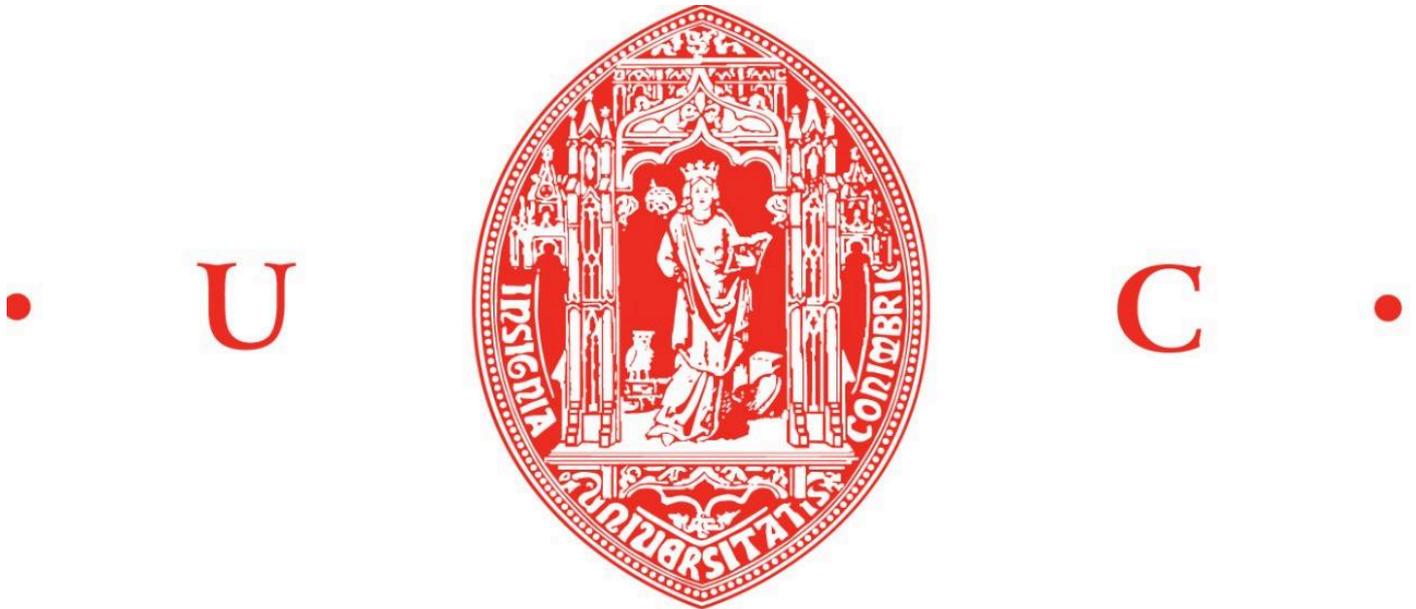


**FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA**



**“DIREITOS DE PERSONALIDADE E CONTRATO DE TRABALHO – AS NTIC,  
EM ESPECIAL AS REDES SOCIAIS”**

Anita Ferreira dos Santos

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.o Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses

Sob orientação da Prof. Doutora Joana Isabel Nunes Vicente

**Coimbra, 2017**

## **Agradecimentos**

Concluída a elaboração da presente dissertação, cumpre-me agradecer a todos os que me acompanharam neste percurso e que me incentivaram a concluir mais uma etapa nesta grande Casa, à qual muito me orgulho de pertencer!

Aos meus pais, por terem sempre acreditado em mim e pelo amor incondicional.

Aos meus irmãos que, longe ou perto, estiveram sempre presentes.

Às minhas amigas, Bábi, Sara, Maria, Petra e Inês – um obrigada pelos momentos inesquecíveis. Levo-vos comigo para a vida!

Ao Carlitos, pela paciência, pelo companheirismo e por todo o Amor. Obrigada por nunca me teres deixado desistir.

À Senhora Doutora Joana Isabel Nunes Vicente, um especial agradecimento, pelos seus ensinamentos, pela sua compreensão e por toda a disponibilidade e prontidão com que sempre me ajudou.

A *Coimbra*, por me ter proporcionado os melhores anos da minha vida!

Guardo comigo as memórias, as tradições, os choros e as alegrias.

A Saudade será eterna!

## **Resumo e Palavras chave**

**Palavras chave:** NTIC, Redes Sociais, *Facebook*, Direitos de Personalidade, Trabalhadores, Princípio da reserva da vida privada, Princípio da Liberdade de Expressão, Despedimento com justa causa;

### **Resumo:**

A evolução das NTIC veio revolucionar toda a Sociedade moderna e, nessa medida, o próprio Direito do trabalho. Este teve de se adaptar às novidades e usos que as novas tecnologias introduziram. Com as NTIC, surgiram as Redes Sociais, que rapidamente se instalaram nos nossos dia-a-dia, tornando-se nos novos espaços de convívio. Atualmente, a utilização das Redes Sociais na Sociedade é uma prática usual tal qual o é o tomar um café.

Deste modo, não é surpreendente que, nos locais de trabalho, a sua utilização seja uma realidade. As Redes Sociais são sem dúvida vantajosas para o próprio Direito do trabalho, na medida em que permitem uma habilidosa divulgação da imagem, dos produtos e serviços de uma empresa em qualquer parte do mundo.

Contudo, as mesmas comportam ameaças graves, para ambas as partes da relação laboral. O Trabalhador, por um lado, encontra limitações aos seus Direitos de Personalidade, nomeadamente o seu Direito à reserva da vida privada e à sua Liberdade de Expressão; por outro lado, o Empregador fica sujeito a difamações e ofensas à sua imagem e bom-nome. Sucede que, em certos casos, estas ameaças tornam-se verdadeiras lesões, dando origem a sanções disciplinares, inclusive, a despedimentos com justa causa.

O princípio da irrelevância dos factos da esfera privada do trabalhador é de grande importância nestas situações, na medida em que, só haverá lugar a uma sanção disciplinar se a atuação do trabalhador na sua esfera privada tenha um reflexo negativo na relação laboral. Se este reflexo se verificar, o despedimento com justa causa será lícito se a perturbação causada à entidade empregadora seja de tal modo grave que impossibilite a manutenção do vínculo laboral.

## **Abstract and Keywords**

**Keywords:** NTIC, Social Networks, *Facebook*, Rights of Personality, Employees, Right to Privacy, Right to Freedom of Speech, Dismissal with just cause.

### **Abstract:**

The development of NTIC revolutionized today's modern Society and, consequently, the Labour law. Labour law was forced to adapt itself to the uses and changes that new technologies introduced. Together with the NTIC, Social Networks emerged and rapidly became part of our day-to-day habits. At the moment, Social Networks are so enclosed in modern societies that their use has become so common as to having a cup of coffee.

In this sense, it is not surprising that even in our labour places, their use is a reality. There is no doubt that Social Networks have their advantages. In fact they allow the rapid promotion of a company's image, services and products anywhere in the world.

Nonetheless, they trigger risks for both parties of the labour relation. The employee, on one side, sees his Rights of Personality, such as his Right to privacy and his right to freedom of speech, limited; on the other hand, the Employer is exposed to defamations and offenses to his image and reputation.

In certain case, these risks turn into actual disputes, leading to disciplinary sanctions and even dismissal with just cause. The principle that matters belonging to the employee's personal and private sphere are irrelevant is of crucial importance in this debate. Firstly, a disciplinary sanction can only be applied if the worker's conduct, belonging to his private sphere, causes a negative reflex in the labour relation, and in that case, it will only lead to a dismissal with just cause if it is as severe as to fiercely damage the confidence bond necessary to the labour relation.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Art. – artigo

Arts. – artigos

Cfr. – Conferir

Cit. – citação

CC – Código Civil

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

i.e. – *id est*

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

n.º - número

pág. – página

págs. – páginas

SRS – Serviços de Redes Sociais

ss. – seguintes

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Vd. – vide

v.g. – *verbi gratia*

Vol. – volume

## Índice

ABREVIATURAS .....	5
INTRODUÇÃO .....	7
CAPÍTULO I .....	12
AS REDES SOCIAIS E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES .....	12
1. CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	12
2. PRINCÍPIO DA RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA .....	14
3. DIREITO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DE OPINIÃO DE EMPRESA .....	21
CAPÍTULO II.....	25
ÂMBITO EXTRALABORAL E AS NTIC, EM CONCRETO AS REDES SOCIAIS .....	25
1. APLICAÇÃO DO ART.º 22 DO CT ÀS PUBLICAÇÕES NAS REDES SOCIAIS. ....	25
2. ASPECTOS INSERIDOS NO ÂMBITO EXTRALABORAL – DISCIPLINARMENTE RELEVANTES? .....	28
CAPÍTULO III.....	32
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL .....	32
1. PONTO PRÉVIO .....	32
2. JURISPRUDÊNCIA NACIONAL.....	33
2.1. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA DE 30 DE JANEIRO DE 2014 .....	33
2.2. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO DE 8 DE SETEMBRO DE 2014.....	36
2.3 ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA DE 24 DE SETEMBRO DE 2014 .....	42
2.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
3. JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA.....	48
3.1. JURISPRUDÊNCIA ITALIANA.....	48
3.2. JURISPRUDÊNCIA FRANCESA .....	51
3.3. JURISPRUDÊNCIA NORTE-AMERICANA.....	52
CONCLUSÃO .....	54
BIBLIOGRAFIA .....	57
FONTES DIGITAIS: .....	61
JURISPRUDÊNCIA .....	63

## INTRODUÇÃO

O direito de acesso à internet é um Direito do Homem e do cidadão do século XXI<sup>1</sup>. Um questionário<sup>2</sup> concluiu que quatro em cada cinco adultos (79%) considera o acesso à internet como um direito fundamental.

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas adotou uma resolução<sup>3</sup> no sentido de garantir o acesso à Internet e expressou a preocupação com determinados direitos, nomeadamente a liberdade de expressão, na Internet.

A primeira rede social na Internet surge em 1995, nos Estados Unidos da América e no Canadá, sob a designação de “*Classmates*”, tendo como objetivo aproximar colegas de escola.<sup>4</sup>

Desde então o aparecimento de redes sociais com os mais variados propósitos foi uma constante. A referir, a título de exemplo, o “*Facebook*”, o “*Myspace*”, o “*Instagram*”, o “*Twitter*”, o “*Youtube*”, entre muitos outros.

A Aldeia Global<sup>5</sup> em que se tornou a sociedade hodierna permitiu a rápida expansão deste fenómeno. De facto, atualmente existem redes sociais não apenas para recuperar, manter ou estabelecer amizades, mas também para a partilha de fotografias e imagens, para uso estritamente profissional e até para descobrir e interagir com restaurantes e cafés no local onde a pessoa se encontra.

---

<sup>1</sup> RAY, Jean-Emmanuel “*Actualités des TIC*” in *Droit Social*, N° 9/10, *Septembre-Octobre* 2011, pág.936

<sup>2</sup> Realizado pela GlobeScan em 26 países para a BBC World Service disponível em <http://news.bbc.co.uk/2/hi/technology/8548190.stm>

<sup>3</sup> Disponível para consulta em [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/HRC/32/L.20](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/32/L.20)

<sup>4</sup> Vd. Acórdão Tribunal Relação de Lisboa de 24/09/2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>5</sup> “Conceito desenvolvido pelo teórico Marshall McLuhan (1964) para explicar a tendência de evolução do sistema mediático como elo de ligação entre os indivíduos num mundo que ficava cada vez mais pequeno perante o efeito das novas tecnologias da comunicação.” In [https://www.infopedia.pt/\\$aldeia-global](https://www.infopedia.pt/$aldeia-global); “Aldeia global é um termo criado pelo filósofo canadense Herbert Marshall McLuhan, com o intuito de indicar que as novas tecnologias eletrônicas tendem a encurtar distâncias e o progresso tecnológico tende a reduzir todo o planeta à mesma situação que ocorre em uma aldeia: um mundo em que todos estariam, de certa forma, interligados.” Vd.- [https://pt.wikipedia.org/wiki/Aldeia\\_Global](https://pt.wikipedia.org/wiki/Aldeia_Global)

Assim, uma rede social, mais concretamente, os serviços de redes sociais (SRS), definem-se como plataformas de comunicação em linha que permitem a indivíduos aderirem a redes de utilizadores com interesses semelhantes ou criarem redes deste tipo.<sup>6</sup>

Nas palavras esclarecedoras de MARIA REGINA REDINHA “as redes sociais são um meio de comunicação em continua expansão: depois do adro da igreja, do café da praça e do centro comercial, o ponto de encontro parece agora ser na rede social que há muito deixou de ser um prolongamento do recreio da escola, para ser um local de convívio, de trabalho, de comércio, de propaganda política e até de pratica de atos ilícitos”<sup>7</sup>

Em Portugal, a utilização das redes sociais tem vindo a aumentar exponencialmente. Segundo um estudo realizado pela Marktest “*Os Portugueses e as redes sociais em 2015*” entre 2008 e 2015, o número de utilizadores de redes sociais em Portugal cresceu de 17,1% para 54,8%, tendo em conta que 65,4% dos portugueses usa a Internet. O mesmo estudo concluiu que do total de páginas da Internet consultadas durante a navegação, 15% respeitava as redes sociais, responsáveis por 38% do tempo consumido a navegar na rede.

O *Facebook* é a rede social com maior taxa de utilização em Portugal, com 93,6%, seguido do *YouTube* (41,4%), *Google +* (40,2%), *LinkedIn* (37,3%), *Instagram* (28,9%) e *Twitter* (23,6%). O tempo dedicado às redes sociais, segundo o estudo da Marktest, é de 81 minutos por dia.<sup>8</sup>

Uma vez que existem inúmeras redes sociais online, faremos referência sobretudo à rede social “*Facebook*” sendo que, das estatísticas supra apresentadas, é a rede com maior incidência no território nacional e por ser a rede social de teor mais generalista<sup>9</sup>.

Destarte, importa esclarecer algumas concepções importantes neste âmbito para compreender o modo de utilização dos SRS e, mais tarde, as consequências que eventualmente daí advêm.

---

<sup>6</sup> Parecer 5/2009 sobre as redes sociais em linha, pág.5, disponível em [http://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp163\\_pt.pdf](http://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp163_pt.pdf)

<sup>7</sup> REDINHA, Maria Regina – “*Redes Sociais: Incidência Laboral (Primeira aproximação)*”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 87, Setembro-Dezembro de 2010, Coimbra Editora, pág.34.

<sup>8</sup> Dados estatísticos retirados de <http://observador.pt/2016/06/29/uso-das-redes-sociais-em-portugal-triplicou-em-sete-anos-mas-empresas-utilizam-nas-pouco>

<sup>9</sup> Expressão utilizada por TERESA COELHO MOREIRA in “*A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online*” in *Questões Laborais*, Ano XX – n.º 41, 2013, Coimbra Editora; pág.56.

Em primeiro lugar, para se aceder ao “*Facebook*” é necessário registar-se na plataforma para sucessivamente proceder à criação de um *perfil* virtual, no qual poderão constar diversas informações pessoais, nomeadamente, o nome, a residência, o estado civil, a profissão, a orientação política, religiosa e sexual. O *perfil* virtual é normalmente acessível a todos os utilizadores da rede social, embora o seu conteúdo possa ser restrito a determinados utilizadores, os *Amigos*<sup>10</sup>, com os quais o utilizador pode interagir através da troca de mensagens privadas, da partilha de fotografias ou publicações, entre outras funcionalidades. O “*Facebook*” permite ainda a partilha de publicações na própria cronologia/mural;<sup>11</sup> a criação de Páginas sobre uma pessoa, um local, uma empresa etc. e a criação de um grupo aberto ou privado.

Subsequentemente interessa analisar as definições de privacidade disponibilizadas pelo “*Facebook*”.

Ora, de acordo com o Centro de Ajuda (online) do próprio “*Facebook*”:<sup>12</sup> “*Algo que é público pode ser visto por qualquer pessoa. Isto inclui pessoas que não são tuas amigas, pessoas fora do Facebook e pessoas que utilizam meios de comunicação diferentes, como impressão, difusão (por ex.: televisão) e outros sites na Internet.*” Não obstante, a plataforma disponibiliza uma ferramenta de escolha do público com quem se partilha informação, sendo várias as opções: i) Público<sup>13</sup> ii) Amigos de amigos iii) Amigos iv) Personalizado.<sup>14 15</sup>

Finalmente, é notório que atualmente as Redes Sociais são um fenómeno transversal, incutido no dia-a-dia da sociedade, caracterizada por uma progressiva

---

<sup>10</sup> “As pessoas com quem estabelece ligações e com quem partilhas conteúdo no Facebook” disponível em <https://www.Facebook.com/help/>

<sup>11</sup> A tua Cronologia é o espaço onde podes ver as tuas publicações e as publicações em que foste identificado/a. As tuas definições da cronologia e de identificação ajudam-te a gerir as identificações e a rever quem pode adicionar e ver conteúdo na tua Cronologia. – disponível em <https://www.Facebook.com/help/>

<sup>12</sup> Vd, <https://www.Facebook.com/help/>

<sup>13</sup> Todos os utilizadores do Facebook.

<sup>14</sup> Selecionar determinado/s utilizador/es com quem se quer partilhar; grupos ou até ocultar de determinado/s utilizador/es.

<sup>15</sup> Adaptado do Acórdão do TRL de 24 de Setembro de 2014.

evolução das NTIC. Nesta linha, é seguro afirmar que os mais variados sectores da Sociedade foram afectados, seja de um ponto de vista positivo, seja negativo.

O Direito do Trabalho é um ramo do direito que contacta com uma realidade económica e produtiva, sujeito a uma constante adaptação a novas tecnologias. Neste sentido é, frequentemente, o primeiro a deparar-se com novos perigos e novas oportunidades originadas por aquelas.<sup>16</sup>

No âmbito do Direito do Trabalho, as NTIC e as Redes sociais vieram gerar novos desafios, sobretudo no que diz respeito a determinados Direitos de Personalidade dos trabalhadores. O direito à reserva da intimidade do trabalhador e o direito à liberdade de expressão do trabalhador, sobretudo, ficam expostos a determinadas limitações e violações por via da utilização das referidas tecnologias.

O grande desafio parece-nos ser o de garantir a protecção dos direitos de personalidade dos trabalhadores, naturalmente limitados por força do contrato de trabalho em virtude dos conflitos com os interesses igualmente protegidos do empregador<sup>17</sup>, face aos riscos que advêm da utilização das NTIC. Como iremos ver, as referidas formas de comunicação podem implicar violações ao direito da liberdade de expressão do trabalhador e ao direito à reserva da vida privada, e também, podem verificar-se compressões desses mesmos direitos. De facto, com o advento das NTIC a separação entre a vida privada e a vida pública é cada vez mais ténue e de difícil delimitação, pelo que nem sempre o que parece uma violação à primeira vista, o será efetivamente.

Assim sendo, na presente dissertação procuraremos compreender até que ponto se justifica comprimir um Direito de Personalidade do trabalhador e qual a melhor forma de o proteger face às violações que possam surgir na relação laboral.

O Direito à liberdade de expressão no seio da empresa está evidentemente garantido ao trabalhador, não obstante, em algumas situações, as NTIC impulsionam situações de abuso de direito que devem ser prevenidas.

---

<sup>16</sup> Vd. GOMES, Júlio – “Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho”, Vol. I, 2007, Coimbra Editora, pág. 268.

<sup>17</sup> Nas palavras de JULIO GOMES “Os direitos fundamentais do trabalhador encontrarão naturais limitações decorrentes do interesse da empresa e da coexistência e eventual confronto com os direitos fundamentais dos colegas e do próprio empregador, entre os quais se contam os direitos constitucionalmente garantidos de propriedade privada e de liberdade de iniciativa económica.” *in* Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho, 2007, Coimbra Editora, pág. 266.

Subsequentemente, analisaremos se os conteúdos veiculados através das redes sociais fazem parte da reserva da vida privada e gozam da proteção que a esta está associada, designadamente a do art. 22.º do CT<sup>18</sup>. Como iremos ver, esta proteção poderá pensar-se em determinadas situações, mas serão excecionais. Na maioria das situações, o exercício que teremos de fazer será o de classificar a natureza da publicação. Para tal, será necessária uma apreciação casuística, atendendo a inúmeros critérios, para determinar perante que espaço nos encontramos: a esfera privada, a esfera pública, ou talvez uma nova esfera.

Finalmente, o entendimento de que se pode verificar uma compressão de direitos fundamentais do trabalhador, segundo critérios de proporcionalidade, de adequação e de proibição do excesso<sup>19</sup> não levanta hoje dúvidas. Mediante uma análise jurisprudencial, quer a nível nacional, quer a nível internacional, propomo-nos averiguar em que situações será justificável essa compressão e qual o fio condutor que os tribunais têm adoptado.

---

<sup>18</sup> O mencionado artigo prevê a confidencialidade de mensagens e do acesso a informação.

<sup>19</sup> Vd. ABRANTES, José João – *“Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais.”* 2005, Coimbra Editora, pág. 198.

# CAPÍTULO I

## AS REDES SOCIAIS E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

### 1. Considerações gerais

A celebração do Contrato de Trabalho pressupõe desde logo uma subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, a qual consubstancia uma característica essencial do próprio contrato.

Dispõe o art. 11.º que “O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas.”

Assim, o contrato de trabalho pressupõe “uma atividade humana, produtiva e exercida livremente para outrem de forma subordinada.”<sup>20</sup> Ainda nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>21</sup>, a subordinação jurídica é caracterizada pela alienabilidade<sup>22</sup>, pelo dever de obediência e pela sujeição ao poder disciplinar do empregador.

Deste modo, podemos concluir que a restrição de determinados direitos de personalidade do trabalhador é uma consequência necessária resultante da celebração do contrato individual de trabalho. Segundo JOSÉ JOÃO ABRANTES a relação de trabalho gera um conjunto de direitos e obrigações propícios a condicionar o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador face aos poderes do empregador<sup>23</sup>, daí que aqueles se encontrem constitucionalmente protegidos.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho*”, 3ª ed., 2006, Almedina, Coimbra, pág. 45.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho*”, cit., pág. 151.

<sup>22</sup> “A alienabilidade significa que o trabalhador exerce uma atividade para outrem, alienando a sua força de trabalho” vd. MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho*”, cit., pág.148.

<sup>23</sup> ABRANTES, José João – “*Contrato de Trabalho...*” cit., pág. 45.

<sup>24</sup> RENATO SCOGNAMIGLIO explica que os trabalhadores subordinados, encontrando-se sujeitos aos poderes de supremacia do empregador, sofrem impedimentos ou limitações aos seus valores e interesses, inerentes às suas personalidades. Contudo, defende que os direitos e garantias que a Constituição reconhece a todos os cidadãos, respeitantes à integridade física, à saúde, à liberdade, à dignidade e a reserva verificam-se insuficientes, na generalidade das situações, de modo a assegurar uma satisfatória tutela do homem nos locais de trabalho. – vd. – “*Diritto del Lavoro*” 2005, Jovene Editore, Napoli, pág. 345.

De igual modo, a liberdade de empresa, que serve de base aos poderes patronais, também se encontra constitucionalmente tutelada, logo, os direitos fundamentais do trabalhador não podem afetar a finalidade principal da empresa nem gerar o incumprimento do contrato de trabalho, aliás, deve procurar-se harmonizar a eficácia daqueles com outros princípios e valores, tais como a liberdade negocial, a boa fé, etc.<sup>25</sup>

Todavia, secundando JOSÉ JOÃO ABRANTES, a restrição de qualquer direito, liberdade e garantia do trabalhador por força do bom funcionamento da empresa reveste carácter excecional. Destrato, será legítima uma restrição quando se revele absoluta e estritamente necessária.<sup>26</sup> Aliás, “o n.º 2 art. 18.º, da CRP estabelece os requisitos cumulativos dessa restrição: a restrição só pode ocorrer nos casos expressamente previstos na própria Constituição, a restrição deve limitar-se ao necessário (e adequado) tendo em consideração *a salvaguarda de direitos ou interesses (também) constitucionalmente protegidos.*”<sup>27</sup>

Como ensina MARIA REGINA REDINHA<sup>28</sup> “a consagração dos direitos de personalidade traduz a atual preocupação com a qualidade do emprego...Trata-se, afinal, do reconhecimento de que no tempo e local de trabalho os trabalhadores não abandonam a sua identidade de cidadãos nem alienam os atributos jurídicos da sua personalidade.”

No mesmo sentido, GUILHERME DRAY defende que “o exercício dos poderes patronais lança mão da ciência e da tecnologia para efeitos de controlo e gestão da unidade produtiva. A panóplia de meios susceptíveis de atingir a esfera privada e a dignidade dos trabalhadores alargou-se. O desenvolvimento da informática, a utilização e manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se uma constante. O direito do trabalho não mais se podia alhear destas questões emergentes, tendo o código do trabalho, neste contexto consagrado expressamente direitos de personalidade especificamente aplicáveis à relação laboral.”<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> ABRANTES, José João – “*Contrato de Trabalho...*” cit., pág.127.

<sup>26</sup> ABRANTES, José João – “*Contrato de Trabalho...*” cit., pág. 186.

<sup>27</sup> QUINTAS, Paula - “*O Direito à Palavra no Mundo do Trabalho: Liberdade de Expressão ou Delito de Opinião?*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 76,77,78, Jan-Dez de 2007, Coimbra Editora, pág. 140.

<sup>28</sup> Vd. “*Proteção da Personalidade no Código do Trabalho*” in Para Jorge Leite, *Escritos Jurídicos-Laborais*, 2015, Coimbra Editora, pág. 822.

<sup>29</sup> DRAY, Guilherme “*Direitos de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*” Almedina, Coimbra, 2006, pág.64; Vide também, em igual sentido, FERNANDO VALDÉS “As novas

Deste modo entendemos que, a consagração de direitos de personalidade no código do trabalho resulta da natural posição débil do trabalhador face ao empregador e a consequente necessidade de o proteger no contexto laboral. Contudo, estes direitos não são absolutos sendo que, face a um interesse superior, podem ser restringidos. Os direitos que, em abstrato, sofrem maiores limitações quando relacionados com as NTIC são o direito à reserva da intimidade da vida privada e o direito à liberdade de expressão, pelo que nos focaremos apenas nestes.

## 2. Princípio da Reserva da Intimidade da Vida Privada

A primeira alusão ao direito à privacidade ocorre em 1980 com o estudo de SAMUEL D. WARREN e LOUIS D. BRANDEIS designado “*The Right to Privacy*” publicado na “*Harvard Law Review*”.<sup>30</sup> Não obstante, em 1880, o juiz THOMAS COOLEY já tinha feito uma menção à *privacy* tendo definido o termo como “*the right to be let alone*”, isto é, o direito a ser deixado só.<sup>31</sup>

---

tecnologias são uma das causas da crescente atenção dada aos direitos fundamentais dos trabalhadores. As NTIC possibilitam um controlo empresarial mais intrusivo e isso implica novos riscos para os direitos fundamentais dos trabalhadores. – “*El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales*” in *El uso laboral y sindical de correo electrónico e Internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*. Antoni Roig, Tirant lo Blanch, Valência, 2007, pág. 51 e ss.

<sup>30</sup> MOREIRA, Teresa Coelho “A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2010;” pág.117; CASTRO, Catarina Sarmiento e – “O direito à autodeterminação informativa e os novos desafios gerados pelo direito à liberdade e à segurança no pós 11 de Setembro” pág.2 e ss.; CASSANO, Giuseppe “Diritto dell’Internet – Il Sistema di Tutela della Persona” Teoria e Pratica del Diritto, Sez. I - 117. Diritto e Procedura Civile, Giuffrè Editore, Milano, 2005, pág. 1 e ss.

<sup>31</sup> Não obstante, GUILHERME DRAY entende que “o direito à reserva da vida privada deve demarcar-se do *right of privacy* anglo-saxónico, que consubstancia, acima de um tudo, um *right to be let alone*, ou um direito ao isolamento. Trata-se de uma construção norte americana, esvaziada de qualquer conteúdo ético.” – “*Justa causa e esfera privada*” in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, 2001, Almedina, Coimbra pág.49; MARIA REGINA REDINHA “*Today’s right to be alone, especially in the employment context, is the right to be physically alone and also the right to be alone in cyberspace during working or non-working time.*” In “*Cyberspace and Workers’ Privacy Protection*”, pág.694.

Com a evolução da sociedade, sobretudo no que concerne ao avanço tecnológico, verificou-se a necessidade de repensar o conceito de privacidade, sendo que o que se conhecia até então pertencia a uma era pré-informática.<sup>32</sup> Secundando TERESA COELHO MOREIRA<sup>33</sup> a esfera privada revela-se simultaneamente mais rica e mais frágil, dada a maior exposição a terceiros, pelo que é necessário um reforço da proteção jurídica e um alargamento de fronteiras do conceito de privacidade.<sup>34</sup> Assim, o direito à privacidade na sociedade contemporânea contempla por um lado, uma dimensão negativa, isto é, o direito a impedir o conhecimento injustificado ou intrusivo de informações pessoais e o direito a impedir a divulgação dessa mesma informação; por outro, uma dimensão positiva, que abrange o direito à autodeterminação informativa, ou seja, um direito a manter um controlo sobre a própria informação.<sup>35</sup>

Entre nós, a proteção da vida privada está expressamente prevista no art. 26.º, n.º 1 da Constituição e assenta na ideia de dignidade da pessoa humana, constituindo um direito de personalidade<sup>36</sup> e um direito fundamental da pessoa humana, e portanto, do trabalhador.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> cit. Teresa Coelho Moreira, “A privacidade dos trabalhadores e as Novas Tecnologias...”, cit., pág.123.

<sup>33</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – “A privacidade dos trabalhadores e as Novas Tecnologias”, cit., pág.120.

<sup>34</sup> Cfr. ANDRÉ DE NASCIMENTO “Na verdade, com o advento das novas tecnologias as ameaças que se fazem sentir exigem que o conceito de reserva à intimidade da vida privada seja substancialmente alargado, por forma a assegurar a devida e necessária tutela.” vd. “*O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79,80,81, Janeiro-Dezembro de 2008, Coimbra Editora, pág.217.

<sup>35</sup> MOREIRA, Teresa Coelho “A privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias...” cit.,pág.123 e 124;

<sup>36</sup> Ensina TERESA COELHO MOREIRA que “os direitos de personalidade são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais, sendo direitos que são exigidos pela sua iminente ligação à dignidade humana constituindo fundamento ontológico da personalidade e da dignidade humana” in “*A privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias...*” cit., pág.305; GUILHERME DRAY “Os direitos de personalidade são situações jurídicas ativas que incidem sobre bens pessoais e pessoalíssimos e que, mais do que isso, assumem uma excecional feição ética, razão pela qual gozam de especial dignidade e de um regime de tutela reforçado” in “*Justa causa e esfera privada*”, cit. pág.86.

<sup>37</sup> Neste sentido JOSÉ JOÃO ABRANTES que sugere que atualmente a preocupação centra-se na “cidadania na empresa, isto é, para os direitos fundamentais não especificamente laborais, para os direitos do cidadão, que os exercita, enquanto trabalhador na empresa” - “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*” in II Congresso Nacional de direito do trabalho, 1999, Almedina, Coimbra pág.107 ; Vd. também GUILHERME

O Princípio da reserva da intimidade da vida privada, tem previsão no art. 16.º do CT. Segundo, GUILHERME DRAY “A afirmação e o reconhecimento deste direito, bem como a sua efetiva consagração legislativa, são um fenómeno relativamente recente, próprio da sociedade de informação contemporânea, que pôs a nu a falta de intimidade e privacidade dos cidadãos”<sup>38</sup>

Da leitura do preceito legal resulta que aquilo que o princípio pretende acautelar prende-se com a esfera íntima e pessoal das partes, quer no acesso a essa informação, quer na divulgação dessa informação.<sup>39</sup>

Por outras palavras, refere GUILHERME DRAY que “para além da intromissão, também a difusão de tais elementos não é permitida. Assim, mesmo nos casos em que haja consentimento por parte do trabalhador quanto à tomada de conhecimento pelo empregador de determinados aspetos da vida privada daquele, continua a incidir sobre o empregador o dever de os não revelar a terceiros, ou vice versa”<sup>40</sup>

Ora, de modo a compreender o que se considera objeto da esfera íntima da pessoa alguma doutrina<sup>41</sup> adoptou a *teoria das 3 esferas* ( “*Sphärentheorie*”), com origem na

---

DRAY “trata-se, em última instancia, de afirmar a ideia segundo a qual o trabalhador é, simultaneamente, um cidadão, cujos direitos de personalidade importa acautelar, ideia esta que se inscreve numa visão atualista e “pós-industrial” do Direito do Trabalho e na afirmação da *citizenship in work*. Mais do que ver o trabalhador como um parente pobre de uma relação jurídica, o Direito do Trabalho trata-o como um cidadão pleno, que atua com liberdade e que deve ver os seus direitos de personalidade salvaguardados, mesmo no âmbito da unidade produtiva em que presa a sua atividade.” in MARTINEZ, Pedro; MONTEIRO, Luís; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2016, 10ª edição, pág.135.

<sup>38</sup> “*Justa causa e esfera privada*” in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, 2001, Almedina, Coimbra pág.44.

<sup>39</sup> MOREIRA, Teresa, “*A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias...*”, cit., pág.277; No mesmo sentido, GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, “O direito à reserva da vida privada e familiar analisa-se em dois direitos menores: o direito de impedir o acesso a estranhos a informações sobre a vida privada e familiar; e o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem.” Vd. Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, 4a Ed., 2007, pág.467.

<sup>40</sup> Vd. DRAY, Guilherme – “Direitos de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho” pág.74 e ss.

<sup>41</sup> ABRANTES, José João – “Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no trabalho”, pág.22; QUINTAS, Paula - “Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do

Alemanha. Segundo esta, há que distinguir entre a esfera íntima, a esfera privada e a esfera pública. A esfera íntima contempla informações que dizem respeito à vida familiar, à saúde, a comportamentos sexuais e convicções políticas e religiosa, ou seja, informações reservadas que merecem uma tutela absoluta; a esfera privada por sua vez, também tem um cariz reservado, porém, pode ceder para com interesses superiores em caso de conflito. Nesta esfera incluem-se os hábitos de vida da pessoal por exemplo.<sup>42</sup> Finalmente, a esfera pública engloba informações que são de conhecimento público, logo, podem ser livremente divulgadas, não existindo aqui qualquer tipo de proteção.<sup>43</sup>

Neste sentido, entendemos que, ao analisar um caso concreto, há que delimitar se a situação se enquadra na esfera íntima, e portanto, está totalmente salvaguardada pelo princípio da reserva privada ou se, por outro lado, se enquadra na esfera da vida privada e, nesse caso, o direito à reserva da vida privada cessa se estiver em causa um conflito com um interesse superior.<sup>44</sup> Este entendimento vai ao encontro do consagrado no art. 80.º, n.º 2 do CC, segundo o qual círculo de reserva da intimidade da vida privada não é homogêneo e não segue padrões absolutos, caracterizando-se antes como um conceito indeterminado. A reserva deve ser definida consoante a natureza do caso, sendo legítima a adoção de diferentes concretizações em função do tipo de atividade laboral e do grau de subordinação do trabalhador.<sup>45</sup>

---

Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados” Almedina, 2013, pág. 217; DRAY, Guilherme “Justa causa e esfera privada” cit. pág.48 e ss.

<sup>42</sup> NASCIMENTO, André Pestana “O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador” in *Prontuário de Direito de Trabalho*, n.º 79-80-81, pág. 218.

<sup>43</sup> ABRANTES, José João – “Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no trabalho”, pág.22 e ss.

<sup>44</sup> MOREIRA, Teresa Coelho “*A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias...*”, cit., pág.320 e ss.: “Mais, para averiguar qual o círculo de reserva da intimidade da vida privada, deve partir-se do princípio de que toda e qualquer ingerência é inadmissível, sendo lícitas, apenas, algumas intromissões, em especial quando justificáveis à luz de determinados interesses superiores.”. No mesmo sentido vd. NOBRE, Diogo Leote “*A relevância dos comportamentos extralaborais em sede de justa causa de despedimento*” disponível em [http://www.cuatrecasas.com/web/es-ESN/PDF/diogo\\_leote.pdf](http://www.cuatrecasas.com/web/es-ESN/PDF/diogo_leote.pdf) pág.926.

<sup>45</sup> Vd. DRAY, Guilherme – “*Direitos de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*” pág. 75 “Vejam, como exemplo, “o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo, do qual resulta expressamente a obrigatoriedade de o trabalhador (dentro e fora do local e tempo de trabalho) pautar a sua vida privada de forma a preservar a sua condição física; trata-se de uma limitação ao direito à reserva da intimidade da vida privada que decorre da própria lei, atendendo à natureza da prestação laboral.”

Assim, citando novamente GUILHERME DRAY<sup>46</sup> “a tutela conferida pelo presente artigo só parece justificar-se perante aspetos da vida privada que revistam particular significado ético, sendo de excluir outros fatos que por não integrarem a esfera íntima do trabalhador não justificam o presente regime de proteção.” Refere também o autor que, há determinados aspetos da vida privada do trabalhador que se encontram, normalmente, protegidos pelo direito à reserva da intimidade da vida privada, nomeadamente os que integram a esfera íntima, referidos *supra*. Trata-se pois de aspetos da vida do trabalhador que não devem, sequer suscitar qualquer tipo de interesse por parte do empregador, salvo algumas exceções.<sup>47</sup>

Importa notar que o princípio tutela a reserva da vida privada numa perspectiva sinalagmática<sup>48</sup>, isto é, visa a proteção de ambas as partes da relação laboral. Resulta do próprio artigo que “*o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.*”

Contudo, nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO “este direito constitui o aspecto central da tutela laboral dos direitos de personalidade do trabalhador, uma vez que o envolvimento global da sua personalidade no vínculo aumenta as possibilidades de violação ao seu direito à reserva da vida privada. Por outro lado, o direito à reserva da vida privada tem maior importância como limite aos deveres de informação do trabalhador ao empregador, tanto na fase de formação do contrato de trabalho como ao longo da sua execução.”<sup>49</sup>

Concluimos portanto que tudo quanto concerne ao foro da vida privada deve ser afastável da relação laboral, i.e., o trabalhador deverá reservar o direito de guardar a sua

---

<sup>46</sup> Vd. DRAY, Guilherme, “*Direitos de Personalidade...*”, cit., pág. 75.

<sup>47</sup> DRAY, Guilherme – “*Justa causa e esfera privada*”, cit. pág. 59, “Uma das exceções admissíveis é a que decorre da existência de empresas ideológicas que prosseguem fins religiosos, políticos, partidários ou clubísticos: nestes casos pode justificar-se a realização de inquéritos a propósito de aspetos da vida privada do trabalhador que se mostrem necessários para efeitos de desenvolvimento da relação laboral.”

<sup>48</sup> NASCIMENTO, André Pestana – “*O Impacto das Novas Tecnologias...*”, cit., pág.231.

<sup>49</sup> Vd. “*Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral*”, Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Vol. II, 2012, Coimbra Editora pág.630.

intimidade.<sup>50</sup> Este direito deve ser assegurado nas diversas fases da relação laboral, nomeadamente, a fase de formação do contrato, a fase de execução ou para efeitos da cessação da relação laboral.<sup>51</sup>

Neste âmbito surgem diversas questões, nomeadamente: qual a natureza das partilhas de informação em redes sociais? Será essa informação enquadrável na esfera privada? Até que ponto será legítimo o poder de controlo do empregador nessas situações?

Vejamos, na fase de formação do contrato, na qual a reserva funciona como um limite negativo ao dever de informação do trabalhador ao empregador (art. 106.º do CT)<sup>52</sup>, tem-se tornado uma prática usual os empregadores acederem ao perfil do *Facebook* do candidato de modo a ter acesso a informações de que lá constam, que posteriormente poderão pesar na decisão final. Nas palavras de TERESA COELHO MOREIRA<sup>53</sup> “muitas empresas recorrem a estas redes como um complemento na avaliação dos candidatos de forma a tentar identificar quem tem o melhor perfil.” Daqui podem resultar desigualdades por força da violação de informações que constituem dados pessoais, que por força do art. 17.º do CT deveriam estar fora do alcance do empregador. Contudo, a situação controversa que aqui aflora prende-se com o facto de o direito à reserva da vida privada não proibir o empregador de aceder àquela informação, sobretudo se estiver publicamente disponível online, por vontade ou ignorância do candidato/trabalhador.<sup>54</sup> De facto, dificilmente, nesta situação, se podem definir aqueles dados como de natureza privada, e portanto abrangidos pela reserva do art. 16.º do CT.

---

<sup>50</sup> Neste sentido vd. GUILHERME DRAY “O direito à reserva da vida privada deve, contudo, ser considerado a regra e não a exceção: deve cessar, apenas, perante factos e circunstâncias que sejam susceptíveis de por em causa o bom nome ou a honorabilidade da empresa, quando a relação de confiança entre as partes seja defraudada e, em todo o caso, apenas e tão somente na medida em que sejam violados os aludidos princípios da mútua colaboração e dever (geral) de lealdade” – in “*Justa Causa e Esfera Privada*”, cit., pág. 59.

<sup>51</sup> RAMALHO, Maria- “Tutela da Personalidade e Equilíbrio entre Interesses dos Trabalhadores. Breves notas” pág.7.

<sup>52</sup> RAMALHO, Maria, “*Tutela da Personalidade...*” - “Não tem de revelar informações sobre a vida privada”- cit., pág.7

<sup>53</sup> Vd. “A privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online” in *Questões Laborais*, Ano XX – n.º 41, 2013, Coimbra Editora, pág.69.

<sup>54</sup> REDINHA, Maria Regina – “*Redes Sociais: Incidência Laboral (Primeira aproximação)*”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Setembro-Dezembro de 2010, Coimbra Editora, pág.37.

Na fase de execução do contrato, secundando MARIA DO ROSARIO PALMA RAMALHO<sup>55</sup> “o princípio da reserva da vida privada do trabalhador justifica a proibição de condutas do empregador, que sejam invasivas da vida privada do trabalhador, e limita os poderes de controlo do empregador sobre essas matérias.”

A controvérsia nesta fase do contrato centra-se sobretudo no art. 22.º do CT, decorrente do princípio da reserva da privacidade, que prevê a confidencialidade das mensagens e de acesso à informação. Esta disposição procura a proteção e a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal expedidas ou recebidas pelo trabalhador através do correio electrónico e do acesso a informação consultada por aquele na Internet, no local da prestação do trabalho. MARIA REGINA REDINHA<sup>56</sup> questiona e bem, qual será a natureza das publicações, comentários ou fotografias publicadas numa rede social, de que o empregador venha a ter conhecimento legítimo? Poderão estas publicações enquadrar-se na norma do art. 22.º do CT e auferir da mesma proteção de confidencialidade ou serão de considerar de natureza pública, logo, passíveis de serem importadas para o contexto laboral e vir a ser objeto de sanção disciplinar? Como iremos ver, estas questões implicam uma apreciação minuciosa.

Finalmente, para efeitos de cessação do contrato de trabalho, dever-se-á apreciar casuisticamente que tipo de comportamentos serão merecedores da chancela do poder disciplinar.

Não obstante termos como pano de fundo o princípio da irrelevância dos comportamentos da vida privada, e necessário compreender que tipo de atitudes se poderão revelar danosas ao ponto de ferir a relação laboral e assim consubstanciar fundamento bastante para o desencadeamento de um processo disciplinar e, como última ratio, uma causa justa de despedimento. Esta questão tem sido a mais debatida na jurisprudência nacional e estrangeira como veremos *infra*.

---

<sup>55</sup> RAMALHO, Maria, , “Tutela da Personalidade...”, cit.,pág.8.

<sup>56</sup> Vd. “Redes Sociais...”, cit., pág. 41.

### 3. Direito à Liberdade de Expressão dos Trabalhadores <sup>57</sup>

O direito à liberdade de expressão do trabalhador traduz-se num direito de personalidade previsto no art.º 14 do CT, mediante o qual os trabalhadores, no seio da empresa, gozam de liberdade de expressão e de divulgação do seu pensamento e opinião, sendo certo que não se trata de uma liberdade absoluta. Explica PAULA QUINTAS <sup>58</sup> que, este artigo baseia-se em dois pressupostos; primeiro, o respeito pelos direitos de personalidade dos sujeitos laborais e, segundo, a não afectação do normal funcionamento da empresa.

Daqui resulta evidente o conflito entre a liberdade de expressão do trabalhador e o dever de urbanidade e de respeito para com o empregador e os colegas de trabalho.

Não obstante, “a liberdade de expressão constitui um dos fundamentos essenciais de uma sociedade democrática, uma das condições primordiais do seu progresso e do desenvolvimento de cada um, valendo, não apenas para as informações ou ideias favoravelmente acolhidas ou consideradas inofensivas ou indiferentes, mas também para as que melindram, chocam ou inquietam, assim o reclamam o espírito de abertura sem os quais não haverá sociedade democrática”<sup>59</sup>

Ora, através das NTIC, da internet e particularmente através redes sociais permite-se uma rápida divulgação de informação e de opinião. Assim sendo, não surpreende que, muitas das vezes as redes sociais se tornem o palco para o exercício da liberdade de expressão. <sup>60</sup>

Vejam, o trabalhador, por achar que as suas publicações serão apenas visualizadas pelo seu círculo de *amigos*, tece afirmações ou comentários pouco abonatórios, ou até

---

<sup>57</sup> DRAY, Guilherme - “A liberdade de expressão e de opinião no âmbito da empresa constitui, hoje, uma condição necessária à tutela da dignidade do trabalhador” vd. “*Princípio da Proteção do trabalhador*”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2015, pág. 368 e ss.

<sup>58</sup> “*O Direito à Palavra no Mundo do Trabalho: Liberdade de Expressão ou Delito de Opinião?*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 76,77,78, Jan-Dez de 2007, Coimbra Editora, pág. 141

<sup>59</sup> Vd. LEITE, Jorge ob. citada “*Liberdade de expressão...*” pág.155.

<sup>60</sup> Todas as problemáticas tradicionais que surgem ligadas à liberdade de comunicação e à manifestação de opinião, reproduzem-se na Internet, todavia, de uma forma ampliada. - CASSANO, Giuseppe “*Diritto dell’Internet – Il Sistema di Tutela della Persona*” Teoria e Pratica del Diritto, Sez. I - 117. Diritto e Procedura Civile, Giuffrè Editore, Milano, 2005, pág. 97 e ss.

difamatórios do seu empregador<sup>61</sup>. Sucede que, muitas das vezes, a privacidade ali oferecida não é suficiente, sendo perfeitamente possível que aquela publicação chegue ao empregador, sem que este tenha invadido a privacidade daquele. A internet, enquanto meio de comunicação, permite a rápida divulgação de qualquer conteúdo e a maior parte dos utilizadores de uma rede social tem uma percepção distorcida da privacidade ou publicidade da informação que colocam *online*.<sup>62</sup>

“Podemos entrar, desta forma, numa espécie de *nudez* total onde o problema é que ao permitir o acesso aos amigos e aos amigos dos amigos nestas redes não pode deixar de atender-se que, estatisticamente, 55% dos nossos amigos são colegas, 16% superiores hierárquicos, 13% clientes e 11% de prestadores.”<sup>63</sup>

A nível nacional já surgiram situações em que por via do exercício da liberdade de expressão, os trabalhadores viram o seu direito comprimido dando origem a uma sanção disciplinar. Um primeiro exemplo é o caso de alguns trabalhadores da TAP que, tendo trocado diversos comentários negativos via *Facebook* sobre a própria empresa e alguns colegas, foram convocados pela TAP para frequentarem um curso de ética, que incluiu a disciplina de “inteligência emocional”. Segundo os pilotos tratou-se de uma sanção disciplinar ilícita sendo que não está prevista na lei, e de uma medida discriminatória e humilhante. Os pilotos defenderam que a conversa foi obtida ilicitamente uma vez que se tratou de um diálogo privado. A companhia aérea por sua vez veio esclarecer que o curso intitulado “*Corporate Crew Resource Management*” estaria enquadrado na formação que a empresa dá aos seus trabalhadores.<sup>64</sup>

Em seguida, o primeiro caso a chegar a tribunal foi aquele em que um professor tirou uma fotografia a outro professor, sentado em cima de “uma pilha de cadernos de exercícios dos alunos, enquanto folheava um deles, com ar de quem sabia o trabalho que lhe esperava”. Sucessivamente publicou a foto no seu perfil pessoal do Facebook com uma legenda, irónica, a sugerir que aquele seria o Professor do mês. Na sequência deste

---

<sup>61</sup> Vd. REDINHA, Maria Regina - “*Redes Sociais...*”, cit., pág.43.

<sup>62</sup> Vd. REDINHA, Maria Regina - “*Redes Sociais...*”, cit., pág.41.

<sup>63</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – “*Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho*”, in Revista de Direito e Garantias Fundamentais, Vitória, Brasil, No. 11, Janeiro-junho, 2012, pág.25.

<sup>64</sup> Caso retirado de Boletim Laboral – Miranda Correia Amendoeira & Associados, Sociedade de Advogados RL., Dez 2009 a Março 2010, pág. 1 e 2 ; vd. também <http://www.dn.pt/economia/interior/conversa-sobre-a-tap-no-facebook-da-origem-a-sancao-1478292.html> consultado a 27.12.2016.

comportamento, foram os dois professores despedidos, tendo a direção afirmado que aquele comportamento era de galhofa e de escárnio e conseqüente desprezo pelo profissionalismo.<sup>65</sup>

Embora a CRP consagre no art. 37.º, n.º 2 a liberdade de expressão como um direito fundamental, sendo inadmissível qualquer tipo de censura, este não pode ser entendido enquanto direito absoluto.<sup>66</sup> Demonstra-se necessário acautelar os abusos da liberdade de expressão. O próprio artigo 37.º, n.º 3 da CRP, admite a possibilidade de serem cometidas infrações no exercício do direito em causa.”<sup>67</sup>

Assim sendo, compreende-se que este direito de personalidade deva ser restringindo, embora sempre em conformidade com os princípios de proporcionalidade, necessidade e adequação, na medida em que o trabalhador deve zelar pelo bom nome, pela reputação, imagem e bom funcionamento da empresa, ou abster-se de praticar atos que os possam por em causa.

Neste âmbito incumbe-nos questionar se a liberdade de expressão nas redes sociais merece um tratamento diverso da liberdade de expressão noutros meios de comunicação.

Creemos que não. Independentemente do eco que poderá ter uma opinião de um trabalhador, a questão prende-se com a licitude/ilicitude do que é divulgado, uma vez que uma qualquer opinião não é inofensiva/ ofensiva consoante o auditório, mas sim consoante o seu conteúdo e a suscetibilidade de causar danos.

E assim, seja qual for o meio de difusão utilizado pelo trabalhador para divulgar uma opinião, a censurabilidade será a mesma, mudando apenas a dimensão dos danos que daí poderão advir face ao seu alcance.

Atualmente, as redes sociais são um dos meios de comunicação mais utilizados, mediante a facilidade e rapidez com que se divulga qualquer conteúdo; quase tão rápido quanto a divulgação via outros meios de comunicação como a televisão ou a rádio. A CRP consagra no art. 38.º a Liberdade de Imprensa e dos meios de comunicação social, que se

---

<sup>65</sup> Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=zjR4mVZKFxo> consultado a 27.12.2016.

<sup>66</sup> Explica JOSÉ VIEIRA DE ANDRADE – “Os direitos fundamentais, mesmo os direitos, liberdades e garantias, não são absolutos nem ilimitados” vd. “*Os Direitos Fundamentais na Crp de 1976*” 5ª Ed., Almedina, 2012,pág. 263 e ss.

<sup>67</sup> Vd. DRAY, Guilherme “*Direitos de personalidade...*”, cit., pág.73.

traduz apenas numa qualificação da liberdade de expressão<sup>68</sup> e informação destinada ao público – os meios de expressão são um veículo de expressão ou informação, também sujeitos a limites.<sup>69</sup>

De acordo com JORGE LEITE<sup>70</sup>, compreende-se que os limites da crítica aceitável sejam mais apertados no âmbito laboral do que os aplicáveis às críticas a políticos ou a outras figuras públicas e aceita-se que o empregador deva ser considerado menos exposto ao escrutínio público, especificamente por parte do trabalhador.

Esta ideia de limitação do direito à liberdade de expressão do trabalhador prende-se com o seu dever de lealdade, previsto no art. 128.º, n.º 1, alínea f) do CT. Ao dever de lealdade do trabalhador no contrato de trabalho deve ser reconhecida uma dimensão restrita e uma dimensão ampla<sup>71</sup>, sendo que nos debruçaremos apenas sobre esta última.

Assim sendo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, elucida-nos definindo o dever de lealdade, em sentido amplo, como “o dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato”. Na verdade, este dever representa a concretização laboral do princípio da boa fé no cumprimento das obrigações, conforme dispõe o art. 762.º, n.º 2 do CC.<sup>72</sup>

Verifica-se portanto, um dever de lealdade para com a contraparte do contrato, contudo, este dever impõe ainda ao trabalhador um dever de lealdade para com a empresa ou estrutura organizativa.<sup>73</sup>

Secundando DIOGO LEOTE NOBRE “o dever de lealdade assume aqui um papel de grande importância, pois que o seu cumprimento é um elemento importante na manutenção da confiança do empregador na execução da atividade contratada”<sup>74</sup>.

---

<sup>68</sup> Previsto no art. 37.º da CRP.

<sup>69</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA – Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, 4a Ed., 2007, pág.580.

<sup>70</sup> LEITE, Jorge – “Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento” in *Questões Laborais*, Ano XVIII – n.º 37, 2011, Coimbra Editora, pág. 161.

<sup>71</sup> Vd. RAMALHO, Maria “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.442 - A título de curiosidade, na concepção restrita, o dever de lealdade concretiza-se essencialmente no dever de não concorrência e no dever de sigilo.

<sup>72</sup> Vd. RAMALHO, Maria “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.444; No mesmo sentido vd. também NOBRE, Diogo Leote “*A relevância dos comportamentos...*”, cit., pág.930; vd. ainda VIEIRA, Júlio Gomes “*Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*”, Vol. I, Coimbra Editora, 2007, pág.532.

<sup>73</sup> Vd. Vd. RAMALHO, Maria “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.445 e 446.

## CAPÍTULO II

### ÂMBITO EXTRALABORAL E AS NTIC, EM CONCRETO AS REDES SOCIAIS

#### 1. Aplicação do Art.º 22 do CT às Publicações nas Redes Sociais.

Questionamos *supra*, se e até que ponto podem as condutas praticadas pelos trabalhadores nas redes sociais *online* auferir da proteção do art.º 22 do CT.

Como vimos, o art.º 22 pressupõe a natureza confidencial das mensagens pessoais do trabalhador e toda a informação de carácter não profissional que este envie, receba ou consulte através do correio electrónico e da internet,<sup>75</sup> representando um limite à subordinação jurídica do trabalhador decorrente do direito à reserva da vida privada. Interessa aqui analisar se esta proteção se pode estender às redes sociais, que para além de um meio de comunicação, permitem ao utilizador usufruir de diversas ferramentas, tais como a troca de mensagens, a publicação de notícias, textos, fotografias, vídeos<sup>76</sup> e consequentemente comentar as publicações de outros utilizadores.

À semelhança do que sucede com as mensagens privadas trocadas via correio electrónico, parece-nos que as mensagens privadas trocadas entre utilizadores numa rede social também merecem a proteção conferida por este instituto jurídico.<sup>77</sup> De acordo com ALICE PEREIRA DE CAMPOS, estas mensagens têm natureza pessoal, pelo que o empregador não poderá aceder às mesmas.

Por outro lado, a natureza das publicações que um utilizador publica no seu perfil pessoal dependem das definições de privacidade do próprio *perfil*. Citando novamente ALICE PEREIRA DE CAMPOS<sup>78</sup>, “apenas nos casos em que as publicações partilhadas nos perfis pessoais dos utilizadores estão limitadas aos *amigos* – pessoas especificamente identificadas e escolhidas pelo utilizador para visualizar os mesmos – poderemos

---

<sup>74</sup> Vd. “A relevância dos comportamentos...”, cit., pág.930.

<sup>75</sup> CAMPOS, Alice Pereira – “*Infrações disciplinares em redes sociais online*” in Estudos dedicados ao Prof. Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pág.117.

<sup>76</sup> Vd. CAMPOS, Alice Pereira - “*Infrações disciplinares...*”, cit., pág.118.

<sup>77</sup> No mesmo sentido CAMPOS, Alice Pereira “*Infrações disciplinares...*”, cit., pág.119.

<sup>78</sup> CAMPOS, Alice Pereira “*Infrações disciplinares...*”, cit., pág.120.

equacionar o direito à reserva de vida privada”. Contudo, interessa sublinhar que, na verdade, esta situação não é assim tão linear como aparenta ser.

Do mesmo modo, a natureza de um comentário numa publicação de outro utilizador também varia conforme as definições de privacidade daquele utilizador, sendo que neste caso o trabalhador está mais exposto ao risco visto que dificilmente saberá qual o grau de privacidade escolhido pelo outro utilizador.

Finalmente, no que diz respeito às publicações em grupos, também dependerá da natureza do mesmo, isto é, conforme o grupo tenha natureza pública, fechada ou secreta. Quanto aos grupos de natureza pública não há dúvidas que a reserva não será aqui válida, uma vez que qualquer utilizador pode aceder, aderir, comentar, visualizar etc. as publicações do grupo. Por sua vez, o grupo secreto, como o nome indica, apenas é visível aos seus membros, pelo que aqui a possibilidade de auferir da proteção da reserva da vida privada parece-nos adequada.

Conforme o exposto, a Deliberação n. 1638/2013 da CNPD veio afirmar que o art. 22.º do CT abrange qualquer mensagem ou comunicação que o trabalhador efetue através de contas de correio electrónico, de redes sociais ou de quaisquer outras contas às quais o trabalhador aderiu a título pessoal, ainda que a elas aceda através do computador da empresa.<sup>79</sup>

Citando o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014, cujo entendimento subscrevemos, “Este preceito não alude diretamente à publicação de textos em rede sociais, mas parece abranger todo o tipo de mensagens de natureza pessoal (não profissional), seja qual for o meio como estas sejam transmitidas. Segundo JÚLIO GOMES, o direito de reserva e confidencialidade é garantido ao trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal que envie e receba, bem como relativamente a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte (o que abrange a navegação na internet), pelo que o preceito não dispensa a delicada distinção entre mensagens de natureza pessoal e profissional... De modo algum se podem assemelhar os *posts* publicados numa rede social aos instrumentos de comunicação privada *online*, como ocorre com o *Messenger*, os *chats* privados ou o correio electrónico. Se para tais

---

<sup>79</sup> Deliberação n. 1638/2013 da CNPD, pág.6, disponível em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib\\_controlo\\_comunic.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib_controlo_comunic.pdf) ; CAMPOS, Alice Pereira “*Infrações disciplinares...*”, cit., pág.118.

meios de comunicação é defensável a tutela da privacidade e confidencialidade prevista no art. 22.º do CT e a tutela do direito constitucional da liberdade de expressão e opinião com o âmbito alargado que lhe é reconhecido quando se expressa numa conversa privada entre familiares e/ou amigos, o mesmo não pode afirmar-se para os *posts* publicados na rede social em causa. Aquelas comunicações de natureza pessoal têm como destinatários um número reduzido de pessoas, estando o conteúdo de tais mensagens protegido pelo direito ao sigilo das comunicações nos termos do arts. 32.º n.º 8 da CRP e 22.º do CT, sendo assim invioláveis”.

A caracterização de uma publicação num *perfil* pessoal como algo enquadrado na esfera privada não será tão consensual. Nesta caracterização há uma dificuldade acrescida que se prende com o conceito de “*amigo*” no *Facebook*. Como iremos ver, nem sempre o facto de a publicação estar visível apenas para os ditos *amigos* significa que esta esteja fora do alcance de terceiros.

Aliás, nas palavras de LUÍSA NETO “..sabemos que a definição dos níveis de visibilidade digital cabe – ao menos parcialmente – a cada prestador de serviço, bem como a definição de opções de perfil privado, de perfil público e de perfil semipúblico, e de moderação ou não de comentários *online*. Mas a responsabilidade decorrente do exercício de tal opção pode depois revelar-se agigantada com a possibilidade de partilha (*share/link*).”<sup>80</sup>

Destarte, socorrendo-nos da concepção clássica da teoria das três esferas, vimos que a esfera privada se cinge às informações que o indivíduo partilha com a família e amigos mais próximos; a esfera pública, por sua vez, engloba os factos susceptíveis de serem conhecidos. Consequentemente, um *perfil* privado de uma rede social, não se enquadra nem totalmente na esfera da vida privada, nem na esfera pública sendo que o que temos é um novo conceito de amigos que engloba: amigos mais próximos, conhecidos e, por vezes, desconhecidos. O que nos pode levar a adoptar uma nova esfera: uma esfera que se situa entre a esfera privada e a esfera pública, i.e., uma esfera semi-pública.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> NETO, Luísa “Informação e Liberdade de Expressão na Internet...” cit., pág.33 e 34.

<sup>81</sup> VERISSIMO, Joana; MACIAS, Maria e RODRIGUES, Sofia - “*Implicações jurídicas das redes sociais na internet: um novo conceito de privacidade?*”, FDUNL, Mestrado em Direito 2011/2012, pág.18 e 19.

## 2. Aspectos inseridos no âmbito extralaboral – Disciplinarmente relevantes?

Uma infração disciplinar constitui um ato ou conduta culposa do trabalhador que viola deveres contratuais, susceptível de causar prejuízos à entidade empregadora ou de perturbar o seu bom funcionamento.<sup>82</sup> Esse comportamento culposo implica sempre a violação de um dever laboral, seja ele principal ou acessório, o qual pode ser imposto ao trabalhador fora do seu horário e local de trabalho<sup>83</sup>.

No âmbito extralaboral, o princípio geral é o princípio da irrelevância dos comportamentos da vida pessoal do trabalhador. Contudo, do acima exposto, compreende-se que por vezes, verificam-se exceções ao mesmo por força de outros interesses superiores. Destarte, aquele princípio não é absoluto, sendo necessária a sua limitação face ao perigo que certas condutas podem causar ao empregador/empresa.

Recorde-se que a imagem de uma empresa, é um bem fundamental e precioso que permite a muitas sobreviverem no mercado global, pelo que podem ficar seriamente descreditadas por causa de comentários feitos em meios como as redes sociais.<sup>84</sup>

Nesta lógica, entendemos que há espaço para sanções disciplinares mesmo nos casos em que a violação tenha ocorrido num espaço, à partida, extralaboral. Importa aqui esclarecer que, a prática de uma infração através de uma NTIC, mais precisamente, numa rede social não se considera uma conduta extralaboral. Com efeito, atualmente, o acesso à internet e portanto às redes sociais é feito a partir de qualquer local, designadamente através dos *smartphones* e dos *tablets*, que permitem o acesso rápido e constante à Internet e que facilitam a prática de ilícitos no local e fora do local de trabalho.

Como refere a Deliberação n. 1638/2013 da CNPD, é proibido o acesso ao *perfil* pessoal do trabalhador em redes sociais justamente porque nas redes sociais os *perfis* pessoais são espaços utilizados para expressar a individualidade de cada um, caindo no círculo restrito da reserva da intimidade da vida privada, contendo por regra informações de carácter pessoalíssimo e íntimo.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> NOBRE, Diogo Leote “*A relevância dos comportamentos...*”, cit., pág.929.

<sup>83</sup> MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.961.

<sup>84</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – “*Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho*” cit. pág.25.

<sup>85</sup> Vd. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Contudo, dada a dificuldade em definir qual a natureza dos aspectos partilhados em redes sociais, quer nos parecer à semelhança do que referimos *supra*, que a solução mais adequada seria de vermos as redes sociais enquadradas numa esfera semi-pública.

De acordo com JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>86</sup> “factos dessa vida privada só podem ter relevância jurídico-laboral se afetarem negativamente a correta execução do contrato, com repercussão negativa no seio da empresa.” Porquanto, o que vai relevar para efeitos de aplicação de uma sanção será o reflexo negativo que a conduta terá na relação laboral ou na empresa e não a conduta pessoal em si mesma.<sup>87</sup>

Assim, os comportamentos havidos na vida extraprofissional do trabalhador serão indiferentes para o Direito do trabalho, na medida em que não afetem o correto cumprimento da prestação de trabalho. Mesmo quando o trabalhador tenha uma vida desregrada, onde comete excessos e abusos, desde que não provoque qualquer perturbação no seio da empresa e não afete irremediavelmente a confiança necessária na relação laboral, não podem essas atitudes servir de fundamento de aplicação de sanções disciplinares, nem pode tão pouco o empregador exercer qualquer tipo de controlo sobre as escolhas do trabalhador. Parece-nos adequado e razoável o conceito de *trouble caractérisé* defendido na doutrina e jurisprudência francesas, que ilustra precisamente esta ideia de que só poderão relevar aspetos que causarem uma perturbação específica no seio da empresa.<sup>88</sup> Assim sendo, opiniões, gostos, publicações que se considerem como “socialmente reprováveis”, não devem relevar para efeitos de sanções disciplinares desde que não perturbem a empresa ou o empregador.

Finalmente, não é surpreendente que através das redes sociais, onde a separação entre a vida profissional e a vida privada se apresenta cada vez mais ténue, se pratiquem atos ilícitos e culposos susceptíveis de serem punidos disciplinarmente.

Seguidamente, por via da tendência jurisprudencial que tem vindo a afirmar-se, cumpre-nos interrogar se este tipo de infração pode implicar uma gravidade tal que justifique a aplicação da sanção mais gravosa do ordenamento laboral: o despedimento com justa causa.

---

<sup>86</sup> Vd. ob. citada “*Contrato de trabalho...*”, pág.193.

<sup>87</sup> No mesmo sentido vd. ABRANTES, José João “*Contrato de trabalho...*”, cit., pág.193; vd. também NOBRE, Diogo Leote “*A relevância dos comportamentos...*”, cit., pág.934.

<sup>88</sup> Vd. MOREIRA, Teresa Coelho “*A privacidade dos trabalhadores e a utilização...*” cit. pág.93.

Ora, o art. 351.º do CT<sup>89</sup> define a justa causa de despedimento como “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

JÚLIO GOMES MOREIRA<sup>90</sup> classifica esta norma como uma cláusula geral. Daquela comportamento deve resultar um prejuízo grave para o empregador, que pode consistir numa lesão da sua imagem, do seu prestígio, da sua credibilidade, que comprometa o bom ambiente de trabalho ou o bom funcionamento da empresa.<sup>91</sup>

De acordo com DIOGO LEOTE NOBRE, para que um comportamento extralaboral do trabalhador justifique a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, nomeadamente, o despedimento com justa causa, é necessário que aqueles reflexos negativos sejam de tal forma nefastos que inviabilizem, totalmente, a manutenção da relação de trabalho.<sup>92</sup>

Somente no caso de aquele se considerar de tal modo grave que impossibilite a subsistência do contrato de trabalho é que será admissível a aplicação da dita sanção disciplinar.<sup>93 94</sup>

Portanto, para a correta e saudável manutenção da relação de trabalho é essencial o princípio da confiança. A confiança do empregador nos seus trabalhadores é um elemento fundamental da relação laboral. De facto, a quebra de confiança<sup>95</sup> decorrente do comportamento ilícito e culposo do trabalhador, dará aso à imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho, conforme disposto no art. 351.º, n.º 1 do CT.

Compreende-se como a prática de condutas ilícitas numa rede social possam relevar para efeitos de cessação do contrato de trabalho, sendo que facilmente naquele

---

<sup>89</sup> O artigo 53.º da CRP consagra a proibição de despedimentos sem justa causa.

<sup>90</sup> VIEIRA, Júlio Gomes “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.949.

<sup>91</sup> NOBRE, Diogo Leote “*A relevância...*”, cit., pág.937.

<sup>92</sup> NOBRE, Diogo Leote “*A relevância...*”, cit., pág.932.

<sup>93</sup> NOBRE, Diogo Leote “*A relevância...*”, cit., pág.933.

<sup>94</sup> No mesmo sentido GUILHERME DRAY “ não basta que um trabalhador incorra numa infração disciplinar mediante a violação culposa dos seus deveres laborais para que de imediato se possa afirmar a existência de justa causa de despedimento: para além do comportamento culposo do trabalhador exige-se ainda que o mesmo seja de tal forma significativo que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.” in “*Justa causa...*”, cit., pág.66.

<sup>95</sup> MARTINEZ, Pedro Romano “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.960.

âmbito, o trabalhador pode violar o dever de lealdade ou outro dever a que se encontra adstrito por força do contrato de trabalho. Para efeitos de aplicação de uma sanção disciplinar deverá sempre verificar-se uma quebra de confiança, a qual pode *inclusive* justificar a impossibilidade de manutenção da relação laboral.<sup>96</sup> Sucede “por vezes, que, mesmo fora dela, deva impor-se ao trabalhador determinados limites no exercício dos seus direitos; mesmo então, ele pode, por vezes, e por força do próprio contrato, encontrar-se adstrito a certos deveres, v.g. deveres acessórios de conduta baseados na cláusula geral de boa fé. Na realidade, e dado que certas atuações da sua liberdade podem prejudicar a empresa, uma entidade à qual se encontra ligado por um contrato, pode não ser lícito para ele o que, em principio, seria lícito para a generalidade das outras pessoas”.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Vd. RAMALHO, Maria “*Direito do Trabalho...*”, cit., pág.445; No mesmo sentido NOBRE, Diogo Leote “*A relevância...*”, cit., pág.930 e 931.

<sup>97</sup> ABRANTES, José João “*Contrato de trabalho...*”, cit., pág.46 e 47.

## CAPÍTULO III

### Análise Jurisprudencial

#### 1. Ponto prévio

No presente capítulo propomo-nos a analisar diversos acórdãos nacionais e estrangeiros que abordaram a temática das NTIC no Direito do Trabalho.

A questão mais suscitada nos tribunais superiores nacionais e estrangeiros, por via da utilização das redes sociais no âmbito laboral, prende-se com a licitude ou ilicitude despedimento com justa causa.

Assim sendo, a nossa análise terá por base diversos acórdãos cuja decisão foi precisamente o despedimento com justa causa de um trabalhador que teceu comentários/publicações ofensivas de direitos e interesses da entidade patronal.<sup>98</sup>

Procuraremos compreender qual o caminho trilhado pelo tribunal superior para chegar à dita decisão – as decisões prendem-se essencialmente em determinar qual a natureza das e admissibilidade dos *posts* publicados nas redes sociais e, subsequentemente, se há ou não fundamento para despedir com justa causa, isto é, se o ato ilícito se revelou de tal forma grave que impediu a manutenção do vínculo laboral.

Interessará averiguar se existem pontos de contacto entre os acórdãos, seja a nível a nacional, seja a nível internacional, e conseqüentemente, se entendermos que sim, verificar se existe um fio condutor na determinação destas questões.

Sucessivamente atenderemos também, em cada caso, à verificação de possíveis circunstâncias atenuantes ou agravantes que possam condicionar a decisão do tribunal.

Relativamente à jurisprudência estrangeira, a análise prender-se-á essencialmente com a comparação com o ordenamento nacional, de modo a elucidar os pontos de contacto ou a abordagem distinta.

---

<sup>98</sup> Nos EUA este fenómeno foi designado “*The Facebook Fired*”, servindo inclusive de designação a um blog onde são retratadas estas situações – vd. IAQUINTA, Francesca e INGRAO, Alessandra – “*Il Datore di Lavoro e L’inganno di Facebook*” in *Rivista Italiana di Diritto Del Lavoro*, 2015, n.1, *parte seconda*, pág.82.

## 2. Jurisprudência nacional

Entre nós, a jurisprudência nesta temática concreta revela-se diminuta. Embora a questão dos despedimentos resultantes de publicações feitas em redes sociais já se tivesse manifestado fortemente nos meios de comunicação social<sup>99</sup>, só no ano de 2014 é que surgiram os primeiros acórdãos nos tribunais superiores, tendo esse ano sido o primórdio desta jurisprudência.

Os acórdãos, a nosso ver, mais pertinentes e que nos propomos a analisar são três, a saber, o Ac. do TRE de 30 de Janeiro de 2014, o Ac. do TRP de 8 de Setembro de 2014 e o Ac. do TRL de 24 de Setembro de 2014.

### 2.1. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30 de Janeiro de 2014<sup>100</sup>

O referido acórdão foi o primeiro a abordar as questões laborais suscitadas por publicações partilhadas no *Facebook*.

As questões apreciadas pelo douto acórdão prendem-se com o facto de saber se há ou não justa causa para o despedimento do trabalhador. Caso se entenda que sim, questiona-se a licitude daquele, e quais as consequências daí provenientes.

Ora, mediante um *perfil* do *Facebook* falso<sup>101</sup>, o trabalhador publicou diversas mensagens nas páginas de Facebook de membros de órgãos sociais da sua entidade empregadora, a qual se traduz numa pessoa coletiva de utilidade pública “...com o objetivo de satisfazer carências sociais e praticar atos de culto católico”, ligada à Igreja Católica.

---

<sup>99</sup> Veja-se os exemplos referidos supra relativamente aos trabalhadores da TAP e dos Professores na pág.22.

<sup>100</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) sob o numero de processo 8/13.6TTFAR.E1 – Juiz Desembargador JOSÉ FEITEIRA.

<sup>101</sup> Elucida-nos sobre este tema ANA FAZENDEIRO - “As redes sociais permitem muito facilmente e criação de um perfil falso. Assim será simples a quem o desejar uma pessoa fazer-se passar por outra, criando um perfil que não é o seu, habitualmente designado “fake”. Nesta situação o criador do perfil escreve como se fosse o clone do perfil, incorporando a sua personalidade praticando em nome daquele todo o tipo de violações normalmente com o firme propósito de ofender o seu nome, a honra e a dignidade. Geralmente na origem destes falsos perfis existe ainda facto ilícito de apropriação de dados da vítima.” in “Redes Sociais: Espaço à Margem da Lei?” AB INSTANTIA, Revista do Instituto do Conhecimento, Abreu Advogados, Almedina, Abril 2013, Ano I, N.º 1, Semestral, pág.103.

A primeira mensagem publicada pelo trabalhador transcreve-se infra para melhor compreensão:

*“Desculpa o meu atrevimento mas à dias agüém me disse que fazias parte da mesa da s..., será que ainda não reparaste na pouco vergonha do p...e do outro mensário que eu não conheço. Segundo diz a senhora da contabilidade que só ele faz mais de Km de carrinha a passear que as 4 carrinhas que andam a trabalhar,, dizem no centro de saúde uma Dra. Que lá esta que quer uma viatura para levar os velhotes e elas andam sempre por fora 1 em vila real e a outra em frente a segurança social o fim-de-semana todo, é essa a contenção que estás a fazer? Foi para isso que não aumentaram aquelas desgraçadas em 10€ para andar a esbanjar dinheiro com os primos de os “F...” a mudar o chão da igreja que sido posto a 3 anos? Comprando vitrais? Achas que é essa a tua função? Emprutando dinheiro a música para comprarem carrinhas assim o disse o presidente dessa colectividade! “E o povo PA” vou-te informar que vai ser feita uma queixa a segurança social e ao ministério público por uso de peculato por parte da mesa da s...!”*

Posteriormente, publicou a seguinte mensagem:

*“Sr V... voce sabe-me dizer como ficou aquele caso em que a funcionaria da s...agrediu um demente? Sabe dizer se o p...ó o sr participou ao ministério publico?(...)Desde quando é que a mesa sabe o que sei: P... anda a usar dois carros por dia em proveito próprio? olhe que o sr sabe que isso é abuso de poder alguém lá de dentro comentou que esse cavalheiro gasta mais gasóleo a passear que outros a trabalhar”*

A entidade empregadora, tendo tomado conhecimento das referidas mensagens apresentou uma queixa-crime pelo crime de difamação, contra incertos. Contudo, no decurso do inquérito do crime apurou-se que o utilizador em causa era na verdade o Autor.

Determinou ainda o Tribunal que o Autor agiu de forma livre e esclarecida, bem sabendo que os referidos dizeres feriam a honra e bom nome da entidade empregadora, o que efetivamente se verificou. O douto Tribunal teve ainda em consideração o facto de a entidade empregadora ser uma instituição sem fins lucrativos, dedicada especialmente a atividades de escopo previdencial e de ação social proporcionando serviços de lar e de cuidados de saúde a idosos. Neste sentido, determinou que “a preservação da confiança da comunidade, seja na respeitabilidade e competência dos seus órgãos dirigentes, seja na

organização e funcionamento da entidade empregadora, constituem um aspeto fundamental.”

Finalmente, o TRE decidiu, no mesmo sentido que o Tribunal de Trabalho de Faro, em 1ª instância que:

*“ i. Constitui grave violação dos deveres laborais de respeito, urbanidade e mesmo de lealdade devidos ao legal representante da sua entidade empregadora e, nessa medida, constitui justa causa de despedimento, a divulgação feita pelo trabalhador, através da rede social “Facebook”, de mensagens cujo teor sabia que feriam a honra e o bom nome do legal representante daquela e demais membros da mesa administrativa, para mais quando nada resultou demonstrado no sentido da veracidade das imputações feitas através dessas mensagens;*

*ii. A gravidade de tal comportamento ainda se torna mais patente pela circunstância do trabalhador o haver assumido de uma forma velada, usando o subterfúgio de um nome de utilizador e fotografia nada reveladores da sua identidade, com o propósito de não ser reconhecido como trabalhador ou, sequer, como associado que também era empregadora.”*

O acórdão em análise cingiu-se apenas a apreciar a questão da licitude do despedimento com justa causa.

O Autor violou efetivamente os deveres de respeito, urbanidade e de lealdade para com o seu Empregador, que, no caso em apreço é uma instituição sem fins lucrativos. Acresce que as publicações foram feitas diretamente nos *perfis* pessoais de membros daquela instituição, através de um *perfil* falso, o que possivelmente justifica uma maior sanção sendo que o Autor apenas criou o *perfil* falso com o propósito de ofender e injuriar os seus superiores hierárquicos. Acresce que, as publicações foram feitas diretamente nos *perfis* pessoais daqueles sujeitos, logo, estavam visíveis a outros trabalhadores, amigos e familiares daqueles, pelo que o reflexo negativo necessário para aplicação da sanção está claramente preenchido.

Não obstante, o referido acórdão não se pronunciou quanto a natureza das publicações em redes sociais, o que os Acórdãos subsequentes pertinentemente fizeram e que nestes casos se afiguram sem dúvida úteis para uma boa decisão da questão. Neste sentido, apesar de ter sido o primeiro acórdão a abordar a temática não se revelou muito inovador quanto à apreciação da questão.

## 2.2. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014<sup>102</sup>

O acórdão do TRP de 8 de Setembro de 2014 foi o primeiro realmente inovador nesta matéria, a nível nacional.

O Tribunal foi chamado a pronunciar-se quanto à admissibilidade da valoração de *posts* publicados em redes sociais e quanto à existência de justa causa de o despedimento, proclamada pelo Tribunal de Trabalho de Matosinhos.

No caso sub *judice*, um trabalhador publicou diversas mensagens no grupo do *Facebook* denominado “Grupo de Trabalhadores da C...”, composto por, pelo menos, 140 membros, com o denominador comum o facto de serem ou terem sido trabalhadores da C... O trabalhador em causa era administrador do grupo e o acesso ao mesmo só era possível através de um pedido dirigido aos administradores, pelo que o grupo não era público. O trabalhador publicou diversos *posts* no grupo onde se pronunciou sobre diversos temas relativos à organização e vida interna da entidade empregadora, divulgando, “textos, fotografias” assim como outras expressões “desabonatórias ou difamatórias do empregador, colegas de trabalho e superiores hierárquicos.”<sup>103</sup>

O grande contributo do presente acórdão diz respeito à questão da admissibilidade dos *posts* publicados nas redes sociais online.

Em primeiro lugar, interessa compreender se as publicações do trabalhador no “grupo de trabalhadores da C...” se consideram, ou não, atos da esfera privada do trabalhador, i.e., se têm natureza íntima, pessoal ou não profissional, e portanto, merecem a tutela da reserva e confidencialidade plasmada nos arts. 16.º e 22.º do CT.

O duto Acórdão estabelece um critério base, designado de “legítima expectativa de privacidade”. Se, na apreciação do caso concreto for possível auferir que o trabalhador gozava dessa expectativa, então, em princípio, tratar-se-á de um ato pertencente à esfera privada. Como refere, “*em tal apreciação, é de fundamental relevância a ponderação dos diversos fatores em presença – designadamente o tipo de serviço utilizado, a matéria*

---

<sup>102</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) sob o numero de processo 101/13.5TTMTS.P1 – Juiz Desembargador Maria José Costa Pinto-

<sup>103</sup> MOREIRA, Teresa Coelho “Até que o Facebook nos Separe: Análise dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014 e do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Setembro de 2014” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016 – I, Almedina, pág. 246.

*sobre que incidem as publicações, a parametrização da conta, os membros da rede social e suas características, o número de membros e outros factores que se perfilam como pertinentes em cada caso a analisar - , de molde a poder concluir-se se na situação sub judice havia uma legítima expectativa de que o círculo estabelecido era privado e fechado.”*

Destarte, para uma justa apreciação da causa é necessário atender a diversos factores. Primeiramente importa determinar qual o tipo de serviço em causa, ou seja, trata-se de um “*perfil pessoal*”, de uma “*página*” ou de “*grupo*”? Este fator é crucial porque as finalidades e conseqüentemente, a medida de privacidade prevista em cada um é maior ou menor, sendo que, à partida um “*perfil pessoal*” auferirá de uma maior privacidade do que uma “*página*”.

O segundo fator a ter em conta são os membros da rede social com quem se partilham conteúdos, informações etc., Refere o acórdão “*que podem ser verdadeiramente amigos, como se intitulam, mas que podem nem sequer se conhecer, apesar desse título eufemista*”

Sucessivamente, é também fundamental o conteúdo das publicações.<sup>104</sup>

Importa também atender à parametrização da conta, que equivale à definição de privacidade pela qual cada utilizador opta. Devemos chamar a atenção para a possibilidade do utilizador escolher as pessoas com quem partilha o seu conteúdo nas redes sociais. Como já referimos a partilha de informações pode ser pública; visível para os “*amigos*” e os “*amigos*” destes ou visível apenas para os “*amigos*.” À partida, ao restringir o acesso apenas aos “*amigos*”, pensar-se-ia que estaríamos perante um âmbito reservado onde se verifica um “*laço estreito de confiança*.” Contudo, como alertam Joana Veríssimo, Maria

---

<sup>104</sup> Embora o TRP não se tenha debruçado concretamente sobre este aspecto, TERESA COELHO MOREIRA chama a atenção para um aspecto interessante que está relacionado com as formas de comunicação, “muitas vezes o estilo que é utilizado assemelha-se mais a uma conversa, adoptando-se um estilo oral, embora seja feita por escrito. Ora, quando o escrito virtual se torna real a interpretação que poderá ser feita a nível jurisprudencial ou, antes mesmo, a nível disciplinar, só se tendo acesso a parte dessa comunicação, não se poderá atender a esta diferenciação, nem ao contexto em que aquela opinião é colocada, por exemplo, no mural do *Facebook* do trabalhador. E pode chegar-se à conclusão que não se trata de uma conversa normal entre colegas, tal como anteriormente todos os trabalhadores faziam nas pausas para o café, mas sim de um verdadeiro assédio moral e até colectivo.” vd. “*Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho*” cit. pág. 28.

Macias e Sofia Rodrigues o conceito de “*amigos*” no *Facebook* é bem diverso do conceito usual que conhecemos. Sendo certo que depende da utilização que cada utilizador da rede social pretender fazer, mas “o que temos é um novo conceito de amigos que engloba: amigos mais próximos, conhecidos e, por vezes, desconhecidos.”<sup>105</sup>

Atualmente, muitas pessoas não discriminam o seu leque de amizades no *Facebook* e adicionam/aceitam qualquer utilizador<sup>106</sup>, pelo que na sua rede de amigos não pode verificar-se a existência do “laço estreito” que o presente acórdão referencia.<sup>107</sup> Deste modo, o número de amigos ou número de membros do grupo também é um fator pertinente para determinar se, em concreto, haverá uma legítima expectativa de privacidade por parte do utilizador. Este fator remete para outra situação alarmante que se traduz no facto de, qualquer conteúdo publicado ou qualquer informação disponível numa rede social facilmente poder ser copiada por outro utilizador e sucessivamente transmitida a terceiros. Até nos perfis pessoais, por mais restritos que sejam, corre-se sempre este risco, uma vez que não existe a garantia de que quem tenha acesso não irá partilhar com um terceiro.<sup>108</sup>

Assim sendo, a nosso ver, o presente acórdão veio fixar um possível fio condutor, adequado e necessário, para a resolução destas situações. “*As redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargaram progressivamente à volta do irreduzível núcleo íntimo de privacidade do indivíduo, o que*

---

<sup>105</sup> Vd. “Implicações jurídicas das redes sociais...”, cit.,pág.16 e ss.

<sup>106</sup> A título de curiosidade, houve uma “reformulação da clássica teoria dos seis graus de separação. Em 2011 a Universidade de Milão em conjunto com o Facebook realizou um estudo para pôr à prova esta teoria. Esse estudo conclui que estamos cada vez mais próximos apenas separados por 4,74 graus. A razão encontrada para o menor grau de separação foram as ligações estabelecidas pelas redes sociais que conectam os seus utilizadores e são cada vez mais populares em todo mundo.” in “*Implicações jurídicas das redes...*” cit., pág.3.

<sup>107</sup> No mesmo sentido MOREIRA, Teresa Coelho “*A privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online*” in *Questões Laborais* n. 41,pág.88 “um novo conceito de amigos online que poderá abranger amigos mais próximos, conhecidos e, por vezes, para quem não faz a verificação das identidades e aceita todas as pessoas que lhe fazem pedidos de amizade, desconhecidos.”

<sup>108</sup> Importa aqui referir o direito ao esquecimento online, segundo o qual todo o cidadão tem direito a um controlo dos seus dados pessoais, exigindo às empresas que apaguem todos os dados pessoais daquela pessoa quando cancelam o serviço. Não obstante, o Facebook e outras redes sociais constituem limites/violações a este direito, precisamente pela dificuldade de controlar que o que é publicado na rede social não venha a ser copiado e transmitido a terceiros. in “*Implicações jurídicas das redes sociais*” cit., pág.9.

*adensa as dificuldades em traçar os contornos da privacidade que merece a tutela da confidencialidade, pelo que se torna necessária, para a caracterização de cada situação, uma cuidada apreciação casuística.”*

Relativamente ao caso concreto, o acórdão entendeu, e bem, que não havia uma legítima expectativa de privacidade por parte do trabalhador. Apesar de o Grupo em questão ser um grupo fechado, verificado o avultado número de membros (pelo menos 140 pessoas), àquele não pode ser conferida a natureza de grupo privado. Sucessivamente, o facto de os membros serem todos trabalhadores ou ex-trabalhadores da entidade empregadora e o facto de as publicações serem de natureza profissional, aumentam a possibilidade do empregador vir a tomar conhecimento daquelas publicações. Destarte, nas palavras do Acórdão *“não havendo essa expectativa de privacidade, e estando o trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional, designadamente porque difamatórias para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, podem extravasar as fronteiras de um grupo criado na rede social Facebook, não lhe assiste o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza “pessoal” das publicações, não beneficiando da tutela de confidencialidade prevista no art.22º do CT.”*

No que concerne à existência de justa causa de despedimento, a decisão baseou--se em três fundamentos. Primeiramente, na natureza falsa, injuriosa e lesiva do bom nome e imagem da entidade empregadora e de colegas de trabalho, que o TRP veio a confirmar. Vejamos, a título exemplificativo, num *post* publicado pelo autor, *“após fazer um legítimo apelo à greve, o Autor parte para o insulto relativamente aos colegas de trabalho que não pretendam aderir a essa greve, catalogando-os como oportunistas.”* Refere ainda o Autor, numa publicação, que aqueles colegas são uns *“imbecis”* e dirige-se aos superiores hierárquicos como *“padrinhos – manipuladores, que exercem censura e que, diariamente, não se importam de, com os seus atos, humilhar, ofender, espezinhar, maltratar e despedir.”* *“Hipocrisias, E HIPÓCRITAS, para o carago com eles.”*

O segundo fundamento invocado prende-se com a desobediência reiterada aos superiores hierárquicos. *“A sentença de 1ª instância veio a concluir que as atitudes do Autor, exceptuando a recusa em assinar documento de comunicação de ausência, foram culposas, violam os deveres previstos no artigo 128.º n.º 1 a), c), e) e h) do CT e são objetivamente graves por claramente desrespeitadoras da entidade patronal.”* O Tribunal da

Relação segue o mesmo entendimento, caracterizando o comportamento do Autor como uma “direta desobediência a uma ordem legítima.” Pode ler-se ainda no acórdão que “Nada justifica as sucessivas desobediências sendo que nenhuma das ordens dadas era contrária aos direitos ou garantias do trabalhador, todas elas se justificando face ao poder do empregador de estabelecer diretrizes em matéria de organização da empresa.”

O terceiro fundamento invocado na decisão de despedimento com justa causa foi o de o trabalhador ter faltado injustificadamente ao trabalho. Contudo, nem o Tribunal a quo nem o TRP confirmaram a “verificação da infração disciplinar imputada, pelo que este fundamento não é válido para servir como justificativo para o despedimento do trabalhador.”

Embora o TRP tenha considerado que, o conteúdo de alguns dos *posts* publicados pelo Autor, se enquadrassem dentro dos limites da liberdade de expressão do trabalhador, por via da sua qualidade de delegado sindical, e portanto não seriam aptos a justificar, de per si, o despedimento, este veio sufragar a decisão da 1ª instância. Interessa aqui aludirmos brevemente à função de delegado sindical<sup>109</sup>, na medida em que esta posição pode vir a revelar-se uma atenuante aquando da decisão da licitude ou ilicitude do despedimento com justa causa. Dispõe o art. 55.º, n.º 6 da CRP que “*Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou*

---

<sup>109</sup> Em Espanha, ALBERT AGUSTINOY GUILAYN e JORGE MONCLUS RUIZ distinguem entre um conflito coletivo, onde um delegado sindical critica a política salarial da empresa de um conflito individual, onde um trabalhador único, sem mais, refere a um cliente que o produto que vai adquirir padece de um defeito grave. A Doutrina apresenta uma série de critérios com base em sentenças do TC Espanhol e dos tribunais de trabalho. A saber, o estatuto do trabalhador, isto é, se é delegado sindical ou não trabalhador; se exerce a sua liberdade de expressão enquanto trabalhador o enquanto cidadão; a existência de um conflito coletivo/individual; a forma como exerce a sua liberdade de expressão – verbal, escrita ou através de imagens; o meio de comunicação utilizado; o idioma utilizado sendo que um idioma será mais cognoscível do que outros e portanto atingirá um maior número de receptores; o conteúdo; qual o ânimo ao emitir a comunicação; afetação ou não de interesses públicos e de bens e direitos constitucionais e finalmente, o caráter público ou privado do empregador. – vd. “*Aspectos legales de las redes sociales*” in Colección práctica jurídica, 2016, Wolters Kluwer, S.A, pág. 128-129.

*limitação do exercício legítimo das suas funções.*”<sup>110</sup> De entre estas funções consta precisamente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. Conforme ensina TERESA COELHO MOREIRA <sup>111</sup> “A necessária conciliação de direitos que terá de ocorrer não poderá implicar que os trabalhadores sindicalistas, com receio ou medo de sanções disciplinares, deixem de cumprir o seu papel, que é o de defender e tentar fazer valer os direitos dos seus associados”. Deste modo, parece-nos correto o entendimento de que a liberdade de expressão e o direito de crítica de um trabalhador sindicalista beneficia de uma menor limitação no seu exercício, precisamente para facilitar a defesa daqueles interesses e direitos.<sup>112</sup>

Voltando à análise da decisão do TRP, este considerou que em determinados *posts*, o comportamento do Autor foi de facto ofensivo e injurioso da imagem da entidade patronal e de colegas de trabalho, pelo que extravasou o seu direito à liberdade de expressão. Concluiu ainda o TRP que “se a um delegado sindical no exercício das suas funções há de ser consentida uma maior liberdade de expressão, também lhe são exigidas maiores cautelas com os termos que escolhe para expor as suas ideias e críticas, uma vez que goza de natural credibilidade e respeito por parte dos outros trabalhadores.” Finalmente, pesou na decisão, o facto o trabalhador já ter sido alvo de um procedimento disciplinar fundamentado na múltipla prática de divulgação de comentários no *Facebook*.<sup>113</sup>

A nosso ver, tendo em conta todo o exposto, ou seja, o facto de as publicações se considerarem de natureza pública, o facto do seu conteúdo ser ofensivo para com a entidade empregadora e os próprios colegas de trabalho, e ainda o facto de o Trabalhador, ser reincidente, isto é, já ter sido previamente sancionado por factos semelhantes, quer-nos parecer que o TRP decidiu corretamente. Dos factos provados resulta que o trabalhador foi alvo de um procedimento em 2006 e de outro em 2012; este último fundamentado numa múltipla prática de divulgação de comentários no *Facebook* e cuja sanção consubstanciou

---

<sup>110</sup> Cfr. AMADO, João Leal “*Enredado: O Facebook...*”, cit., pág.61.

<sup>111</sup> Vd. “Limites à liberdade de expressão de sindicalistas: comentário à decisão do TEDH, de 8 de Dezembro de 2009 – Aguilera Jiménez e outros c. Espanha” in *Questões Laborais*, Ano XVIII , n.º 37, 2011, Coimbra Editora, Lisboa, pág. 32.

<sup>112</sup> AMADO, João Leal “*Enredado: O Facebook...*”, cit., pág.62.

<sup>113</sup> MOREIA, Teresa Coelho “Até que os Facebook nos separe ...”, cit., pág.243.

na suspensão do trabalho. Acreditamos que o histórico disciplinar do Trabalhador atuou aqui, justamente, como uma agravante.

Sendo certo que o despedimento com justa causa é sanção mais gravosa no âmbito laboral, logo, a sua aplicação deve ser em *última ratio*, e no caso em apreço, como vimos, a entidade empregadora não recorreu logo a esta sanção em 2012, entendemos estar perante um caso merecedor de despedimento com justa causa.

Resulta evidente de todo o exposto que estamos perante uma situação em que a manutenção da relação laboral é impossível – a confiança do Empregador no seu trabalhador foi contaminada, logo, não nos parece ser-lhe exigível a manutenção daquele vínculo.

### **2.3 Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Setembro de 2014<sup>114</sup>**

O presente Acórdão decorre de uma sentença do Tribunal de Trabalho do Funchal, na qual um trabalhador foi despedido por justa causa por via de uma publicação no seu perfil pessoal que se entendeu ser ofensiva e difamatória do bom nome da entidade empregadora.

O Tribunal da Relação de Lisboa identificou como questões a decidir a natureza do *post* publicado pelo trabalhador no seu perfil pessoal; em seguida, se o seu conteúdo se considera ofensivo da honra e consideração do Presidente do Conselho da Administração da entidade empregadora e finalmente se o comportamento do trabalhador é susceptível de impedir a manutenção da relação laboral e portanto, ser lícito o despedimento com justa causa.

O *post* referia o seguinte:

*“ o grande mentiroso, pinóquio e aldrabão do dr. Fm, mentiu para toda a população madeirense, disse a comunicação social que até terça feira passada teria os salários tanto de março como os de abril regularizados, pois é mentira, só pagou os salários de março e só a alguns funcionários. É agora que os seus funcionários devem de ver em quem acreditar se no sindicato de hotelaria, que tudo tem feito para solucionar esta situação, se nas palavras deste trapaceiro que desde dezembro passado tem passado*

---

<sup>114</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) sob o n.º de processo 431/13.6TTFUN.L1-4 – Juiz Desembargador JERÓNIMO FREITAS.

*a perna aos seus funcionários vezes sem conta e estes estão sempre prontos a dar o benefício da dúvida a este sr. Aldrabão... Acordem, abram os seus olhos, os membros desta administração não se preocupam se não com o seu próprio umbigo, e ainda tiveram a alta de culpar o sindicato e a comunicação social por prejudicar a empresa, pois a culpa é sim do vosso desgoverno e da vossa má gestão, não sabem gerir um hotel vão gerir uma tasca, cambada de incompetentes. Viva ao 1º de maio, viva ao dia do trabalhador, litaremos até ao fim pelos nossos direitos, por nós, por nossos filhos e pelas gerações vindouras, rua com estes corruptos...A luta continua sempre E ENQUANTO HAVER INJUSTIÇAS...A LUTA CONTINUA...PARTILHEM AMIGOS”*

À semelhança do Acórdão já citado do TRP, este acórdão também se pautou pelo mesmo padrão para determinar a natureza da publicação na rede social. De facto, refere “*não poderia, nem é credível que o tenha suposto, ter uma expectativa minimamente razoável de reserva na divulgação do conteúdo.*”

Estamos novamente perante o critério geral da legítima expectativa de privacidade.

Vejamos, o mencionado *post* foi publicado no *perfil* pessoal do trabalhador, pelo que o tribunal *a quo* entendeu que, em princípio, “*o post estava no âmbito da esfera privada, porquanto só através da página pessoal de um amigo do trabalhador é que a entidade patronal veio a ter conhecimento posterior do post*”. Não obstante, o TRL chama atenção para o conceito de amigos inerente ao Facebook, no qual, como já vimos, não cabem apenas os amigos mais próximos, como também outro amigos, simples conhecidos ou até desconhecidos. E, na verdade, a entidade empregadora e a administração da empresa tomaram conhecimento do *post* precisamente através de um *e-mail* que um terceiro lhe enviou, onde seguia um *print screen* do dito *post*. Para além do mais, foram dados como provados diversos factos que corroboram a tese aqui defendida, como por exemplo o facto de tal *post* ter sido visualizado por vários trabalhadores da empresa o que gerou comentários nos respectivos locais de trabalho e fora da empresa. Deste modo conclui o Acórdão ser “forçoso, que a divulgação do conteúdo em causa, apesar de disponibilizadas a *amigos*, deve ser considerada pública.” Aliás, o próprio trabalhador deixou um verdadeiro apelo à divulgação do comunicado para além dos seus amigos, ao escrever “PARTILHEM AMIGOS”, o que o TRL considerou que equivale a tornar o conteúdo público. “Por conseguinte, neste quadro, reafirma-se, está claramente afastado o carácter privado do grupo e a natureza privada ou pessoal das publicações e, logo, aquele conteúdo

(post) e o seu autor não beneficiam da tutela de confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho”

Finalmente, podemos concluir que o Acórdão em análise também se serviu dos diversos fatores, nomeadamente, o tipo de serviço em causa, os utilizadores que tiveram acesso ao post, o seu conteúdo e a parametrização da conta, de modo a concluir pela não verificação da legítima expectativa de privacidade.

Embora a natureza da publicação aqui em causa parecia, à partida, revestir natureza privada uma vez que foi publicada no *perfil* pessoal do trabalhador, como já viemos a explicar, esta determinação nunca será assim tão linear. Os diversos fatores elencados pelos mencionados acórdãos permitem-nos compreender que o simples facto de estarmos perante um *perfil* pessoal, por si só, não é suficiente para se enquadrar na esfera privada do utilizador. À semelhança do que já advertimos supra, o conceito de *amigos* no *Facebook* dificultará sempre esta determinação, e a nosso ver, será na maioria das vezes prejudicial na ótica do utilizador – no caso em apreço, um terceiro, um suposto *amigo* do trabalhador, tirou um *print screen* à publicação e enviou-a aos superiores hierárquicos.

Parece-nos que estamos perante uma ainda tímida tendência jurisprudencial, todavia, seguramente adequada e útil para futuros casos.

A próxima questão suscitada no presente acórdão e que interessa analisar prende-se com o conteúdo em si mesmo das declarações prestadas pelo trabalhador e se tal facto é suficiente para justificar a aplicação da sanção mais grave do direito do trabalho.

Em primeiro lugar, interessa esclarecer aqui alguns pontos quanto ao caso concreto; “o trabalhador é delegado sindical e dirigente do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação e Similares na Região Autónoma da Madeira e que, à data da publicação da mensagem (1 de maio de 2013) existiam atrasos no pagamento das retribuições desde Dezembro de 2012, que só foram regularizadas em maio de 2013, não obstante as anteriores promessas de pagamento feitas pela administração da empresa.”<sup>115</sup>

Não há dúvidas de que as declarações proferidas pelo trabalhador são gravemente ofensivas do bom nome da entidade empregadora e do presidente da administração e põem em causa a reputação dos mesmos. Contudo, as mencionadas declarações são fruto de um

---

<sup>115</sup> NASCIMENTO, André Pestana e BARBOSA, Maria - “*Facebook: Esfera Privada ou Pública? Análise Jurisprudencial*” in *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*/ 40-2015/68-80, disponível em <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/4747/documento/art05.pdf?id=5935>, pág. 72.

incumprimento da entidade empregadora, nomeadamente do dever de pagar pontualmente a retribuição.<sup>116</sup> Destarte, nas palavras de JOÃO LEAL AMADO<sup>117</sup> “As afirmações ofensivas e insultuosas proferidas pelo trabalhador na sua página do *Facebook* surgiram num contexto muito especial. Dir-se-ia: não foram uma *acção*, foram uma *reacção*.”

De facto, o circunstancialismo que deu azo à publicação deve funcionar como circunstância atenuante da infração cometida.<sup>118</sup> A revolta e o desespero que a falta de retribuição atempada causaram ao trabalhador devem ser tidas em consideração aquando da determinação da sanção a aplicar. Com efeito, o trabalhador é claramente merecedor de uma sanção disciplinar por ter violado os deveres de urbanidade e respeito para com a entidade empregadora, contudo, secundando JOÃO LEAL AMADO, não nos parece que o despedimento com justa causa seja a sanção adequada.

Na verdade, parece-nos que uma considerável parte das pessoas utiliza as redes sociais com uma grande ingenuidade, talvez fomentada pelo facto de não se estar a contactar pessoalmente com outro ser humano, mas antes escondidos atrás de um ecrã, o que incita à prática de atos impulsivos. Atenção, esta ingenuidade e/ou impulsão não deve ser desculpante da prática de infração, porém, poderá relevar como circunstância atenuante na apreciação casuística dos factos.

Sucessivamente, outro aspeto a ter em consideração é o facto do trabalhador ser dirigente e delegado sindical. Como vimos *supra*, esta circunstância pode servir de atenuante uma vez que cumpre aos delegados sindicais lutar pelos interesses dos trabalhadores no geral. Questiona TERESA COELHO MOREIRA se “a liberdade de expressão dos sindicalistas, à semelhança dos jornalistas, merecerá maior proteção e tolerância, de forma a que não fique esvaziada de conteúdo?”<sup>119</sup>

Sendo certo, como já referimos, que o trabalhador se excedeu e portanto, merece ser sancionado, todavia, enquanto delegado sindical, e dada a situação precária em que o

---

<sup>116</sup> Conforme o disposto no art.º 126, n.1, alínea b) do CT “O empregador deve pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho“

<sup>117</sup> AMADO, João Leal “*Enredado: O Facebook e a Justa Causa de Despedimento*” in Revista de Legislação e Jurisprudência, Coimbra Editora, ano 145º, Set-Out-2015, pág.60

<sup>118</sup> Vd. AMADO, João Leal “*Enredado: O Facebook...*”, cit., pág.61

<sup>119</sup> “Até que o Facebook nos Separe: Análise dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014 e do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Setembro de 2014” in Prontuário de Direito do Trabalho, 2016 – I, Almedina, pág.252.

próprio e os restantes trabalhadores se encontravam, o despedimento com justa causa não se revela proporcionalmente justo, uma vez que dada a sua função, tinha o dever de reivindicar e defender os interesses e direitos dos trabalhadores, que estavam a ser fortemente violados.

Sabemos que o despedimento com justa causa pressupõe um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que no caso em concreto, tomando em consideração o contexto global não nos parece que estejam preenchidos os pressupostos para aplicação desta sanção. Secundando JOÃO LEAL AMADO<sup>120</sup> “A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor – lê-se no art. 330.º do CT. O despedimento constitui a última *ratio* nesta matéria, a utilizar quando, e só quando, as outras sanções não extintivas (sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição, etc.) se revelarem insuficientes”

Consideramos importante para a nossa análise reter algumas notas, nomeadamente, o facto de a publicação do trabalhador ter sido impulsionada pela falta de retribuição, após diversas promessas de pagamento, e enquanto delegado sindical, defensor dos direitos e interesses dos trabalhador, ter tomado uma atitude nesse sentido, embora acreditarmos não ter sido a correta. Esta atitude, como referimos, foi fruto de um desespero justificado, e o *Facebook*, neste caso, foi o palco para exprimir esse sentimento.

## 2.4 Considerações Finais

Da análise apresentada podemos ver como situações aparentemente semelhantes se revelam bastante distintas.

Como vimos, tanto no acórdão do TRP como no acórdão TRL estamos perante um caso de despedimento com justa causa por publicações no *Facebook*, sendo que no primeiro, a publicação foi feita num grupo e no segundo num *perfil* pessoal. Não obstante, mediante o padrão seguido pelos dois tribunais, determinou-se que ambas tinham natureza pública. Esta conclusão demonstra a importância dos fatores utilizados pelos mencionados acórdãos na apreciação casuística do caso para a determinação da natureza das publicações.

---

<sup>120</sup> AMADO, João Leal “*Enredado: O Facebook...*”, cit., pág.63.

Assim sendo, queremos sublinhar e aplaudir o padrão/fio condutor seguido pelos Acórdãos na determinação desta questão, sendo este o maior ponto de contacto entre os dois.

Relativamente à questão da licitude ou ilicitude do despedimento, embora a decisão de ambos os tribunais superiores ter concluído pela sua licitude, já demonstramos que no caso do TRL achámos que esta não foi justa.

Vejamos, em ambos os casos, os trabalhadores eram delegados sindicais, logo procuraram reagir a uma situação que na sua perspetiva era lesiva dos seus direitos. Destarte, a condição do trabalhador, i.e., o seu cargo de delegado sindical pode funcionar como uma circunstância atenuante na medida em que auferem de uma maior liberdade de expressão de modo a cumprir as suas funções.

Contudo, no caso da TRP, achámos que o trabalhador não atuou enquanto trabalhador sindical, e o seu motivo de descontentamento não é passível de ser considerada uma circunstância atenuante, sendo que as ordens impostas pela entidade empregadora não se demonstraram lesivas de direitos ou interesses dos trabalhadores, mas meramente decorrentes do poder do empregador. Em contrapartida, verificamos que o facto do trabalhador ser reincidente neste tipo de práticas, funciona como uma circunstância agravante.

Contrariamente, no acórdão do TRL, o facto do trabalhador ser delegado sindical, tendo-se pronunciado quanto à falta de pagamento atempado de retribuição, é merecedor de funcionar aqui como circunstância atenuante.

Não obstante, queremos frisar que, embora haja aqui circunstâncias atenuantes, em nenhum dos casos os atos dos trabalhadores devem ser justificados, apenas entendemos que devem ser tidas em conta estas circunstâncias na ponderação da justa causa de despedimento.

### 3. Jurisprudência Estrangeira

Debruçar-nos-emos sobre o direito comprado de modo a ilustrar os pontos de contacto com o ordenamento nacional, assim como as divergências quanto à abordagem das decisões de despedimento com justa causa por publicações em redes sociais.

Para tal, aludimos a diversas decisões judiciais proferidas no ordenamento italiano, no ordenamento francês e no ordenamento norte-americano.

#### 3.1. Jurisprudência Italiana

No ordenamento Italiano apreciamos duas decisões. Em primeiro lugar a *Ordinanza* de 16/05/2016, n. 1263 do Tribunal de Parma<sup>121</sup>, na qual um trabalhador que exercia funções de vice-diretor num sector de uma grande empresa de distribuição alimentar publicou no Facebook um comentário quanto à intenção daquela empresa de impor aos trabalhadores o trabalho ao Domingo. Na dita publicação o trabalhador refere que os “...*excelentissimi* empregadores merecem apenas desprezo. *Querem-nos obrigar a trabalhar aos domingos, através de discursos chantagistas!*”

A entidade empregadora procedeu ao despedimento com justa causa, sem necessidade de pré-aviso<sup>122</sup>. O trabalhador, inconformado, interpôs recurso requerendo a reintegração no posto de trabalho defendendo que o referido *post* se traduzia apenas numa crítica ao mundo do trabalho no geral e à sociedade.

---

<sup>121</sup> Disponível em <https://soluzionilavoro.wordpress.com/2016/05/24/licenziamento-del-lavoratore-che-su-Facebook-manifesta-disprezzo-per-i-padroni/>. Consultado a 11.01.2017.

<sup>122</sup> O art. 2119.º do Código Civil Italiano prevê o despedimento com justa causa ou com justificado motivo. Elucida-nos GIOVANNI NICOLINI que, define-se como justa causa o motivo que não permite a prossecução, até que provisória, da relação. Diferentemente, o despedimento com justificado motivo *soggettivo* (também definido no art. 3 da lei n.º 604 del 1966) pressupõe um notável inadimplemento por parte do trabalhador das suas obrigações contratuais relacionadas com a atividade, a organização e regular funcionamento daquela. O autor explica que a diferença reside no facto de o incumprimento que pressupõe o despedimento com justa causa ser de tal modo grave que não permite a manutenção da relação laboral, à semelhança do que sucede entre nós, e não necessita de um pré aviso, contrariamente ao que sucede no despedimento por justificado motivo. in “*Manuale di Diritto del Lavoro*” 3ª ed., Giuffrè Editore, pág.568.

O juiz confirmou a licitude do despedimento, afirmando que o trabalhador, enquanto vice-diretor, tinha acrescidos deveres de gestão e confiança para com a entidade empregadora. Assim sendo, a publicação do trabalhador comprometeu irremediavelmente o “*vincolo fiduciario*”<sup>123</sup> com a empresa. O cargo exercido pelo trabalhador influenciou a decisão na medida em que atuou como circunstância agravante o facto de ele ser vice-diretor, logo tinha um dever acrescido de salvaguardar a boa imagem da empresa.

Acresce que, o juiz também entendeu que o trabalhador tinha perfeita consciência da ilicitude do seu comportamento sendo que tentou justificar a difamação do empregador através do *Facebook*, meio idóneo para divulgar a mensagem a milhares de pessoas indiscriminadamente, dizendo que se tratava apenas de uma crítica à sociedade hodierna. Para além do mais expressou claramente um desprezo pela entidade empregadora, ameaçando que não iria ceder à chantagem, sendo que nunca trabalharia a um domingo.

Sucessivamente, outra decisão foi a *Ordinanza* de 1/08/2014 do Tribunal de Milão.<sup>124</sup> No caso em apreço, o Tribunal de Milão pronunciou-se quanto à licitude do despedimento com justa causa de um trabalhador que publicou no *Facebook* três fotografias tiradas no local de trabalho e utilizou como legenda das mesmas frases impróprias e ofensivas do bom-nome da entidade empregadora. O trabalhador tinha também acedido a sites impróprios a partir de um computador da empresa.

O juiz considerou os atos praticados pelo trabalhador particularmente graves e violadores dos deveres de diligência, lealdade e respeito, considerados fundamentais na relação de trabalho. Apesar das fotografias terem sido publicadas no *perfil* pessoal do trabalhador e a legenda não especificar o nome da entidade empregadora, enquanto *perfil* público, as mesmas encontravam-se acessíveis a qualquer pessoa, ou pelo menos acessíveis aos familiares, amigos ou conhecidos daquele trabalhador. Ademais, essas pessoas facilmente deduziam que a referida legenda dizia respeito à entidade empregadora daquele trabalhador.

Refere ainda a sentença que a contratação coletiva prevê o despedimento com imediata revogação do contrato em todos os casos em que um trabalhador “cometa graves infrações à disciplina ou comprometa a sua diligência no trabalho, ou provoque à entidade empregadora graves lesões morais ou materiais”

---

<sup>123</sup> Entre nós, tratar-se-á da relação de confiança necessária à relação laboral para que esta se mantenha.

<sup>124</sup> Disponível em [www.ilquotidianogiuridico.it](http://www.ilquotidianogiuridico.it). Consultado a 11.01.2017.

VALENTINA CARDANI <sup>125</sup>, advogada, explica que, à semelhança do que sucede entre nós, também em Itália é necessário apreciar o caso concreto. O ordenamento jurídico italiano também prevê um dever de lealdade do trabalhador, ao qual se contrapõem o direito de opinião e de crítica do trabalhador, e a proibição do empregador de efetuar controlos à distancia. Em princípio, os factos da vida privada do trabalhador devem permanecer estranhos à relação laboral e não a influenciar de modo algum.

Contudo, os tribunais italianos <sup>126</sup> têm vindo a entender que os conteúdos publicados no *Facebook* não podem ser considerados como exclusivos da esfera privada do trabalhador. Verifica-se da análise jurisprudencial que os Tribunais Italianos, à semelhança dos nacionais, também têm adoptado determinados critérios para averiguar da licitude do despedimento com justa causa por via de publicações em redes sociais. Da presente decisão resulta que, relevou para a decisão de justa causa de despedimento o facto de, embora a publicação ter sido publicada no *perfil* pessoal do trabalhador, este ser acessível a inúmeras pessoas, e não apenas aos ditos *amigos*.

FRANCESCA IAQUINTA e ALESSANDRA INGRAO <sup>127</sup> aludem a um critério interessante para a resolução deste tipo de situações. Alertam para a distinção entre quem ofende a entidade patronal pessoalmente, e quem faz essa mesma ofensa através de um *social network*. Defendem que, quem exterioriza uma opinião pessoalmente pretende que o destinatário dessa ofensa tome conhecimento da mesma de imediato. Nestas situações, a entidade patronal não procede a uma investigação para conhecer da ofensa. Esta hipótese pode-se comparar com uma opinião divulgada através de um meio de comunicação em massa, i.e., a televisão, a imprensa, um blog. As redes sociais, por outro lado e, em particular o *Facebook*, permitem escolher as definições de privacidade do *perfil* pessoal. Ora, no caso de a ofensa ser publicada num *perfil* público, deve-se equiparar aos casos da injúria ou da difamação através de um meio de comunicação em massa. Neste caso a investigação da entidade patronal é quase nula uma vez que o acesso à publicação é

---

<sup>125</sup> Disponível para consulta em [http://www.laleggepertutti.it/96465\\_e-possibile-essere-licenziati-per-un-post-offensivo-su-Facebook](http://www.laleggepertutti.it/96465_e-possibile-essere-licenziati-per-un-post-offensivo-su-Facebook) . Consultado a 11.01.2017.

<sup>126</sup> No mesmo sentido jurisprudencial vd. *Ordinanza* de 15/01/2015 do Tribunal de Ivrea; Sentença de 17.07.2014 da Corte d'Apello di Torino.

<sup>127</sup> IAQUINTA, Francesca e INGRAO, Alessandra – “*Il Datore di Lavoro e L’inganno di Facebook*” in *Rivista Italiana di Diritto Del Lavoro*, 2015, n.1, parte seconda, pág.87 e ss.

pública, logo facilmente chega ao seu conhecimento (ex. *print screen* daquela publicação). Por sua vez, equiparam um *perfil* pessoal restrito a um “diário secreto”, pelo que a indagação num *perfil* com esta parametrização seria intrusiva da esfera privada do trabalhador.

### 3.2. Jurisprudência Francesa

Em França, o *Conseil de Prud’hommes de Boulogne Billancourt*, de 19 novembro 2010<sup>128</sup> apreciou o despedimento de uma trabalhadora, com funções de diretora de recursos humanos no seguimento de comentários publicados no mural do *Facebook* de um colega de trabalho, nos quais incitava a rebelião contra a entidade empregadora e, simultaneamente, denegria a imagem daquela. O tribunal decidiu ser lícito o despedimento com justa causa da trabalhadora em virtude da violação de obrigações decorrentes do Código do Trabalho, de tal forma graves que impossibilitaram a manutenção da relação laboral.

Para tal, o Tribunal teve em consideração o facto do *perfil* pessoal onde foram publicados os comentários ser visível para “os amigos dos amigos”, pelo que extravasa a esfera privada. Assim, também no ordenamento francês os tribunais têm atendido a diversos fatores para a determinação da natureza pública ou privada das publicações.

JEAN-EMMANUEL RAY<sup>129</sup> considerou esta decisão louvável, na medida em que veio alertar para os problemas que a publicação inconsciente e sem filtros da vida privada nas redes sociais pode provocar. Afirma ainda que o homem do século XXI deve ter um QI numérico mínimo, isto é, deve conhecer os riscos inerentes à utilização das redes sociais.

Também se afigura relevante frisar que a *Cour de Cassation*, a 5 de janeiro de 2017<sup>130</sup>, em conformidade com a nossa doutrina e jurisprudência, entendeu que o conceito de “*amigo*” utilizado para designar as pessoas que adicionamos no *Facebook* não equivale

---

<sup>128</sup> Disponível em <https://www.legalis.net/jurisprudences/conseil-de-prudhommes-de-boulogne-billancourt-jugement-de-departage-19-novembre-2010/>. Consultado a 12/01/2017.

<sup>129</sup> Vd. “*Facebook, le salarié et l’employeur*” in *Droit Social*, N° 2, Février 2011, pág.133.

<sup>130</sup> Disponível em <https://www.legalis.net/actualite/pour-la-cour-de-cassation-un-ami-sur-les-reseaux-sociaux-nest-pas-un-vrai-ami/>. Consultado a 12.01.17.

ao termo tradicional de amigo. As amizades nas redes sociais surgem entre pessoas que partilham interesses e que exercem a mesma profissão, refere o acórdão.

### 3.3. Jurisprudência Norte-Americana

Veamos o acórdão “*United States v. Meregildo*” do *Southern District Court of New York*, de 10 de Agosto de 2012<sup>131</sup> que refere que o *Facebook* suscita novas questões quanto à expectativa de privacidade dos seus utilizadores. Explica que os utilizadores do *Facebook* podem manter os seus *perfis* completamente privados, torná-lo acessível para os amigos ou acessível para os amigos dos amigos e ainda torná-lo completamente público. Deste modo, o *Fourth Amendment* proibirá ou não o Governo de aceder a determinado *perfil* de acordo com as definições de privacidade daquele. Neste sentido, se um utilizador definir que o seu *perfil* é público, não se encontrará ao abrigo da proteção do *Fourth Amendment*.

No caso em concreto, “o *Southern District Court of New York*, determinou que a expectativa de privacidade do queixoso terminou no momento em que disseminou publicações no *Facebook* que eram visíveis para a sua rede de amigos, na medida em que esses amigos poderiam fazer uso da informação como bem entendessem, incluindo partilhá-la com as autoridades governamentais.”<sup>132</sup>

Uma vez mais, a questão da rede dos amigos afigura-se pertinente na resolução deste tipo de situações.

À semelhança do que sucede entre nós, os Tribunais Americanos também têm adoptado como ponto de partida o conceito de legítima expectativa de privacidade do utilizador para auferir da natureza de uma publicação nas redes sociais. Todavia, contrariamente ao que sucede nos ordenamentos europeus, os Tribunais Americanos têm vindo atender que fora o caso em que o acesso à publicação se encontra totalmente vedado a outro utilizador, aquela expectativa de privacidade é praticamente nula. Segundo o *District Court of Appeal da Florida*, no caso *Nucci, Leon vs. Arget Corporation, Inc.* De 7

---

<sup>131</sup> Caso retirado de NASCIMENTO, André Pestana e BARBOSA, Maria - “*Facebook: Esfera Privada ou Pública? Análise Jurisprudencial*” in *Actualidad Jurídica Uría Menéndez* /40-2015/68-80, pág.76.

<sup>132</sup> Vd. NASCIMENTO, André e BARBOSA, Maria “*Facebook: Esfera Privada...*”, cit., pág.76.,

*de janeiro de 2015*<sup>133</sup>, ao criar uma conta no *Facebook*, um utilizador deve reconhecer, antes de mais que toda a sua informação pessoal será partilhada com terceiros. Essa informação, independentemente da definição de privacidade da conta, não é tutelada pelo Direito à Privacidade.

Entendemos que a posição adoptada pelo Tribunais Americanos é excessiva, incompatível com os Direitos de Personalidades consagrados entre nós, pelo que é seguro afirmar que não concordamos com as posições supra explanadas. Se assim não fosse, o princípio geral da irrelevância dos factos pertencentes à esfera privada do trabalhador seria gravemente ferido e permitiria um controlo excessivamente abusivo por parte de qualquer empregador, dando aso a inúmeras situações discriminatórias.

Não obstante, a análise jurisprudencial do ordenamento jurídico Norte-Americano é aqui interessante para demonstrar uma aproximação diversa daquela que tem vindo a ser adoptada pela maioria dos Tribunais Europeus.

---

<sup>133</sup> Vd. NASCIMENTO, André e BARBOSA, Maria “*Facebook: Esfera Privada...*”, cit. pág. 76.

## CONCLUSÃO

**I** – Na sociedade hodierna, as NTIC, em particular as redes sociais são um fenómeno transversal no dia-a-dia do ser humano, pelo que se gerou uma necessidade de estar em permanente conexão com o mundo virtual. Não surpreende, portanto, que exista um confronto entre esta “dependência” e os deveres decorrentes de um contrato de trabalho.

**II** – Embora as vantagens proporcionadas pelas NTIC sejam notórias, os desafios e riscos que estas comportam, sobretudo no âmbito laboral, são alarmantes. Na presente análise, cingimo-nos ao maior desafio: o justo equilíbrio entre a tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador (particularmente a Liberdade de Expressão e a Reserva da vida privada) e a proteção da Liberdade da empresa, do seu bom funcionamento e do seu Direito ao bom-nome e reputação.

**III** – Os direitos de personalidade dos trabalhadores são susceptíveis de serem limitados quando contrapostos a outros direitos igualmente tutelados ou até a interesses superiores, todavia, essa limitação deve respeitar os requisitos da proporcionalidade, adequação e de necessidade.

**IV** – A regra geral é a da irrelevância dos factos respeitantes à vida privada das partes na esfera da relação laboral. Contudo existem exceções, seja na fase de formação do contrato, na sua execução e até para efeitos de cessação do contrato de trabalho. Interessa, ao analisar um caso concreto, determinar se estamos perante um facto respeitante à esfera íntima e portanto, totalmente salvaguardado pelo princípio da reserva privada, perante um facto da vida privada ou perante um facto da vida pública.

**V** – O grande problema surge precisamente neste contexto, sendo que a natureza de uma publicação ou de um *perfil* pessoal numa rede social nem sempre é de fácil caracterização. Socorrendo-nos da concepção clássica da teoria das três esferas, facilmente se entende que a esfera privada se cinge às informações que o indivíduo partilha coma sua família e amigos mais próximos; a esfera pública, por sua vez, engloba os factos susceptíveis de

atingirem o conhecimento geral. Consequentemente, um *perfil* privado de uma rede social, não se enquadra nem totalmente na esfera da vida privada, nem na esfera pública.

**VI** – A dificuldade acrescida nesta determinação prende-se com o conceito de *amigos* do *Facebook*, bem distinto do conceito tradicional, o que leva concluir que algo partilhado com os *amigos* do *Facebook* não implica, *tout court*, que se está perante a esfera íntima ou privada do trabalhador. Assim sendo, defende-se o entendimento de as redes sociais se situarem numa esfera semi-pública.

**VII** – Entendemos que há espaço para sanções disciplinares mesmo nos casos em que a violação de um dever laboral tenha ocorrido num espaço, à partida, extralaboral. A prática de um ato ilícito, como o abuso do direito à liberdade de expressão, numa rede social pode *inclusive* justificar a aplicação do despedimento com justa causa. Contudo, nunca se pode esquecer o princípio geral da irrelevância da esfera privada, sendo que, as sanções disciplinares apenas se justificarão nos casos em que se verificou uma perturbação no bom funcionamento da empresa ou na relação laboral, por via da atuação do trabalhador.

**VIII** – Da análise jurisprudencial resulta que os Tribunais têm adoptado um padrão, a nosso ver acertado e justo, na resolução destas situações. O critério geral será o da legítima expectativa de privacidade. Se da apreciação casuística resultar que o utilizador, ao fazer uma publicação ou ao partilhar/divulgar determinado conteúdo, estava a coberto daquela expectativa, então estamos perante a esfera privada daquele nos termos do art. 16.º e 22.º do CT.

**IX** – Na apreciação do caso concreto aliado ao critério geral, a jurisprudência serviu-se de outros tantos factores no sentido de determinar a natureza do ato em causa. Os factores a atender são o tipo de serviço em causa, os membros da rede social, o conteúdo, a parametrização do *perfil* e o número de amigos.

**X** – Acreditamos que, embora não haja uma abundante litigância neste domínio, o padrão utilizado pelo TRP e TRL seja um caminho justo e adequado na resolução deste tipo de questões e, nesta medida, e defensável uma uniformização decisória.

**XI** – Existe uma necessidade premente de alertar o utilizador enquanto trabalhador ao serviço de uma entidade patronal, para um uso consciente e racionado das redes sociais, de forma a não defraudar as expectativas do empregador em termos de produtividade e, não menos importante, sensibilizar o trabalhador dos deveres de zelo, lealdade, respeito e urbanidade diretamente adstritos à relação laboral e assim prevenir a aplicação de sanções disciplinares.

**XII** – Sem querermos de modo algum ignorar a outra face da moeda: as NTIC, em particular as Redes Sociais, proporcionam um controlo abusivo por parte do Empregador. O controle invasivo do empregador é na maior parte das vezes exercido de forma oculta, o que a nosso ver revela um grau de maior preocupação. Os Empregadores servem-se das redes sociais para realizar verdadeiras pesquisas sobre os trabalhadores, conseguindo descobrir os seus gostos e usos, e conseqüentemente criar *perfis* íntimos e não, como se quer, um *perfil* profissional.

**XIII** – De modo a evitar este tipo de conflitos cremos ser importante criar um utilizador digitalmente esclarecido e consciente, mediante a criação de regras claras sobre a utilização, nomeadamente, as Cartas de Boa Conduta, que se traduziriam em regulamentos internos da empresa.<sup>134</sup> Para além de esclarecerem o utilizador, poderiam ter uma função, de certa forma, preventiva, alertando para os perigos que uma publicação ofensiva para com o empregador ou os colegas de trabalho poderia acarretar.

---

<sup>134</sup> Vd. MOREIRA, Teresa Coelho “A privacidade dos trabalhadores e a utilização...” cit. pág. 96 e 97

## **BIBLIOGRAFIA**

### **ABRANTES, José João**

- “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”, Coimbra Editora, Coimbra, 2005;
- “*Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada, algumas questões*”, Almedina, Coimbra 2014;
- “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coord. António Moreira, 1999, Almedina, Coimbra

**AMADO, João Leal** – “*Enredado: O Facebook e a Justa Causa de Despedimento*” in Revista de Legislação e Jurisprudência, Coimbra Editora, ano 145º, Set-Out-2015, págs. 45 a 64;

**ANDRADE, José Vieira** – “*Os Direitos Fundamentais na CRP de 1976*”, 5ª Edição, Almedina, 2012;

**CAMPOS, Alice Pereira** – “*Infrações disciplinares em redes sociais online*” in Estudos dedicados ao Prof. Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, vol. I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015;

**CASSANO, Giuseppe** – “*Diritto dell’Internet – Il Sistema di Tutela della Persona*” Teoria e Pratica del Diritto, Sez. I - 117. Diritto e Procedura Civile, Giuffrè Editore, Milano, 2005.;

**CASTRO, Catarina Sarmento** – “*O direito à autodeterminação informativa e os novos desafios gerados pelo direito à liberdade e à segurança no pós 11 de Setembro.*”;

### **DRAY, Guilherme**

- “*Justa causa e esfera privada*” in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, Justa Causa de Despedimento, Almedina, Coimbra, 2001;
- “*Direitos de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*” Almedina, Coimbra, 2006.;

– “*Princípio da Proteção do trabalhador*” Teses de Doutoramento, Almedina, 2015;

**FAZENDEIRO, Ana** - “*Redes Sociais: Espaço à Margem da Lei?*”, AB INSTANTIA, Revista do Instituto do Conhecimento, Abreu Advogados, Almedina, Abril 2013, Ano I, N.º 1, Semestral; págs. 99 a 110.;

**GOMES, Canotilho e VITAL, Moreira** – “*Constituição da República Portuguesa Anotada*”, vol. I, 4a Ed., 2007;

**GOMES, Júlio Manuel Vieira** – “*Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*”, vol. I, Coimbra Editora, 2007;

**GUILAYN, Albert Agustinoy e RUIZ, Jorge Monclus** – “*Aspectos legales de las redes sociales*” in Colección práctica jurídica, 2016 , Wolters Kluwer, S.A.;

**IAQUINTA, Francesca e INGRAO, Alessandra** – “*Il Datore di Lavoro e L’inganno di Facebook*” in Rivista Italiana di Diritto Del Lavoro, 2015, n.1, parte seconda, págs. 82 a 89;

**LEITE, Jorge** – “*Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento*” in Questões Laborais, Ano XVIII – n.º 37, 2011, Coimbra Editora; págs. 147 a 167.;

**MARTINEZ, Pedro Romano** – “*Direito do Trabalho*”, 3a ed., 2006, Almedina, Coimbra;

**MARTINEZ, Pedro; MONTEIRO, Luís; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís** - “*Código do Trabalho Anotado*”, Almedina, 2016, 10ª edição;

**MOREIRA, Teresa Coelho**

- “*A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online*” in *Questões Laborais*, Ano XX – n.º 41, 2013, Coimbra Editora; págs. 41 a101
- “*A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2010;
- “*Limites à liberdade de expressão de sindicalistas: comentário à decisão do TEDH, de 8 de Dezembro de 2009 – Aguilera Jiménez e outros c. Espanha*” in *Questões Laborais*, Ano XVIII – n.º 37 – 2011, Coimbra Editora, Lisboa; págs. 27 a 34;
- “*Até que o Facebook nos Separe: Análise dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Setembro de 2014 e do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Setembro de 2014*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016 – I, Almedina, págs. 239 a 254;

**NASCIMENTO, André Pestana** – “*O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79,80,81, Janeiro-Dezembro de 2008, Coimbra Editora; págs. 924 a 959;

**NETO, Luísa** – “*Informação e Liberdade de Expressão na Internet e a violação de direitos fundamentais: um conflito de (im)possível resolução*”, in “*Informação e Liberdade de Expressão na Internet e a Violação de Direitos Fundamentais – Comentários em meios de comunicação online.*” Textos do colóquio da Procuradoria-Geral da República, INCM, 2014;

**NICOLINI, Giovanni** – “*Manuale di Diritto del Lavoro*” 3a ed.,2000, Giuffrè Editore, Varese;

**RAMALHO, Maria do Rosário Palma**

- “*Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral*” in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Vol. II, 2012, Coimbra Editora;
- “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*”, Almedina, 2016, 6ª ed.,;

**RAY, Jean-Emmanuel**

- “*Actualités des TIC*” in *Droit Social*, N° 9/10, Septembre-Octobre, 2011; págs. 933 a 951
- *Facebook, le salarié et l’employeur*” in *Droit Social*, N° 2, Février, 2011, págs. 128 a 140

**REDINHA, Maria Regina**

- “*Redes Sociais: Incidência Laboral (Primeira aproximação)*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Setembro-Dezembro de 2010, Coimbra Editora; págs. 33 a 44
- “*Da Proteção da Personalidade no Código de Trabalho*” in Para Jorge Leite, *Escritos Jurídicos-Laborais*, 2015, Coimbra Editora;
- “*Cyberspace and Workers’ Privacy Protection*” in *Os 10 anos de Investigação do CIJE, Estudos Jurídico-Económicos*, Almedina, 2010, Coimbra;

**ROIG, Antoni** – “*El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales*” in *El uso laboral y sindical de correo electrónico e Internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales.*, Tirant lo Blanch, Valência, 2007,

**QUINTAS, Paula**

- “*Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*” Almedina, 2013;
- “*O Direito à Palavra no Mundo do Trabalho: Liberdade de Expressão ou Delito de Opinião?*” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 76,77,78, Jan-Dez de 2007, Coimbra Editora,

**SCOGNAMIGLIO, Renato** – “*Diritto del Lavoro*” 2005, Jovene Editore, Napoli.;

## Fontes Digitais:

**MIRANDA CORREIA AMENDOEIRA & ASSOCIADOS**, Sociedade de Advogados RL., Boletim Laboral, Dez 2009 a Março 2010 disponível em <http://www.mirandalawfirm.com/uploadedfiles/94/20/0002094.pdf>

**MOREIRA, Teresa Coelho** – “*Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho*”, in Revista de Direito e Garantias Fundamentais, Vitória, Brasil, No. 11, Janeiro-junho, 2012., disponível em <http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/209/115>

**NASCIMENTO, André Pestana e BARBOSA, Maria** – “*Facebook: Esfera Privada ou Pública? Análise Jurisprudencial*” in Actualidad Jurídica Uría Menéndez/402015/68-80, disponível em <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/4747/documento/art05.pdf?id=5935>

**NOBRE, Diogo Leote** – “*A relevância dos comportamentos extralaborais em sede de justa causa de despedimento*” disponível em [http://www.cuatrecasas.com/web/ES-ESN/PDF/diogo\\_leote.pdf](http://www.cuatrecasas.com/web/ES-ESN/PDF/diogo_leote.pdf)

**RAMALHO, Maria do Rosário Palma**

“*Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*” disponível em [www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V.../prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V.../prof_maria_rosario_ramalho.pdf)

**VERISSIMO, Joana; MACIAS, Maria e RODRIGUES, Sofia** – “*Implicações jurídicas das redes sociais na internet: um novo conceito de privacidade?*”, FDUNL, Mestrado em Direito 2011/2012, disponível em [http://www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/meg\\_ma\\_15739.pdf](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/meg_ma_15739.pdf)

**Parecer 5/2009 sobre as redes sociais em linha** disponível em  
[http://www.gdp.gov.mo/uploadfile/others/wp163\\_pt.pdf](http://www.gdp.gov.mo/uploadfile/others/wp163_pt.pdf)

**Deliberação n. 1638/2013 da CNPD** disponível em  
[https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib\\_controlo\\_comunic.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib_controlo_comunic.pdf)

## **Jurisprudência** <sup>135</sup>

- Ac. do TRE de 30 de Janeiro de 2014, n.º proc. 8/13.6TTFAR.E1
- Ac. do TRP de 8 de Setembro de 2014, n.º proc. 101/13.5TTMTS.P1
- Ac. do TRL de 24 de Setembro de 2014, n.º proc. 431/13.6TTFUN.L1-4

---

<sup>135</sup> Os Acórdãos encontram-se disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)