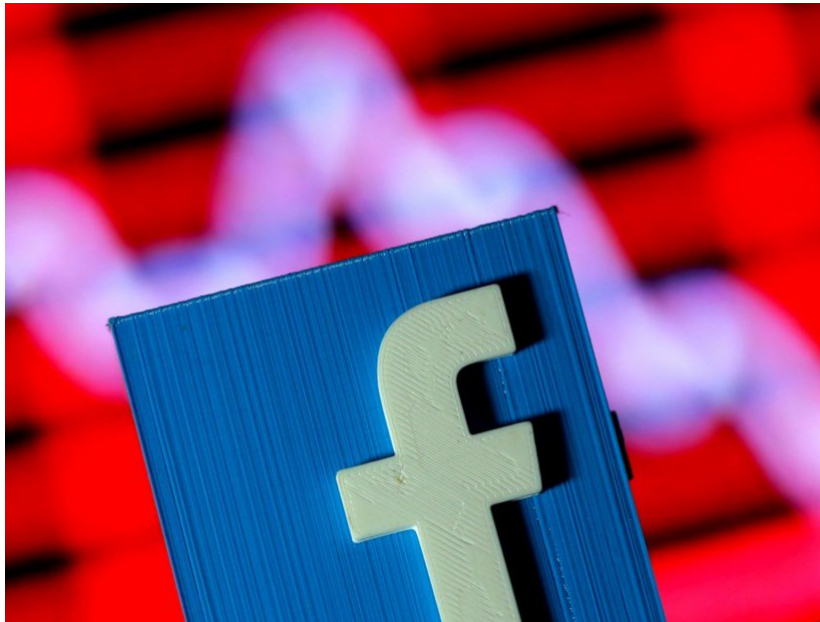


# O que faço nas redes sociais é da conta do patrão?

Contratos de trabalho com cláusulas a limitar o que fazemos na Net – há quem diga que a tendência será essa. CGTP e UGT estão contra. Não há números, mas advogados e investigadores garantem que processos disciplinares e despedimentos por causa das redes sociais não param de aumentar.

SUSANA PINHEIRO · 29 de Janeiro de 2018, 7:00



Já são vários os processos laborais julgados em Portugal por causa de publicações em redes sociais  
REUTERS/DADO RUVIC

Dois trabalhadores foram despedidos depois de terem colocado comentários “depreciativos” na página de Facebook da empresa onde trabalhavam. Um outro funcionário, que fazia *likes* na página da empresa concorrente, foi sujeito a uma sanção disciplinar. Casos deste tipo estão a aumentar, dizem advogados e investigadores em direito do trabalho.

“Há sete anos não existia nenhum caso de despedimento de trabalhadores por causa dos seus comportamentos nas redes sociais. Desde então, têm vindo a aumentar”, diz o advogado Eduardo Castro Marques.

O despedimento costuma ser a última cartada da entidade patronal quando aplica procedimentos disciplinares. Foi o que aconteceu aos dois trabalhadores do sector da construção civil que “postavam” comentários pouco favoráveis na página de Facebook da empresa onde trabalhavam, como este: “Não respeitam os direitos e os horários dos trabalhadores.” Também a avaliaram negativamente no local destinado à classificação. Foram despedidos por justa causa, mas não impugnaram o despedimento. Está em fase de inquérito um processo criminal contra ambos por ofensa à empresa.

Este não é caso único, bem longe disso. O despedimento surge quando já não há confiança e “há desgaste imediato da relação laboral entre patrão e funcionário”, refere Pedro Sousa Lobo, de outra sociedade de advogados, que também tem cada vez mais empresas a queixarem-se de situações relacionadas com a prática de crimes de difamação ou com a divulgação de dados que estão abrangidos pelo sigilo comercial ou que colocam em causa o seu bom-nome e credibilidade. Ainda assim, a maior parte das situações resolve-se por acordo e não de uma forma

“Há cada vez mais processos laborais relacionados com as redes sociais e a um nítido incremento de infracções disciplinares” relacionados com elas, diz também Nuno Cerejeira Namora, especialista em direito laboral. As chamadas “sanções conservatórias” vão da simples repreensão à suspensão de trabalho, dias de férias ou de salário.

O secretário-geral CGTP, Arménio Carlos, garante que “as intimidações e repreensões nas empresas estão a aumentar”. Sempre que pode, diz, “a empresa procura retaliar, perseguindo o trabalhador através do Facebook para depois lhe levantar um processo disciplinar, o que promove o desgaste para que se vá embora”.

A CGTP já acompanhou e resolveu alguns casos de sanções e despedimento por comportamentos nas redes sociais. Para o sindicalista, é ponto assente que as questões laborais não se tratam nas redes sociais. Resolvem-se, sim, com os delegados sindicais e sindicatos e negociam-se com a entidade patronal. “Apelamos aos trabalhadores que tenham cuidado com o que colocam nas redes sociais, que evitem comentários sobre a empresa, para que isso não constitua pretexto para lhes levantarem processos disciplinares”, diz Arménio Carlos.

### **Patrão vigiava empregadas**

Também Carlos Alves, secretário executivo e coordenador do gabinete jurídico da UGT, fala na necessidade de ter alguma cautela. “Já tivemos casos reportados por trabalhadores de situações em que são vítimas de assédio moral por colocarem determinados conteúdos no Facebook, porque a empresa entendeu que havia perda de confiança. E tiveram represálias, como ficar numa cadeira virado para a parede, o que é grave.” Para Carlos Alves, “a generalidade dos casos são excesso de zelo da parte das empresas e certos despedimentos podem ser abusivos”. Já Ana Avoila, coordenadora da Frente Comum de Sindicatos da Função Pública, não tem conhecimento de casos de processos disciplinares no sector.

As pessoas esquecem-se que estão numa rede social pública, prossegue o advogado Nuno Cerejeira Namora, e “manifestam-se de forma desadequada e prejudicial para a própria relação laboral que mantêm”, descurando “os deveres laborais que dela emanam” — deveres que não ficam suspensos quando se ausentam do emprego ou quando estão fora do seu horário de trabalho. Publicam fotografias de ambientes laborais e de colegas, exemplifica, “ou, pior, cometem crimes de difamação através destes meios”. E “costuma-se dizer que, uma vez na Internet, fica para sempre”. Facilmente são apanhadas.

Há empregados que também se queixam. Sempre que chegavam ao escritório, conta Eduardo Castro Marques, três funcionárias eram frequentemente confrontadas com comentários do patrão sobre a sua vida privada, nomeadamente sobre convívios que marcavam através do Facebook. Ficaram em pânico quando descobriram que ele as vigiava através de um programa que tinha instalado nos computadores. Interpuseram uma providência cautelar para o impedir de o usar e queixaram-se do patrão ao tribunal. Acabaram por desistir do processo, mas despediram-se alegando “desgaste psicológico”.

### **Vida privada vs. vida laboral**

Duarte Abrunhosa e Sousa, advogado e investigador do Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, estudou várias decisões dos tribunais portugueses nesta matéria. Nota que muitos trabalhadores, quando

ofendem a entidade patronal numa rede social, não pensam em <https://www.publico.pt/2018/01/29/sociedade/not...>

velocidade com que a informação se transmite. O impacto é de tal forma que se pode “tornar viral”, alerta.

No caso do funcionário que fazia *likes* na página de Facebook da concorrência e ainda partilhava os *posts* de produtos na sua página pessoal em vez dos da empresa onde trabalhava, foi-lhe aplicada uma repreensão por escrito, registada no cadastro disciplinar. A entidade patronal entendeu que, ao promover os produtos concorrentes, o seu comportamento “podia configurar uma actividade concorrencial”, afirma Eduardo Castro Marques, que tinha este caso em mãos. Para o advogado, estes casos trazem à luz do dia “um grande desafio jurídico que é saber se será ou não legítimo o empregador poder condicionar, regulamentar, exigir que haja uma adequação da vida privada do empregado nas redes sociais em função do contrato de trabalho”.

O que coloca outra questão: qual é a fronteira entre a vida privada do trabalhador e a sua vida laboral? Explica Maria Regina Rendinha, investigadora de Direito do Trabalho no CIJE: “Como se conclui pela amostra das decisões dos tribunais de Relação já existentes, a discussão em torno das redes sociais tem-se reconduzido, sobretudo, à questão de definir até que ponto actuações e comportamentos que, em princípio, seriam da esfera privada do trabalhador, podem ser tomados em conta no âmbito laboral.”

A investigadora entende que “a necessidade desta definição tornou-se ainda mais premente após o acórdão Barbulescu 2017, que demonstrou a dificuldade de estabelecer com nitidez a fronteira entre comportamentos extralaborais e comportamentos laborais”. Maria Regina Rendinha refere-se à decisão do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) de aceitar que as empresas possam aceder a correspondência privada dos funcionários, mas só no caso de estes serem previamente avisados disso. Esta decisão surgiu na sequência do recurso para aquela instância de um engenheiro romeno, Bogdan Barbulescu, que foi despedido em 2007 sob o argumento de utilizar o correio electrónico de trabalho para uso pessoal. Este engenheiro recorreu para a Grande Câmara do TEDH, depois de, em 2016, este mesmo tribunal ter considerado legítimo que a entidade patronal monitorizasse mensagens electrónicas dos seus trabalhadores enviadas durante o horário de trabalho sem o seu conhecimento.

### **De baixa e num concerto?**

E, com isto, surge outra questão premente. “Podem os comportamentos dos trabalhadores nas redes sociais vir a ter influência no seu contrato de trabalho?”, questiona Eduardo Castro Marques. Para o advogado, não será de estranhar que muitas empresas passem a incluir nos contratos individuais de trabalho cláusulas que limitem a actividade dos trabalhadores nas redes sociais e estabeleçam regras para o uso das mesmas, mesmo quando não estão a trabalhar. “Caberá aos tribunais apreciarem a validade dessas cláusulas, ou seja, se são legais ou ilegais”, afirma. A acontecer, CGTP e UGT prometem não baixar os braços por entenderem que viola a lei e condiciona a liberdade dos trabalhadores.

“É ilegal e sem qualquer sentido”, defende o secretário-geral da CGTP, Arménio Carlos, no que é secundado pelo secretário executivo da UGT, Carlos Alves, que considera a “cláusula abusiva”. O porta-voz da CGTP mostra-se preocupado porque, “a partir do momento em que for introduzida uma alínea em que o trabalhador não pode fazer comentários sobre a empresa nas redes sociais, mesmo que não sejam depreciativos, ele pode na mesma ser intimidado pela empresa”.

como sucedeu a um empregado que surgiu numa fotografia publicada nas redes sociais num concerto, quando estava de baixa médica. O empregador denunciou-o à junta médica e ele ficou sem a baixa, conta Eduardo Castro Marques. Há ainda o caso de uma ex-funcionária que, alegadamente por vingança por ter sido despedida quando a empresa decretou a extinção do seu posto de trabalho, recorreu a perfis falsos no Facebook para difamar o patrão. “Existe denúncia criminal na Polícia Judiciária e está uma acção laboral pendente.”

Eduardo Castro Marques lembra-se do seu primeiro caso, há seis anos. Foi “o primeiro ‘processo de Facebook’ em Portugal e decorreu no Tribunal de Trabalho da Maia”, relacionado com uma impugnação de despedimento. Um professor tinha publicado, no mural do Facebook, uma fotografia que tirou a outro docente, sentado em cima de uma pilha de cadernos de trabalho e com ar de enfado, folheando um deles. A directora do colégio entendeu que a fotografia, que acabaria por ser partilhada inúmeras vezes na rede social, colocava em causa a imagem que um professor do ensino secundário deve ter perante pais e alunos e conduziu um processo disciplinar que culminou com o despedimento dos dois professores. O colégio pagou-lhes depois uma indemnização compensatória.

