



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Confidencialidade de publicações em redes sociais e sua relevância disciplinar

por: **Ana Luisa Beirão**, advogada coordenadora Departamento de Direito do Trabalho SRS Advogados

O direito à reserva da intimidade sobre a vida privada, entre outros direitos de natureza pessoal, atenta a sua relevância, assume consagração constitucional. A caracterização deste direito poderá, de forma sintética, corresponder ao direito a uma esfera pessoal inviolável, onde terceiros não poderão penetrar sem a autorização do respectivo titular.

Para além da sua natureza constitucional, o direito à reserva da intimidade da vida privada assume, de igual modo, consagração legal, máxime, na legislação laboral, ou seja, está garantida ao trabalhador a reserva quanto à sua esfera pessoal, mesmo durante o exercício de funções. Corolário da salvaguarda deste direito será a garantia de confidencialidade de mensagens de correio eletrónico de natureza pessoal, as quais o empregador não poderá aceder e das quais não se poderá prevalecer no âmbito da relação laboral.

Uma outra questão, de extrema pertinência, que tem vindo a ser paulatinamente tratada pelos Tribunais é a da possibilidade de sancionamento disciplinar por força da publicação pelo trabalhador de conteúdos *online*, designadamente nas redes sociais.

Com efeito, na senda da aludida globalização das Tecnologias de Informação, não raras vezes os trabalhadores publicam nas redes sociais conteúdos atinentes à sua relação laboral e, em concreto, comentários quanto ao seu empregador. Poderá o empregador, após tomar co-

hecimento da publicação de conteúdos que encerrem uma natureza depreciativa relativamente à instituição, seus quadros diretivos ou quanto a trabalhadores que a integrem, reagir contra esse comportamento do trabalhador? Ou beneficiará o trabalhador de uma tutela de confidencialidade idêntica à das mensagens de correio eletrónico?

Antecipando a nossa resposta, diremos que, pelas razões que se explicitarão, e acompanhando recentes decisões de tribunais superiores, o empregador poderá ou deverá acionar disciplinarmente o trabalhador.

Com efeito, a doutrina distingue três esferas de privacidade: (i) a esfera de

“Está garantida ao trabalhador a reserva quanto à sua esfera pessoal, mesmo durante o exercício de funções.”

vida íntima ou da intimidade, a qual se configura como um domínio inviolável da vida do trabalhador, estando vedado o acesso a terceiros; (ii) a esfera da vida privada *tout court*, a qual se estende aos factos que cada trabalhador partilha com um núcleo limitado de pessoas e (iii) a esfera da vida pública, que já envolverá factos e suscetíveis de serem conhecidos pelos membros da comunidade ou de uma comunidade em concreto (no caso, o empregador *lato sensu*).

Orá, a publicação, de forma pública ou aberta, e cuja reprodução massiva se encontra à distância de um “click”, feita de forma livre, voluntária e esclarecida pelo trabalhador consubstancia, por si só, uma

demogação da referida esfera íntima, enquadrando-se na esfera da vida pública. Assim, caso a publicação detenha natureza ofensiva e/ou difamatória em relação ao seu empregador e chegue ao conhecimento deste, entendemos que não pode o trabalhador ignorar, ou sequer mais tarde invocar, que se trata de uma publicação de cariz privado, não podendo o seu autor beneficiar da tutela de confidencialidade de que, caso se tratasse de uma publicação de natureza privada, beneficiaria.

Tendo presente que o empregador se encontra impedido de aceder a mensagens ou comunicações de cariz pessoal do trabalhador, as quais, necessariamente, se inserirão na esfera íntima daquele, poderá o empregador aceder a publicações que este publique abertamente nas redes sociais ou socorrer-se do conhecimento das mesmas em sede disciplinar? Por um lado, devemos notar que, na vertigem de dispor de inúmeros contactos na sua conta da rede social, nessa sede designados por “amigos”, o trabalhador pode, voluntária e livremente, adicionar ou “tomar-se amigo” de colegas de trabalho, com os quais pode, inclusivamente, deter uma relação de inferioridade hierárquica. Por outro lado, as redes sociais contemplam diversos índices de privacidade, consentindo a publicidade total dos conteúdos, a sua partilha com contactos autorizados, ainda que extravasando o leque de “amigos” de que o trabalhador dispõe e, de outra sorte, a sua partilha apenas com os mencionados “amigos”.

Não obstante a análise casuística que



cada situação nos deve merecer — tarefa que a jurisprudência que se tem pronunciado sobre tipo de questões considera essencial — entendemos que a publicação de um conteúdo que possa ser ofensivo da honra e bom nome do empregador; apto a denegrir a sua imagem ou mesmo que revista natureza sigilosa de uma forma pública ou aberta não poderá ser equiparado ao comentário ou ao desabafo que o mesmo trabalhador poderia fazer num ambiente familiar ou numa tertúlia de amigos, em que o trabalhador poderia contar com a genuína discrição dos interlocutores quanto à confidencialidade destas mensagens.

Com efeito, o trabalhador frequentador das redes sociais tem de deter a consciência que a potencialidade de propagação destes conteúdos poderá ser praticamente instantânea. Para além da sua reprodução em papel, comentários feitos sobre o empregador poderão ser

facilmente partilhados, exportados ou divulgados junto de um número incalculável de outros utilizadores. Acompanhando as poucas decisões judiciais que já se pronunciaram sobre esta questão, entendemos que não poderá um trabalhador, que adota semelhante conduta, vir reclamar uma expectativa de privacidade.

Ora, chegado ao conhecimento do empregador, por via dessa difusão potencialmente massificada, a publicação pelo trabalhador de conteúdos que possam consubstanciar a violação de deveres juslaborais, entendemos haver aqui lugar à ação disciplinar, não podendo, nesta sede, ser feito o paralelo com o conteúdo de mensagens de correio eletrónico de natureza pessoal e a confidencialidade de que estas beneficiam.

Não obstante o reconhecimento da liberdade de expressão, enquanto direito reconhecido a todos os trabalhadores, o mesmo terá de ser balizado pelos

deveres de respeito, de urbanidade e probidade ou mesmo de lealdade a que os mesmos se encontram sujeitos e cuja violação poderá consubstanciar a prática de ilícitos disciplinares, os quais, dependendo da respetiva culpa e gravidade, poderão inclusivamente ser aptos a comprometer irreversivelmente a relação laboral e justificar a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

Apesar de se tratar de uma matéria ainda pouco abordada na doutrina e na jurisprudência, cuja velocidade de tratamento das questões não poderá, naturalmente, acompanhar a destreza da evolução tecnológica, cremos que o estudo aprofundado deste tema nos indicará, de forma clara, os limites da atuação dos trabalhadores e, bem assim, da possibilidade de ação disciplinar dos empregadores, em face dos comportamentos adotados. 