



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **(In)Compatibilização da imagem digital dos sujeitos da relação jurídica laboral**

Raquel da Costa Soares

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **(In)Compatibilização da imagem digital dos sujeitos da relação jurídica laboral**

Raquel da Costa Soares

Orientadora: Prof. Dra. Milena Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020

*À minha mãe, de coração,  
por ver sempre a luz em mim e me ajudar a chegar ao fundo do túnel.  
À minha avó e ao meu avô,  
por me ensinarem os valores (e tudo o que sei) da vida.  
Ao Miguel,  
por acreditar sempre na minha melhor versão e não me deixar cair.  
À Adriana,  
por ser a minha editora privada e ter um coração (e paciência) gigante.*

*Um especial agradecimento aos professores que me marcaram,  
Sem o vosso exemplo, eu não estaria aqui.  
Como não podia deixar de ser,  
a prof. Dra. Milena Rouxinol inclui-se neste elenco de ouro.*

*A mim,  
por não desistir de ser feliz.*

*“Assim, permanecem agora estes três: a fé, a esperança e o amor.  
O maior deles, porém, é o amor.”*

S. Paulo, Primeira Carta aos Coríntios,  
Capítulo 13, Versículo 13

## **Resumo**

A dissertação que se segue terá como objeto de estudo o problema da (in)compatibilização da imagem digital criada pela entidade empregadora e a imagem digital criada pelos trabalhadores que prestam o seu trabalho por conta desta. Como não podia deixar de ser, analisamos a importância desta imagem digital para as partes envolvidas, na entrada da segunda década do segundo milénio.

Atenta a dificuldade, inerente ao contrato de trabalho, de fazer uma distinção clara entre o sujeito prestador da atividade laboral e a força de trabalho por este disponibilizada, heterodeterminada pelo empregador, analisaremos os direitos de personalidade em conflito e os limites a estes reconhecidos pela doutrina e pela jurisprudência, para encontrar um modo de compatibilizar e equilibrar a proteção do trabalhador, enquanto parte mais suscetível de sair lesada na execução do contrato de trabalho, e, por outro lado, os interesses económicos da entidade empregadora, garantindo e zelando pelo direito ao bom-nome, à honra, à sua reputação e, em consequência, garantindo o normal funcionamento da empresa, a si associada.

## **Abstract**

The following dissertation is going to focus and study the problem of (in)compatibility of the digital image created by the employer and the digital image created by the employees, who provide their work on account of this. As it should be, we analyze the importance of this image for the parties involved, at the entrance of the second decade of the second millennium.

In view of the difficulty inherent in the employment contract, to make a clear distinction between the subject providing the labor activity and the work force made available by the employees, we will analyze the personality rights of both parties and the limits recognized by the doctrine and by court's decisions, in order to find a way to harmonize and balance the protection of the employee, as the most susceptible part of being injured in the execution of the employment contract, and, on the other hand, the economic interests of the employer, guaranteeing and ensuring his right to a good name, honor, reputation and, consequently, guaranteeing the normal functioning of the company.

***Palavras Chave:***

Redes sociais, contrato de trabalho, imagem digital, conflito de direitos, direitos de personalidade.

***Key Words:***

Social media, employment contract, digital image, collision of rights, personality rights.

## Índice

<b>Indicação de Leitura.....</b>	<b>9</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1. A imagem digital enquanto cartão de apresentação.....</b>	<b>11</b>
1.1. A imagem digital na atualidade .....	11
1.2. A importância para os empregadores .....	12
1.3. A importância para o trabalhador .....	13
<b>Capítulo 2. A colisão de imagens digitais dos sujeitos da relação laboral .....</b>	<b>16</b>
2.1. Os problemas em foco: o acesso e a colisão das imagens digitais .....	16
2.2. As organizações ideológicas ou de tendência .....	18
<b>Capítulo 3. As soluções encontradas no ordenamento jurídico português .....</b>	<b>20</b>
3.1. A tutela garantística conferida pelo princípio da proporcionalidade .....	20
3.2. O acesso à imagem digital do trabalhador .....	23
3.2.1. Breve menção ao regime da proteção de dados pessoais nas relações laborais .....	23
3.2.2. A expectativa de confidencialidade da imagem digital do trabalhador ....	25
3.3. Os limites resultantes do contrato de trabalho.....	29
3.3.1. O direito de conformação da aparência do trabalhador .....	29
3.3.2. O direito de crítica e de opinião do trabalhador .....	31
3.3.3. A imposição de deveres acessórios .....	34
3.4. Um eventual caminho a seguir: contributos do desenvolvimento jurisprudencial...38	
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>42</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>45</b>

## Lista de Abreviaturas

- AAFDL** - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
- Ac.** – Acórdão
- Art.** – Artigo
- Art.s** - Artigos
- CC** - Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, com as sucessivas alterações
- CEDH** - Convenção Europeia dos Direitos do Homem, assinada em Roma, a 04.11.1950, com as sucessivas alterações.
- CEJ** - Centro de Estudos Judiciários
- CNPD** - Comissão Nacional de Proteção de Dados
- CPC** - Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, com as sucessivas alterações.
- CRP** - Constituição da República Portuguesa, aprovada por Decreto de 10 de Abril de 1976, com as posteriores alterações.
- CT** - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as suas sucessivas alterações.
- DLG** - Direitos, Liberdades e Garantias
- DR** - Diário da República, disponível para consulta em <https://dre.pt/>.
- DUDH** - Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada em Paris, a 10 de dezembro de 1948.
- Ed.** - Edição
- Ex.** - Exemplo
- FDUNL** - Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa
- IRCT** - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- Lei de Execução** - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto
- N.** - Número
- P.** - Página
- PDT** - Prontuário de Direito do Trabalho
- Proc.** – Processo
- QL** – Questões Laborais
- RDES** - Revista de Direito e Estudos Sociais
- RGPD** - Regulamento Geral de Proteção de Dados (Pessoais) n.º 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016
- Ss.** - Seguintes
- STJ** - Supremo Tribunal de Justiça
- TC** - Tribunal Constitucional
- TEDH** - Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
- TIC** - Tecnologias da informação e da comunicação
- TJ** – Tribunal de Justiça (União Europeia)
- TRL** - Tribunal da Relação de Lisboa
- TRP** - Tribunal da Relação do Porto
- TST** - Tribunal Superior do Trabalho
- U.E.** – União Europeia
- Vol.** - Volume

## Indicação de Leitura

Caro leitor,

serve a presente nota de leitura para relevar determinados detalhes que podem causar alguma dúvida ou estranheza, assim garantindo, de antemão, uma leitura mais facilitada. Atente, desde já, que todos os acórdãos nacionais mencionados podem ser consultados em *www.dgsi.pt*, estando para todos eles indicados o tribunal que os profere e a respetiva data, bem como se encontra identificado o juiz relator. Esperamos que esta identificação facilite a sua consulta *online*.

Não obstante, sempre que uma decisão jurisprudencial não possa ser encontrada no *site* supramencionado, será indicada a fonte onde a consultamos, para que também o leitor o possa fazer e acompanhar os nossos comentários ou referências.

## Introdução

Importa começar por delimitar o objeto de estudo, atenta a imensidão de questões que se levantam quanto à conciliação da imagem digital dos sujeitos da relação jurídica laboral.

Desde logo, o conceito de imagem digital usado corresponderá à imagem construída com recurso a redes sociais e plataformas afim, com a interação *online*, em formato que não os *chats* privados. Não obstante poder ser afetada por conteúdos partilhados por terceiros que identifiquem o utilizador.

Quer seja pelo raio de abrangência ser superior, quer por atendermos à máxima “*aquilo que é publicado online, nunca é esquecido*”<sup>1</sup>, há uma preocupação e interesse acrescido na conciliação da imagem digital dos sujeitos da relação laboral. Isto faz com que o mundo *online* seja, na atualidade, um local propício à “agitação jurídica”<sup>2</sup>, necessitado da criação de regras próprias ou da adaptação das normas existentes.

Aproveitamos para esclarecer que, dada a amplitude temática, não será abordado o problema da vinculação imposta pelo empregador ao trabalhador, no sentido de impor uma ação *online* – por ex., obrigando-o a partilhar o *website* da empresa nas suas redes sociais pessoais. Consideramos que este estudo excede o nosso objeto de investigação. Assim, focar-nos-emos na (im)possibilidade de o empregador vincular o trabalhador a abster-se de determinadas condutas *online*, quando considerar que as mesmas estarão a colocar em crise valores e direitos seus, e, eventualmente, a possibilidade de acionar a responsabilidade disciplinar e/ou civil.

---

<sup>1</sup> Segundo COELHO MOREIRA (“A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico da utilização da Internet”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, Vol. II, p. 95), a inserção voluntária de dados pessoais, implica uma sujeição da imagem digital do utilizador ao escrutínio de todos os que tenham acesso a esta.

<sup>2</sup> Cfr. PIERRE-ALAIN GOURION e MARIA RUANO-PHILIPPEAU, *Le droit de l'internet dans l'entreprise*, LGDJ, 2003, p. 5.

# Capítulo 1

## A imagem digital enquanto cartão de apresentação

### 1.1. A imagem digital na atualidade

Longe vão os tempos em que as TIC poderiam ser designadas como “novas”. Hoje são ferramentas conhecidas e utilizadas pela população mundial, apresentando-se como meios de avanço das economias e fazendo emergir novos negócios, assentes na venda de dados pessoais.

Segundo o relatório *Digital 2020: Global Digital Overview*<sup>3</sup>, de SIMON KEMP, cerca de 4.54 bilhões de pessoas utilizam a Internet em 2020, das quais 3.8 bilhões são utilizadores das redes sociais *online*<sup>4</sup>. Se considerarmos que a população mundial atual<sup>5</sup> é de, aproximadamente, 7.778 bilhões, podemos concluir que cerca de 48,86% da população mundial tem uma imagem digital – um número que poderá ser elevado para os 58,34%, se considerarmos que todos os restante utilizadores poderão ter uma imagem digital associada, mas construída com recurso a outras plataformas que não as designadas redes sociais *online*.

A construção da imagem digital ocorreu de forma natural e crescente, para responder à necessidade de autorrepresentação num mundo novo, conhecido e utilizado por (quase) todos, quando a comunicação escrita já não era suficiente para os utilizadores. Criando uma imagem à sua semelhança, com recurso a plataformas diversas (como *websites*, *blogues* ou as redes sociais), parece-nos ser difícil encontrar, em 2020, quem seja um verdadeiro “fantasma digital”, sem qualquer dado ou informação disponibilizada que potencie a criação de um perfil *online*.

Esta tendência de utilização crescente das TIC para criação e manutenção de imagens digitais refletiu-se no emergir de um novo mercado, sustentado na obtenção e na venda de dados pessoais livremente fornecidos pelos utilizadores *online* – conforme referia, em 2018, TIM COOK<sup>6</sup>, diretor executivo da Apple, “*these stockpiles of personal*

---

<sup>3</sup> Disponível em <https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview> (consultado a 28.03.2020).

<sup>4</sup> Veja-se o decidido pelo TRL a 24.09.2014 (Jerónimo Freitas), onde é explorado o conceito de “redes sociais”, concluindo-se pela noção enquanto plataforma na qual “cada utilizador a quem a comunidade agrada convida outros, seus conhecidos, para fazer parte; seguidamente cada um destes convida outros e por aí fora, sucessivamente, formando redes cada vez maiores de pessoas que estão de alguma forma ligadas entre si”.

<sup>5</sup> Informação consultada a 15.05.2020 em <https://www.worldometers.info/br/>.

<sup>6</sup> TIM COOK, *Keynotes at the 40th International conference on data protection and privacy*, Bruxelas, disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=kVhOLkls20A> (consultado a 30.04.2020).

*data serve only to enrich the companies that collect them*". Na Europa, o RGPD foi um importante instrumento jurídico colocado ao dispor dos vários Estados-Membros para regular este mercado emergente<sup>7</sup>.

## 1.2. A importância para os empregadores

Também os empregadores integram a percentagem mundial criadora de imagens digitais, usando os meios disponibilizados *online* para aí criarem uma imagem à sua semelhança.

Certamente que nos referimos, paradigmaticamente ao empregador que seja titular de uma empresa. Com efeito, se assim não for, a imagem digital associada ao sujeito empregador será construída com um intuito predominantemente pessoal<sup>8</sup>. Pense-se, a título exemplificativo, no caso de um contrato de trabalho doméstico. Parece-nos seguro afirmar que, em princípio, a imagem digital associada à figura do empregador não terá como fim cativar um trabalhador doméstico a realizar a atividade laboral na sua residência ou a tentar estabelecer uma qualquer relação de negócios com terceiros, com quem contactará através das plataformas de que é utilizador *online*.

O mesmo já não se poderá (tão facilmente) cogitar quanto à imagem digital do empregador com uma unidade empresarial<sup>9</sup> associada - como aliás se depreende das normas do CT que refletem a "ligação dos trabalhadores à empresa e não à pessoa do empregador"<sup>10</sup>.

Esta importância acrescida da imagem digital associada a uma unidade empresarial<sup>11</sup> fundamenta-se na existência de uma necessidade de gestão que visa a maximização de resultados dos contactos realizados com terceiros e dos contratos

---

<sup>7</sup> Vide ARIEL EZRACHI e VIKTORIA H.S.E. ROBERTSON, "Competition, market power and third-party tracking", in José Rivas (ed), *World Competition Law and Economics Review*, Klumer Law International, 2019, Vol. 42, Issue 1, p. 5 a 20.

<sup>8</sup> Breve apontamento para alusão aos influenciadores digitais que assumem, cada vez mais, o papel de empregadores. Apesar de pessoas singulares, uma colisão com um conteúdo integrante da sua imagem com a de um trabalhador poderá causar danos elevados, quer na sua imagem, como na sua reputação. Para obter uma tutela jurídico-legal mais adequada a esta atividade profissional, é frequente que estes se constituam sócios/acionistas de uma pessoa coletiva, figurando essa nos contratos de trabalho celebrados, mas, mesmo quando não o sejam, consideramos que, para efeitos dos problemas aqui abordados, teremos de os equiparar à figura do empregador assumida por uma pessoa coletiva.

<sup>9</sup> Quanto à imagem digital das associações sindicais veja-se ALEX BRYSON, RAFAEL GOMEZ e PAUL WILLMAN, "Online social networking and trade union membership: what the Facebook phenomenon truly means for labor organizers", *Labor History*, 2010, n.º 1, vol. 51, p. 41 ss.

<sup>10</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 6ª ed., p. 227.

<sup>11</sup> LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2014, 2ª ed., p.81 e ss., também MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.*, p. 586.

celebrados. Um dos seus principais focos de estratégia deverá ser o da publicitação da sua imagem, difundindo a sua atuação e fomentando o contacto com (potenciais) clientes.

Hoje, a Internet é o meio privilegiado para atingir esse fim, permitindo a divulgação e a troca de informações, à fácil e rápida distância de um *click*. Usando este meio, as empresas constroem uma imagem digital apelativa e direcionada aos interesses manifestados pelo seu público-alvo, tornando-se um dos cartões de visita destas<sup>12</sup>. Não é de estranhar que a imagem digital criada pelas empresas se assuma como uma representação destas, que clientes e fornecedores investigam para depositar a sua confiança<sup>13</sup>, com um peso fundamental no volume de negócios.

Nesse sentido, qualquer ato que possa prejudicar essa imagem do empregador poderá causar danos irreparáveis, de difícil quantificação, não só a curto, como a longo prazo.

### 1.3. A importância para o trabalhador

O uso das TIC na relação laboral permite um facilitismo no acesso a informações que podem auxiliar o desempenho da atividade pelo trabalhador, mas também potenciar a comunicação e o contacto entre os sujeitos laborais – o que coloca algumas novas questões quando exacerbam os limites impostos pelo CT<sup>14</sup>, fazendo com que o trabalho “quase se confunda com a nossa própria vida”<sup>15</sup>.

Esta comunicação coloca em crise diversos direitos integrantes da esfera jurídica do trabalhador, pelo que convém recordar que o trabalhador mantém o seu estatuto de

---

<sup>12</sup> Como menciona COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, Vol. II, p. 16, “estas novas tecnologias, sobretudo a Internet, alteraram a paisagem empresarial, tornando-a mais competitiva”.

<sup>13</sup> Vide COELHO MOREIRA, em “A privacidade dos trabalhadores e o controlo ...”, *ob. cit.*, p.87, “a internet está a mudar a própria prática do Direito, constituindo um meio de comunicação muito frequente e cada vez mais utilizado nas relações entre empregadores e trabalhadores e entre estes e os seus clientes ou terceiros, na medida em que facilita as comunicações ao poupar tempo e custos”.

<sup>14</sup> No que concerne à conciliação da vida profissional e da vida pessoal e familiar, com o aparecimento das TIC, surge o estudo de um novo direito na esfera jurídica do trabalhador: o direito à desconexão. Vide SARMENTO E CASTRO, “Novas tecnologias e relação laboral – alguns problemas: o tratamento de dados pessoais, novo regulamento geral de proteção de dados e direito à desconexão”, *Revista do CEJ*, 2018 - I, p. 275 e 276, COELHO MOREIRA, “Novas Tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2016, p.215, LIBERAL FERNANDES, “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, *QL*, Almedina, Coimbra, n.º 50, 2017, p.1, sem esquecer o contributo de SOUTO MAIOR, “Do direito à desconexão do trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, n.º 23, 2003, entre outros relevantes neste tema.

<sup>15</sup> TÚLIO VIANA, autor do prefácio de João Leal Amado, *Trabalhar e Amar*, GestLegal, Lisboa, 2019, p. 14.

cidadão<sup>16</sup>, mesmo quando coloca a sua força de trabalho sob a subordinação jurídica do empregador. O legislador terá pretendido reforçar tal ideia ao consagrar expressamente um elenco de direitos de personalidade no CT, desde 2003, salientando que o trabalhador continua a ser 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 presta a sua atividade”<sup>17</sup>.

Assim, não é de estranhar que os trabalhadores também criem uma imagem digital. Veja-se o especial recurso ao *Instagram* como ex.: em 2018, no estudo realizado pelo grupo Marktest (*Os portugueses e as redes sociais 2018*)<sup>18</sup>, no qual foram entrevistadas cerca de 861 pessoas, mais de 59.7% dos entrevistados diziam ter inscrição ativa, comprovando o peso único desta rede social enquanto plataforma de criação de uma imagem digital.

É fácil perceber os motivos atrativos desta tendência quando refletimos sobre a necessidade de os cidadãos criarem uma imagem *à sua semelhança*, extravasando a mera comunicação<sup>19</sup>. O poder de (quase) total controlo sobre a sua imagem permite satisfazer a necessidade de auto validação<sup>20</sup> dos utilizadores, pois é possível determinar não só *quem vê*, mas *o que vê* e quais as informações da sua vida pessoal e profissional que são conhecidas pelos demais utilizadores (e pelos não utilizadores) do mundo digital, o que já não é possível de fazer com a imagem presencial.

Não obstante, o risco que muitos dos criadores de uma imagem digital parecem (querer) continuar a ignorar pode ser resumido no brocado “o mundo *online* nunca esquece”, já que, mesmo que o conteúdo seja eliminado, nada impede que terceiros tenham visto, tirado *print*, guardado uma cópia nos seus dispositivos eletrónicos, etc. O

---

<sup>16</sup> Como relembra LEAL AMADO, *Trabalhar e Amar, ob. cit.*, p. 19, “o trabalhador, antes e mais do que trabalhador, é um ser humano, é uma pessoa”. Vide JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 265 e 266, onde se lê “não existe, por um lado, o trabalhador e, por outro, o cidadão, mas antes a pessoa que é simultaneamente cidadão e trabalhador subordinado”; também REGINA REDINHA, “Os direitos de personalidade no CT: atualidade e oportunidade da sua inclusão”, *A reforma do CT, CEJ - IGT*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 161, se debruça sobre esta questão, escrevendo que “homens e mulheres, no tempo e local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos atributos jurídicos da sua humanidade”.

<sup>17</sup> ROMANO MARTINEZ (*coord*) et alii, *ob. cit.*, p. 85 e 86.

<sup>18</sup> Disponível em <https://www.marktest.com/wap/a/grp/p~96.aspx>.

<sup>19</sup> THIBAUT ARANDA, “El Derecho español”, *Tecnología informática y privacidad de los trabajadores*, Thomson Aranzadi, 2003, p.60, onde se pode ler que a internet se assumiu como um meio de comunicação preferencial dos trabalhadores, servindo para comunicar não só com os seus pares, como também com os seus representantes sindicais e ainda constituindo-se como um forte aliado nas relações do trabalhador com a entidade empregadora.

<sup>20</sup> Como refere DALE CARNEGIE, *Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas*, Lua de Papel, Lisboa, 2020, 18ª Ed., p. 71, a “autoexpressão é uma necessidade dominante da natureza humana”.

direito ao arrependimento *online* pode ser muito mais difícil de colocar em prática, do que o esperado<sup>21</sup>.

Outra desvantagem desta imagem é a da descontextualização dos dados e informações que a integram<sup>22</sup>. Se refletirmos no facto de o conteúdo em causa não vir acompanhado do tom certo e do momento único em que deverá ser visualizado, fácil é de deduzir que possam surgir erros de interpretação.

---

<sup>21</sup> Vide MOTA PINTO, “O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, 1993, n.º 69, p. 194, “o que se murmura dentro de casa será proclamado aos quatro ventos”.

<sup>22</sup> Como alertado por COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...”, *ob. cit.*, p.14.

## Capítulo 2

### A colisão de imagens digitais dos sujeitos da relação laboral

#### 2.1. Os problemas em foco: o acesso e a colisão das imagens digitais

Os problemas que aqui colocamos não são novos na sua génese<sup>23</sup>, sendo manifestações na realidade digital dos que já surgiam *offline*, em virtude da tendencial oposição entre os interesses dos sujeitos da relação laboral<sup>24</sup> – naturalmente, na esfera jurídica do empregador imperam interesses económicos, usualmente com os olhos postos na maximização dos lucros, que, na esfera jurídica do trabalhador, se confrontam com preocupações relacionadas com a satisfação e realização profissional e a conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar<sup>25</sup>. Estes problemas surgem pelo facto de as imagens digitais, associadas a cada um destes sujeitos, refletirem esses interesses distintos.

O vínculo de subordinação jurídica inerente a um contrato de trabalho pauta a conduta do trabalhador no tempo e no local de trabalho, mas é hoje certo que deve ser realizado um raciocínio casuístico para determinar se uma conduta extralaboral terá relevância disciplinar quando se considere que os bens jurídicos tutelados na esfera do empregador foram afetados. Este problema assume contornos particulares quando nos referimos à colisão de imagens digitais destes intervenientes. Contornos que se adensam quando o trabalhador integra na sua imagem digital elementos de cariz profissional, em específico utilizando plataformas criadas para publicitar dados relativos à sua formação, experiência laboral e demonstração de *know how* para desenvolver determinadas funções<sup>26</sup> – por ex., o *LinkedIn*.

A harmonização de imagens digitais representa uma necessidade premente para ambos os sujeitos, pois se para o empregador é essencial garantir que os fins da criação da sua não estão a ser colocados em causa (o que acontecerá se o seu direito à honra, ao bom nome, à imagem e à reputação forem afetados), para o trabalhador é importante

---

<sup>23</sup> Como preconizado por COELHO MOREIRA (“Novas Tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 223), este problema, associado à revolução digital, não é só um desafio do futuro, mas “se transformou já num “velho companheiro de jornada” do Direito do Trabalho.

<sup>24</sup> O conflito de imagens das empresas e dos seus trabalhadores encontra-se estudado pela doutrina e pela jurisprudência, quanto ao mundo *offline*, daí ser importante o apreciar *online*.

<sup>25</sup> O legislador preocupado com esta temática, na alínea b) do n.º 1 do art. 59º (CRP), destaca a importância de o trabalhador ter disponibilidade adequada à “realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”, o que deve ser observado mesmo no âmbito de uma relação pautada pela subordinação jurídica.

<sup>26</sup> Vide, COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...”, *ob. cit.*, p. 47.

salvaguardar a sua vida pessoal, sem que a sua esfera profissional sacrifique e anule qualquer expressão da sua personalidade. Para ambos, estará em causa o cumprimento dos deveres emergentes do contrato de trabalho que celebraram (ou que celebrarão), sendo essencial a referida conciliação para criar/manter a relação estreita de confiança e interesse que a este vínculo subjaz.

A solução para este conflito de imagens digitais poderá ser conseguida através de uma conciliação prática dos direitos de personalidade aplicáveis à imagem digital de cada um dos sujeitos da relação laboral, previstos na CRP, no CC e no CT – em concreto, uma compatibilização do direito à liberdade de expressão, do livre desenvolvimento da personalidade, do direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada na esfera jurídica do trabalhador e, por outro lado, o direito à iniciativa económica<sup>27</sup>, à salvaguarda de interesses de gestão e planeamento organizacional, ao direito à honra, ao bom nome e à reputação e credibilidade presentes na esfera jurídica do empregador.

Para percebermos qual a forma de pormos termo a esta incompatibilidade, precisamos de apreciar e solucionar um outro problema colocado *a priori*: o problema do acesso pelo empregador à imagem digital construída pelo trabalhador. A utilização pelo empregador dos dados assim obtidos não é uma novidade, como refere COELHO MOREIRA<sup>28</sup>, sendo comum ser realizado um *background check*, com o intuito de selecionar os trabalhadores com base nas informações obtidas<sup>29</sup>. Todavia, esse acesso deve respeitar os direitos de personalidade do trabalhador. As soluções serão encontradas também com recurso ao RGPD e à Lei de Execução, que vieram oferecer importantes contributos para a limitação do acesso e do tratamento de dados pessoais dos cidadãos. Serão ainda determinantes as normas e princípios subjacentes à conciliação da vida pessoal com a vida profissional e a reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores.

Este estudo focar-se-á em duas questões levantadas pela incompatibilidade dos conteúdos integrantes das imagens digitais: poderá o empregador aceder aos conteúdos integrantes da imagem digital do trabalhador? (em caso de resposta afirmativa, em que

---

<sup>27</sup>Cfr. JOÃO CATARINO, “A liberdade de gestão e o planeamento fiscal internacional”, *Lições de Fiscalidade*, Coord. João Ricardo Catarino e Vasco Branco Guimarães, Almedina, 2015, p.87.

<sup>28</sup> COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...”, *ob. cit.*, p. 17.

<sup>29</sup> GINA GINOVA, “No place to play: current employee privacy rights in social networking sites”, *Business communication quarterly*, 2009, p. 98, também IRENE RIBEIRO, “As redes sociais como ligação ao mercado de trabalho”, *Meintegra - Newsletter*, 2011, n.º 6, p. 4 e SHERRY ROBERTS e TERRY ROACH, “Social networking web sites and human resource personnel: suggestions for job searches”, *Business communication quarterly*, 2009, p.112.

moldes?); nos casos de admissibilidade desta prova, a ser usada em processo disciplinar, poderá o empregador sancionar o trabalhador e, se necessário, restringir o seu direito a uma imagem digital? (em caso afirmativo, quais os limites aplicáveis?).

Para solucionar teoricamente estas questões importa termos em conta duas dimensões dos conteúdos integrantes da imagem digital do trabalhador: por um lado, se essa imagem choca voluntariamente com a do empregador, colocando em crise a construção digital realizada por este último; por outro prisma, as situações em que a colisão de imagens digitais não reveste cariz intencional, provindo a incompatibilidade da adoção de um comportamento negligente ou descuidado de um dos sujeitos laborais que, em consequência, causa uma ofensa na esfera jurídica da contraparte.

## 2.2. As organizações ideológicas ou de tendência

A colisão de conteúdos integrantes da imagem digital dos sujeitos da relação laboral ocorre também – se não principalmente – nos casos em que o empregador explora uma empresa ideológica ou de tendência<sup>30</sup> a si associada. Em suma<sup>31</sup>, estas entidades possuem um fim com uma elevada carga valorativa ou ética associada (fins políticos, religiosos ou desportivos), que se repercute na prestação de trabalho ao retirar-lhe a sua natureza neutra, o que irá influenciar a seleção dos trabalhadores.

Entre nós, perante uma ausência de regulamentação legal própria, é entendimento doutrinal<sup>32</sup> que o especial grau de prossecução de um fim valorativo por estas empresas justifica uma derrogação (de algumas) das regras comuns do Direito do Trabalho, com vista à sua flexibilização e conciliação dos interesses das partes envolvidas.

Uma das vertentes que demonstra um maior desvio ocorre no exercício do poder de direção e disciplinar do empregador, que é intensificado. Como explicado por COELHO MOREIRA<sup>33</sup>, aos trabalhadores contratados por uma empresa de tendência cabe

---

<sup>30</sup> Não há uma noção uniforme nas ordens jurídicas europeias, cfr. BLAT GIMENO, *Relaciones Laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 84, TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, Studia Iuridica, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, n.º 78.

<sup>31</sup> Vide ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2003, p.439 e ss, e ainda JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 235 e ss.

<sup>32</sup> Cfr. MÁRIO PINTO, FURTADO MARTINS e NUNES DE CARVALHO, *Comentários às leis do trabalho*, Lex, 1994, Vol. I, p.31 e ainda RAQUEL REIS, *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência, que equilíbrio do ponto de vista das relações de trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p.233.

<sup>33</sup> COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador ...*, *ob. cit.*, p. 516.

“uniformizar a sua vida privada aos interesses da mesma sempre que a conduta tida na vida extralaboral seja capaz de causar reflexos negativos nesta”<sup>34</sup>.

Estes fatores, associados a uma subordinação jurídica intensa, irão fundamentar um nível de exigência e escrutínio mais elevado com a imagem digital destes trabalhadores, maximizando o número de situações em que os conteúdos integrantes desta possam colidir com a imagem digital da empresa ideológica.

Por isso, as questões que colocamos quanto ao acesso e às potenciais consequências e medidas a tomar para prevenir uma eventual situação de incompatibilidade das imagens digitais em estudo terão uma resposta própria, quando as estudamos no âmbito destas empresas.

---

<sup>34</sup> Posição acolhida no n.º 2 do art. 4º da Diretiva 2000/78, onde se pode ler que “as igrejas e outras organizações públicas ou privadas cuja ética é baseada na religião ou nas convicções (...) podem, por conseguinte, exigir das pessoas que para elas trabalham uma atitude de boa-fé e de lealdade perante a ética da organização”. Este grau de exigência admissível nas organizações ideológicas fez com que o legislador português desqualificasse o caráter discriminatório dos atos praticados a esse título, nos termos do n.º 2 do art. 25º CT.

## Capítulo 3

### As soluções encontradas pelo ordenamento jurídico português

#### 3.1. A tutela garantística conferida pelo princípio da proporcionalidade

O problema em foco implica necessariamente uma colisão entre os direitos de personalidade pertencentes à esfera jurídica de ambos os outorgantes de um contrato de trabalho. Parece-nos, pois, que a compreensão das soluções que permitirão uma harmonização dos mesmos sairá beneficiada se começarmos este estudo pelo “vértice da pirâmide normativa (...) do que [por] um outro situado na mesma coordenada longitudinal que o objeto a captar”<sup>35</sup>, isto é, pelo estudo das normas constitucionais aplicáveis - em concreto, por uma análise da tutela conferida pelo princípio da proporcionalidade (art. 18.º CRP e art. 335.º CC). Deste modo, centrar-nos-emos na articulação dos principais direitos de personalidade em conflito, definindo através do princípio da proporcionalidade em que moldes a sua harmonização e compatibilização será possível de realizar, para que, possamos dissecar os limites inerentes a cada um deles, individualmente considerados, e as balizas resultantes da tutela conferida pelo CT. Como relembra GOMES CANOTILHO<sup>36</sup>, este método de ponderação só é possível, no que à restrição de direitos diz respeito, porque o resultado obtido pela ponderação imposta à luz da tutela civilista nunca poderá ser diversa da solução material que sempre se alcançará com a aplicação das normas e princípios invocados pela tutela constitucional - motivo pelo qual focaremos a análise no art. 18º CRP e não analisaremos em específico o art. 335º CC.

A propósito da importância e utilidade do princípio da proporcionalidade para a conciliação do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador com o poder exercido pelo empregador para obter o acesso e o controlo de dados pessoais daquele, disponibilizados *online*, LUÍSA NETO<sup>37</sup> refere que “a ‘morte da privacidade’ deve ser reinventada para reclamar a transparência dos procedimentos de restrição de direitos, num modelo sempre centrado no teste triplo da proporcionalidade - necessidade, adequação e proibição do excesso”. O mesmo refere GUILHERME DRAY<sup>38</sup> quando, face ao problema

---

<sup>35</sup> MILENA ROUXINOL, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, 2008, p. 89.

<sup>36</sup> GOMES CANOTILHO, “Dogmática de direitos fundamentais e direito privado”, *Estudos sobre direitos fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 191 a 215.

<sup>37</sup> ANA PRATA (coord.) *et alii*, *ob. cit.*, p. 125.

<sup>38</sup> ROMANO MARTINEZ *et alii*, *ob. cit.*, p. 92.

de compatibilização, por um lado, do direito de liberdade de expressão e de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e, por outro lado, o princípio da liberdade de gestão empresarial, que assiste às entidades empregadoras – e que se traduzem nos valores em rota de colisão quando abordamos o problema da incompatibilidade das imagens digitais de ambos –, defende que os primeiros não são absolutos, podendo ser limitados segundo requisitos de “necessidade, adequação valorativa e proporcionalidade”.

Estes três requisitos consistem no desenvolvimento doutrinal que tem vindo a ser consolidado, à luz da interpretação do n.º 2 e n.º 3 do art. 18º da CRP: a adequação – analisando se a restrição ao direito em causa é capaz de salvaguardar o interesse ou direito que visamos proteger; a necessidade – assegurando que a restrição do direito chamado à colação é o único meio capaz de salvaguardar adequadamente o interesse ou o direito em crise, que “não podiam ser obtidos por outros meios menos onerosos”<sup>39</sup>; a proibição do excesso – surgindo como um último crivo para averiguar se a restrição é feita apenas na medida e no grau necessários, assegurando que o núcleo essencial do direito restringido não é aniquilado na sua totalidade. Quanto a esta, defendemos uma posição mista, juntamente com GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA<sup>40</sup>, no sentido de que o direito em análise deve ser protegido de modo a que, após a sua restrição, não lhe seja retirado “um resto substancial do DLG, que assegure a sua utilidade constitucional”, mas sem que tal proteção invalide a necessidade de o restringir como forma de “proteção de outros bens ou direitos constitucionalmente garantidos”.

Assim, no que concerne ao nosso objeto de estudo, será possível e admissível uma restrição na imagem digital do trabalhador quando se comprove: a necessidade de restrição para salvaguardar direitos do empregador – dos quais destacamos a potencial lesão ao bom nome e à reputação deste, bem como à afetação do normal funcionamento da empresa; a adequação da restrição a realizar na imagem digital do trabalhador, ponderando a lesão que tal provocará nos seus direitos – no direito à imagem, na autoexpressão e no impacto prejudicial ao desenvolvimento da personalidade deste; que a restrição não é excessiva, sendo apenas realizada na medida do suficiente para salvaguardar o direito da entidade empregadora em causa, sem provocar um prejuízo incomensurável na esfera jurídica do trabalhador.

---

<sup>39</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, CRP Anotada, Vol. I, 4ª ed. revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, P. 387.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p.395.

Tratando-se de um conflito de direitos de personalidade e não sendo possível uma cedência recíproca dos mesmos para colocar termo ao conflito, ter-se-á de concluir que o princípio da proporcionalidade será aplicável tendo em consideração os limites extrínsecos a estes direitos, devendo prevalecer aquele que, *in casu*, se considere carenciado de uma tutela jurídica mais premente<sup>41</sup>.

Face a este triplo critério constitucional, concluímos que os direitos de personalidade integrantes da esfera jurídica do trabalhador podem ser restringidos, desde que, se comprove que o sacrifício suportado pelo trabalhador não seja superior aos danos (patrimoniais e morais) sofridos pelo empregador, quando estes sejam fundamentados, comprovadamente, na lesão causada pelo conteúdo integrante da imagem digital do trabalhador. Caso este requisito não seja cumprido, concluímos necessariamente que a restrição não se poderá realizar, sob pena de se consubstanciar como desproporcional. Ficam excluídas as situações em que o empregador pretende restringir a imagem digital do trabalhador com base em um mero aborrecimento, contrariedade ou discordância, sem existir uma lesão efetiva e comprovada na sua esfera jurídica. Nesse sentido, será considerada desproporcional a imposição de uma medida, integrada no regulamento interno de uma empresa, que vise impedir o trabalhador de construir e manter uma imagem digital, em absoluto, por ser uma restrição excessiva - mesmo tratando-se de uma organização de tendência, empregadora.

Com base neste teste, não consideramos afastada a possibilidade de o empregador, em sede de decisão no processo disciplinar, aplicar, por exemplo, uma sanção de repreensão registada<sup>42</sup> acompanhada da exigência, em sede de responsabilidade civil, de eliminação de determinado conteúdo – quando exista prova da lesão operada nos direitos do empregador<sup>43</sup>. Tal decisão não poderá ser considerada uma censura à imagem digital do trabalhador, uma vez que visa conter apenas um dano que está a ser provocado na

---

<sup>41</sup> A propósito da eficácia privada, aplicada nas relações laborais, dos direitos e liberdades previstos na CRP, vide PALMA RAMALHO, “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, Estudos em homenagem à professora doutora Isabel de Magalhães Collaço, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2002, p.403 ss.

<sup>42</sup> Note-se que esta sanção é das menos gravosas das previstas pelo CT, tendo o TST (de 11.02.2015, 7.<sup>a</sup> turma, Proc. TST-AIRR-364-78.2013.5.09.0021, disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>) decidido ser um despedimento com justa causa a cessação do contrato de trabalho fundamentada no ato de um trabalhador que integrou na sua imagem digital inúmeras críticas à empresa, usando *inclusive* figuras alusivas associadas à marca representativa da entidade empregadora.

<sup>43</sup> A este propósito, JOSÉ ABRANTES, “Contrato de trabalho e meios de vigilância da atividade do trabalhador”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p.817.

esfera jurídica da entidade empregadora, restringindo na estrita medida necessária os direitos do trabalhador.

Quando o empregador é uma empresa ideológica, as limitações da imagem digital do trabalhador, para serem consideradas válidas e implicarem o dever de obediência dos trabalhadores<sup>44</sup>, deverão ser adequadas e proporcionais à salvaguarda do fim ideológico que a empresa prossegue, cingindo-se ao estritamente necessário, como imposto em última *ratio* pelo art. 81.º do CC<sup>45</sup> e pelo princípio da proporcionalidade (18º CRP).

## **3.2. O acesso à imagem digital do trabalhador**

### **3.2.1. Breve menção ao regime da proteção de dados pessoais nas relações laborais**

O tratamento de dados pessoais em território nacional encontra-se hoje regulado pelo RGPD e concretizado na ordem jurídica nacional pela Lei de Execução.

O RGPD prevê no seu art. 88.º que os Estados-Membros adotem normas, no que a estes dados na relação laboral diz respeito, que densifiquem e concretizem as regras específicas nestes constantes<sup>46</sup>, com vista à salvaguarda dos direitos e interesses dos trabalhadores<sup>47</sup>. Lançando mão dessa possibilidade, o legislador, no art. 28.º da Lei de Execução<sup>48</sup>, criou determinados parâmetros, manifestando especificamente a sua preocupação<sup>49</sup> com a obrigação de sigilo, a cargo da entidade empregadora.

---

<sup>44</sup> Importa mencionar que a doutrina não é unânime em considerar abrangidos pelo mesmo nível de subordinação jurídica todos os trabalhadores das empresas de tendência. Para nós, esta distinção entre trabalhadores “portadores de tendência” e “neutros” não colhe, atentos na intensa carga ideológica associada a estas, não podendo falar-se em “trabalhadores neutros” mesmo quando não assumam uma posição de destaque na organização interna ou de contacto direto com o público-alvo – vide DIAS COIMBRA, “Igrejas e contratação coletiva”, *RDES*, Verbo, Coimbra, 2000, n.º 1-2, p.75 a 102.

<sup>45</sup> Como refere o TJ, “em circunstâncias muito limitadas, podem justificar-se diferenças de tratamento sempre que uma característica (...) constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional”, veja-se o disposto no Ac. de 17.04.2018, Proc. C-414/16, disponível em [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

<sup>46</sup> Como se lê no n.º 2 desta norma, articulado com o disposto no Considerando n.º 155 do RGPD, esta regulamentação pelos Estados-Membros deve sempre “salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho”, não devendo, contudo, esquecer-se de contemplar os interesses da entidade empregadora (como se depreende dos considerandos n.º 4, 6 e 10 do RGPD).

<sup>47</sup> Veja-se BRUNO MESTRE, “O RGPD, o TEDH e as relações laborais: um equilíbrio complexo”, PDT, 2018, n.º 2, p.170 ss.

<sup>48</sup> Vide COELHO MOREIRA, “Dados pessoais: breve análise do art. 28º da lei n.º 58/2019, de 08 de agosto”, QL, n.º 55, 2019, p. 41 ss.

<sup>49</sup> Preocupação expressa pela CNPD no conjunto de recomendações que, em outubro de 2002, dirigiu às empresas sobre o uso das novas tecnologias nas relações laborais - disponível em <http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/principiostrabalho.htm> (consultado a 28.02.2020).

Não obstante, importa primeiro atentar nas normas da CRP, pois destas emergem o direito à autorregulamentação informativa, decorrente da consagração do Estado de Direito democrático (art. 1.º) no qual os direitos do cidadão merecem tutela garantística efetiva (art. 2.º), com respeito pela reserva da intimidade da sua vida privada e familiar (n.º 1 do art. 26.º)<sup>50</sup> que deve ser articulada com a sua vida profissional, de modo a que seja possível alcançar a realização pessoal no trabalho (alínea b) do n.º 1 do art. 59.º). Em específico, o art. 35.º determina que todos os cidadãos deverão ter conhecimento e acesso a todos os dados informatizados (mesmo *online*) que lhes digam respeito, devendo ser informados da finalidade a que os mesmos se destinam, podendo exigir a sua correção (e eliminação, acrescentamos nós). O destinatário desta norma é não só o Estado, como as entidades públicas em geral e “as entidades privadas detentoras de ficheiros de dados pessoais”<sup>51</sup>.

Relativamente à questão do acesso pelo empregador aos dados pessoais do trabalhador, importa chamar à colação o art. 17.º do CT, que dispõe que, em regra, integrando-se estes na vida íntima ou privada do trabalhador<sup>52</sup>, não devem ser acedidos pelo empregador, exceto nos casos em que existam motivos ponderosos que justifiquem esse acesso<sup>53</sup> (por ex., a gravidez de uma trabalhadora) e apenas de forma indireta. De reforçar que, nos casos excecionais em que o referido acesso é permitido, o trabalhador deverá sempre gozar do seu poder de controlo sob os referidos dados (n.º 3), vigorando, em absoluto, o princípio da transparência. Isto significa que, nos casos em que o acesso se encontra devida e adequadamente fundamentado, sobre o empregador recairá o dever de informar<sup>54</sup> o trabalhador do leque de informações pessoais de que dispõe sobre este, garantindo o cumprimento da obrigação de sigilo sobre as mesmas.

---

<sup>50</sup> Cfr. SARMENTO E CASTRO, *Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais*, Coimbra, Almedina, 2005, p. 24 a 29. No mesmo sentido, HERMINIA CAMPUZANO TOMÉ, *Vida Privada y Datos Personales: Su Protección Jurídica Frente a la Sociedad de la Información*, Madrid, Editorial Tecnos, 2000, p. 54.

<sup>51</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *ob. cit.*, p. 557 e 558.

<sup>52</sup> O conceito utilizado pelo RGPD de “trabalhador” deverá ser o conceito densificado pelo TJ na sua jurisprudência sendo um conceito mais amplo de “trabalhador dependente”. Veja-se o disposto no Proc. C-14/09 (*Hava Genc v. Land Berlin*), de 03.07.1986, e no Proc. C-228/07 (*Petersen*), de 11.09.2008, possível consulta em <https://curia.europa.eu/>. Sobre o tema, CATARINA CARVALHO, “O conceito de ‘trabalhador subordinado’ na jurisprudência do TJ - Primeiras reflexões”, *Estudos do Instituto do Conhecimento da Abreu Advogados (org.)*, Coleção Estudos, Almedina, 2018, n.º 7.

<sup>53</sup> Vide Ac. do TC 306/93 de 25.06.2003, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>

<sup>54</sup> O direito ao conhecimento dos dados pessoais existentes em registos informáticos é o direito mais basilar inerente a este problema, daí que alguns autores já o tenham designado como *habeas data*. Cfr. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *ob. cit.*, p. 551 e MOTA PINTO, “A Limitação Voluntária do Direito à Reserva sobre a Intimidade da Vida Privada”, in *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, pp. 527 e ss.

Quanto ao fundamento do referido acesso, consideramos que este deverá comportar uma natureza profissionalizante<sup>55</sup> associada aos referidos dados pessoais, isto é, apenas podem ser acedidos e utilizados aqueles que permitam aferir a capacidade profissional do trabalhador para ocupar/permanecer num determinado posto de trabalho. Fica vedado ao empregador o acesso a informações que integrem a esfera pessoal do trabalhador, das quais não seja possível retirar qualquer conclusão relevante para a sua capacidade de desempenhar as funções que lhe são adstritas pelo contrato de trabalho (ou ao posto de trabalho a que se candidata) – como, aliás, parece resultar do n.º 3 do art. 35.º CRP.

Em concreto, parece-nos viável o acesso pelo empregador ao perfil *LinkedIn* do trabalhador, atento o carácter associado a esta plataforma, mas o mesmo não será possível presumir *per si*, sem qualquer fundamento adicional, quando se trate do acesso ao perfil do trabalhador noutra rede social tipicamente pessoal, como o *Facebook* ou o *Instagram*. Nestes últimos, será necessário que o empregador comprove que o acesso teve como fim averiguar a capacidade profissionalizante do trabalhador e que não foram tidos em consideração outros dados pessoais, cujo acesso lhe estava vedado<sup>56</sup>.

### **3.2.2. A expectativa de confidencialidade da imagem digital do trabalhador**

O acesso à imagem digital do trabalhador terá como limite o respeito pelos direitos e princípios que norteiam o nosso sistema jurídico, sendo aqui de destacar o direito ao sigilo da correspondência (art. 34.º CRP) e a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador (art. 26.º n.º 1 CRP).

Dispõe o art. 34º CRP que “o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis” (n.º 1), ou seja, nenhuma autoridade, pública ou privada, se poderá intrometer, sem mais, na vida privada do cidadão, vasculhando a sua correspondência, seja qual for o meio de comunicação utilizado - mesmo *online* (n.º 4).

Por seu turno, o art. 26.º da CRP impõe o respeito por um conjunto de valores primordiais do cidadão, entre os quais o “bom nome e reputação” e a “reserva da intimidade da vida privada e familiar” (n.º 1), devendo o legislador concretizar esta proteção, impedindo “a obtenção e utilização abusivas (...) de informações relativas às

---

<sup>55</sup> Vide COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...”, *ob. cit.*, p. 43.

<sup>56</sup> Só assim sendo possível garantir que não existe uma “perda de controlo dessas informações (...) para fins que o interessado não conhece e em relação aos quais não tem qualquer possibilidade de intervenção”, nas palavras de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (*ob.cit.*, p. 554).

pessoas e famílias” (n.º 2)<sup>57</sup>. Este dever assumiu ramificações<sup>58</sup> no art. 80.º do CC, que concretiza o âmbito dessa reserva, garantindo que este seja tão amplo quanto “a natureza do caso e a condição das pessoas” assim o impuser (n.º 2).

No âmbito da relação laboral, clarifica o art. 22.º do CT, o trabalhador “goza do direito de reserva e de confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte” (n.º 1), sem prejuízo de o empregador, com base na sua liberdade de gestão empresarial, poder estipular “regras de utilização dos meios de comunicação na empresa” (n.º 2). Por ex., o empregador poderá mover processo disciplinar ao trabalhador que viole a regra em vigor na empresa que impede o acesso ao *Facebook* durante o horário de trabalho, quando registada no sistema informático da empresa, visualizando os dados do referido acesso, na presença do trabalhador, recolhendo para efeitos probatórios o nome de utilizador destinatário, o assunto, a data e a hora do envio das mensagens em causa. Fica, pois, vedado o acesso às comunicações *online* do trabalhador quando a infração disciplinar decorreria do conteúdo da mensagem enviada e não da violação de regras<sup>59</sup>.

Assim, o direito à reserva da correspondência proíbe, por regra, o acesso à imagem digital dos trabalhadores, exceccionalmente o permitindo quanto estejam em causa fins ligados ao controlo do exercício da prestação laboral. Em absoluto fica vedado o acesso realizado com intuítos persecutórios e humilhantes, utilizando “dispositivos de escuta, armazenamento, intercepção e vigilância das mesmas”<sup>60</sup>, bem como a adoção de regras internas que visem destruir a barreira da confidencialidade da imagem digital do trabalhador, ultrapassando a proibição do acesso. Assim, como COELHO MOREIRA<sup>61</sup>, não consideramos ser admissível ao empregador solicitar a *password* das plataformas nas quais o trabalhador é usuário e que serviram de base à construção da sua imagem digital, nem tão pouco se poderá considerar admissível a exigência do empregador no sentido de

---

<sup>57</sup> Previsão esta que irá influenciar outros direitos e proibições vertidos nas normas constitucionais, como é o caso da aplicação da sanção de nulidade a todas as provas obtidas, no âmbito do processo penal, mediante intromissão abusiva na vida privada dos arguidos (art. 32.º n.º 8), bem como a proteção da privacidade durante o tratamento de dados pessoais (art. 35.º n.º 3) e ainda a impossibilidade de violação do domicílio e da correspondência, através de qualquer meio (art. 34º).

<sup>58</sup> Ramificações estas decorrentes da ordem jurídica internacional, onde o direito à reserva da intimidade da vida privada se encontra consagrado nos art.s 12.º e 17.º da DUDH, de 10 de dezembro de 1948, e ainda no art. 8.º n.º 1 e n.º 2 da CEDH.

<sup>59</sup> Vide Ac. do STJ de 05.07.2007 (Mário Pereira) e Caso *Barbulescu v. Romania*, apreciado pelo TEDH a 12.01.2016, relativo ao art. 8.º da CEDH.

<sup>60</sup> ROMANO MARTINEZ (coord.) *et alii*, *ob. cit.*, p. 118.

<sup>61</sup> COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...”, *ob. cit.*, p. 46.

lhe ser facultado o acesso à sua imagem digital - pelo que a recusa deste último não pode ser valorada.

Para que o acesso em causa seja válido (e os conteúdos possam servir de prova a um eventual processo disciplinar), será necessário que o empregador analise e processe apenas a informação que seja colocada no domínio público ou sob o qual o trabalhador não tenha criado legitimamente a expectativa de confidencialidade<sup>62</sup> – representando a possibilidade de o empregador aceder a essas informações e conformando-se com esse risco<sup>63</sup>. Teremos de distinguir dois tipos de imagens: as expostas formalmente no domínio público e aquelas cuja confidencialidade integra a convicção do trabalhador.

Para auxiliar o intérprete a realizar a delimitação entre a vida íntima, pessoal e pública, parte da doutrina<sup>64</sup> utiliza o método das “três esferas”, consistente na análise da vida de um cidadão como composto por três níveis de direitos<sup>65 66</sup>, suscetíveis de uma proteção diversa. Concretamente, a existência de uma esfera de domínio público, onde se integra a maioria dos acontecimentos da nossa vida, suscetíveis de serem conhecidos por qualquer outro cidadão, podendo ser livremente acedidos e divulgados; a concretização de uma esfera de domínio privado, integrando-se aqui os direitos que poderão ceder face a um conflito com os direitos de outros cidadãos (ou da sua entidade empregadora,

---

<sup>62</sup> Como relembra REGINA REDINHA, “Redes Sociais: incidência laboral”, *PDT*, 2010, n.º 87, p. 34, “as redes sociais são um meio de comunicação em contínua expansão (...) deixou de ser um prolongamento do recreio da escola, para ser um local de convívio, de trabalho, de comércio, de propaganda política e até da prática de atos ilícitos. A controvérsia (...) 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”.

<sup>63</sup> Vide Ac. do TRP a 08.09.2014 (Maria Costa Pinto), onde se lê “o conteúdo dos *posts* publicados nas redes sociais, além de poder ser copiado para o papel e exportado para outros sítios na internet ou para correios eletrónicos privados, se mantém online por um período indeterminado de tempo”. E, em semelhança, veja-se o decidido pelo TRL, no Ac. de 24.09.2014 (Jerónimo Freitas), onde o tribunal concluiu que, face a um *post* nas redes sociais, tendo o trabalhador integrado conteúdos na sua imagem digital que não salvaguardou devidamente a sua confidencialidade, este “não poderia, nem é credível que o tenha suposto, ter uma expectativa minimamente razoável de reserva na divulgação do conteúdo. Daí não surpreender, antes sendo o desfecho normal e previsível da conduta (...) que o resultado tenha sido o que se provou”, nomeadamente o conhecimento pelo empregador desses mesmos conteúdos e a sua utilização em sede de processo disciplinar movido contra o trabalhador.

<sup>64</sup> Veja-se, por ex., RITA CABRAL, “O direito à intimidade da vida privada (breve reflexão acerca do art. 80º do CC)”, *Estudos em memória do professor doutor Paulo Cunha*, AAFDL, Lisboa, 1989, p. 373 a 406, e ROMANO MARTINEZ, “Relações empregador-empregado”, *Direito da Sociedade da Informação*, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, p. 185 a 200.

<sup>65</sup> Como escreve MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.*, p. 556 e 557, “o direito sobre a intimidade da vida privada pode decompor-se em direitos parcelares: assim sucede, como ex., com o direito à imagem, no que esta tenha a ver com as esferas privada, secreta e íntima”.

<sup>66</sup> Veja-se, quanto ao direito de privacidade, SAMUEL D. WARREN e LOUIS D. BRANDEIS, “The right to privacy”, *Harvard Law Review*, 1890, vol. IV, n.º 5 e ainda JANUÁRIO GOMES, “O problema da salvaguarda da privacidade antes e depois do computador”, *Boletim do Ministério da Justiça*, 1982, n.º 319, bem como SUSAN BRENNER, “The privacy privilege: law Enforcement, technology and the Constitution”, *University of Florida Journal of Technology Law & Policy*, 2002, Vol. 7, n.º 2.

entendemos nós) sendo a sua proteção existente, mas de uma força relativa, face ao acesso e divulgação de informações aqui inseridas; a proteção (quase absoluta) dos direitos e comportamentos que se insiram na esfera da vida íntima do cidadão, “abrangendo a vida familiar, saúde, comportamentos sexuais e convicções políticas e religiosas”<sup>67</sup>.

No que a nós importa concretizar, em regra, diríamos que o acesso a conteúdos integráveis na esfera íntima do trabalhador se encontra vedado, não podendo o empregador escrutinar a imagem digital deste com o intuito de obter essas informações. Já quanto às informações subsumíveis na esfera privada do trabalhador – como factos relacionados com o seu domicílio e os seus hábitos de vida<sup>68</sup> –, o acesso e potencial utilização das mesmas apenas seria permitido quando esse conteúdo colocasse em crise um direito da esfera jurídica do empregador.

Quanto ao domínio público, é fulcral particularizar as situações em que o trabalhador fornece esses dados voluntariamente ao empregador, integrando-os no domínio público, não tendo este último de praticar qualquer ato conducente à sua recolha. Nestes casos, como escreve MENEZES LEITÃO<sup>69</sup> em anotação ao art. 17.º do CT, “a lei admite a limitação voluntária dos direitos de personalidade”. Do mesmo modo, será considerado domínio público quando o trabalhador não tomou as medidas necessárias e adequadas para evitar que as informações integrantes na sua imagem digital cheguem ao conhecimento de qualquer utilizador da Internet. Nestes casos<sup>70</sup>, teremos de concluir que o trabalhador dá o seu consentimento (tácito) ao empregador para a este aceder e, em consequência, tirar as ilações que pretender, nomeadamente quanto à relevância das suas condutas extralaborais para o cabal cumprimento do contrato de trabalho. Não poderá o trabalhador invocar o direito à confidencialidade destas informações para se defender, sob pena de se “constituir uma hipótese típica de abuso de direito (art. 334.º do CC)”<sup>71</sup>. Só quando essas medidas se verificarem aplicadas é que o trabalhador poderá invocar a existência da confidencialidade da sua imagem digital.

---

<sup>67</sup> MENEZES LEITÃO, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2004, 2ª ed., p. 38.

<sup>68</sup> ROMANO MARTINEZ *et alii*, *ob. cit.*, p. 105.

<sup>69</sup> MENEZES LEITÃO, *Código de Trabalho Anotado*, *ob. cit.*, p. 38.

<sup>70</sup> E o mesmo podemos estipular quanto às situações em que os trabalhadores, utilizadores de plataformas aparentemente privadas, aceitam praticamente todos os pedidos de amizade/seguir que lhes são propostos, indiscriminadamente, mesmo que feitos por outros utilizadores que desconhecem. Cfr. TRL, decisão de 24.09.2014, (Jerónimo Freitas), onde se lê “*é preciso ter presente que neste conceito cabem não só os amigos mais próximos, como também outros amigos, simples conhecidos ou até pessoas que não se conhece pessoalmente, apenas se estabelecendo alguma afinidade de interesses no âmbito da comunicação na rede social que leva a aceitá-los como ‘amigos’*”.

<sup>71</sup> GUILHERME DRAY, “Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral”, *PDT*, 2016, n.º 2, p. 121.

Podemos questionar se este método não estará ultrapassado, sendo de difícil enquadramento atual, atendendo que as informações referentes ao estado civil, *hobbies*, ou crenças ideológicas estão, muitas vezes, plasmadas nas plataformas utilizadas pelo cidadão comum, integrantes na sua imagem digital<sup>72</sup>. Recorrendo à analogia de COELHO MOREIRA<sup>73</sup>, para explicar a dificuldade de aplicação deste critério doutrinal num mundo digital de caráter misto, entendemos que “as redes sociais *online* não são um diário íntimo, mas também não constituem um álbum de fotografias exposto publicamente”, o que impede que se faça uma divisão limpa da “categoria” em que determinado conteúdo se integra. Partilhamos, ainda, o entendimento de ISA MEIRELES<sup>74</sup>, quando refere que a imagem digital do trabalhador “até pode ser privada, mas tem conexões mundiais com pessoas conhecidas, desconhecidas e com ligações à sua entidade empregadora”, o que justifica a necessidade de um olhar especial<sup>75</sup> para as informações aí obtidas.

A jurisprudência<sup>76</sup> tem feito um especial trabalho no que concerne à delimitação da reserva da vida pessoal do trabalhador *online*, tendo concluído que, *ab initio*, o trabalhador não goza da mesma confidencialidade quando se trata de sistemas informáticos de correspondência e de difusão de opiniões, comentários e conteúdos nas plataformas de redes sociais, devendo ter isso em consideração quando integra conteúdos na sua imagem digital.

### **3.3. Os limites resultantes do contrato de trabalho**

#### **3.3.1. O direito de conformação da aparência do trabalhador**

O direito à imagem<sup>77</sup> encontra-se previsto no art. 26.º CRP, enquanto meio de expressão da identidade pessoal e desenvolvimento da personalidade dos cidadãos (n.º

---

<sup>72</sup> Vide estudo realizado por JOANA VERÍSSIMO, MARIA MACIAS e SOFIA RODRIGUES, no âmbito do Mestrado em Direito da FDUNL, de 07.06.2018, intitulado “Implicações jurídicas das redes sociais na Internet: um novo conceito de privacidade?”, disponível em [www.fd.unl.pt](http://www.fd.unl.pt), onde se lê: “ao abrir-se uma conta numa rede social aceita-se “a priori” que parte da vida privada vai ser exposta (...) conseqüentemente, um perfil privado de uma rede social, não se enquadra nem totalmente na esfera privada, nem na esfera pública”.

<sup>73</sup> COELHO MOREIRA, “Até que o Facebook nos separe...”, *ob. cit.*, p. 183.

<sup>74</sup> ISA MEIRELES, “‘Eu hei de ter um Facebook’: da (in)existência de limites na utilização das redes sociais por parte dos trabalhadores”, *O Direito*, Almedina, Coimbra, 2019, ano 151.º, Vol. III, p.653.

<sup>75</sup> Como refere a autora, *ob. cit.*, p. 661, “todas as configurações do perfil e das partilhas de cada um terão, inevitavelmente, que pesar na ponderação feita na atuação de cada um”.

<sup>76</sup> Vide Ac. do TRP de 08.09.2014 (Maria Costa Pinto) e ainda Ac. do TRL de 24.09.2014 (Jerónimo Freitas).

<sup>77</sup> Como discorrido no Ac. do TC n.º 6/84, publicado no DR, II série, de 2 de maio de 1984, quando nos referimos ao direito à imagem, nestes moldes, estamos a aludir ao direito à (auto)determinação da aparência externa, incluído no direito ao livre desenvolvimento da personalidade.

1)<sup>78</sup>, constituindo-se ainda como um modo de exercício da sua liberdade de expressão (n.º 1 do art. 37º CRP), radicando ambos no princípio da dignidade humana (art. 1.º CRP). No âmbito de uma relação laboral, estas normas constitucionais limitam (total ou parcialmente) a possibilidade de o empregador fazer uso do seu poder de direção e conformação da prestação laboral para impor um vestuário específico ou emitir um conjunto de diretrizes que visem conformar a aparência dos seus trabalhadores.

Nesse sentido, os Conselheiros do TC<sup>79</sup>, quando chamados a pronunciar-se quanto à constitucionalidade de uma cláusula, constante de regulamento interno de um casino – entidade empregadora no caso –, que impunha aos trabalhadores o uso de traje específico, e que, por outro lado, impunha também que estes tivessem um especial cuidado com a “sua boa apresentação pessoal”, decidiram-se pela conformidade constitucional da mesma, quanto a ambos os deveres impostos. Como defendido, as imposições resultantes desta cláusula apesar de limitadoras da conformação da aparência dos trabalhadores, não colidem com o direito à imagem, uma vez que, este apenas “implica um mínimo de dignidade, respeitando a suscetibilidade dos outros, o seu decoro, os seus conceitos de uma certa respeitabilidade, o direito a não ser afrontada com situações que molestem na maneira de estar na vida e de conviver”. Mais do que averiguar se existe uma limitação ao direito à conformação da aparência dos trabalhadores, é relembrado que é necessário verificar se a medida imposta pelo empregador visa não só “respeitar o princípio da proporcionalidade (...) como terão essas limitações de ser adequadas, necessárias e não alheadas da relação com o fim prosseguido”. Defendemos que o mesmo se aplica à imagem digital construída pelo trabalhador, que apesar de consistir numa forma de manifestação e desenvolvimento da sua personalidade (em específico, enquanto direito de definir a sua autoexposição<sup>80</sup>) não significa que não poderá ser restringido.

De recordar que o empregador é titular de direitos de personalidade tutelados pelo art. 26.º CRP (inclusive, o direito à imagem, a par com o direito ao bom nome e à honra e reputação, a esta associada), uma vez que estes radicam no pressuposto “de que todas as atuações sociais se reconduzem à honorabilidade da cidadania”<sup>81</sup>. Pelo que se poderá falar de uma colisão do mesmo direito (à imagem) entre sujeitos distintos, cuja restrição

---

<sup>78</sup> Cfr. MOTA PINTO, *ob. cit.*, p. 500, onde o autor analisa a tutela descentralizante do direito de personalidade na CRP, que se concretiza em diversos direitos mais específicos.

<sup>79</sup> Ac. n.º 436/2000 (Tavares da Costa), disponível em [www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos](http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos).

<sup>80</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *ob. cit.*, p. 464 e 467.

<sup>81</sup> Cfr. Ac. do STJ de 21.04.2005 (Bettencourt de Faria).

será sempre reconduzida a um juízo de proporcionalidade que permita obter uma solução harmonizadora com o menor dano<sup>82</sup> produzido na esfera jurídica de ambas as partes.

No âmbito de uma relação laboral desenvolvida com uma empresa ideológica, o direito de imagem do trabalhador poderá ser mais afetado, devido a um requisito valorativo adicional. Por tudo o exposto, contratar com uma empresa de tendência implicará para o prestador da atividade subordinada uma limitação da sua liberdade de expressão, do seu direito de opinião e de crítica e da sua liberdade de escolha de vestuário e apresentação e, ainda, do seu direito à reserva da intimidade da vida privada, com o fim único de garantir que a sua conduta externa não afete os direitos e interesses subjacentes aos fins perseguidos pela empresa empregadora.

### **3.3.2. O direito de crítica e de opinião do trabalhador**

A liberdade de expressão consiste num dos principais direitos de um sujeito com personalidade jurídica (art. 37.º CRP), podendo ser manifestada também no âmbito de uma relação laboral, sob a forma do direito de crítica e opinião dos trabalhadores (art. 14.º CT).

O art. 37.º CRP, enquanto DLG, goza de aplicabilidade imediata, mesmo nas relações entre particulares, por força do disposto no art. 18.º n.º 1 CRP. Nesse sentido, o TEDH tem-se manifestado assaz protetor da liberdade de expressão<sup>83</sup>, pese embora esta comporte limitações e restrições, desde que justificadas e adequadas à proteção de outros direitos igualmente tutelados<sup>84</sup>. Posição que tem vindo a ser acolhida na nossa ordem jurídica<sup>85</sup>, embora considerando que “o âmbito normativo desta liberdade dever ser o mais extenso possível de modo a englobar opiniões, ideias, pontos de vista, convicções, críticas, tomadas de posição, juízos de valor sobre qualquer matéria ou assunto (...) quaisquer que sejam as finalidades (...) e os critérios de valoração”<sup>86</sup>, este é um direito que é suscetível de ser restringido por forma a se compatibilizar no exercício de outras liberdades ou direitos que com ele colidam, no seu exercício (como é o caso do direito à integridade moral de outro cidadão, composto pelo direito ao bom nome, à honra, à reputação, à palavra e à imagem - todos direitos pessoais, expressão da personalidade

---

<sup>82</sup> Cfr. ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, Almedina, Coimbra, 2018, 12ª ed., p. 371.

<sup>83</sup> Veja-se, por ex., Caso Almeida Azevedo contra Portugal (Queixa 43924/02), disponível em <https://www.echr.coe.int>

<sup>84</sup> Como referido no Caso Barata Monteiro Da Costa Nogueira e Patrício Pereira contra Portugal (Queixa 4035/08), disponível em <https://www.echr.coe.int>

<sup>85</sup> Ac. do STJ de 31.01.2017 (Roque Nogueira).

<sup>86</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *ob. cit.*, p.572 a 575.

desse cidadão, nos termos do art. 26º n.º1 CRP). Refira-se que o próprio texto constitucional refere a possibilidade desta liberdade ser válida e legitimamente restringida, conferindo limites ao seu exercício que, quando ultrapassados, podem originar responsabilidade penal ou contraordenacional (n.º 3 do art. 37º CRP).

No âmbito das relações laborais, é pacificamente aceite na jurisprudência<sup>87</sup> que o direito de crítica e de opinião do trabalhador comporta a possibilidade de este se manifestar, comentar e expor os seus pensamentos e opiniões sobre o funcionamento e a gestão da empresa (associada à entidade empregadora)<sup>88</sup>.

O trabalhador tem, no exercício deste direito, uma oportunidade para ser mais do que um mero colaborador passivo, externo e excluído da participação na empresa, tornando-se parte da engrenagem produtiva, contribuindo para o melhor funcionamento da empresa<sup>89</sup> (posição apoiada pelo CT, como decorre da alínea h) do n.º 1 do art. 128.º).

Neste sentido, o direito de crítica e opinião do trabalhador deve ser encarado como auxiliador do empregador, enquanto forma de atingir o verdadeiro *interesse da empresa* – que, nem sempre, coincidirá com o interesse dos sócios/acionistas da pessoa coletiva associada a esta<sup>90</sup>. Somos a considerar com JÚLIO GOMES que “o interesse da empresa representa uma especificação da boa fé, uma exigência de uma racionalidade na gestão que não se compadece com a prossecução de políticas arbitrárias e, muito menos, de vinganças pessoais”<sup>91</sup>. É, por isso, um interesse geralmente autónomo, mas não necessariamente contrário ao dos seus trabalhadores<sup>92</sup>, pois estes têm um interesse em ver a empresa manter o seu normal funcionamento, para conservarem os seus postos de trabalho.

---

<sup>87</sup> Cfr. posição do STJ no Ac. de 27.11.2018 (Fernandes da Silva) e, mais recentemente, no Ac. de 06.03.2019 (António Leones Dantas).

<sup>88</sup> Se o trabalhador manifestar o seu descontentamento, de forma ponderada e pacífica, quanto ao funcionamento e modos de gestão da empresa, a aplicação de uma sanção disciplinar será abusiva e desproporcional, nos termos do art. 331.º n.º 1 alínea a) do CT.

<sup>89</sup> Veja-se anotação de ROMANO MARTINEZ *et alii*, *ob. cit.*, p. 95, onde refere que este direito de opinião do trabalhador é também uma manifestação da tutela de dignidade do trabalhador e da sua cidadania na empresa.

<sup>90</sup> Veja-se o estudo de GÉRARD COUTURIER, “L’intérêt de l’entreprise”, *Écrits en l’honneur du professeur Jean Savatier*, PUF, 1992, p. 144, onde o autor indaga sobre os efeitos da existência de um interesse empresarial autónomo como limitação à atuação dos responsáveis pela gestão/administração da unidade empresarial.

<sup>91</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, Vol. I, p. 806 e 807.

<sup>92</sup> Apesar de vozes dissonantes na doutrina, partilhamos a posição de MATTIA PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, p. 88, quando afirma que “o trabalhador, precisamente porque é pessoa, não pode permanecer estranho ao modo como a sua atividade é utilizada e acaba, assim, por ter interesses que não são comuns ao do empregador, mas estão em contacto com os deste”.

Não podemos deixar de lembrar que este direito implica a possibilidade de discordância quanto ao modo como a empresa deverá funcionar e organizar-se. Mas, em última *ratio*, caberá ao empregador a responsabilidade de garantir que esta funciona normalmente, prosperando no mercado e continuando a laborar<sup>93</sup>. Assim, é fácil de compreender que este fundamento justifique que se aponte como limite ao exercício do direito de opinião e de crítica do trabalhador a divulgação pública do seu descontentamento, quando este é realizado com recurso a expressões que tornam patentes o despeito pessoal, a deslealdade e a ofensa do empregador. Pretende-se, com esta restrição, evitar situações em que o trabalhador, mais do que tecer uma imagem negativa da sua entidade patronal, coloque em crise o normal funcionamento da empresa a esta associada e fira os seus direitos de personalidade.

Torna-se, por isto, imperativo articular o direito de opinião e de crítica do trabalhador com a liberdade de gestão da empresa e os direitos de personalidade do empregador, compreendendo a liberdade de expressão como um direito que não é absoluto e que, por vezes, deve ceder. Em suma, podemos considerar como sendo um primeiro limite ao direito de crítica e de opinião, não o ambiente em que o trabalhador se insere (pois, poderá tecer as suas considerações quando esteja dentro ou fora das instalações<sup>94</sup>), mas o respeito pelos direitos de personalidade da sua entidade empregadora<sup>95</sup>.

No âmbito de uma relação laboral com uma organização de tendência, esta articulação poderá ser um pouco mais complexa, implicando uma análise mais rigorosa dos estreitos limites da liberdade de expressão concedidos aos trabalhadores. Concordamos com RAQUEL REIS<sup>96</sup> e JÚLIO GOMES<sup>97</sup> quando afirmam que, desde a fase do recrutamento, o trabalhador de uma empresa ideológica está sujeito a uma tutela

---

<sup>93</sup> Vide JOSÉ ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p.186.

<sup>94</sup> Acrescentando JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 272 a 287, que antes de tecer considerações a terceiros quanto à organização e funcionamento da sua entidade empregadora, deverá o trabalhador esgotar os meios internos da empresa.

<sup>95</sup> Como decidido pelo TEDH, em dezembro de 2009, no âmbito do caso *Aguilera Jiminez and Others v. Espanha*, não obstante a consagração desta liberdade como um dos pilares de uma democracia, deverão ser consagrados limites à liberdade de expressão dos trabalhadores, mesmo que isso implique uma restrição ao desenvolvimento da personalidade destes, limitando-os sempre que o seu exercício, por ex. quando contenha expressões vexatórias, coloque em causa direitos de personalidade da entidade empregadora e, eventualmente, de outros trabalhadores. Para que essa restrição possa ocorrer, é necessário que o tribunal nacional averigue se a restrição é “*proportionate to the legitimate aims pursued and whether the reasons adduced by the national authorities applied standards which were in conformity with the principles embodied in article 10*”. Decisão disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

<sup>96</sup> RAQUEL REIS, *ob. cit.*, p. 228.

<sup>97</sup> JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p.236.

diminuída dos seus direitos de personalidade - podendo ser questionado e eliminado deste com base nas respostas que der quanto às suas preferências relacionadas com o fim valorativo a perseguir. Impedir esta restrição à liberdade de expressão seria impossibilitar as entidades empregadoras de conformar a sua organização e gestão, de modo a direcionar o recrutamento/contratação para trabalhadores que partilhem dos mesmos valores (aqui, fundamentais) que permitam a difusão da imagem, reputação e bom nome que a empresa pretende obter e manter.

### 3.3.3. A imposição de deveres acessórios

A celebração de um contrato de trabalho acarreta o obrigatório cumprimento de deveres acessórios à prestação da atividade laboral pelo trabalhador. Desse cumprimento resultam contributos essenciais para a compatibilização das imagens digitais dos sujeitos da relação laboral.

Um dos deveres acessórios (autónomos<sup>98</sup>) que importa tratarmos é o dever de proteção face à pessoa do empregador e terceiros, concretizado na obrigação imposta ao trabalhador de tratar estes sujeitos com respeito, urbanidade e probidade (alínea a) do n.º 1 do art. 128.º CT). No que concerne ao conflito de imagens digitais, podemos problematizar o cumprimento pelo trabalhador deste dever<sup>99</sup>, na medida em que, por ex., o comportamento digital de um trabalhador de um hotel de luxo não poderá ser o mesmo que será exigido a um mesmo trabalhador que preste as suas funções numa pensão mais modesta<sup>100</sup>.

Um outro dever resultante da execução de um contrato de trabalho que assume particular relevância nestes casos é o dever de lealdade. Este é abordado no CT em duas aceções: o dever de lealdade em sentido restrito (diz respeito apenas ao dever imposto ao

---

<sup>98</sup> Distinção feita por HERSCHEL, sustentada por PALMA RAMALHO (*Tratado de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, Parte I, 7.ª ed., p. 434 ss.), entre os deveres acessórios impostos ao trabalhador que sejam integrantes da prestação da atividade daqueles que são autónomos desta. Enquanto os primeiros apenas se aplicam nos momentos em que o trabalhador se encontra adstrito para exercer as suas funções - como é o caso, por ex., do dever de assiduidade e da pontualidade -, em sentido diverso, os deveres acessórios autónomos mantêm-se enquanto o contrato de trabalho vigorar, mesmo quando este se encontra suspenso (por ex., o dever de lealdade).

<sup>99</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, ob. cit., p.283.

<sup>100</sup> Se, neste último local, se poderá permitir uma menor exigência no que concerne ao cumprimento dos deveres de urbanidade e probidade pelo trabalhador, potencialmente admitindo-se um trato mais descontraído *online* e uma comunicação mais informal, o mesmo, de certo, não deverá ocorrer no exercício de funções num hotel de luxo, em que o contacto *online* com clientes deverá ser mais formal, podendo-se exigir do trabalhador que mantenha uma imagem digital mais discreta, cordial e que não colida com a honra, o bom nome e, dir-se-ia, o nível de sofisticação que o hotel pretende transmitir à sua clientela, nomeadamente através da sua própria imagem digital.

trabalhador de não concorrer com o empregador e ao de guardar sigilo sobre os métodos de organização, de produção ou dos negócios da entidade patronal) e o dever de lealdade numa aceção ampla, baseando a vinculação da atuação do trabalhador no princípio da boa-fé (art. 126.º CT), garantindo que a relação de confiança se mantém inabalável, desde o momento em que o trabalhador integra o processo de recrutamento.

Quando analisamos uma situação de potencial conflito de imagens digitais dos sujeitos da relação jurídico-laboral, estaremos a focar-nos numa potencial violação do dever de lealdade em sentido amplo. Este, quando caracterizado à luz de uma conceção comunitário-pessoal<sup>101</sup> da relação laboral implica um desdobramento em dois tipos de obrigações. Para o trabalhador, o dever de lealdade, impõe a necessidade de perseguir o mesmo fim que o empregador e de tomar como seus os objetivos da empresa onde (e para quem) presta a sua atividade - uma vez que, a empresa é percecionada como uma célula de um organismo maior, que é a sociedade<sup>102</sup> –, ou seja, não basta que se limite a abster-se da prática de atos e comportamentos que coloquem em crise os interesses e as expectativas da contraparte, impondo-se um dever de trabalhar ativamente para obter níveis de produtividade acrescidos. Em contrapartida, para o empregador o dever de lealdade consiste no cumprimento de um dever de cuidado para com os seus trabalhadores, zelando pela integridade física destes e garantindo o seu bem-estar. Para DENECKE<sup>103</sup> é com base na existência de um dever de lealdade, composto por esta dupla obrigação, que se justifica a manutenção da relação laboral quando alguma das prestações principais falha, não se verificando a relação sinalagmática perfeita estabelecida entre a retribuição e a prestação da atividade laboral - por ex. quando o trabalhador adoece, ficando temporariamente impossibilitado de prestar a atividade contratada, mantém-se o dever do empregador pagar-lhe a retribuição mensal.

A recusa das teorias comunitário-pessoais (com base em diversas críticas<sup>104</sup>), em prol das conceções obrigacionais da relação laboral, fez com que o núcleo essencial desta relação jurídica voltasse a assentar no binómio patrimonial (sinalagma imperfeito ou impuro de prestação de trabalho e de dever de retribuição) e que o dever de lealdade fosse

---

<sup>101</sup> PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática...*, ob. cit., p.280.

<sup>102</sup> Como refere parte da doutrina, o organismo empresarial é um meio dos trabalhadores exercerem a sua contribuição para a sociedade, ao mesmo tempo que garantem as suas necessidades individuais e familiares de subsistência. Trabalhadores e empregador compartilham assim os mesmos objetivos, fazendo da unidade empresarial uma comunidade de trabalho, pese embora a relação hierárquica que torna os deveres e direitos desiguais entre as partes envolvidas.

<sup>103</sup> DENECKE, *Das wesen des lohnes nach dem academie-entwurf eines arbeitsverhaltnisgesetzes und die praktischen folgerungen daraus*, DAR, 1938, p.191.

<sup>104</sup> PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática...*, ob. cit., p. 468 a 479.

percecionado segundo uma perspectiva civilística. Isto significa que, após a década de 70 do século passado, desloca-se o foco de atenção da pessoa do trabalhador para a atividade prestada, percecionando-se o dever de lealdade como uma consequência do princípio da boa-fé, cujas especificidades decorrem unicamente da imposição de um dever de pagamento de retribuição e do cumprimento do contrato<sup>105</sup>.

Esta perspectiva do dever de lealdade influenciou a redação do (atual) n.º 2 do art. 126.º CT<sup>106</sup> que enquadra esta relação como sendo moldada pela boa-fé de ambas as partes: o empregador encontra-se encarregado da promoção humana, familiar, profissional e social do trabalhador, enquanto, sobre este último, recai um dever de cooperar com a entidade empregadora para que esta obtenha a maior produtividade possível, contribuindo para o normal funcionamento da empresa. Como aponta PALMA RAMALHO<sup>107</sup>, esta redação evidencia que a ideia de comunidade laboral – no sentido de ambas as partes perseguirem interesses comuns, introduzida pelas teorias comunitário-pessoais –, não foi totalmente abandonada na nossa ordem jurídica, apenas ganhando um papel acessório e complementar às prestações principais<sup>108</sup>.

Tendo em conta este enquadramento, poder-se-á questionar se o trabalhador não estará a incumprir o dever de lealdade, em sentido amplo, imposto pelo cumprimento do contrato de trabalho, quando coloca intencionalmente em crise a imagem digital construída pelo empregador. Parece-nos que a resposta só poderá ser afirmativa. O mesmo já não poderá ser afirmado se o comportamento de inclusão de um determinado conteúdo na imagem digital pelo trabalhador não o for com intenção de prejudicar, lesar ou o direcionar aos bens jurídicos pertencentes à esfera jurídica do empregador. Parece-nos que, neste último caso, a solução irá depender das circunstâncias do caso concreto, devendo ser considerados inúmeros fatores – entres os quais, os moldes em que esse choque ocorra, o tipo de conteúdos presentes na imagem digital do trabalhador que conflituem com a imagem construída pela empresa, o tipo de imagem criada por esta última, a extensão e o valor dos danos que advêm deste conflito, etc.

---

<sup>105</sup> Vide JOSÉ ABRANTES, “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 149.

<sup>106</sup> ROMANO MARTINEZ *et alii*, *ob. cit.*, p. 323.

<sup>107</sup> PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática...*, *ob. cit.*, p. 488.

<sup>108</sup> A autora refere que a ideia de personalidade do vínculo laboral não pode ser totalmente eliminada, mesmo que passando a assumir um papel menos preponderante, por sempre se ter de considerar que “as qualidades pessoais do trabalhador relevam sempre e tanto em relação a trabalhadores especializados como em relação a trabalhadores ‘indiferenciados’, porque todos eles são contratados pelas suas aptidões pessoais para a função em causa, avaliadas em comparação com as de outros candidatos”, *in Da autonomia dogmática...*, *ob. cit.*, p. 491 e 492.

Não nos parece defensável, é certo, que o empregador possa, sem nenhuma justificção adicional, invocar uma violação da boa-fé contratual e do dever de lealdade, por parte do trabalhador, quando este assuma uma imagem digital, que entre em conflito com a que foi criada pela empresa. Para o fazer, o empregador deverá iniciar um processo disciplinar, identificando detalhadamente o comportamento integrante da imagem digital do trabalhador que colide com a sua imagem digital, justificando ainda adequadamente a necessidade de interromper e cessar o conflito em causa e, só posteriormente, quando se verificar proporcional, poderá determinar a aplicação de uma sanção disciplinar, dentro do elenco previsto no n.º 1 do art. 328.º CT e, em sede própria, o responsabilizar civilmente.

O mesmo se passará com a imagem digital do trabalhador de uma empresa ideológica: será lícito que estas empresas recorram a um *background check*<sup>109</sup> digital dos seus trabalhadores, garantindo que a imagem digital que estes criaram para si não fere a imagem do empregador<sup>110</sup>. O cumprimento do dever de lealdade nestas relações laborais, imbuídas de carga ético-valorativa, implicará unicamente um maior escrutínio das condutas externas dos trabalhadores, o que tornará mais estreito (e fácil de ser quebrado) o sentimento de confiança no empregador necessário para o desempenho das funções.

O segundo parágrafo do n.º 2 do art. 4.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro, permite a empresas de tendência (igrejas ou outras organizações cuja ética seja baseada na religião ou em outras convicções) exigir dos seus trabalhadores, entre os vários requisitos profissionais, uma atitude de boa-fé e um especial dever de lealdade para com a ética da organização. Todavia, para que essas exigências sejam válidas, será necessário, como sustentado pelo TJ, no Proc. C-414/16<sup>111</sup>, que a religião ou as convicções fundamentadoras do tratamento diferenciado desempenhem um papel “essencial, legítimo e justificado no âmbito da ética da organização”<sup>112</sup> (cumprindo os requisitos do primeiro parágrafo da norma), sendo o ato restritivo e diferenciador da entidade empregadora suscetível de fiscalização jurisdicional efetiva<sup>113</sup> e que se demonstre necessário, adequado e não excessivo face ao seu fim<sup>114</sup>.

---

<sup>109</sup> COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização...”, *ob. cit.*, p. 40 e 45.

<sup>110</sup> Vide RAQUEL REIS, *ob. cit.*, p. 111, embora não se manifestando quanto á exposição digital, refere a existência de um “dever de reserva que se traduz no compromisso de respeitar tal orientação no exercício das funções acordadas e, excepcionalmente, em públicas tomadas de posição incompatíveis com a finalidade da empresa”.

<sup>111</sup> Ac. do TJ de 17.04.2018, Caso Egenberger, EU:C:2018:257, n.º 45.

<sup>112</sup> *Ibidem*, n.º 50, n.º 65 a 68.

<sup>113</sup> Ac. do TJ de 11.09.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, n.º 43.

<sup>114</sup> *Ibidem*, n.º 54.

Nestes moldes, para que uma conduta de um *trabalhador de tendência*<sup>115</sup> seja relevante para efeitos de aplicação de sanção disciplinar, o seu comportamento digital terá de se consubstanciar como uma infração atentatória da imagem (digital) do empregador, causando-lhe danos ao seu bom nome, honra ou/e reputação, assim colocando em crise a ideologia que este pretende difundir junto do seu público-alvo.

Assim, por ex., não pode uma instituição religiosa católica proibir o seu porteiro de ter uma conta no *Instagram*, sem mais. Ainda assim, em sede de responsabilidade civil, parece-nos admissível que esta solicite ao mesmo que elimine os *posts* criados por este, nessa conta, em que aparece a deturpar a imagem de Jesus, tecendo comentários inapropriados e com vista à chacota, por considerar que essa violação será atentatória dos fins éticos que a instituição prossegue, violando as diretrizes que esta difunde pelos seus fiéis, em consequência, colocando em crise a credibilidade e veracidade da mensagem que esta pretende difundir<sup>116 117</sup>.

### **3.4. Um caminho a seguir: contributos do desenvolvimento jurisprudencial**

Os tribunais têm representado um papel fulcral na (tentativa de) compatibilização das imagens digitais dos sujeitos da relação jurídica laboral, focando-se não só no conflito a dirimir, mas tentando estabelecer critérios orientadores que norteiem os aplicadores de Direito e os próprios sujeitos da relação laboral quando estas questões se colocam.

---

<sup>115</sup> Colocamos a expressão “trabalhador de tendência” em itálico para servir unicamente o propósito de demarcar o vínculo laboral assumido por um trabalhador perante uma empresa ou organização ideológica. Não partilhamos que deverá ser considerado um grau diverso de vinculação dos trabalhadores conforme a posição que estes ocupem na estrutura organizacional da empresa, não nos parecendo razoável fazer uma diferenciação entre trabalhador “de tendência” e trabalhador “neutro”, quando ambos tenham celebrado um contrato de trabalho com uma organização de tendência, tratando-se unicamente de uma intensificação do grau de subordinação jurídica quando o trabalhador desempenhe funções que pressuponham uma maior proximidade com a figura do empregador, com um necessário grau mais elevado de confiança para o desempenho das mesmas ou, ainda, quando esteja numa posição de destaque público.

<sup>116</sup> Refira-se, ainda, que isto só acontece porque o trabalhador, enquanto porteiro, assume uma posição de exposição pública e de (potencial) contacto frequente com os fiéis que se dirigem a essa instituição religiosa, sendo assim um caso em que o grau de subordinação jurídica e de conformação externa com os valores éticos da organização ideológica é mais elevado. Como referido no n.º 50 do Ac. do TJ de 11.09.2018, IR, C-68/17, uma diferença de tratamento será considerada justificada e legitimada quando o modo de exercício da atividade em causa implicar “a necessidade de assegurar uma representação credível da igreja ou da organização no exterior desta”, o que nos parece ser aplicável ao caso.

<sup>117</sup> Note-se que é necessário averiguar exatamente qual a regra interna ou o valor concreto, integrante da organização ideológica, que está a ser violado com a conduta do trabalhador, nomeadamente confirmando o seu desvirtuamento enquanto ato discriminatório em relação a todos os fatores de risco. Isto porque, como apontado pela doutrina, uma determinada política empresarial, de uma organização ideológica, poderá não constituir um ato discriminatório em razão a um fator concreto (ligado ao caráter ético associado a essa organização), mas o mesmo poderá não ser verdade em razão de um outro fator. Veja-se STEPHANIE PISKO, “(Un?)lawful religious discrimination”, *Drexel Law Review*, 2016, Vol. 9, p. 101 a 128, disponível em <https://drexel.edu/law/lawreview/issues/Archives/v9-1/pisko/>.

O Ac. do TRP, de 08.09.2014 (Maria Costa Pinto), e o Ac. do TRL, de 24.09.2014 (Jerónimo Freitas), assumem um papel de destaque pelo facto de serem os primeiros a atribuir relevância a factos praticados pelos trabalhadores *online*, integrantes da sua imagem digital, que colidiram com valores e direitos pertencentes à esfera jurídica do empregador.

Sucintamente, em ambos se discutiu a licitude do despedimento dos trabalhadores, que exerciam funções de dirigentes sindicais, com fundamento em factos obtidos com acesso às redes sociais destes. Colocavam-se dois tipos de problemas a solucionar: em primeiro lugar, a análise da tutela legal da privacidade e confidencialidade *in casu*, tendo em conta que as provas obtidas diziam respeito a comportamentos dos trabalhadores integrantes das suas imagens digitais, e, em segundo, caso estas fossem consideradas legítimas, se a ofensa de bens jurídicos protegidos na esfera jurídica da entidade empregadora justificaria a aplicação do despedimento com justa causa, à luz do art. 351º CT.

Quanto à primeira questão, em ambas as decisões, os Desembargadores consideraram que a análise dos vários elementos ligados à configuração de privacidade da rede social *Facebook*, onde os ditos conteúdos foram integrados na imagem digital dos respetivos trabalhadores, seria o fator chave para se poder concluir existir (ou não) “uma legítima expectativa de que o círculo estabelecido era privado e fechado”<sup>118</sup> e, desse modo, protegido pela tutela legal da confidencialidade da correspondência e pelo direito à reserva da intimidade da vida privada. Em ambos, o número de “amigos” na rede social utilizada e a relação pessoal (afastada ou inexistente) com o público que poderia aceder às publicações em causa também foram considerados critérios determinantes para os tribunais concluírem pela licitude do acesso aos conteúdos integrantes na imagem digital dos trabalhadores sancionados.

Graças à possibilidade de utilização dessa prova no processo disciplinar, face à segunda questão, ambos os tribunais consideraram existir indícios suficientes para demonstrar que a liberdade de expressão (em concreto, o direito de crítica e opinião) dos trabalhadores foi extravasada, causando danos na honra, no bom nome e na imagem dos respetivos empregadores. Motivo pelo qual, as Relações decidiram-se pela licitude do despedimento com justa causa, nos respetivos casos.

---

<sup>118</sup> Extraído do sumário do Ac. do TRP, de 08.09.2014, supra identificado.

Parece-nos que esta jurisprudência assumiu um papel fulcral ao, primitivamente, tecer um caminho para o acesso pelo empregador aos conteúdos integrantes na imagem digital do trabalhador<sup>119</sup> e por, num segundo momento, apreciar as provas reunidas no processo disciplinar para averiguar se o exercício da liberdade de expressão foi ou não extravasada pelos trabalhadores, não deixando de apreciar a lesão provocada nos direitos e interesses da entidade empregadora<sup>120</sup>.

Mais recentemente, o STJ, no Ac. de 27.11.2018 (Júlio Gomes), também se pronunciou quanto a estas duas questões. *In casu*, o tribunal foi confrontado com a decisão de despedimento com justa causa de um piloto comandante de uma companhia aérea com base numa publicação, integrada na imagem digital do trabalhador, em que o trabalhador, alegadamente, colocava em causa a honra e reputação da entidade empregadora (na pessoa do seu administrador, apesar de não aparecer identificado pelo nome) como reação à decisão de suspensão, tomada no âmbito de um processo disciplinar de inquérito<sup>121</sup>. Para responder à questão do acesso da referida imagem – e recolher provas passíveis de utilização em processo disciplinar –, o STJ teceu um paralelismo com uma “mesa de café eletrónica”<sup>122</sup> para explicar a facilidade com que os criadores de imagens digitais se esquecem da publicidade e escrutínio que os conteúdos integrantes das mesmas estão sujeitos. Todavia, face ao “relativamente elevado número de destinatários” do conteúdo, a expectativa de confidencialidade e de reserva do conteúdo aí integrado não poderá ser nenhuma, por isso, conclui pela classificação da imagem digital do trabalhador como pública, no que aquele conteúdo em específico diz respeito.

Quanto à segunda questão, o STJ foi categórico ao afirmar que a gravidade da sanção deveria sempre ser proporcional à gravidade da infração praticada, deixando o despedimento com justa causa apenas para uma situação que torne “prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral”. Nesse sentido, apesar de considerar que o conteúdo integrante da imagem digital do trabalhador era “grosseiro e ofensivo”, constituindo uma violação do dever de respeito e urbanidade imposto pelo

---

<sup>119</sup> No entanto, concordamos com COELHO MOREIRA (“Até que o Facebook nos separe: Análise dos acórdãos do TRP de 8 setembro de 2014 e do TRL de 24 de setembro de 2014”, PDT, n.º 1, 2016, p. 187) quando refere que os conhecimentos do utilizador também devem ser considerados para efeitos do grau de culpa do trabalhador.

<sup>120</sup> Concordamos com COELHO MOREIRA (Ibidem, p. 183) e REGINA REDINHA (“Redes Sociais: incidência laboral”, PDT, n.º 87, 2011, p.43) quando alegam estar em causa uma afetação do normal funcionamento da empresa e/ou a violação do dever de lealdade.

<sup>121</sup> Ponto 91 a 109 da matéria de facto dada como provada.

<sup>122</sup> P. 13 do Ac.

contrato de trabalho, conclui pela ilicitude do despedimento, por desproporcional. O que concordamos.

## Considerações Finais

Como demonstram os vários estudos de mercado realizados nos últimos anos, as TIC assumem hoje um papel fulcral para a sociedade mundial. Um reflexo deste impacto surge com a construção de imagens digitais.

Trabalhador e empregador utilizam esta ferramenta como forma de autoexpressão, integrando nela um conjunto de conteúdos, voluntária e intencionalmente. Essas tornam-se reflexos dos seus interesses: a imagem digital do empregador refletirá a sua necessidade de publicitar e angariar clientes, o que poderá criar atrito com a imagem *online* do trabalhador que, no exercício da sua liberdade de expressão e do desenvolvimento da sua personalidade, integrará aí conteúdos que poderão atingir o bom nome, a honra, a liberdade económica do empregador e até o normal funcionamento da empresa. Torna-se, por isso, essencial recorrer a um exercício de harmonização destas.

A primeira questão passa pela possibilidade de o empregador aceder à imagem digital do trabalhador, aí recolhendo conteúdos que possa usar válida e adequadamente em sede de processo disciplinar. Para solucioná-la, importa chamar à colação o princípio da reserva da intimidade da vida privada e o princípio da confidencialidade das comunicações (*online*) do trabalhador, depois de verificado o cumprimento dos requisitos impostos pelo RGPD e pela Lei de Execução. Destes emerge uma primeira negação do acesso; só verificados alguns pressupostos – entre os quais, o fim a atingir com o acesso (concretamente, a necessidade de averiguar a capacidade do trabalhador para desempenhar a atividade laboral) –, se permitirá, excecionalmente, que o mesmo seja realizado, sem nunca coagir o trabalhador a destruir a confidencialidade que pretende manter (o que importa, *ab initio*, uma distinção entre a imagem digital do trabalhador privada daquela que integra o domínio público).

Posteriormente, validado que seja o acesso à imagem digital e a recolha de conteúdos para efeitos de processo disciplinar movido contra o trabalhador, é fulcral proceder à conciliação dos vários direitos em causa. Para tal, são chamadas à colação as normas vertidas no n.º 1 e n.º 2 do art. 18.º CRP, assim como o art. 335.º CC. O princípio da proporcionalidade emerge, assim, como tutela garantística subsidiária capaz de definir o ponto limite à restrição dos direitos em conflito - que, de todo o modo, só poderá ser validada *in casu*.

Assim sendo, a imagem digital do trabalhador será restringida quando esse meio for necessário, por ser o único suficiente e adequado a salvaguardar os interesses do

empregador, demonstrando-se que esta coloca em causa direitos tutelados na esfera jurídica deste último. A restrição em causa, para ser proporcional, deve ser tomada em *última ratio* e comportar o menor sacrifício necessário.

A restrição será realizada somente quando não seja possível obter a harmonização de imagens digitais através do cumprimento dos limites resultantes do contrato de trabalho. Em concreto, importará a análise da possível limitação pelo empregador ao direito à conformação da aparência do trabalhador, dos limites inerentes ao direito de crítica e opinião deste ou, subsidiariamente, do respeito pelo cumprimento de deveres acessórios pelo trabalhador.

Quanto ao direito à conformação da aparência do trabalhador, a restrição da imagem digital deste poderá ser validada quando se demonstrar que o trabalhador não está apenas a fazer uso da liberdade de desenvolvimento da sua personalidade, mas a infringir direitos da entidade empregadora, como seja, a honra e reputação desta *online*.

A liberdade de expressão dos trabalhadores é manifestada com o exercício do direito de crítica e opinião dos mesmos. Não obstante a importância deste direito para a integração destes no meio empresarial e a possibilidade de ser uma ferramenta útil para melhorar a produtividade, a gestão empresarial cabe ao empregador. Pelo que, em caso de discordância, o trabalhador poderá fazer uso da sua opinião, mas deverá atender ao modo e espaço onde a reproduz. A jurisprudência tem dado um forte contributo para a delimitação dos contornos deste direito, possibilitando o sancionamento dos trabalhadores quando ultrapassam os moldes aceitáveis conferidos pelo mesmo e, em consequência, violem a honra, reputação, bom nome e imagem (digital) do empregador.

No que às organizações de tendência empregadoras concerne, os mesmos problemas se colocam, mas com respostas tendencialmente diversas. O fim com carga valorativa, associado a estas, justifica um maior cuidado na escolha dos trabalhadores contratados. Seguimos o entendimento jurisprudencial europeu que defende a necessidade de controlo das restrições e potenciais atos discriminatórios realizados por estas, pois só desta forma a restrição à imagem digital dos trabalhadores que com elas contratam poderá ser validada. Embora com um leque de possibilidades mais amplo do que os empregadores sem essa carga valorativa associada, a proteção dos trabalhadores não deixa de estar assegurada.

O dever de lealdade e de trato urbano, com probidade e respeito pelo empregador, é também essencial para criar limites à integração de determinados conteúdos na imagem digital do trabalhador. Ultrapassadas as teorias comunitário-pessoais, certo é que o

trabalhador continua a ter de respeitar a gestão empresarial do empregador, não colocando em causa a produtividade da empresa a esta associada, nem tão pouco afetando o normal funcionamento da mesma.

O cumprimento destes deveres deverá, por regra, pautar a construção da imagem digital pelo trabalhador, podendo este ser devida e adequadamente sancionado se os infringir.

Caso o cabal cumprimento dos limites inerentes ao contrato de trabalho não for suficiente para prevenir ou cessar o conflito dos conteúdos integrantes nas imagens digitais dos sujeitos da relação laboral, aí será possível recorrer a uma proporcional restrição da referida imagem do trabalhador.

## Bibliografia

**ABRANTES**, José João,

— *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

— “Contrato de trabalho e meios de vigilância da atividade do trabalhador (breves considerações”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Volume 2, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 809-818.

— “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 139-160.

**ALMEIDA COSTA**, Mário Júlio, *Direito das Obrigações*, Almedina, Coimbra, 2018, 12.<sup>a</sup> edição

**BRANDEIS**, Louis D., e **WARREN**, Samuel D., “The right to privacy”, *Harvard Law Review*, 1890, n.º 5, Volume 4, p.193-220

**BRENNER**, Susan, “The privacy privilege: law Enforcement, technology and the Constitution”, *University of Florida Journal of Technology Law & Policy*, 2002, n.º 2, Volume 7, 123-162

**BRYSON**, Alex, **GOMEZ**, Rafael e **WILLMAN**, Paul, “Online social networking and trade union membership: what the Facebook phenomenon truly means for labor organizers”, *Labor History*, 2010, n.º 1, Volume 51

**CABRAL**, Rita Amaral, “O direito à intimidade da vida privada (breve reflexão acerca do art. 80º do CC)”, in *Estudos em memória do professor doutor Paulo Cunha*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 1989, p. 373-406

**CANOTILHO**, José Joaquim Gomes, “Dogmática de direitos fundamentais e direito privado”, *Estudos sobre direitos fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 69-84

**CANOTILHO**, José Joaquim Gomes e **MOREIRA**, Vital Martins, *CRP Anotada*, Volume I, 4.<sup>a</sup> edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

**CARNEGIE**, Dale, *Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas*, Lua de Papel, Lisboa, 2020, 18.<sup>a</sup> Edição

**CARVALHO**, Catarina de Oliveira, “O conceito de ‘trabalhador subordinado’ na jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE) - Primeiras reflexões”, in *Estudos do Instituto do Conhecimento da Abreu Advogados (org.)*, Colecção Estudos, Almedina, Coimbra, 2018, n.º 7, p. 13-40

- CARVALHO, Nunes de, FURTADO MARTINS, Pedro, E PINTO, Mário, *Comentários às leis do trabalho*, Lex, 1994, Volume 1
- CATARINO, João, “A liberdade de gestão e o planeamento fiscal internacional”, *Lições de Fiscalidade*, Coord. João Ricardo Catarino e Vasco Branco Guimarães, Almedina, Coimbra, 2015, p. 86-118
- COIMBRA, António Dias, “Igrejas e contratação coletiva”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Verbo, Coimbra, 2000, n.º 1-2, p. 75-102
- CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho*, Volume I, Almedina, Coimbra, 2019
- COOK, Tim, *Keynotes at the 40th International conference on data protection and privacy*, Bruxelas, 2018, disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=kVhOLkls20A> (consultado a 30.04.2020)
- COUTURIER, Gérard, “L’interêt de l’entrepise”, in *Écrits en l’honneur du professeur Jean Savatier*, PUF, 1992, p. 261-328
- DENECKE, *Das wesen des lohnes nach dem academie-entwurf eines arbeitsverhaltnisgesetzes und die praktischen folgerungen daraus*, DAR, 1938
- DRAY, Guilherme,
- Anotação ao artigo 14º do Código de Trabalho, in *Pedro Romano Martinez (coordenação) et alii, Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2020, 12.<sup>a</sup> edição, p. 85-97.
- “Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, n.º 2, p. 103-129
- EZRACHI, Ariel e H.S.E. ROBERTSON, Viktoria, “Competition, market power and third-party tracking”, in *José Rivas (ed), World Competition Law and Economics Review*, Klumer Law International, 2019, Volume 42, Issue 1
- GIMENO, Blat, *Relaciones Laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986
- GINOVA, Gina, “No place to play: current employee privacy rights in social networking sites”, *Business communication quarterly*, 2009, p. 97-101
- GOMES, Januário, “O problema da salvaguarda da privacidade antes e depois do computador”, *Boletim do Ministério da Justiça*, 1982, n.º 319, p. 21-56
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito Do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, Volume 1

**GOURION**, Pierre-Alain e **RUANO-PHILIPPEAU**, Maria, *Le droit de l'internet dans l'entreprise*, LGDJ, 2003

**LEAL AMADO**, João, *Trabalhar e Amar*, GestLegal, Coimbra, 2019

**LIBERAL FERNANDES**, Francisco, “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, *Questões Laborais*, Almedina, Coimbra, n.º 50, 2017, p. 7-17

**MACIAS**, Maria, **RODRIGUES**, Sofia, e **VERÍSSIMO**, Joana, “Implicações jurídicas das redes sociais na Internet: um novo conceito de privacidade?”, artigo realizado no âmbito do Mestrado em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, disponível para consulta em [www.fd.unl.pt](http://www.fd.unl.pt) (consultado a 20.03.2020)

**MARTINEZ**, Pedro Romano,

— Anotação ao artigo 17º do Código de Trabalho, *Pedro Romano Martinez (coordenação) et alii, Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2020, 12.ª edição, p. 102-107

— “Relações empregador-empregado”, *Direito da Sociedade da Informação*, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, p. 185-200

**MATTIA PERSIANI**, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966

**MEIRELES**, Isa, “‘Eu hei de ter um Facebook’: da (in)existência de limites na utilização das redes sociais por parte dos trabalhadores”, *O Direito*, Almedina, Coimbra, 2019, ano 151.º, Volume 3, p. 645-670

**MENEZES LEITÃO**, Luís Manuel Teles de,

— *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 6.ª edição

— *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2004, 2.ª edição

**MESQUITA**, José Andrade, *Direito do Trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2003

**MESTRE**, Bruno, “O RGPD, o TEDH e as relações laborais: um equilíbrio complexo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2018, n.º 2.

**MOREIRA**, Teresa Coelho,

— “A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico da utilização da Internet”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, Volume 2, p. 85-99

— “A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, Volume 2, p. 11-69

— “Até que o Facebook nos separe: Análise dos acórdãos do TRP de 8 setembro de 2014 e do TRL de 24 de setembro de 2014”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1, Almedina, Coimbra, 2016, p. 175-191.

— “Dados pessoais: breve análise do art. 28º da lei n.º 58/2019, de 08 de agosto”, *Questões Laborais*, 2019, n.º 55, p. 41-62.

— “Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador”, *Studia Iuridica*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, n.º 78, p. 292-322

— “Direitos de Personalidade”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, Volume 1, p. 65-84

— “Novas Tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, Volume 1, p. 191-223

**PALMA RAMALHO**, Maria do Rosário,

— *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000

— “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, *Estudos em homenagem à professora doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Volume 2, Almedina, Coimbra, 2002, p. 393-415

— *Tratado de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015, Parte II, 4.ª edição

— *Tratado de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, Parte I, 7.ª Edição

**PINTO**, Paulo Mota,

— “O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, *Boletim da Faculdade De Direito da Universidade de Coimbra*, Coimbra, 1993, n.º 69, p. 479-586

— “A Limitação Voluntária do Direito à Reserva sobre a Intimidade da Vida Privada”, in *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, Volume 2, p. 527-558

**PISKO**, Stephanie, “(Un?)lawful religious discrimination”, *Drexel Law Review*, disponível em <https://drexel.edu/law/lawreview/issues/Archives/v9-1/pisko/> (consultado a 10.02.2020), 2016, Volume 9, p. 101-128

**PRATA**, Ana (coordenação) *et alii*, *Código Civil Anotado*, Almedina, Coimbra, 2019, Volume 1

**REDINHA**, Maria Regina,

— “Os direitos de personalidade no CT: atualidade e oportunidade da sua inclusão”, *A reforma do CT, CEJ - IGT*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 161-171

— “Redes Sociais: incidência laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, n.º 87, p. 33-44

**REIS**, Raquel, *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência, que equilíbrio do ponto de vista das relações de trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004

**RIBEIRO**, Irene, “As redes sociais como ligação ao mercado de trabalho”, *Meintegra - Newsletter*, 2011, n.º 6, p. 3-5

**ROACH**, Terry e **ROBERTS**, Sherry, “Social networking web sites and human resource personnel: suggestions for job searches”, *Business communication quarterly*, 2009

**ROUXINOL**, Milena, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008

**SARMENTO E CASTRO**, Catarina,

— “Novas tecnologias e relação laboral – alguns problemas: o tratamento de dados pessoais, novo regulamento geral de proteção de dados e direito à desconexão”, *Revista do CEJ*, 2018 - I

— *Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais*, Coimbra, Almedina, 2005

**SOUTO MAIOR**, Jorge Luiz, “Do direito à desconexão do trabalho”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 2003, n.º 23, p. 296-313

**TOMÉ**, Herminia Campuzano, *Vida Privada y Datos Personales: Su Protección Jurídica Frente a la Sociedad de la Información*, Madrid, Editorial Tecnos, 2000

**THIBAUT ARANDA**, “El Derecho espanhol”, *Tecnologia informatica y privacidad de los trabajadores*, Thomson Aranzadi, 2003

**VIANA**, Márcio Túlio (prefácio), *Trabalhar e Amar*, GestLegal, 2019

**XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2014, 2.<sup>a</sup> Edição