

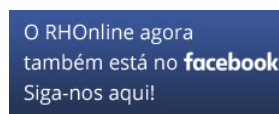


O clique dos Recursos Humanos

EM DESTAQUE

A constante conexão digital e os novos desafios das relações labo



<http://www.temacentra>


★ JURIS RH

([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/CATEGORIA/ARTIGOS/JURIS_RH/](http://www.rhonline.pt/categoria/artigos/juris_rh/)),

LEGISLAÇÃO

([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/CATEGORIA/ARTIGOS/LEGISLACAO/](http://www.rhonline.pt/categoria/artigos/legislacao/)),

TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/CATEGORIA/ARTIGOS/TECNOLOGIAS_DE_INF](http://www.rhonline.pt/categoria/artigos/tecnologias_de_inf)
A CONSTANTE CONEXÃO DIGITAL E OS NOVOS DESAFIOS DAS RELAÇÕES LABORAIS
 ([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/ARTIGOS/TECNOLOGIAS_DE_INF](http://www.rhonline.pt/artigos/tecnologias_de_inf))
CONEXAO-DIGITAL-E-OS-NOVOS-DESAFIOS-DAS-RELAÇOES-LABORAIS/)

17 Agosto, 2017



No mundo atual, as tecnologias da informação, a sua oferta e a velocidade a que evoluem, criam novos e constantes desafios às relações laborais, tal como as conhecemos.

Se por um lado, as novas tecnologias da informação comportam inegáveis vantagens no que respeita ao permanente acesso à informação e à celeridade da comunicação, facto é que esta nova realidade poderá comportar potenciais ameaças no tocante aos direitos de personalidade dos trabalhadores e, bem assim, algumas implicações no que respeita à organização dos tempos de trabalho.

Na verdade, ao dispor do empregador existem atualmente múltiplas ferramentas que, em tese, e desde que usadas de forma prudente, se revelam aptas a fazer a traçabilidade eletrónica da atividade do trabalhador, como sejam o controlo do correio eletrónico e, bem assim, do acesso dos trabalhadores às redes sociais e respetivos conteúdos.

De facto, embora se encontre estabelecido no art.º 22.º do Código do Trabalho, o princípio geral de reserva à confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de correio eletrónico de cariz pessoal e de acesso a informação de carácter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, a mesma disposição legal prevê que tal não impedirá o empregador de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente de correio eletrónico, o que, aliás, vivamente se recomenda.

De idêntica sorte, as redes sociais determinaram a criação de novos espaços que alargam a tradicional esfera de privacidade do trabalhador, adensando as dificuldades em identificar quais as mensagens e/ou publicações que merecem a tutela da confidencialidade e, de igual modo, as que podem relevar na ótica do empregador.

Com efeito, de um ponto de vista laboral e no que ao acesso do trabalhador às redes sociais respeita, a questão poderá colocar-se num duplo prisma: (i) o do acesso às redes sociais durante o tempo de trabalho e através das ferramentas de trabalho colocadas à disposição do trabalhador e (ii) o conteúdo dessas publicações, quando e se se reportarem ao empregador e/ou à relação laboral. Neste particular, a lei não veda o acesso do trabalhador às redes sociais durante a prestação de atividade e através de equipamento colocados à sua disposição pelo empregador. No entanto, competirá precisamente ao empregador estabelecer as regras de acesso dos seus trabalhadores à Internet, sendo bastante comum, e ademais recomendável, a regulamentação desta matéria por parte dos empregadores e, de igual modo, a expressa vedação de acesso por parte dos trabalhadores aos sites das redes sociais.

Quanto ao conteúdo de publicações que possam relacionar-se com o empregador ou com a relação laboral vigente entre as partes e as limitações de atuação por parte do empregador, a lei não regula especificamente esta temática. No entanto, tendo presente o princípio constitucional da reserva à intimidade da vida privada, o qual se encontra igualmente consagrado no Código do Trabalho, impõe-se analisar esta questão com bastante cautela, para o que nos socorremos da jurisprudência mais recente.

Neste sentido, numa ótica disciplinar, a jurisprudência dos tribunais superiores tem vindo a entender não ser aceitável que o empregador fique impedido de tomar em consideração publicações atentatórias do seu bom-nome, publicadas nas redes sociais e que consubstanciem a violação de deveres laborais por parte dos utilizadores relativamente a questões conexas com a prestação de trabalho, sob pena de poder ficar gravemente comprometido o normal funcionamento da empresa, bem como a sua própria reputação.

Neste particular, a jurisprudência traça uma fronteira clara entre publicações dessa natureza numa rede social e os instrumentos de comunicação privada online, como sejam os chats privados ou o correio eletrónico, entendendo que, se os segundos estão a coberto da tutela da privacidade e confidencialidade, nos moldes acima referidos, as publicações em redes sociais abertas, a que acedem inúmeros membros, com os inerentes riscos de partilha ou difusão, impressão e até afixação em locais de trabalho, não merecerão idêntica tutela, podendo, pois, ser objeto de tratamento pelo empregador para fins disciplinares.

Com efeito, tem vindo a ser entendido que as publicações em redes sociais, contendo referências ao empregador e/ou à relação laboral, atenta a sua natureza difusa, não serão confundíveis com comunicações de natureza pessoal, que têm como destinatários um número reduzido de pessoas, estando o conteúdo de tais mensagens, como referido, protegido pelo direito ao sigilo das comunicações.

A temática das tecnologias da informação impõe, contudo, que se analise uma outra questão: a do impacto que os novos meios e a "inteligência" dos equipamentos colocados à disposição dos trabalhadores, pelos empregadores, têm na sua vida privada e respetivo descanso. Efetivamente, não podemos ignorar que, no atual contexto, a fronteira entre o descanso e a necessidade (e



OPINIÃO ONLINE



O que acontece quando o trabalho já não corresponde às suas expectativas?

(<http://www.rhonline.pt/artigos/consulta-acontece-quando-o-seu-trabalho-ja-nao-corresponde-as-suas-expectativas/>)

Vamos traçar um paralelismo entre uma mudança de casa e uma mudança de c. Quando adquirimos...

(<http://www.rhonline.pt/artigos/consulta-acontece-quando-o-seu-trabalho-ja-nao-corresponde-as-suas-expectativas/>)



Queremos o futuro, nós si cheios de passado

(http://www.rhonline.pt/opiniao_online-o-futuro-nos-seres-cheios-de-passado/); Já há alguns anos li um livro que não me indiferente perante a necessidade de... (http://www.rhonline.pt/opiniao_online-o-futuro-nos-seres-cheios-de-passado/);



A economia a gostar de si

(http://www.rhonline.pt/opiniao_online-a-gostar-de-si-propria/)

Ninguém duvida de que há capitalistas inteligentes, até muito inteligentes, mas fogem à regra e...

(http://www.rhonline.pt/opiniao_online-a-gostar-de-si-propria/)

até, por vezes, o impulso) de prontamente responder a partir dos smartphones é cada vez mais ténue, estando a generalidade dos trabalhadores cada vez mais digitalmente conectada e, em consequência, disponível para desenvolver, ainda que remota e até inadvertidamente, a sua atividade.

E é precisamente neste contexto que se vem falando num "direito à desconexão digital", que se traduz no direito dos trabalhadores não responderem a solicitações profissionais, no caso, não terem a obrigação de atender telefonemas ou responder a e-mails fora do seu horário de trabalho.

Este novo "direito à desconexão digital", apesar de ainda não ter consagração legal em Portugal, foi já objeto de regulamentação noutros países europeus, como em França, pelo que se impõe, também por isso, que se dedique particular atenção a este tema e à sua evolução prática e legislativa.

Por: Ana Luísa Beirão, advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Tweetar

Share

24



(mailto:?
subject=A%
20constante%
20conex%
C3%
A3o%
20digital%
20e%
20os%
20novos%
20desafios%
20das%
20rela%
C3%
A7%
C3%
B5es%
20laborais&body=A%
20constante%
20conex%
C3%
A3o%
20digital%
20e%
20os%
20novos%
20desafios%
20das%
20rela%
C3%
A7%
C3%
B5es%
20laborais%
20-%
20http%
3A%
2F%
2Fwww.rhonline.pt%
2Fartigos%
2Ftecnologias_de_informacao%
2F2017%
2F08%
2F17%
2Fa-
constante-
conexao-
digital-
e-os-
novos-
desafios-
das-
relacoes-
laborais%
2F)



O parente pobre das orga portuguesas – Gestão dos Humanos

(<http://www.rhonline.pt/artigos/consult-pobre-das-organizacao-portuguesas-recursos-humanos/>)

Em Portugal, infelizmente, a realidade é aos Recursos Humanos nas organizações se encontra numa...

(<http://www.rhonline.pt/artigos/consult-pobre-das-organizacao-portuguesas-recursos-humanos/>)

EUR/USD 1.1753 -

Currently Tomorrow

26°C Céu Limpo Hig Low

forecast provided by WU WE UNI

(<http://www.wunderground.com/cgi-bin/findweather/getForecast?query=zmw:00000.1.08536&bannertypedclick>)



CADERNO ESPECIAL
([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/C](http://www.rhonline.pt/c))



(http://www.rhonline.pt/caderno_especial-junho-2017-2/)

Caderno Especial – junho 2017
(http://www.rhonline.pt/caderno_especial-junho-2017-2/)

No Caderno Especial de julho, para além habituais notícias sobre o Ensino Superior dedicamos um painel de debate à temé "Formação de Adultos e Mercado de Trabalho" onde colocamos algumas questões a várias universidades sobre o que tem sido feito âmbito da dicotomia "Oferta Formativa Empregabilidade". A não perder também artigo...

(<http://www.upageit.com/montra/educ>)

REVISTA PESSOAL
([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/C](http://www.rhonline.pt/c))

« Anterior
(<http://www.rhonline.pt/noticias/2017/08/17/edenred-lanca-questionario-food-2017/>)

Seguinte » (<http://www.rhonline.pt/noticias/2017/08/18/coaching-entra-no-mundo-academico/>)

EDENRED LANÇA QUESTIONÁRIO "FOOD 2017" ([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/NOTICIAS/2017/08/17/EDENRED-LANCA-QUESTIONARIO-FOOD-2017/](http://www.rhonline.pt/noticias/2017/08/17/edenred-lanca-questionario-food-2017/))

17 Agosto, 2017

COACHING ENTRA NO MUNDO ACADÉMICO
([HTTP://WWW.RHONLINE.PT/NOTICIAS/2017/08/18/COACHING-ENTRA-NO-MUNDO-ACADEMICO/](http://www.rhonline.pt/noticias/2017/08/18/coaching-entra-no-mundo-academico/))

18 Agosto, 2017