesa anotada*, cit., v. I, p.572 e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Direitos fundamentais em espécie*, cit., p. 451.

³⁶ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *ob. cit.* p. 386.

³⁷ *Ibidem*

³⁸ *Ibidem*

³⁹ *Ibidem*

⁴⁰ *Ibidem*

Na Espanha, uma lei que incrimina a profanação da bandeira não foi tida como inconstitucional, embora a magistratura evite a sua aplicação, detendo-se em aspectos processuais e de provas⁴¹.

Numa perspectiva global, embora o direito à liberdade de expressão englobe uma enorme diversidade de manifestações, existem limitações de modo a proteger outros direitos fundamentais e o bem-estar da colectividade. Essas restrições tipicamente incluem, por exemplo, discurso de ódio, difamação e calúnia, incitação à violência ou ao crime, ameaças directas, violação de privacidade, entre outras.

Conforme evidencia-se da nossa explanação, o que pode constituir uma restrição legítima pode variar entre diferentes sistemas jurídicos e contextos.

Dito isto, encerramos o presente capítulo, e por conseguinte veremos no capítulo que se segue, a concretização deste direito no contexto da relação jurídico-laboral.

⁴¹ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *ob. cit.* p. 386.

CAPÍTULO III: DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO CONTEXTO DA RELAÇÃO LABORAL

1. Considerações preliminares

A relação jurídica laboral é uma relação complexa que constitui-se, geralmente, com base num contrato, o contrato de trabalho, que está previsto no artigo 21 da LT. Segundo o retromencionado artigo, o *“contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração”*. Deste conceito percebe-se que há dois sujeitos, trabalhador e empregador.

O trabalhador pode ser entendido como sendo *“qualquer pessoa singular, nacional ou estrangeira, que na relação laboral figura como devedor da prestação da actividade e credor da remuneração”*⁴². Por sua vez, o empregador é entendido como sendo *“a pessoa singular ou colectiva, de direito público ou como privado, que no contrato de trabalho ou na relação jurídica de trabalho figura credor da prestação da actividade e devedor do pagamento da remuneração”*⁴³. Note-se que a principal obrigação do empregador é pagar a retribuição ao trabalhador como contrapartida da actividade prestada⁴⁴.

Ainda da noção legal do contrato de trabalho, extrai-se três elementos fundamentais, que são a prestação de uma actividade, remuneração e subordinação jurídica.

A prestação de uma actividade representa a principal obrigação do trabalhador que coloca à disposição de outrem a sua energia, no tempo e local de trabalho acordados, com a finalidade de desempenhar tal actividade⁴⁵.

A remuneração, por outro lado, constitui a contraprestação da actividade prestada pelo trabalhador subordinado.

Por fim, a subordinação jurídica, significa que existe uma relação de dependência em que o trabalhador segue as ordens e orientações do empregador, dentro dos limites legais e contratuais⁴⁶.

⁴² Vide glossário da LT.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ Cfr. Art. 21 da LT.

⁴⁵ FERNANDES, António Lemos Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 11.ª Edição. Almedina. Coimbra, p. 123.

O empregador, enquanto sujeito do contrato de trabalho, é-lhe reconhecido três poderes essenciais, o poder de direcção, regulamentação e disciplinar.

O poder directivo, consiste na faculdade de o empregador dar ordens ou instruções sobre a execução de tarefas, cabendo ao trabalhador o dever de obediência⁴⁷. Por conseguinte, o Poder Regulamentar, previsto no art. 62 da LT, consiste na faculdade de elaborar regulamentos internos de trabalho, sobre matéria referente à organização e disciplina no trabalho.

Por fim, o poder disciplinar, proclamado no artigo 63 da LT, que visa aplicar sanções disciplinares ao trabalhador que viole os seus deveres profissionais ou pratique condutas contrárias à organização. Em face do poder disciplinar do empregador, o trabalhador encontra-se numa situação de sujeição jurídica⁴⁸.

No plano de outro sujeito desta relação, o trabalhador, este deve respeitar alguns deveres laborais cuja violação irão fundamentar o exercício do poder disciplinar do empregador, conforme já referenciado. Os deveres do trabalhador estão enunciados, de forma exemplificativa, no artigo 59 da LT, a saber: dever de pontualidade e de assiduidade, dever de obediência, dever de diligência e zelo, dever de lealdade, dever de custódia, dever de respeito e urbanidade e o dever de sigilo.

Cabe referenciar, que o trabalhador não só tem deveres, mas também tem direitos que devem ser observados no decurso da complexa relação laboral⁴⁹.

Com efeito, proclama-se no n.º 1 do artigo 7 da LT que o empregador deve respeitar os direitos de personalidade do trabalhador. Os referidos direitos de personalidade estão referenciados no n.º 2 do artigo 7 da LT, a saber, o direito à vida, integridades física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem.⁵⁰⁻⁵¹

Mais, dos artigos 8 a 11 da LT, encontram-se consagradas manifestações da protecção dos aludidos direitos de personalidade no contexto laboral, artigos estes que estatuem na mesma ordem sobre a protecção de dados pessoais, testes e exames médicos, meios de vigilância à distância e o direito à confidencialidade da correspondência”.

⁴⁶ FERNANDES, António Monteiro. *ob. cit.* p. 130.

⁴⁷ ANTUNES, Carlos *et al* (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*. Maputo: Escolar Editora, p. 132.

⁴⁸ ANTUNES, Carlos *et al*, *ob. cit.*, p. 134.

⁴⁹ Importa vincar que existem direitos específicos da relação laboral (v.g., direito à greve) e existem os inespecíficos, isto é, direitos reconhecidos ao trabalhador pelo facto de ser cidadão (v.g., direito à privacidade etc.).

⁵⁰ Pensa-se que o legislador não devia limitar-se somente a indicar os respectivos direitos sem fazer uma devida delimitação do conteúdo dos respectivos direitos no contexto laboral. Todavia, face a inexistência da referida delimitação, pode-se muito bem recorrer ao Código Civil e à doutrina.

⁵¹ Cabe anotar que estes direitos de personalidade também são direitos fundamentais.

O reconhecimento desses direitos no contexto laboral justifica-se pelo facto de o envolvimento da própria pessoa do trabalhador num regime de subordinação jurídica, geralmente, duradouro, ser susceptível de afectar os seus direitos fundamentais, quer como cidadão, quer como trabalhador⁵².

Na consagração dos direitos de personalidade, o legislador não faz alusão a um direito muito importante em um Estado de Direito Democrático, a liberdade de expressão.

Do nosso ponto de vista, a enunciação que o legislador faz no n.º 2 do art. 7 da LT é meramente exemplificativa, podendo incluir outros direitos, como o direito à liberdade de expressão, previsto no art. 48 da CRM. Pois, o artigo atrás citado proclama no seu n.º 1 que “*Todos os cidadãos têm direito à liberdade de expressão (...)*”.

Face a ausência de regulamentação específica na legislação laboral do direito à liberdade de expressão, importa identificar os limites desse direito com vista a harmonizar com os interesses juridicamente relevantes dos demais intervenientes na relação de trabalho, entre os quais, os do próprio empregador.

Isto posto, segue abaixo, um estudo com vista a identificar os limites à liberdade de expressão do trabalhador.

2. Da Liberdade de expressão do trabalhador

A liberdade de expressão do trabalhador é um direito fundamental e inalienável que visa proteger a sua dignidade e autonomia no contexto da relação laboral. Este direito é abrangente, aplicando-se tanto dentro quanto fora do local de trabalho⁵³.

Dentro da empresa, o trabalhador pode expressar livremente seus pensamentos e opiniões, inclusive sobre assuntos extraprofissionais, desde que isso não prejudique o normal funcionamento da empresa ou o desenvolvimento das actividades⁵⁴. Fora do local de trabalho, essa liberdade é ainda mais ampla, não exigindo, geralmente, que o trabalhador alinhe as suas opiniões privadas com a ideologia do empregador, salvo em “*empresas de tendência*” ou para cargos de alta direcção⁵⁵.

⁵² ANTUNES, Carlos *et al*, *ob. cit.*, p. 35.

⁵³ LOPES, Sónia Kietzmann, “*Direito de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho*”, Coleção Formação Inicial —Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador, Centro de Estudos Judiciários, 3.^a

Edição, junho de 2019, p. 27.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ MELLO, Cristiane Maria Freitas de (2014). *a liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador* apud TAVARES DOS REIS, Raquel. *liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência*, p. 133-135.

Um aspecto importante que importa destacar desta liberdade é o direito à crítica. O trabalhador tem a prerrogativa de denunciar ou manifestar descontentamento com a empresa sobre violações que o afectem⁵⁶. Todavia, a crítica deva ser exercida com responsabilidade e respeito a certos limites, como a veracidade dos factos, o interesse legítimo, a linguagem adequada, e a observância da honra da parte contrária e dos segredos da empresa. Portanto, a crítica seguindo os fins legítimos não pode ser suprimida⁵⁷.

De acordo com a doutrina, a liberdade de expressão do trabalhador desempenha diversas funções essenciais nas relações laborais, a saber: reivindicativa, denúncia, cooperativa ou colaborativa⁵⁸.

Em relação a primeira função, significa que essa liberdade visa actuar como um instrumento de pressão em contextos de conflito, permitindo que os trabalhadores, individual ou colectivamente, recorram a meios de comunicação para tornar visíveis suas reivindicações e dar cobertura jurídica a acções complementares ao direito de greve, como manifestações e marchas.

Já a segunda função, a denúncia, possibilita que o trabalhador informe o público sobre práticas irregulares, anomalias ou condutas ilícitas da empresa, os conhecidos como “*Whistle-blowing*”.

Por fim, a ultima função, visa promover um dissenso “construtivo”, servindo como ferramenta para melhorar a organização e a qualidade da produção da empresa, sendo a crítica, nestes casos, vista como uma expressão de espírito colaborativo e, por vezes, até estimulada.

Note-se que para o empregador, a liberdade de expressão do trabalhador implica um conjunto de proibições fundamentais, das quais destacamos a proibição de censura ou restrição prévia e a proibição de Represálias⁵⁹.

Primeiramente, o empregador não pode impor qualquer impedimento ou medida preventiva ilegítima que limite ou dificulte o exercício da liberdade de expressão do trabalhador.

⁵⁶ KARINA, Rebeca, ALDANA, Aparicio. (2020). *Libertad de expression e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de voviembre de 2019*. IELAT, p. 33.

⁵⁷ PUCHETA, Mauro, *La libertad de expresión del trabajador*, disponível: https://www.academia.edu/7029678/Libertad_de_Expresi%C3%B3n_del_Trabajador_Freedom_of_Speech_at_Work

⁵⁸ SILVA, Dawis paulino da, (2013). *Poder directivo do empregador e liberdade de expressão do empregado...* apud AIMO, M. (2003). *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*. Napoli: Casa Editrice Jovene, Università di Torino Memorie Del Dipartimento di scienze giuridiche, p. 230.

⁵⁹ CATALDÓ, José Luis Ugarte. *Libertad de expresión: apuntes sobre su reconocimiento y contenido en el trabajo*, Facultad de Derecho - Universidad de Valparaíso – Chile, 2020, p. 7.

Em segundo lugar, é vedada qualquer conduta do empregador que afecte negativamente o trabalhador como consequência do exercício desse direito fundamental. Tais represálias podem ser de natureza material (prejuízo económico), jurídica (advertência regulamentar) ou até mesmo resultar no despedimento.

De acordo com os ensinamentos da doutrina⁶⁰, algumas empresas devido à sua posição ideológica, podem limitar determinadas manifestações de trabalhadores, falamos em concreto daquelas empresas consideradas “organizações de tendência”, como os centros religiosos⁶¹. Assim, por exemplo, em escolas católicas, a manifestação de opiniões contrárias à doutrina da escola, por parte de professores, pode ser inadequada⁶².

Em suma, conforme se percebe da nossa explanação, a liberdade de expressão do trabalhador é um pilar da dignidade humana no ambiente de trabalho, conferindo-lhe o direito de manifestar-se e criticar, dentro de limites razoáveis, e desempenhando um papel complexo que vai desde a reivindicação de direitos até a colaboração construtiva, sendo o empregador proibido de censurar ou retaliar o exercício legítimo deste direito fundamental

2.1. Análise de jurisprudência comparada

Olhando numa perspectiva prática sobre a configuração deste direito no contexto da relação laboral, não logramos encontrar jurisprudência nacional, daí que foi necessário recorrer ao direito comparado.

a) Jurisprudência Portuguesa: acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15 de Fevereiro de 2016⁶³

Este acórdão trata a situação de uma trabalhadora que exercia a função de auxiliar de acção médica em uma instituição de solidariedade social que apoia a terceira idade, que foi sancionada disciplinarmente com 30 dias de suspensão, perda de retribuição e antiguidade. Esta sanção foi aplicada após a trabalhadora ter emitido, durante uma reunião formativa nas instalações da entidade empregadora, na presença de colegas e de uma formadora externa, as expressões: “*não recomendava o C... a ninguém*” e “*lhe era indiferente que o C... fechasse*

⁶⁰ SILVA, Dawis Paulino da, *ob. cit.* pp. 147 e ss.

⁶¹ As Organizações de Tendência são definidas como instituições vinculadas a determinada crença ou convicção.

⁶² Exemplo dado de acordo com os pronunciamentos de Alexandre Agra Belmonte, disponível em; <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho/100193861>

⁶³ Disponível em: www.dgsi.pt / acesso em: 22.04-2025

ou não pois se este fechasse ia para o fundo de desemprego”. Tais expressões foram consideradas atentatórias ao bom nome, imagem e honra da entidade empregadora

O Tribunal, em sua fundamentação analisou a questão sob a óptica da violação dos deveres de lealdade e respeito, previstos no artigo 128º, n.º 1, alíneas a) e f) do Código do Trabalho Português (CTP), e a sua colisão com o direito à liberdade de expressão do trabalhador (artigo 14º do Código do Trabalho e artigo 37º da CRP).

Segundo o tribunal, as declarações da trabalhadora criaram e difundiram uma desconfiança infundada contra o bom nome e imagem comercial da empregadora, violando o dever de lealdade.

Reitera-se ainda da decisão que o direito à liberdade de expressão não é absoluto. Deve ser harmonizado com outros direitos fundamentais, como o direito à honra e à imagem do empregador. As colisões entre direitos fundamentais devem seguir o princípio da “concordância prática”. Expressões duras, exageradas, excessivas, desnecessárias, infundadas ou sem base factual não merecem tutela jurídica.

Por fim, o Tribunal da Relação do Porto julgou improcedente a apelação da autora e confirmou a sentença recorrida. Concluiu que a conduta da trabalhadora violou os deveres de respeito e lealdade, sendo disciplinarmente relevante e justificando a sanção aplicada, não encontrando legitimação no seu direito à liberdade de expressão.

b) Jurisprudência Espanhola: STC - 146/2019 de 25 de Novembro de 2019⁶⁴

O Tribunal Constitucional Espanhol no processo n.º 146/2019, pronunciou-se sobre o caso que envolveu uma enfermeira contratada por uma empresa privada para trabalhar em um centro de atendimento municipal. Insatisfeita com a falta de materiais e deficiências operacionais, a trabalhadora dirigiu suas reclamações inicialmente à própria empresa e, diante da omissão, ao titular do serviço público, o município de Baracaldo. Tais manifestações foram posteriormente utilizadas como fundamento para o seu despedimento por justa causa, sob o argumento de que teria violado o dever de boa-fé contratual.

Na análise do caso, o Tribunal Constitucional considerou que as acções da enfermeira estavam protegidas pela sua liberdade de expressão. Defendeu que as reclamações, mesmo que dirigidas a terceiros relevantes (neste caso, a Câmara Municipal, enquanto proprietária do local e contratante dos serviços sociais), não constituíram uma violação do dever de lealdade e

⁶⁴ Disponível em: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/pt/Resolucion/Show/3158> /Acesso em: 18.04.2025.

de boa fé, especialmente porque a trabalhadora havia tentado resolver as questões internamente primeiro.

Assim, o Tribunal anulou o despedimento, confirmando que a liberdade de expressão do trabalhador, quando exercida de forma respeitosa e pertinente, é um direito fundamental que prevalece sobre uma interpretação excessivamente restritiva do dever de lealdade empresarial.

a) Jurisprudência Brasileira: Tribunal Superior de Trabalho - RR-1000-18.2013.5.02.0036, de 2018⁶⁵

Neste caso, tratava-se de uma controvérsia relativa à possibilidade de caracterização de justa causa por conta de críticas genéricas formuladas pelo trabalhador nas redes sociais.

A problemática teve origem por conta de um despedimento por justa causa aplicada por uma empresa a um trabalhador que, por meio do *Facebook*, publicou comentários de insatisfação relacionados ao ambiente laboral. A entidade empregadora sustentou que a conduta do trabalhador se enquadrava como acto de indisciplina e insubordinação. No entanto, o TST reformou as decisões das instâncias ordinárias e afastou a justa causa, reconhecendo a dispensa como imotivada.

O Tribunal enfatizou que a liberdade de expressão constitui direito fundamental assegurado pelo artigo 5.º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil, e que, como tal, deve ser protegida mesmo no contexto das relações laborais. Enfatizou-se, ainda, que as manifestações do trabalhador, embora demonstrassem insatisfação, não apresentavam conteúdo ofensivo directo, tampouco mencionavam de forma explícita a identidade da empresa ou de seus superiores hierárquicos.

Para o TST, não se evidenciou a gravidade necessária para justificar a sanção aplicada ao trabalhador em causa. A crítica, nesse caso, foi considerada genérica e inserida no exercício legítimo do direito de manifestação do pensamento, sem extrapolar os limites da razoabilidade ou da urbanidade. Com base no princípio da proporcionalidade e na exigência de gravidade concreta da conduta para a aplicação da justa causa, o Tribunal concluiu que o caso não configurava motivo suficiente para a punição aplicada.

⁶⁵ Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br> / Acesso em: 21.04.2025

2.1.1. Síntese comparativa

Importa agora fazer uma breve síntese da jurisprudência comparada portuguesa, espanhola e brasileira.

No caso português, uma trabalhadora foi sancionada por críticas internas à entidade empregadora, e o tribunal da relação de Porto considerou legítima a sanção por violação dos deveres de lealdade e respeito, afirmando que a liberdade de expressão não é absoluta.

Já o Tribunal Constitucional espanhol considerou ilegítimo o despedimento de uma enfermeira que denunciou falhas operacionais da empresa, reconhecendo a prevalência do direito à expressão respeitosa.

Por fim, no Brasil, o Tribunal Superior de Trabalho reverteu uma demissão por críticas genéricas feitas no *Facebook*, entendendo que não houve ofensa grave, protegendo o direito à manifestação do pensamento como fundamental mesmo nas relações laborais.

Assim, conclui-se que o exercício da liberdade de expressão do trabalhador deve ser ponderado com outros direitos fundamentais, como a honra e o bom nome, respeitando o princípio da proporcionalidade. Também, deve ter-se em conta os deveres emergentes da relação de trabalho, como a lealdade, o respeito e o sigilo, entre outros.

2.2. Limites à liberdade de expressão do trabalhador

Do debate tido nos pontos retos, ficou cristalino que existe um reconhecimento do direito à liberdade de expressão no âmbito da relação de trabalho, mas também ficou claro que o referido direito não é absoluto, existem limites.

Primeiramente, diremos que a liberdade de expressão do trabalhador deve ser articulada com outros direitos que também estão protegidos pela Constituição. Por isso deve existir um equilíbrio entre o exercício da liberdade de expressão e outros direitos fundamentais como, o direito à honra, imagem e ao bom nome, por exemplo. Este entendimento, resulta desde logo do n.º 3 do artigo 56 da CRM, que nos diz que o exercício dos direitos fundamentais pode ser limitado em razão da salvaguarda de outros direitos ou interesses protegidos pela Constituição.

No segundo plano, retiram-se limites à liberdade de expressão na legislação laboral. Primeiramente, nos termos do artigo 21 da LT, o principal dever do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho é a prestação de uma actividade, nestes termos a liberdade de expressão não pode interferir no exercício das funções do trabalhador.

Mais, do contrato de trabalho emanam deveres acessórios que vinculam o trabalhador, como o dever de lealdade, respeito, sigilo, entre outros previstos no artigo 59 da LT.

Conforme decorre da al. c) do artigo 59 da LT, o trabalhador tem o dever de “*respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa*”. Assim, o trabalhador no exercício da sua liberdade de expressão não pode se exceder ao ponto de, por exemplo, utilizar expressões ofensivas sobre o empregador ou a empresa.

Ainda, a al. h) do artigo 59 da LT, preceitua que o trabalhador tem o dever de “*ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho*”. Esta norma citada, proclama o dever de lealdade, que segundo BALTAZAR EGÍDIO⁶⁶ vincula o trabalhador a não assumir comportamentos que desviem ou contrariem as expectativas da contraparte. Deste modo, o trabalhador não pode, por exemplo, sob alegações do exercício da liberdade de expressão difundir informações que poderia prejudicar a entidade empregadora. Ademais, importa lembrar que o trabalhador e empregador no decurso do contrato de trabalho devem proceder de boa fé⁶⁷.

Por fim, a al. f) do art. 59 da LT, estabelece que o “*trabalhador tem em especial o dever de guardar sigilo profissional, não divulgando, em caso algum, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios da empresa ou estabelecimento*”. Como se pode notar, estamos diante do dever de sigilo, que veda ao trabalhador a divulgação de quaisquer informações relacionadas com a esfera profissional, que o empregador, com base num legítimo interesse económico, queira ver reservadas⁶⁸. Assim, não pode trabalhador sob pretexto de liberdade de expressão divulgar informações de carácter confidencial.

De acordo com os ensinamentos de MAURO PUCHETA⁶⁹, existem algumas limitações ao exercício da liberdade de expressão dependendo do lugar.

Nos casos em que trabalhador exerce a sua liberdade de expressão fora da empresa, deve haver uma conexão directa com questões relacionadas ao trabalho para que a conduta do trabalhador seja limitada⁷⁰.

E se tratando do exercício da liberdade de expressão dentro da empresa, existem áreas de trabalho específicas que o nível de restrição pode variar. Em áreas de produção, o exercício da

⁶⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *ob. cit.*, p. 346.

⁶⁷ Cfr, n.º 2 do artigo 762 do CC.

⁶⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012). *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Editora Almedina, p. 239.

⁶⁹ PUCHETA, Mauro, *La libertad de expresión del trabajador*, *ob. cit.*, p. 27.

⁷⁰ *Ibidem*.

liberdade de expressão é mais restrito, enquanto em áreas de lazer (casas de banho, refeitórios, corredores) ou instalações sindicais, há maior flexibilidade do exercício em sua plenitude.

Concluindo, o direito à liberdade de expressão do trabalhador existe e é protegido, mas pode ser limitado para garantir a convivência no âmbito da relação de trabalho.

CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objectivo central explorar os limites da liberdade de expressão do trabalhador no ordenamento jurídico moçambicano.

Na nossa abordagem, evidenciamos que a liberdade de expressão, embora seja um direito fundamental crucial para um Estado de Direito Democrático, consagrado no artigo 48 da CRM e de aplicação directa e imediata a entidades públicas e privadas, não possui carácter absoluto ou irrestrito.

Demonstramos que no contexto da relação laboral, o trabalhador mantém a sua condição de pessoa e cidadão, conservando intactos os seus direitos fundamentais.

No entanto, o trabalhador, no exercício da sua liberdade de expressão sofre limitações específicas que emergem de diversos factores, a destacar: a necessidade de coexistir com outros direitos fundamentais igualmente tutelados, como o direito à honra, ao bom nome e à vida privada, entre outros. A imagem do empregador, enquanto parte do seu direito à propriedade, também pode constituir um limite; os deveres do trabalhador decorrentes do contrato de trabalho, previstos na Lei do Trabalho, incluindo o dever de respeito e urbanidade, o dever de lealdade, e o dever de sigilo profissional; a exigência de realização e concretização das actividades inerentes ao contrato de trabalho, de modo a que a expressão não interfira negativamente no desempenho das funções. E, por fim, na empresa, existem certos locais em que o exercício dessa liberdade deve ser restrito, como as áreas de produção.

Deixamos ficar, por fim, que as limitações à liberdade de expressão do trabalhador devem sempre observar o princípio da proporcionalidade, que busca a máxima protecção possível dos direitos em colisão, evitando o esvaziamento do conteúdo essencial do direito em alusão.

BIBLIOGRAFIA

Obras de referência

1. ANTUNES, Carlos *et al* (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*. Maputo: Escolar Editora
2. ANDRADE, José Carlos Vieira de, (2017). *Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976*, 5ª edição, Coimbra, Almedina;
3. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, (2010). *Curso de direito constitucional*, 5ª ed, São Paulo, Saraiva;
4. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Direitos fundamentais em espécie*, In: MENDES, Gilmar Ferreira, COELHO, Inocêncio Mártires, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Curso de direito constitucional*, 5ª ed, São Paulo, Saraiva, 2010.
5. CANOTILHO, José Joaquim Gomes. (2003). *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, p.303.
6. CUNHA JÚNIOR, Dirley da. (2008). *Curso de Direito Constitucional*. 2. ed. Salvador: Juspodivm;
7. EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd, p. 127;
8. FERNANDES, António Lemos Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 11.ª Edição. Almedina. Coimbra;
9. Karina, R., & Aldana, A. (2020). *Libertad de expression e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de voviembre de 2019*;
10. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Editora Almedina;
11. LOPES, Sónia Kietzmann, “*Direito de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho*.”, Coleção Formação Inicial “Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador”, Centro de Estudos Judiciários, 3.ª Edição, junho de 2019;

12. MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho*”, 3ª ed., 2006, Almedina, Coimbra;
13. MIRANDA, Jorge, (2000). *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3ª ed., Coimbra Editora;
14. SILVA, Dawis paulino da, (2013). *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*, São Paulo;
15. STEINMETZ, (2001). Wilson Antônio, *Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade*, Porto Alegre, Livraria Advogado, p.149;

Periódicos

1. CATALDÓ, José Luis Ugarte. *Libertad de expresión: apuntes sobre su reconocimiento y contenido en el trabajo*. Facultad de Derecho - Universidad de Valparaíso – Chile, 2020.
2. FACHIN, Zulmar. *Funções dos direitos fundamentais*. LFG, 07 jul. 2008. Disponível em: <http://www.lfg.com.br>. Acesso em: 24 de Abril de 2025;
3. FILHO, João Trindade Cavalcante, Teoria geral dos direitos fundamentais, Disponível em: https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindadade_teorias_gerais_dos_direitos_fundamentais.pdf;
4. MELLO, Cristiane Maria Freitas de (2014). *A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador*, dissertação de Mestrado.
5. PUCHETA, Mauro, *La libertad de expresión del trabajador*, disponível em: https://www.academia.edu/7029678/Libertad_de_Expresi%C3%B3n_del_Trabajador_Freedom_of_Speech_at_Work ;
6. REIS, Clayton; MONTESCHIO, (2013). Horácio. *Liberdade de Expressão, Direito ao Esquecimento e Direitos da Personalidade*. São Paulo: Publica Direito, p. 282-308. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=c590b9faf2b899f>;

Legislação

a) Nacional

- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, assinada em 16 de Novembro de 2004, publicado no BR n.º 051, I Série, de 22 de Dezembro de 2004, pág. 543 a 573.
- Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, (*Constituição da República de Moçambique actualizada*), publicado no BR n.º 115, I Série, 02º Supl. de 12 de Junho de 2018, pág. 782-(3) a 782-(41).
- Lei n.º 11/2023 de 23 de Agosto (*Altera o número 3, do artigo 311 da Constituição da República de 2004, alterada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho*), publicado no BR n.º 163, I Série, de 23 de Agosto de 2023, pág. 1929 a 1961.
- Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto (*Lei do Trabalho*), publicado no BR n.º 165, I Série, 02º Supl. 25 de Agosto de 2023, págs. 1986 — (24) a 1986 — (64);

b) Estrangeira

- Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - aprova o Código do Trabalho de Portugal;

Jurisprudência estrangeira

I. Brasil

BRASIL. TST n.º RR-1000-18.2013.5.02.0036. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgado em 21/11/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br> / Acesso em: 218 Julho de 2025.

II. Espanha

STC n.º 146/2019 de 25 de Novembro de 2019 106/1996, de Tribunal Constitucional Espanhol. Disponível em: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/pt/Resolucion/Show/3158>>. Acesso em: 18 de Abril de 2025.

III. Portugal

Ac. do TRP de 15/02/2016, rel. Jorge Loureiro, proc. n.º 276/13.3TTSTS.P1

Sítios da internet

- www.fd.unl.pt
- www.dgsi.pt

