DOI 10.53681/mgpa5z89

A RELEVÂNCIA DISCIPLINAR DA CONDUTA EXTRALABORAL NAS REDES SOCIAIS

THE DISCIPLINARY RELEVANCE OF EXTRA-WORK CONDUCT ON SOCIAL MEDIA

Comunicação no Congresso de Direito do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: " Os desafios da transição digital no mundo laboral"

Rita Garcia Pereira[1]

Resumo

O presente artigo versa sobre a conciliação entre as obrigações resultantes do contrato de trabalho e os Direitos, Liberdades e Garantias do trabalhador enquanto cidadão e, em sequência, a problemática da relevância da conduta extralaboral e em que termos esta pode consubstanciar despedimento ou, sequer, infracção disciplinar, usando-se exemplos doutrinários e jurisprudenciais.

Palavras-chave: direitos, liberdades e garantias do trabalhador, conduta extralaboral, infracção disciplinar, despedimento.

Abstract

This article deals with the reconciliation between the obligations arising from the employment contract and the Rights, Freedoms and Guarantees of the worker as a citizen and, subsequently, the issue of the relevance of extra-work conduct and under what terms this may constitute dismissal or even a disciplinary infraction, using doctrinal and jurisprudential examples.

Keywords: employee rights, freedoms and guarantees, extra-work conduct, disciplinary infraction, dismissal.

Desde há décadas que se assentou, pelo menos sempre que dos mesmos resultem claros impactos na fase executiva do contrato, que comportamentos tidos fora

[1] Advogada e docente de Ensino Superior. Especialista em Direito do Trabalho. ritagarciapereira@gmail.com

do local e do horário de trabalho podem fundamentar procedimentos disciplinares[2]. Daí que, quanto a nós, não se poderá propriamente dizer que o tema da relevância disciplinar de condutas extra-laborais comporte neste exacto momento grandes inovações conceptuais[3].

Tratando-se de uma questão, como se disse, já debatida, a sua emergência afigura-se, contudo, acentuada pela cada vez maior fluidez entre os tempos de trabalho e de não trabalho e, nesta medida, entre a vida profissional e a pessoal e pela difusão que os reflexos que comportamentos tidos neste segundo campo podem acarretar para a relação de trabalho[4] [5].

Não estando em causa o conceito em si, o que importa um certo rasgo de novidade é a deslocação do epicentro da discussão do *mundo vivido* para o virtual, onde o que se mostra muitas vezes não é o que é mas em que o que é dito raramente pode ser esquecido[6]. De facto, a evolução das tecnologias e dos meios de comunicação veio trazer novos desafios no que respeita aos contornos do direito à privacidade de que são titulares todos os cidadãos e, portanto, também os trabalhadores, mesmo quando assumem esta condição. Por outro lado, coloca a tónica da discussão muitas

[2] Imagine-se, por exemplo, o caso ocorrido em Portugal de uma chefia de equipa de uma reputada consultora que decidiu enveredar, em simultâneo, por uma carreira de actriz de filmes pornográficos e que, tendo um deles conhecido assinalável êxito, passou a ser alvo de reclamações dos clientes que se diziam constrangidos por terem que comunicar com a mesma. Ou, também, dos tripulantes de cabine que, fora da aeronave e no respectivo período de descanso, decidem manter relações sexuais numa varanda do hotel, tendo sido reconhecidos por alguns passageiros que também lá pernoitavam como trabalhadores da respectiva companhia aérea.

[3] Por todos, *vide* Leote Nobre, "A Relevância dos Comportamentos Extra-Laborais em sede de Justa Causa de Despedimento", in Revista da Ordem dos Advogados, Dez. 2008, pp. 923-960, disponível em https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf. Também segundo o mesmo, ou as condutas tidas fora do local de trabalho têm um qualquer reflexo no vínculo laboral ou as mesmas não poderão servir de fundamento para qualquer acção disciplinar. Em sede de jurisprudência, atente-se no Ac. do STJ, de 7 de Dezembro de 1997, CJ, Acórdãos do STJ, II, Tomo III, 1994, p. 303, em que se discutiu a verificação de justa causa subjectiva de despedimento de um comandante que, no seu tempo de descanso, se envolveu em desacatos, não apenas não respeitando o repouso obrigatório entre voos, como pondo em causa o bom nome e credibilidade da companhia aérea que era sua empregadora, tendo sido decidido que tal conduta comprometia irremediavelmente a relação de confiança subjacente.

[4] Veja-se, por todos, Ac. TRL, Rel. Filomena Manso, de 11 de Julho de 2019, disponível em www.dgsi.pt, Proc. 15070/18.7T8LSB.L1-4, segundo o qual: "*os actos da vida privada do trabalhador não podem ser valorados em si mesmo, mas apenas nas reflexos que estes possam ter na estrutura empresarial ou na relação de confiança entre trabalhador e empregado*".

[5] Ainda assim, sempre se dizendo que não há unanimidade na doutrina, uma vez que alguns autores afirmam, com efeito, que "a vida privada do trabalhador não é, em princípio, objeto do contrato de trabalho", pelo que tais limites deveriam ter-se por excecionais. Há, também, quem defenda que uma certa esfera de vida mais íntima ou privada deveria escapar sequer à afirmação do dever de respeito ou de urbanidade – pense-se na hipótese de um trabalhador proferir afirmações ou comentários insultuosos para o seu empregador ou superior hierárquico, mas em um contexto inteiramente privado, como em um jantar de família (do trabalhador em causa) ou, até, em uma mesa de café com amigos próximos (sobretudo se não se tratar de colegas de trabalho). A título de exemplo dos primeiros, GÜNTHER WIESE, *Internet und Meinungsfreiheit des Arbeitgebers, Arbeitnehmers und Betriebsrat,* Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2012, pp. 1 e ss., p. 1, sendo que, pelo contrário, a jurisprudência francesa tende a considerar disciplinarmente irrelevantes factos da vida pessoal do trabalhador. Sobre o tema cfr. JEAN MOULY, *Fait de la vie personnelle: pas de licenciement disciplinaire*, Anotação a Cass. Soc. 9 mars 2011, JCP, La Semaine Juridique, Édition Sociale 2011, n.º 19, 1230, pp. 24 e ss.

[6] A capacidade de difusão quase ilimitada e a ausência de um eficaz direito ao esquecimento tornam um fenómeno que, como se disse, na sua essência não é absolutamente novo, mas que actualmente apresenta cambiantes completamente desafiantes.

vezes na legalidade do meio de prova, quando as invocadas infracções são demonstradas pelas publicações feitas pelos trabalhadores, com o seu perfil pessoal.

Em especial no que se reporta às redes sociais, o que fundamentalmente as caracteriza é a capacidade de porem em contacto, num ambiente com uma aparência de proximidade e de informalidade, pessoas que se encontram fisicamente separadas, nalguns dos casos sem sequer se conhecerem, criando um novo tipo de vício: a adição cibernética. Se no início o que poderia justificar a adesão massiva a estas redes era o seu carácter gratuito, actualmente haverá que acrescentar a própria pressão social, na medida em que quem não se apresenta com um perfil virtual é considerado um info-excluído ou um anti-social[7].

Podemos, assim, definir rede social como uma estrutura social composta por pessoas ou organizações, conectadas por um ou vários tipos de relações, que compartilham valores e objectivos comuns e à qual se acede por meios informáticos e mediante o recurso à Internet[8].

As redes sociais *online* podem operar em diferentes níveis, como por exemplo, redes de relacionamentos (*Facebook, Twitter*, *Instagram*, *Google+*, *MySpace* ou

[7] Não se deixando de fazer notar a ironia de muitas vezes, a conexão digital, principalmente quando constante, estar associada a fenómenos de desconexão real.

[8] Na prática, as actuais redes sociais reproduzem um estudo que um reputado psicólogo norte-americano, Stanley Milgram, desenvolveu em 1967, através de uma experiência social que designou de *The Small Word Problem.* No fundo, então como agora o que se visava era estabelecer o grau de conexão entre pessoas, pelo que aquele fez distribuir cartas entre estranhos que a tinham que entregar a outra pessoa que conheciam pessoalmente, desde que residente em Boston. Chegando-se à conclusão que, na maior parte dos casos, bastaram seis intermediários para ligar os dois indivíduos assinalados, a experiência acabou por fundar a teoria dos "seis graus", subjacente à maioria das redes sociais.

ISSN Nº 1645-2534 | ISSN eletrónico Nº 2975-8807

Badoo), redes profissionais (*Linkedin*), redes comunitárias (redes sociais em bairros ou cidades) ou redes políticas, entre outras[9] [10].

Se fossem hoje um país seriam, sem sombra de dúvida, o mais populoso, não subsistindo muitas dúvidas de que os seus utilizadores, mesmo expurgando-se os falsos, criados para várias finalidades nem todas lícitas, são em número superior aos habitantes do continente europeu[11].

De facto, a demonstração de que a Internet mudou a forma como nos relacionamos é a circunstância de existir um próprio mercado para o número de *amigos* ou *seguidores*, resultando que se é tão melhor sucedido quanto o referido número for maior.

Está, portanto, em causa a utilização generalizada destas plataformas virtuais, não apenas (mas também) pelas horas que os trabalhadores dedicam a assuntos de natureza não profissional durante o horário de trabalho, mas sobretudo pela informação que aí decidem partilhar.

Por seu turno, de fora das presentes linhas ficarão, embora merecendo especial atenção, a utilização dos perfis dos candidatos ao trabalho para se selecionar o considerado mais adequado ou a questão específica da eventual infracção disciplinar

---

[9] Em concreto no *Facebook,* cada utilizador, após efectuar o seu registo, cria um perfil pessoal que lhe permitirá disponibilizar a informação pessoal que entender e adicionar outros utilizadores como "amigos". Além disso, cada utilizador poderá: (i) trocar mensagens privadas, com um ou mais utilizadores; (ii) publicar quaisquer informações sobre os assuntos que entender (textos, fotografias, vídeos e ligações à Internet) no seu perfil pessoal, podendo restringir o tipo de amigos que as visualiza, e aceder a publicações de outros utilizadores; (iii) criar ou aderir a grupos de interesses comuns, públicos, de adesão sob autorização ou secretos, e publicar informações nos mesmos. Os parâmetros de privacidade dos perfis pessoais dos utilizadores das redes sociais online são variáveis, sendo possível aos mesmos limitar o acesso às respectivas publicações aos "amigos", aos "amigos dos amigos" e ao público em geral, bem como bloquear outros utilizadores, caso em que todas as publicações deixam de ser visíveis reciprocamente. Paralelamente, que o conceito de "amigo" utilizado nestas redes sociais online nada tem que ver com a respectiva definição tradicional, a qual pressupõe a existência de uma relação pessoal, íntima e de confiança, e que abrange necessariamente um grupo restrito de pessoas. Nestas redes sociais online o conceito de "amigo" tanto poderá corresponder a um verdadeiro amigo, como a um familiar, um mero conhecido ou até um desconhecido, tal como o Glossário de Termos do *Facebook* o refere, quando define o conceito de "amigo" como aquela pessoa com quem o utilizador estabelece ligações e com quem partilha conteúdos.

[10] Faça-se notar que para parte da doutrina a natureza intrínseca da rede social não é completamente irrelevante, uma vez que se reputa de maior gravidade uma publicação feita numa rede com um carácter mais profissional, como é o caso do *Linkedin.*

[11] A primeira rede de resgate social na Internet surgiu em 1995, com o site de lançamento "Classmates" (em português, "Colegas"), nos Estados Unidos da América, que pretendia ser um veículo de ligação entre amigos. O "Friendster", surgido em 2002, ou o "MySpace", três anos mais tarde, vieram a ser substituídos pelo H5 e, depois, pelo Facebook. Desde então, multiplicaram-se as comunidades disponíveis on-line, com objectivos e fins diversos, passando as palavras e as conversas a cederem espaço às fotografias (instagram) ou aos vídeos (TikTok)- *[In Infopédia* (Em linha), Porto Editora, 2003-2014, disponível em www.infopedia.pt/$rede-social].

pelo uso das mesmas durante o horário de trabalho, incluindo-se aqui eventuais questões de segurança dos dados e dos sistemas do Empregador[12].

Com efeito, nunca a separação entre as esferas privada e profissional dos trabalhadores foi tão fluída e de complexa demarcação. Para além da diluição das fronteiras físicas entre países, as últimas duas décadas têm sido palco do crescimento de uma outra realidade, antes associada à ficção, mas que, nos tempos que correm, já corresponde a um prolongamento da designada vida real[13]. Verifica-se deste modo um deslizamento da *vida vivida* para o *online*, em que a maior parte do convívio se faz por intermédio das redes sociais em vez de frente-a-frente, com a inegável vantagem de se poder conectar a qualquer hora e em qualquer lugar.

Como há cerca de 15 anos atrás já referia Maria Regina Redinha, "depois do adro da igreja, do café da praça e do centro comercial, o ponto de encontro parece ser a rede social (...)"[14]. Das conversas pessoais, das cartas ou, até, dos emails passou-se ao *chat* ou ao reservatório disponibilizado pelas mesmas plataformas para comentários, em que se associa, a nosso ver nem sempre com integral justiça, a liberdade de expressão ilimitada à Democracia, remetendo-se os utilizadores para um imediatismo que não permite qualquer reflexão ou ponderação. A par disso, a reputação das empresas e, também, das pessoas passou a contar com uma componente digital, difundida pela Internet, meio em que o direito ao esquecimento é de difícil eficácia[15].

Do que ora se refere não faz espantar que rapidamente as condutas tidas neste aparente espaço de *liberdade* acabassem por ter pontos de contacto – ou melhor dito de oposição - com os deveres inerentes a um vínculo laboral, gerando não novas formas

[12] Não se deixando, porém, de fazer notar que se considera que não será a utilização nas pausas, também designadas de *e-breaks*, ou mesmo durante o horário de trabalho, se esporádicas, que serão aptas a gerar uma infracção disciplinar por si só.

[13] Quando não mesmo a esmagadora maioria da vida social ocorra ambiente virtual, sendo a solidão do ser humano mitigada pelos cliques que obtém.

[14] Maria Regina Redina, "Redes sociais: incidência laboral – 1ª aproximação", *Prontuário de Direito do Trabalho n.º 87*, Centro de estudos Judiciários, Coimbra Editora, Dezembro de 2010, p. 34. Também, no mesmo sentido, Acórdão STJ, Rel. Júlio Gomes, de 27 de Novembro de 2018, proferido nos autos 4053/15.9T8CSC.L1.S2, disponível em www.dgsi.pt, onde se alude a que os hodiernos desabafos são feitos à "mesa de café electrónica". No caso concreto destes autos, estavam em causa comentários feitos por um Comandante de uma companhia aérea que, tomando a decisão de não descolar por avaria técnica, foi confrontado por um Administrador da mesma que pretendia viajar. Nesta sequência, e após um confronto na aeronave, o Comandante foi notificado de uma Nota de Culpa e, em função desta, fez uns comentários na rede social *Facebook*, visando em especial o referido Administrador, atitude que desencadeia nova Nota de Culpa, que culmina com o despedimento.

[15] Veja-se o *case study* da *Domino's Pizza*, ocorrido a 13 de Abril de 2009. Dois funcionários desta cadeia filmaram-se na cozinha de um dos restaurantes, sito em Coonover, na Carolina do Norte, a tratarem de forma pouco higiénica uma sanduiche a ser entregue a um cliente, colocando o vídeo no *youtube*, o qual rapidamente viralizou. Para além de reacção pública de repulsa pela atitude dos dois trabalhadores, o efeito que o vídeo teve foi, acima de tudo, um clima de grande desconfiança por parte dos consumidores, com perdas de milhões para a empresa.

de conflitualidade laboral mas, segundo se entende, novos problemas ao nível dos meios de prova. Do mesmo modo, não surpreende que os primeiros problemas colocados a este nível atendessem ao confronto entre a liberdade de expressão e, entre outros, a urbanidade e/ou o direito à privacidade, este último invocado maioritariamente com vista a se afastar o meio de prova[16] [17].

Dito de outra forma, o que se começou por discutir em sede de Direito do Trabalho no que às redes sociais concerne foram os limites da liberdade de expressão, para o que aqui releva quando a mesma é exercida nas designadas redes sociais, sendo que, por via de regra, o declarante trabalhador, uma vez confrontado com alguns excessos de linguagem, optava por invocar o direito à privacidade[18].

A este título, o artigo 19º da Declaração Universal dos Direitos do Homem proclama expressamente que "todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser inquietado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, informações e ideias por qualquer meio de expressão". Na sua esteira, o art.º 11º da Carta Social Europeia também assim o declara.

Por outro lado, e como é consabido, o TEDH tem manifestado um entendimento bastante amplo do que se deve entender por liberdade de expressão, associando-a inequivocamente a um dos pilares das sociedades democráticas[19]. Como

---

[16] Maria Regina Redinha, *op. cit*, p. 34, para quem "*A controvérsia em torno deste fenómeno de proporções crescentes tem-se centrado, sobretudo, nas questões de privacidade, ou melhor, no grau de reserva de dados fornecidos pelos utilizadores e na segurança da rede face a intrusões ilícitas"*.

[17] Também neste sentido, 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*. - Lisboa. - ISSN 0873-4895. - Nº 79-80-81 (Janeiro-Dezembro 2008), p. 215-262.

[18] A maior parte da doutrina considera que a origem do conceito de reserva à intimidade da vida privada se deve à publicação, em 1890, de um artigo na *Harvard Law Review,* da autoria de Samuel Warren e Louis Brandeis, com o título "The right to privacy", assentando na sua essência no reconhecimento e defesa da privacidade e solidão dos indivíduos enquanto direitos especiais. O direito à "privacy personality" veio a ser afirmado pela jurisprudência norte americana em 1893 no caso Marks vs Joffra, movido por um estudante de direito contra um jornal que publicara uma foto sua sem o seu consentimento. Além de o tribunal ter proclmado que o autor tinha direito à sua imagem, decidiu ainda que tinha "the right to be let alone", na sequência do que Warren e Brandeis haviam defendido três anos antes.

[19] A sua importância é tal que alguns autores sugestivamente a classificaram de "liberdade encruzilhada". Com efeito, a garantia da liberdade de expressão é a condição prévia do exercício de outros direitos e liberdades. E, como também é verdade, como veremos, no Direito do Trabalho, a liberdade de expressão tem que ser tutelada, mesmo quando o conteúdo da mensagem não é do agrado do seu destinatário ou da maioria. Como o TEDH afirmou, em decisão proferida a 3 de fevereiro de 2009, n º 42, Acórdão *Women on Waves e Outros* c. Portugal, Queixa n.º 31276/03, passível de ser consultado em https://dcjri.ministeriopublico.pt//sites/default/files/caso_women_on_waves_traducao.pdf, "é justamente quando se apresentam ideias que ferem, chocam e contestam a ordem estabelecida

tal, quer a importância deste direito, quer a sua latitude são muitíssimo afirmadas por este órgão jurisdicional, até em oposição a entendimentos e decisão internas.

Segundo J. F. Moreira das Neves "a liberdade de expressão, de informação e de imprensa, a que se referem os artigos 37.º e 38.º da Constituição, 19.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, 19.º, n.º 2 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, 10.º, n.º 1 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, das Leis n.ºs 1/99 e 2/99, ambas de 13 de janeiro, constitui um dos pilares fundamentais que estruturam qualquer sociedade democrática, uma condição primordial do seu progresso, bem assim como da autonomia e realização individual. É conatural ao funcionamento da democracia, não se concebendo esta sem aquela. Promove e estimula a autonomia pessoal e, a mais disso, constitui um dos mais relevantes meios de controlo do exercício dos poderes (político, económico ou social), nomeadamente no caso de abuso pelos seus titulares"[20].

Entre nós, para além do estipulado nos art.º 26º e 37º da Lei Fundamental, quer o revogado Código do Trabalho de 2003, quer o vigente Código do Trabalho de 2009, contêm diversas disposições a este título, seja a propósito do direito à liberdade de expressão e de opinião, seja quanto à reserva da intimidade da vida privada e à confidencialidade de mensagens e acesso à informação.

Tais direitos, contudo, e como também é pacífico seja ao nível doutrinário, seja ao nível jurisprudencial, não assumem um carácter absoluto, antes tendo que ser exercidos no respeito por outros, entre os quais avultam os designados direitos de personalidade.

Assim o ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, quando alude a que os direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores, entre os quais se conta o da liberdade de expressão, estão sujeitos a limites extrínsecos decorrentes do relevo de outros interesses ou direitos que com eles colidam, sendo que os casos de colisão devem resolver-se nos termos gerais enunciados no art. 335º do CC, preferencialmente com a cedência recíproca e equilibrada dos direitos em confronto, ou, se tal não for possível, através da prevalência do direito que, em concreto, se considere superior[21].

Consequentemente, para aferir sobre se determinada conduta ainda se encontra compreendida nos limites de um determinado direito fundamental ao abrigo do qual foi protagonizada ou se pelo contrário tais limites foram ofendidos, há sempre que fazer uso de uma técnica de ponderação/concordância prática dos interesses/direitos em presença, com utilização de critérios de necessidade, proporcionalidade, proibição do excesso e intangibilidade do conteúdo essencial dos direitos fundamentais[22].

Por outro lado, não se pode ignorar que os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal ao dever de lealdade (art. 128.º, n.º 1, al. f) do C.T.) e que

---

que a liberdade de expressão é mais preciosa". Mas além desta dimensão pública e coletiva a liberdade de expressão surge também ao nível individual, como um corolário da dignidade da pessoa humana.

[20] in *"A tutela da honra frente à liberdade de expressão numa sociedade democrática"*, Data Venia, Ano 4, N.º 05 p. 77, https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao05/datavenia05_p073-096.pdf)

[21] *Direito do Trabalho*, Parte II, 9.ª Edição, Almedina, pp. 432 a 435.

[22] José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, 2005, pp. 229 a 234.

no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º, n.º1 do C.T. e 762.º, n.º 2 do CC, sendo que a boa-fé está relacionada com a fidelidade, a lealdade, a honestidade e a confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos.

De novo, a Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho qualifica o referido dever de lealdade e outros, como por exemplo os de respeito e urbanidade e de custódia, como deveres acessórios autónomos, os quais, não dependendo propriamente da prestação principal (a actividade laboral), surgem com a celebração do contrato, mantêm-se ao longo da sua execução, subsistem nas situações de não prestação do trabalho e/ou de suspensão do contrato e perduram mesmo para além da cessação do vínculo[23].

É igualmente pacífico que a relação de confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nos vínculos de trabalho, atendendo à forte componente fiduciária daquelas. Com efeito, a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.

Daí que se venha entendendo há décadas que o direito de livre expressão não pode deixar de respeitar o direito à honra e ao bom nome tutelados pelo art. 70.º, n.º 1 do Código Civil, pelo que o direito de crítica não deve entrar em domínios de maledicência desnecessária para o debate de ideias, mas antes traduzir-se na apreciação e avaliação de actuações ou comportamentos de outrem, com a correspondente emissão de juízos racionais apreciativos ou depreciativos. O seu limite lógico deve ser, consequentemente, o resultante do próprio conceito de crítica, correspondendo este ao confronto de ideias, a apreciação racional de comportamentos e manifestação de opiniões; por afastadas e exorbitantes do conteúdo do direito se hão-de ter considerações imotivadas ou de pura malquerença pessoal.

A questão deve ser analisada numa perspectiva de conflito e de concordância prática entre os direitos fundamentais dos trabalhadores à liberdade de expressão ou à privacidade e a honra ou bom nome dos visados ou o dever de lealdade, conforme tem entendido a jurisprudência[24].

---

[23] *Direito do Trabalho*, Parte II, p. 412.

[24] Assim, entre outros, Ac. do STJ, Rel. Ribeiro Cardoso, de 5 de Junho de 2019, proferido nos autos 666/17.2T8MAI.P1.S1 e disponível em www.dgsi.pt, com o seguinte Sumário: *"Prendendo-se o "thema decidendum" com a existência de justa causa para o despedimento do Trabalhador, por violação do dever de lealdade, na vertente de não concorrência, com a sua Empregadora, expressões, como "serviços de proteção e segurança" e "como segurança privado", não definem o "thema decidendum", uma vez que através delas não se chega ao motivo que determinou o despedimento do Trabalhador, devem ser mantidas, até porque são conceitos já utilizados na linguagem comum. II) Entre os deveres do trabalhador devem distinguir-se os acessórios integrantes da prestação principal [prestação do trabalho] e os acessórios independentes da prestação principal. III) Na segunda categoria incluem-se aqueles deveres do trabalhador que não dependem da prestação do trabalho, pelo que se mantêm nas situações de não prestação de trabalho e nas situações de suspensão do contrato de trabalho, IV) Entre estes está o "dever de lealdade", em geral e, nomeadamente, na manifestação especifica do "dever de não concorrência". V) Viola este dever o Trabalhador que, exercendo funções numa empresa cuja atividade consiste na proteção vigilância e*

Os primeiros arestos decididos a este título entre nós foram conhecidos em 2014 e colocaram particular enfoque na colisão entre liberdade de expressão e direito à honra, bem como no alcance do direito à privacidade (*maxime* se este abrange ou não e em que termos publicações dirigidas a um público indeterminado). Em análise estavam publicações feitas na rede *Facebook*, cujo conteúdo os respectivos empregadores consideraram ser de molde a por em causa de forma irreversível a relação de trabalho[25].

À luz desta jurisprudência é inevitável concluir que, para efeitos de delimitação do campo ou para efeitos de consideração da existência de reflexos relevantes na relação laboral, o conceito-chave que tem vindo a ser identificado pelos tribunais portugueses é a «expectativa de privacidade»[26].

---

segurança de pessoas e bens, faz segurança privada, fora do seu tempo de trabalho, em eventos, na generalidade de cariz partidário, em congressos, campanhas, festas, jantares, arruadas, etc, VI) Publicando fotos desses eventos na sua página do Facebook, escrevendo expressões, tais como as referidas no ponto 3), deste sumário, nas fotos onde aparecia, em atitudes que intuem que está a fazer segurança privada, comportamentos estes potenciadores de desvio de clientela da Empregadora, VII) Com este comportamento foi quebrada a confiança entre as partes, pelo que não se torna exigível que a Empregadora o mantenha ao seu serviço, configurando, pois, justa causa para o seu despedimento".

[25] No primeiro caso, decidido pelo TRE, Rel. José Feteira, em acórdão de 30 de Janeiro de 2014, proferido nos autos 8/13.6TTFAR.E1 e disponível em www.dgsi.pt, estavam em causa publicações feitas a partir de um perfil falso, imputando à Direcção de uma IPPS o uso abusivo de bens da instituição, em especial viaturas. Tendo sido apresentada inicialmente queixa crime por difamação contra incertos, acabou por se identificar um trabalhador como o autor das mesmas. Tanto o Tribunal do Trabalho de Faro como o Tribunal da Relação de Évora atentaram nos princípios da instituição e na inspiração cristã, julgando o despedimento válido por as ditas publicações atentarem contra o dever de respeito, de urbanidade e de lealdade. Por outro lado, no Acórdão do TRP, Rel. Maria José Pinto, de 8 de Setembro de 2014, proferido nos autos 101/13.5 TTMTS.P1, já se tomaram em linha conta outros factores, na medida em que as publicações em causa constavam de um grupo fechado, cuja adesão carecia de autorização pelos administradores do dito grupo. Também neste caso, o Tribunal Superior manteve a decisão de improcedência da acção, julgando como tal lícito o despedimento sob a invocação de justa causa subjectiva, do Tribunal do Trabalho de Matosinhos, analisando-se já as expectativas de privacidade de *posts* feitos num grupo com as características *supra* aludidas, nos quais o seu autor fazia a menção expressa à liberdade de expressão. Em decisão de 24 de Setembro de 2014, Rel. Jerónimo Freitas, disponível para consulta em www.dgsi.pt, sob o número de processo 431/13.6 TTFUN.L1-4O TRL, analisou-se de novo a questão da privacidade, tendo-se atribuído relevância ao facto de o autor das publicações ter escrito para os seus textos serem partilhados, como aliás se apurou terem sido. Estava ali em causa um conjunto de afirmações feitas por um delegado sindical a propósito de um gestor de uma unidade hoteleira, imputando-lhe desonestidade e incompetência. Ambas as instâncias consideraram o despedimento válido, refutando a tese do trabalhador que invocara direito à privacidade e considerando que as expressões empregues pelo mesmo extravasavam o direito à liberdade de expressão.

[26] Sendo que, pese embora em Portugal se discuta essencialmente a este respeito o teor de afirmações feitas no mundo virtual outras questões se podem levantar, como as publicações de um dado trabalhador serem aptas, por exemplo, a demonstrar uma situação de baixa fraudulenta ou a utilização de tempos de trabalho para fins estranhos à relação laboral.

Por outras palavras, o que está em causa é saber se os trabalhadores podem legitimamente esperar que as mensagens que publicam no *Facebook* - ou noutra rede social - ficam limitadas a um restrito núcleo de pessoas em cuja discrição se confia ou, pelo contrário, se inserem no campo da esfera pública.

Sempre que se insiram neste segundo caso, o passo seguinte é verificar se as afirmações violam deveres ínsitos à relação de trabalho e com que gravidade[27]. Para tanto, é necessário que se analise casuisticamente as variantes, uma vez que a dita expectativa se afere em função do cumprimento de determinados parâmetros, entre outras como o número e o conhecimento que se tenha sobre os destinatários ou a susceptibilidade de ser partilhado por terceiros[28].

Não se desconhece que a Deliberação nº 1638/2013 da CNPD determina a proibição do empregador de acesso ao perfil privado do trabalhador[29]. A questão, contudo, coloca-se, na nossa opinião, no que se deve entender por *perfil privado*, desde

---

[27] Para além da jurisprudência nacional já aludida, também noutras jurisdições se percorre o mesmo caminho. Por exemplo, nos Estados Unidos, o acórdão «United States v. Meregildo» do Southern District Court of New York, de 10 de agosto de 2012 e passível de ser consultado em https://casetext.com/case/united-states-v-meregildo, decidiu que «Facebook—and social media gene-rally—present novel questions regarding their users' expectations of privacy. Facebook users may decide to keep their profiles completely private, share them only with «friends» or more expansively with «friends of friends,» or disseminate them to the public at large. (See Facebook Help Center, http://www.facebook.com/ help/privacy (last visited Aug. 10, 2012).) Whether the Fourth Amendment precludes the Government from viewing a Facebook user's profile absent a showing of probable cause depends, inter alia, on the user's privacy settings. When a social media user disseminates his postings and information to the public, they are not protected by the Fourth Amendment. See Kate, 389 U.S. at 351 (1967) (citations omitted). However, postings using more secure privacy settings reflect the user's intent to preserve information as private and may be constitutionally protected. See Katz, 389 U.S. at 351–52."

[28] Daí que não surpreenda o sentido da decisão do TRL, de 11 de Julho de 2019, Rel. Maria Filomena Manso, proferido nos autos 15070/18.7T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt. Estando em causa uma comunicação de uma trabalhadora de limpeza de um estabelecimento de ensino dirigida a uma aluna com um teor ameaçador, ambas as instâncias consideraram que, tendo a primeira usado o sistema *Messenger*, afecto ao *Facebook,* tal acto se inseria na respectiva esfera da vida privada e, como tal, impassível de fundamentar uma qualquer decisão disciplinar, a não ser por força dos reflexos que possa ter uma relação laboral Em idêntico sentido se pronunciou o TRG, Rel. Maria Leonor Barroso, no Acórdão de 3 de Dezembro de 2020, proferido nos autos Processo nº 3339/19.8T8BCL-A.G1 e passível de ser consultado em. www.dgsi.pt. Sobre uma questão paralela, veja-se também Teresa Coelho Moreira, "O controlo do Messenger dos trabalhadores: Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de março de 2012", in Prontuário de Direito do Trabalho, n."91-92, CEJ. Lisboa. 2012. p. 139.

[29] Tendo o seguinte teor: "Mesmo que o trabalhador utilize a Internet no local de trabalho, em condições não permitidas pelo Regulamento Interno da Empresa, sublinha-se que o acesso ao perfil pessoal do trabalhador em redes sociais é proibido. Nas redes sociais os perfis pessoais são espaços utilizados para expressar a individualidade de cada um, caindo no círculo restrito da reserva de intimidade da vida privada, contendo, por regra, informações de carácter pessoalíssimo, e mesmo íntimo. O acesso a esta informação está manifestamente fora do espectro da norma ínsita no artigo 22.º, n.º 2, do CT".

logo se o mesmo for visível a todos, sem necessidade de serem a*migos*, mas também se o mesmo apenas for visível aos ditos *amigos* sempre que estes assumam um número considerável. Ou seja, não conseguimos acompanhar em pleno o sentido da citada Deliberação, na medida em que se nos afigura que apenas reflecte uma parte da realidade, mais concretamente, o caso de o perfil ser, de facto, privado e o seu conteúdo ser disponibilizado para um número muito restrito de pessoas. Em todos os demais casos, não se crê que seja o sentido da Deliberação a resolver a questão subjacente.

Mais recentemente, o Tribunal da Relação do Porto teve oportunidade de se pronunciar sobre o despedimento de uma trabalhadora que, num debate promovido por um partido político e que foi emitido em directo no *Facebook*, ficando depois arquivado e passível de ser consultado, teceu críticas - que se reputaram falsas - à sua empregadora acerca das medidas tomadas a propósito do SARS-CoV-2[30] [31]. Também a TSJ Madrid Sala de lo Social se viu obrigada a decidir sobre um despedimento sob a invocação de justa causa subjectiva feito por uma companhia aérea com o fundamento de o seu funcionário na pendência do vínculo ter incluído no seu perfil na rede social a frase "fuck easyjet", confirmando-o[32].

Significa isto que, no nosso País e à semelhança da maioria dos países europeus, o facto de se proceder a uma publicação numa qualquer rede social não tem como efeito necessário a atribuição de carácter público. Se *a priori* a regra será essa, é possível, contudo, verificarem-se circunstâncias específicas que imponham ou aconselhem o raciocínio oposto.

Do teor das decisões *supra* aludidas poderá concluir-se que existe um feixe de critérios para se aferir da natureza privada ou pública do comportamento do trabalhador, entre os quais:

a) o tipo de serviço da rede social (conforme esteja em causa um perfil pessoal, uma página ou um grupo);

b) os membros de cada rede social e as características de que revestem;

c) a matéria sobre que incidem as publicações;

d) a parametrização da conta (a forma como está restrito o acesso à mesma, i.e., quem consegue visualizar as publicações);

e) O número de "amigos" ou membros do grupo;

[30] Ac. TRP, Rel. Paula Leal de Carvalho, de 30 de Outubro de 2023, proferido nos autos 5913/20.0T8VNG.P1 e disponível em www.dgsi.pt.

[31] Ou seja, o problema não está no facto de se tecerem críticas ao Empregador mas, sim, a produzirem-se afirmações falsas. Mesmo nos Estados Unidos da América, a NLRB, agência federal com o sector privado como âmbito de actuação, lançou nos anos de 2011 e 2012 três relatórios que, contendo o resultado de estudos, também fornecem orientações, aceitando expressamente o direito à crítica, como se pode consultar em https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/the-law/employees/social-media-0.

[32] sec. 2ª 25-5-2011, nº 371/2011, rec. 5016/2010.

f) a susceptibilidade de o *post* em causa ser partilhado e em que termos e por quem[33].

No caso *Taylor vs. Somerfield*, o Tribunal do Trabalho de Aberdeen, na Escócia, analisou a situação de um trabalhador de uma cadeia de supermercados que postou um vídeo, contendo um colega, vestindo o uniforme, a ser atingido por um saco de plástico no armazém, no âmbito de uma brincadeira. O órgão jurisdicional tomou em linha de conta o facto de o emblema constante do uniforme não estar visível, de não ser identificável o local onde tinham decorrido as filmagens e, do mesmo modo, de o vídeo ter sido apagado quase de imediato, contando com poucas visualizações[34].

Paralelamente, da análise deste feixe resulta que têm sido considerados irrelevantes a propriedade dos instrumentos com que se procede à publicação ou comentário e, do mesmo modo no que a este segmento da questão se reporta, se é efectuado durante o horário de trabalho ou fora dele.

Uma outra questão ainda a propósito da utilização das redes sociais, mas que não tem sido objecto de atenção quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, prende-se com a aposição dos *likes* em publicações alheias. É que, correspondendo o dito *like* ou gosto a uma mensagem de aprovação, pode-se colocar em questão quando tal conduta ocorre num comentário que objectivamente viole direitos laborais[35]. Parece-

[33] Assim o refere o já citado Acórdão de 8 de Setembro de 2014, Rel. Maria José Costa Pinto, proferido nos autos n.º 101/13.5TTMTS.P1 e disponível em www.dgsi.pt, onde se pode ler que "I– As redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargam progressivamente à volta do irredutível núcleo íntimo de privacidade do indivíduo, o que 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. II – Em tal apreciação, é de fundamental relevância a ponderação dos diversos factores em presença – designadamente o tipo de serviço utilizado, a matéria 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 perfilem 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".

[34] Passível de ser consultado em https://www.lawjournals.co.uk/cases_referred/taylor-v-somerfield-stores-ltd-2007-employment-tribunal-scotland-107587-07/.

[35] Obviamente que nos reportamos única e exclusivamente a *likes* em *posts* efectuados por referência à empregadora e cujo conteúdo possa contender com os deveres laborais. Assim o sucedeu, por exemplo, em duas acções em que a Empregadora, a TAP, tomou conhecimento de publicações feitas por trabalhadores que se encontravam em situação de baixa médica. Num dos casos, a Trabalhadora foi objecto de intervenção cirúrgica e, apesar de não poder voar, foi filmada numa festa de um canal de televisão no Algarve. No segundo caso, a Trabalhadora apresentava um quadro de barotraumatismo num dos ouvidos, mas, apesar de estar de baixa, decidiu criar uma página de *facebook* onde se afirmava agente imobiliária e dava a entender que, durante o mesmo período de incapacidade, não apenas frequentara acções de formação como angariara imóveis. Em ambos os casos, as publicações serviram de meio de prova, não tendo os respectivos tribunais dúvidas nem sobre a licitude, nem sobre a relevância destes comportamentos na relação laboral, tendo-se julgado ilícitos os dois despedimentos não obst6ante tal.

nos evidente que nunca poderá assumir gravidade idêntica à da autoria de um comentário, mas, não obstante, uma declaração de concordância, ainda que implícita, poderá merecer algum juízo de reprovação, *maxime* nos casos em que o utilizador tenha pleno conhecimento da falsidade da informação ou o carácter difamatório seja evidente.

Por seu turno, não são apenas os comentários feitos pelo trabalhador a propósito da sua entidade empregadora que terão relevância disciplinar.

Na verdade, equiparando-se o mundo virtual ao mundo real, o dever de urbanidade aplica-se não apenas em relação ao empregador como aos colegas de trabalho e demais pessoas que com a mesma se relacionem. Não se deve aceitar que o mundo do trabalho possa ser palco de violência, nem mesmo sob a forma de ameaças ou meras alusões efabuladas: da mesma forma que não se pode aceitar que a entidade patronal dirija a um qualquer trabalhador ameaças de agressões, também não é aceitável que o trabalhador as dirija à sua entidade patronal ou ao seu superior ou inferior hierárquicos.

Deste modo e pese embora não se conheça outras decisões similares no nosso país, o Tribunal da Relação de Lisboa teve oportunidade de analisar uma situação em que o que estava em causa era uma situação de assédio moral de uma superior hierárquica, perpetuado através da rede social *Facebook*. Dito de outra forma, neste caso concreto, a rede social serviu de meio para o assédio, mas, simultaneamente, de meio de prova da prática do mesmo assédio moral[36]. Já apreciando apenas a existência de justa causa no despedimento de um trabalhador que insultou e ameaçou o superior, designadamente através de publicações de fotografias de armas apontadas a cabeças, o mesmo Tribunal da Relação de Lisboa não teve também dúvidas em, revogando a decisão anterior, declarar a licitude do referido despedimento[37].

---

[36] Proc. n.º 1426/18.8T8SNT.L1-4, Ac. de 8 de Setembro de 2020, Rel. Albertina Pereira, disponível em www.dgsi.pt, podendo ler-se no respectivo Sumário que "*I - Constitui assédio moral discriminatório as publicações da superior hierárquica da autora, de que a entidade empregadora teve conhecimento, constantes de página do Facebook do partido político em cujas listas a autora concorreu a eleições autárquicas, onde consta «vende-se por pouco. Se não fosse o pessoal de esquerda a darem-lhe trabalho, comia merda», e «devias ter vergonha. Se não fossem uns gajos de "Esquerda" a darem-te trabalho, comias…».II – Estando em causa facto público, encontrando-se a referida superior hierárquica inscrita noutro partido político, é de pressupor poderem aceder à aludida página quaisquer outras pessoas estranhas ao respectivo partido, o que também se revela pelos inúmeros comentários de resposta a tais publicações - é de concluir serem tais publicações de acesso livre, susceptíveis de vir a ser conhecidas e partilhadas por terceiros, não assumindo caráter privado".* O Tribunal Superior não mostrou ter qualquer dúvida em qualificar os ditos comentários como de natureza pública, usando os critérios de expectativa de privacidade já elencados.

[37] Ac. de 25 de Setembro de 2009, Proc. 5915/18.7T8FNC.L2-4, Rel. Susana Silveira, disponível em www.dgsi.pt. Para além das citadas publicações, estavam também em causa SMS e emails. Na decisão pode ler-se que "dever de urbanidade e de respeito aponta, assim, genericamente, para a necessidade de observância das regras de conduta social adequadas, quer em matéria de tratamento, quer em matéria de apresentação pessoal e de conduta do trabalhador, carecendo este dever, por força desta da multiplicidade de dimensões em que se

Feitas estas considerações, o que parece certo é que o mundo das redes sociais deixou de ser um admirável mundo novo para passar a assemelhar-se à realidade vertida na obra com o mesmo nome de Huxley.

A designada trela electrónica deixou, deste modo, de nos ser imposta para se assumir como o resultado de actos voluntários das próprias presas, sendo, não tão raras vezes, usados contra os próprios. O que a realidade nos tem mostrado a cada passo é que, para além de o mundo virtual não dever servir de substituto do real, a Internet é um mundo muitíssimo mais vasto do que a nossa sala e onde qualquer comentário infeliz pode ser repescado durante décadas. Se não estiver preparado para assumir um desabafo perante os visados, então o melhor é pura e simplesmente não usar as redes sociais para o efeito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. (2005). Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, pp. 229 a 234.

MOULY, Jean. (2011). "Fait de la vie personnelle: pas de licenciement disciplinaire", Anotação a Cass. Soc. 9 mars 2011. JCP, La Semaine Juridique, Édition Sociale, n.º 19, pp. 1230 e ss.

NASCIMENTO, André Pestana. (2008). "O Impacto das novas Tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador". Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 79-80-81, p. 215-262.

NEVES, J. F. Moreira das. (2015), in "A tutela da honra frente à liberdade de expressão numa sociedade democrática", Data Venia, Ano 4, N.º 05 p. 77, https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao05/datavenia05_p073-096.pdf).

NOBRE, Diogo Leote. (2008). "A Relevância dos Comportamentos Extra-Laborais em sede de Justa Causa de Despedimento". Revista da Ordem dos Advogados, Dezembro, pp. 923-960. Disponível em: https://portal.oa.pt/upl/%7B0ed743d5-05f2-4e82-a849-193f24d0f516%7D.pdf.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. 2023, Direito do Trabalho, Parte II, 9.ª Edição, Almedina.

projecta, de concretização, caso a caso, em função do contexto empresarial em que ocorre a prestação de trabalho, e das pessoas envolvidas.«Os limites do dever de respeito são os direitos de personalidade do trabalhador, destacando-se, pela sua possível interacção com este dever, o direito à liberdade de expressão na empresa, o direito à imagem e o direito à reserva da vida privada do trabalhador»[2], sendo que, no que se refere ao primeiro – que se evidencia face ao realce que lhe foi emprestado na sentença recorrida – há que atentar que se trata de um direito expressamente previsto no art. 14.º e no art. 37.º, da CRP, mas que, como qualquer direito fundamental, não é de exercício ilimitado, sofrendo, pois, limitação ou compressão sempre que contenda com os direitos de personalidade de terceiros, *maxime*, do empregador, ou com o normal funcionamento da empresa".

REDINHA, Maria Regina. (2010). "Redes sociais: incidência laboral – 1ª aproximação". Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, p. 34-47.

WIESE, Günther. (2012). "Internet und Meinungsfreiheit des Arbeitgebers, Arbeitnehmers und Betriebsrat". Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, pp. 1 e ss.