

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**  
**ESCOLA DE DIREITO DO PORTO**



**AS REDES SOCIAIS E OS BLOGUES NO CONTRATO DE TRABALHO**

Sobre a eventual relevância disciplinar dos comportamentos extralaborais

**Dissertação de Mestrado em Direito Privado**

**Orientador: Professor Doutor Júlio Gomes**

**Susete Sofia Machado de Sousa**

**2013**



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**  
**ESCOLA DE DIREITO DO PORTO**



**AS REDES SOCIAIS E OS BLOGUES NO CONTRATO DE TRABALHO**

Sobre a eventual relevância disciplinar dos comportamentos extralaborais

**Dissertação de Mestrado em Direito Privado**

**Orientador: Professor Doutor Júlio Gomes**

**Susete Sofia Machado de Sousa**

**2013**



*À minha avó.  
Aos meus Pais.*

*A máquina não isola o homem dos grandes problemas da natureza,  
mas insere-o mais profundamente neles. Antoine de Saint-Exupéry*

## ÍNDICE

Índice .....	7
Agradecimentos .....	8
Índice de abreviaturas .....	9
Outras indicações de leitura.....	10
Introdução.....	11

### CAPÍTULO I - OS *MEDIA SOCIAIS* E RELAÇÕES LABORAIS

1. As redes sociais <i>on-line</i> .....	12
1.1. Definição.....	12
1.2. Esquema de funcionamento e tipos de redes sociais.....	13
2. Os blogues .....	15
2.1. Definição .....	15
2.2. Esquema de funcionamento e tipos de blogues.....	15
3. Abordagem à problemática laboral dos conteúdos gerados nos <i>media sociais</i> .....	16

### CAPÍTULO II - A UTILIZAÇÃO DOS *MEDIA SOCIAIS* NO ÂMBITO EXTRALABORAL: DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR

1. O direito à reserva da intimidade da vida privada.....	21
2. Liberdade de expressão <i>on-line</i> .....	28
3. Dever de lealdade .....	32

### CAPÍTULO III - OS *MEDIA SOCIAIS* E JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO: A PUBLICAÇÃO DE CONTEÚDOS NO ÂMBITO EXTRALABORAL

1. Os conteúdos gerados pelo trabalhador em redes sociais <i>on-line</i> e blogues e justa causa de despedimento .....	35
1.1. O ordenamento jurídico norte-americano .....	35
1.2. O ordenamento jurídico francês.....	37
1.3. O ordenamento jurídico espanhol .....	39
1.4. O ordenamento jurídico nacional.....	41
Conclusões.....	46
Bibliografia.....	48

## *Agradecimentos*

Aos meus Pais, por tudo o que me ensinaram e pelo que me permitem continuar a aprender a cada dia;

À minha família e amigos, que nunca me deixaram esmorecer;

Ao Bruno, pelo apoio constante;

Às minhas Colegas, Dra. Liliana Reis, Dra. Sandrina Almeida e Mestre Alcina Marques, pelo inestimável auxílio na revisão do texto;

Ao Senhor Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes, um sincero agradecimento pela amabilidade com que me acompanhou e por todos os oportunos ensinamentos e conselhos transmitidos.

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

al. – alínea

art. – Artigo

CC - Código Civil

Cf. – Confrontar, conferir

cit. - citado

consult. – consultado em

Coord. – Coordenação de

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro

disp. – disponível em

*DS – Droit Social*

ed. – edição

*NLRA – National Labor Relations Act*

n.º - número

*Op. cit.* – obra citada

p./ pp. – página /páginas

*PDT – Prontuário de Direito do Trabalho*

*QL – Questões Laborais*

*RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais*

Rec. – Recurso

*RL – Relaciones Laborales*

*RDS – Revista de Derecho Social*

*ROA – Revista da Ordem dos Advogados*

ss - seguintes

SRS – serviço de rede social

*STSJ – Sentença Tribunal Superior de Justicia*

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRP – Tribunal da Relação do Porto

*Vd.* – *Vide*, veja

Vol. – Volume

### **Outras indicações de leitura**

- A jurisprudência espanhola citada pode ser consultada em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es).
- Salvo indicação em contrário, a jurisprudência francesa pode ser consultada em [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr).
- A jurisprudência nacional citada pode ser consultada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## INTRODUÇÃO

As redes sociais *on-line* e os blogues afirmam-se, na sociedade hodierna, como espaços altamente atrativos e plenos de potencialidades não só sob o prisma do cidadão, trabalhador subordinado ou não, mas também sob a ótica das empresas. Porém, à medida que proliferam as comunidades virtuais começam a manifestar-se os problemas jurídicos a elas inerentes.

Pelo interesse e atualidade do tema, procuramos, na dissertação que se apresenta, levar a cabo uma análise sobre a eventual relevância disciplinar dos atos de criação e publicação de conteúdos relacionados com a relação laboral, através de redes sociais *on-line* e blogues, no âmbito extralaboral. Optamos, assim, por delimitar o âmbito deste trabalho às condutas verificadas fora do horário e do local de trabalho, em que o trabalhador utiliza equipamentos não fornecidos pelo empregador.

No primeiro capítulo, começaremos por caracterizar, abreviadamente, aquelas plataformas de comunicação para, de seguida, nos determos sobre alguns problemas decorrentes do impacto dos *media sociais* na relação laboral.

No segundo capítulo, partindo de uma análise de direito comparado, caberá determinar se se pode, ainda, falar num direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, no âmbito das redes sociais *on-line* e blogues. Abordaremos, também, os limites do direito à liberdade de expressão do trabalhador e a extensão do dever de lealdade no contexto dos *media sociais*.

No capítulo terceiro analisaremos os caminhos que têm vindo a ser trilhados pela jurisprudência perante esta nova realidade que são os já denominados *despedimentos Facebook*.

Concluiremos, por fim, que, em circunstâncias excepcionais, os conteúdos gerados pelo trabalhador nos *media sociais* podem ser disciplinarmente relevantes.

# CAPÍTULO I

## OS *MEDIA SOCIAIS* E *RELAÇÕES* *LABORAIS*

### 1. As redes sociais *on-line*

#### 1.1. *Definição*

As redes sociais *on-line* são plataformas de comunicação em linha que permitem aos indivíduos aderir a redes de utilizadores com interesses semelhantes ou criarem redes deste tipo<sup>1</sup>.

A emergência destes serviços da sociedade da informação<sup>2</sup>, prestados à distância, por via eletrónica, mediante pedido individual de um destinatário de serviços e, geralmente, mediante remuneração<sup>3</sup> ocorre com o lançamento da *Classmates*, em 1995, vocacionada para promover o encontro entre colegas de escola, logo seguida pela

---

<sup>1</sup> Cf. *Parecer n.º 5/2009 sobre as redes sociais em linha*, de 12-06-2009, do Grupo de Trabalho do Artigo 29.º, órgão europeu independente, com caráter consultivo, em matéria de proteção de dados e privacidade das pessoas singulares, instituído pelo art. 29.º da Diretiva 95/46/CE, de 24 outubro, disp. [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163_pt.pdf), consult. 13-03-2013. Entre nós, MARIA REGINA REDINHA, «Redes Sociais: Incidência Laboral (primeira aproximação)», *PDT*, n.º 87, 2010, p. 33, define as redes sociais como "*uma aplicação internet, qualificável como media social, que permite a criação de conteúdos gerados pelos utilizadores e se destina a congregar, em regra por multiplicação, comunidades virtuais assentes na partilha de informações, interesses e atividades*".

<sup>2</sup> Cf. art. 1.º, ponto 2, da Diretiva 98/34/CE, de 22 de junho, na redação dada pela Diretiva 98/48/CE, de 20 de julho, transposta para o nosso ordenamento jurídico pelo Decreto-Lei n.º 58/2000, de 18 de abril. Mas, uma vez que os SRS prestam serviços de comunicações eletrónicas cabem, ainda, no âmbito de aplicação da Diretiva 2002/58/CE, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à privacidade no sector das comunicações eletrónicas, alterada pela Diretiva 2009/136/CE, de 25 de novembro, transposta para a ordem jurídica nacional pela Lei n.º 46/2012, de 29 de agosto, que alterou a Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 7/2004, de 7 de janeiro. Não obstante o interesse do tema, não trataremos do debate sobre a natureza jurídica dos prestadores de serviços.

<sup>3</sup> O utilizador beneficia, em regra, de um serviço gratuito, acabando por “pagar” com os dados pessoais que fornece como nota PAULA ORTIZ LÓPEZ, «Redes Sociales: Funcionamiento y Tratamiento de Información Personal», in *Derecho y Redes Sociales*, Artemi Rallo Lombarte, Ricard Martínez Martínez (editores), Editorial Thomson Reuters - Civitas, 2.ª ed., Cizur Menor, 2013, pp. 26-27.

*Six.Degrees*<sup>4</sup>, em 1997. Desde então, plataformas como o *Facebook* ou *Myspace* têm vindo a desenvolver-se como um fenómeno viral<sup>5</sup>, baseado na vinculação entre utilizadores, o que tem contribuído, de modo determinante, para a mutação das relações pessoais e profissionais.

## 1.2. Esquema de funcionamento e tipos de redes sociais

Face à diversidade de SRS tomaremos como principal referência o *Facebook*, quer pelo elevado número de ativos<sup>6</sup>, quer pelo seu carácter generalista.

Ao efetuar o registo na plataforma o utilizador cria um *perfil*<sup>7</sup> virtual acessível a qualquer membro do SRS e, por vezes, a não aderentes, os quais passam a ter acesso à informação fornecida, nesse ato ou posteriormente, como o nome, estado civil, orientação política, convicções religiosas, informação sobre situação profissional, entre outras.

Além de permitirem, ao utilizador, a publicação de conteúdos<sup>8</sup> no *mural*<sup>9</sup>, estas plataformas agregam, geralmente, um serviço de *chat*<sup>10</sup>, um serviço de mensagens

---

<sup>4</sup> A denominação recorda-nos que as redes sociais nascem inspiradas pela Teoria dos Seis Graus, proposta, em 1929, por FRIGYES KARINTHY e recuperada na obra de DUNCAN WATTS, *Six Degrees: The Science of a Connected Age*. Segundo esta teoria, um indivíduo pode contactar qualquer outra pessoa no mundo a partir da sua rede de contactos inicial, onde se incluem familiares, amigos e colegas de trabalho. *Vd.*, para mais desenvolvimentos, JAVIER CELAYA, *La Empresa en la Web 2.0 – El Impacto de Las Redes Sociales y las Nuevas Formas de Comunicación On Line en la Estrategia Empresarial, Gestión 2000, 2008*, pp. 93-95.

<sup>5</sup> PAULA O. LÓPEZ, *op. cit.*, pp. 22-23. A *Friendster* e *Fotolog* foram lançadas em 2002, o *MySpace* e *LinkedIn* surgiram em 2003, *Orkut* e *Facebook*, surgem em 2004 e, recentemente, a *Pheed* e *Skoob*, entre outras.

<sup>6</sup> De acordo com dados do *Facebook*, a plataforma contava, no fim de 2012, com uma média de 618 milhões de utilizadores ativos por dia, disp. <http://newsroom.fb.com/Key-Facts>, consult. 04-04-2013.

<sup>7</sup> Designa parte da página criada no SRS.

<sup>8</sup> Segundo o *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, a expressão engloba todo e qualquer segmento de informação que fica quando excluirmos os sistemas de *hardware* e *software*, que permitem a sua consulta e exploração, disp. <http://missao-si.mct.pt>, p. 76, consult. 20-11-2012.

<sup>9</sup> O *mural* ou cronologia permite a publicação de conteúdos ou hiperligações para outras páginas e a interação entre membros da rede.

<sup>10</sup> A expressão designa uma ferramenta de comunicação *on-line*, utilizada para comunicar em tempo real. Cf. *Infopedia*, disp. <http://infopedia.pt/linguaportuguesa/chats>, consult. 22-05-2013.

privadas, páginas de grupos<sup>11</sup>, jogos, entre outras funcionalidades, proporcionando diferentes níveis ou vias de interação entre os membros da comunidade.

No essencial, toda a ação do utilizador gera informação<sup>12</sup>, destinada a ser apresentada à rede de contactos ou a terceiros, passível de ser copiada, guardada e partilhada um número infinito de vezes. Não obstante, o SRS permite ao utilizador estabelecer algumas restrições, configurando o acesso ou a visibilidade do mural em quatro níveis ou graus: *i*) todos utilizadores da rede; *ii*) apenas aos "amigos"<sup>13</sup>; *iii*) aos "amigos dos amigos"; ou *iv*) personalizar o acesso e visibilidade dos conteúdos partilhados a um grupo mais restrito dentro da rede de contactos.

Exposto o esquema de funcionamento, vejamos, agora, que tipos de SRS podem apontar-se.

Como referido, o catálogo é de tal forma extenso e diversificado que poder-se-iam apresentar múltiplos critérios diferenciadores<sup>14</sup>.

Acompanhando VANESSA NÚÑEZ ABOITIZ<sup>15</sup>, entendemos ser de distinguir entre *ferramentas de carácter público, privado e semi-privado*, com base num critério de acessibilidade dos conteúdos. Assim, em *redes públicas ou abertas* o acesso aos conteúdos acontece de forma indiscriminada e sem limitação de potenciais leitores; nas *redes semi-privadas* as publicações são acessíveis apenas aos "amigos"; já nas *redes privadas*, só o próprio utilizador tem acesso aos conteúdos que publicou.

---

<sup>11</sup> São páginas criadas dentro do SRS que permitem a formação de sub-comunidades, de acesso livre ou restrito.

<sup>12</sup> Os riscos de divulgação de dados e informação sobre terceiros são um dos aspetos mais preocupantes no contexto das redes sociais. Sobre os riscos para a privacidade, veja-se o "Memorando de Roma", de 4 de março de 2008, do Grupo de Trabalho Internacional Relativo à Proteção de Dados nas Telecomunicações (Grupo de Berlim), disp. [http://www.datenschutz-berlin.de/attachments/461/WP\\_social\\_network\\_services.pdf](http://www.datenschutz-berlin.de/attachments/461/WP_social_network_services.pdf), consult. 10-04-2013.

<sup>13</sup> A expressão é utilizada para designar as conexões estabelecidas, em rede, com outros utilizadores.

<sup>14</sup> Assim, PAULA O. LÓPEZ, *op. cit.*, pp. 23-25, distingue entre *redes sociais de comunicação*, vocacionadas para formar comunidades de utilizadores que pertencem a grupos comuns; *redes sociais especializadas*, voltadas para a formação de comunidades de utilizadores com interesse por uma temática dominante; e *redes sociais profissionais*, que permitem aos utilizadores expor o seu perfil profissional e procurar novas oportunidades de emprego. *Vd.*, entre nós, TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões», *QL*, ano XX, n.º 41, 2013, pp. 55-56.

<sup>15</sup> VANESSA NÚÑEZ ABOITIZ, «Uso extralaboral de nuevas tecnologías de Internet: efectos sobre la relación laboral», *RL*, n.º 13-14, ano 28, 2012, pp. 31-32.

É certo que a mutabilidade das configurações de privacidade, em função da vontade do utilizador ou por ação unilateral do prestador de serviços, permite que informação acessível apenas a alguns fique, no momento seguinte, visível a um número indeterminado de indivíduos, o que torna qualquer categorização arriscada embora o critério proposto não nos pareça despiciendo.

## 2. Os blogues

### 2.1. Definição

Um blogue, expressão que resulta do inglês *weblog*<sup>16</sup> - *web* (rede) e *log* (diário de bordo/navegação) - é uma página *web* onde são publicados textos, imagens, ou outros conteúdos multimédia, atualizados regularmente e dispostos por ordem cronológica<sup>17</sup>.

Estes serviços da sociedade da informação surgiram na década de 90<sup>18</sup> embora o maior crescimento da *blogosfera*<sup>19</sup> se tenha verificado nesta última década, à semelhança do que se verificou com os SRS.

### 2.2. Esquema de funcionamento e tipos de blogues

Plataformas como o *Blogger* permitem a qualquer internauta, sem profundos conhecimentos de informática ou de internet, criar um blogue com vista a partilhar textos, imagens, vídeos, opiniões ou *links* para outros sites, em forma de crónica ou diário<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> O termo foi criado por JORN BARGER, em 1997, conforme refere REBECCA BLOOD, *Weblogs: A History And Perspective*, 2000, disp. [http://www.rebeccablood.net/essays/weblog\\_history.html](http://www.rebeccablood.net/essays/weblog_history.html), consult. 29-09-2013.

<sup>17</sup> Cf. JOÃO FACHANA, «A responsabilidade civil pelo conteúdo da informação transmitida através de blogues», *JusJornal*, n.º 1008, 13-05-2010, p. 1, disp. <http://jusnet.wolterskluwer.pt>, consult. 02-10-2012.

<sup>18</sup> JAVIER CELAYA, *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>19</sup> Designação dada à comunidade dos blogues.

<sup>20</sup> ANDREW F. HETTINGA, «Expanding NLRA Protection of Employee Organizational Blogs: Non Discriminatory Access and The Forum-Based Disloyalty Exception», *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 82, n.º 2, 2007, disp. <http://www.cklawreview.com/wp-content/uploads/vol82no2/Hettinga.pdf>, pp. 998-999, consult. 15-04-2013.

Os visitantes da página podem, também, comentar e partilhar conteúdos, sujeitos ao controlo do *blogger*. Este, enquanto autor e administrador da página, detém o poder de submeter a publicação dos conteúdos gerados por terceiros ao seu controlo prévio<sup>21</sup> assim como a faculdade de os eliminar.

Não é inaudito que cada blogue ostenta a marca do seu autor<sup>22</sup>, o que parece opor-se a qualquer tentativa de distinção ou categorização. Atendendo, também aqui, a um critério de acessibilidade de conteúdos, pode dizer-se que, em regra, os blogues são ferramentas de carácter público, por via da indeterminabilidade de indivíduos com acesso às plataformas<sup>23</sup>. Não obstante, em casos menos frequentes, poderem encontrar-se blogues de acesso restrito, cujo acesso depende de um registo prévio na página

Assim, há quem distinga entre *blogues públicos*, *semipúblicos* e *privados* consoante os conteúdos sejam acessíveis a qualquer utilizador de Internet, apenas a utilizadores determinados ou, exclusivamente, aos seus autores<sup>24</sup>.

### 3. Abordagem à problemática laboral dos conteúdos gerados nos *media sociais*

O desenvolvimento e a democratização da Internet conduziram, na década de 90, ao surgimento da *world wide web*<sup>25</sup>, um sistema inicialmente pouco interativo e no qual o utilizador não especializado assumia, sobretudo, o papel de recetor de informação. Este

---

<sup>21</sup> JAVIER CELAYA, *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>22</sup> ANDREW F. HETTINGA, *op. cit.*, p. 998.

<sup>23</sup> VANESSA N. ABOITIZ, *op. cit.*, p. 20.

<sup>24</sup> Cf. JOÃO FACHANA, *op. cit.*, pp. 1-2. Por seu lado, ANDREW F. HETTINGA, *op. cit.*, p. 1012 ss, opta por referir-se a *blogues públicos* - geralmente alojados em provedores de serviços de internet privados e acessíveis por qualquer indivíduo; *blogues privados do trabalhador* - criados e controlados pelo trabalhador, com acesso limitado a colegas de trabalho; e *blogues corporativos* - geralmente criados pelo empregador e destinados a funcionar como espaço de comunicação exclusiva entre os trabalhadores e o empregador e, em alguns casos, acessíveis também a terceiros.

<sup>25</sup> A *world wide web* é um sistema de hipertexto, ou seja, é um sistema composto por páginas com informação em texto, gráfico, som e vídeo que funciona numa área da Internet. Para aceder a uma página *web* é necessário um programa de navegação (*browser*) – por exemplo, o *Internet Explorer* - que permite a navegação entre páginas *web* ligadas entre si através de hiperligações. Vd. TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico da utilização da *Internet*», *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 100, nota 55.

sistema de “*web 1.0*” evoluiu para um sistema de “*web 2.0*”<sup>26</sup>, colaborativo e assente, fundamentalmente, em conteúdos gerados por utilizadores, através serviços como redes sociais e blogues.

O direito de acesso à Internet é, atualmente, reconhecido como um direito do homem e do cidadão do século XXI<sup>27</sup> de tal forma que, inevitavelmente, as plataformas *on-line* que permitem a comunicação com grandes comunidades de membros são encaradas, por parte dos trabalhadores, como recursos imprescindíveis para o exercício dos direitos de informação, liberdade de expressão bem como de organização e atividade sindical<sup>28</sup>.

Paralelamente, não pode ignorar-se que os *media sociais* oferecem às empresas um manancial de potencialidades, contribuindo, ativamente, para a “*passagem da “web 2.0 para divertimento” para a web 2.0 para produtividade e serviço*”<sup>29</sup>, sobretudo em termos de internacionalização e divulgação de produtos e marcas<sup>30</sup>. Porém, esta circunstância não só não logrou aniquilar a tradicional vertente de “*divertimento*” das plataformas de comunicação *on-line*, como tem contribuído para diluir a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal e privada do trabalhador, facto amplamente notado pela

---

<sup>26</sup> Expressão de TIM O'REILLY, *What is Web 2.0?*, disp. [http://books.google.pt/books?id=NpEk\\_WFCMdiC&printsec=frontcover&dq=What+is+web+2.0&hl=ptPT&sa=X&ei=OgrPUfrZDIPMOLXpgPAH&ved=0CDIQ6AEwAA](http://books.google.pt/books?id=NpEk_WFCMdiC&printsec=frontcover&dq=What+is+web+2.0&hl=ptPT&sa=X&ei=OgrPUfrZDIPMOLXpgPAH&ved=0CDIQ6AEwAA), consult. 28-01-2013.

<sup>27</sup> Cf. JEAN-EMMANUEL RAY, «Actualité des TIC», *DS*, n.º 9/10, 2011, pp. 935-936.

<sup>28</sup> Alguns autores apontam para o desenvolvimento de um novo “*direito sindical virtual*”. Neste sentido, vd. JESUS R. MERCADER UGUINA, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002, p. 117; MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT, «Redes Sociales en el Contrato de Trabajo», in *Derecho y Redes Sociales*, cit., p. 297. Na doutrina francesa, veja-se JEAN-EMMANUEL RAY, «Actualité des TIC (II)-Rapports Collectifs de Travail», *DS* n.º 1, 2009, pp. 22-23.

<sup>29</sup> As palavras são de VIVIANE REDING, Comissária Europeia para a Sociedade de Informação e Meios de Comunicação, no discurso “*Internet on the future: Europe must be a key player*”, apresentado na reunião da iniciativa sobre o futuro da Internet do Concelho de Lisboa, a 2 de fevereiro de 2009, em Bruxelas. Cf. *Parecer 5/2009 do Grupo de Trabalho do Artigo 29.º*, cit., nota 7.

<sup>30</sup> Vd. FRANCISCO GALÁN SOTERES, *Aplicación de Las Redes Sociales en la Empresa*, Escuela de Organización Industrial, 2011, disp. [http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:52293/componente52292.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:52293/componente52292.pdf), consult. 02-04-2013. Cf, entre nós, REGINA REDINHA, *op. cit.*, p. 34.

doutrina nacional<sup>31</sup> e além-fronteiras<sup>32</sup>. Urge, por isso, recordar os conceitos tradicionais.

A expressão “*vida profissional*” designa a esfera de ação em que o trabalhador está sujeito ao poder de direção do empregador<sup>33</sup>. O conceito de “*vida pessoal*” é entendido de forma ampla, como uma zona de independência e autodeterminação que abarca os direitos e liberdades fundamentais do trabalhador, tanto no horário e no local de trabalho como no âmbito extralaboral<sup>34</sup>. Por sua vez, a noção de “*vida privada*” representa o coração da vida pessoal, englobando aspetos da vida íntima do trabalhador, tais como laços familiares, opiniões, estado de saúde, património, comunicações, relações sentimentais e a inviolabilidade do domicílio<sup>35</sup>.

Ora, os múltiplos feixes de relações estabelecidos através dos *media sociais*, a diversidade de fins que uma mesma página pode servir e o excesso de informação disponibilizada pelos utilizadores fazem com que esta “*revolução digital*” não seja inócua para nenhum dos sujeitos da relação jurídica laboral<sup>36</sup>.

Frequentemente, o trabalhador debate-se com o dilema de pedir ou aceitar a “amizade” do empregador numa rede social. Porém, em muitos casos, uma vez estabelecida a conexão, o trabalhador parece sofrer uma espécie de *amnésia virtual* ao

---

<sup>31</sup> REGINA REDINHA, *op. cit.*, pp. 35-41; TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico...», *cit.*, pp. 93-95 e, da mesma autora, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes ...», *cit.*, pp. 49-50.

<sup>32</sup> PHILIPPE WAQUET, «Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle», *DS*, n.º 1, 2010, pp. 14-20; JEAN-EMMANUEL RAY, JEAN-PAUL BOUCHET, «Vie professionnelle, vie personnelle et TIC», *DS*, n.º 1, 2010, p. 44; MARÍA CARDONA RUBERT, «Redes Sociales...», *cit.*, p. 289; JEFFREY A. MELLO, «Social Media, Employee Privacy and Concerted Activity: Brave New World or Big Brother?», *Labor Law Journal*, Vol. 63, n.º 3, 2012, p. 166.

<sup>33</sup> CHANTAL MATHIEU-GENIAU, «L’immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question», *DS*, n.º 9/10, 2006, p. 849.

<sup>34</sup> *Idem*, *Ibidem*, p. 849. Também WAQUET, «Vie privée...», *cit.*, pp. 15-17, nota que a par da vida privada do trabalhador existe uma vida [*pessoal*] pública, onde militam aspetos como a sua aparência física, as suas atividades lúdicas e as suas preferências de consumo.

<sup>35</sup> PHILIPPE WAQUET, *L’Entreprise et les Libertés du Salarié – Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, Editions Liaisons, Rueil – Malmaison, 2003, p. 122.

<sup>36</sup> REGINA REDINHA, *op. cit.*, pp. 39-44 e TERESA COELHO MOREIRA, «Novas Tecnologias: *Um Admirável Mundo Novo do Trabalho*», *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 200-201. Na doutrina francesa, *vd.* JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook, le salarié et l’employeur», *DS*, n.º 2, 2011, p. 132.

ponto de deixar de reconhecer o superior hierárquico ou o empregador, enquanto tais<sup>37</sup>.

O elemento de subordinação jurídica<sup>38</sup> que caracteriza o vínculo laboral desaparece fora do âmbito da empresa<sup>39</sup>, de forma que o cidadão-trabalhador<sup>40</sup> deixa de estar submetido aos poderes do empregador e passa a atuar no pleno exercício de todos os seus direitos de cidadão, sendo livre de adotar um comportamento mais ou menos ativo nos serviços de comunicação *on-line*.

Porém, as conexões entre trabalhadores ou entre estes e o empregador proporcionam um acesso multilateral a informações e dados pessoais – as “*novas impressões digitais*”<sup>41</sup> – que no âmbito sensorial estão protegidas (art. 16.º a art. 22.º CT) e que podem colocar sob risco o normal desenvolvimento da relação laboral<sup>42</sup>.

As conversas antes segredadas na cantina ou no café, entre trabalhadores, podem agora ser partilhadas, em ambiente digital, com uma audiência vasta e tantas vezes indeterminada<sup>43</sup>.

Assim, entre os aspetos mais preocupantes na utilização dos *media sociais* pelos trabalhadores, a doutrina tem vindo a apontar o risco de divulgação de informação

---

<sup>37</sup> JEAN-EMMANUEL RAY, «Métamorphoses du droit du travail», *DS*, n.º 12, 2011, p. 1166.

<sup>38</sup> *Vd.* JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 101-139; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 4.ª ed., Coimbra, 2012, pp. 30-39; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 6.ª ed., Coimbra, 2013, pp. 37-38.

<sup>39</sup> O conceito de “*âmbito da empresa*” tem sido interpretado de forma abrangente, além dos factos ocorridos no horário e local de trabalho, também os comportamentos adotados fora do horário e do local da prestação de trabalho mas que produzam, ou sejam adequados a produzir, repercussões negativas no âmbito laboral. Neste sentido, SOFIA LEITE BORGES, «A justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de atos lesivos da economia nacional», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 174-175. Também TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, *Studia Iuridica*, 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p. 426. Em posição divergente, CAROLINA SANTOS, «A influência na relação laboral das condutas do trabalhador externas ao âmbito da empresa», *RDES*, ano LI (XXIV da 2.ª série), n.º1-4, Almedina, Coimbra, 2010, p. 210, considera que o conceito de “*âmbito da empresa se deverá circunscrever às situações em que o trabalhador está no local e horário de trabalho e, essencialmente, sob a direção do empregador.*”

<sup>40</sup> Alusão ao título da obra de PHILIPPE WAQUET, *L'Enterprise...*, cit.

<sup>41</sup> JEAN-EMMANUEL RAY/JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 45.

<sup>42</sup> REGINA REDINHA, *op. cit.*, pp. 41-42.

<sup>43</sup> JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, p. 169.

confidencial ou reservada da empresa, a prática de atos de concorrência desleal ou o uso ilegítimo de sinais distintivos de comércio<sup>44</sup>.

A par das hipóteses indicadas, não será difícil admitir que a crítica *on-line*, por trabalhadores, aos produtos ou ao funcionamento da empresa representa um perigo sério de lesão dos interesses económicos desta, que pode ver posta em crise a relação com clientes<sup>45</sup>, fornecedores ou parceiros de negócios.

Do mesmo modo, a publicação de conteúdos lesivos da imagem, honra ou reputação do empregador, dos seus superiores hierárquicos ou de colegas de trabalho<sup>46</sup>, constitui objeto de especial preocupação, não só por despoletar um conflito entre direitos com acolhimento constitucional mas, igualmente, pela visibilidade e possíveis repercussões desse mesmo conflito no ambiente de trabalho.

Não obstante, não devemos ignorar que o trabalhador atua no âmbito extralaboral, na sua esfera de liberdade e autodeterminação. Assim, considerando os interesses em presença, apenas casuisticamente poderá determinar-se o adequado equilíbrio entre os direitos e deveres do cidadão-trabalhador nos *media sociais*.

---

<sup>44</sup> REGINA REDINHA, *op. cit.*, p. 43; TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização...», *cit.*, p. 80 ss. Também JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook...», *cit.*, p. 133, refere que as conexões entre trabalhadores podem agravar os riscos de divulgação de informação confidencial. *Vd.*, ainda, BENJAMIN DABOSVILLE, «Les contours de l’abus d’expression du salarié», *Revue de Droit du Travail*, 2012, pp. 279-280.

<sup>45</sup> Cf. PATRICK R. MARTIN, GENE SHEIH, *Tweeting From a Work Meeting or “Do I Really Have To Friend My Boss?”: Emerging Issues Raised By The Use Of Social Networking Sites*, disp. <http://apps.americanbar.org/labor/eeocomm/mw/Papers/2010/data/papers/017.pdf>, consult. 15-04-2013 e, ainda, MARÍA CARDONA RUBERT, «La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa», *RDS*, n.º 52, 2010, p. 70.

<sup>46</sup> Segundo o estudo *Social Networking and Reputational Risk in the Workplace*, *Delloite LLP 2009, Ethics & Workplace Survey Results*, disp. [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us\\_2009\\_ethics\\_workplace\\_survey\\_220509.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_2009_ethics_workplace_survey_220509.pdf), consult. 15-04-2013, 74% dos empregados acredita que é fácil provocar danos na reputação da empresa através dos *media sociais*. No mesmo sentido, MARÍA CARDONA RUBERT, «La utilización...», *cit.*, pp. 68-70; REGINA REDINHA, *op. cit.*, pp. 43-44; DOUGLAS BAKER; NICOLE BUONI; MICHAEL FEE; CAROLINE VITALE, *Social networking and its effects on companies and their employees*, disp. <http://www.neumann.edu/academics/divisions/business/journal/Review2011/SocialNetworking.pdf>, consult. 15-04-2013.

## CAPITULO II

### A UTILIZAÇÃO DOS *MEDIA* SOCIAIS NO ÂMBITO EXTRALABORAL: DIREITOS E DEEVRES DO TRABALHADOR

#### 1. O direito à reserva da intimidade da vida privada

A conceção tradicional do direito à privacidade enquanto garantia da existência de um espaço de liberdade protegido contra a ingerência dos demais<sup>47</sup>, decorrente da dignidade da pessoa humana, tem vindo a tornar-se insuficiente para responder, de forma adequada, aos problemas colocados pela massificação dos *media sociais*.

A própria noção de privacidade atravessa um processo de mutação<sup>48</sup>, pelo menos ao nível social. De facto, não só a publicação de informação provém, frequentemente, do próprio titular do direito como a generalidade dos utilizadores parece aceitar a publicação de conteúdos pessoais, por ação de terceiros.

Assim, quando se trata de blogues e redes sociais a ideia de que “*on the Internet, nobody knows you’re a dog*”<sup>49</sup> começa a perder o seu sentido original<sup>50</sup>, isto, por um lado. Por outro, parece-nos essencial garantir a existência de um espaço de liberdade e privacidade na Internet, quer durante a jornada de trabalho quer no âmbito extralaboral.

---

<sup>47</sup> PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, 7.ª ed., Coimbra, 2012, p. 58. A maioria dos autores reconhece o artigo intitulado “The Right to Privacy”, de SAMUEL WARREN e LOUIS BRANDEIS, publicado em 1890 na *Harvard Law Review*, como a origem do conceito de direito à privacidade, ainda que com um sentido de direito ao isolamento, o “right to be let alone”. *Vd.*, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 105 ss.; *Idem*, «Direitos de personalidade», *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 65-84.

<sup>48</sup> Alguma doutrina reclama o alargamento das fronteiras do conceito de privacidade. A este respeito, veja-se TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização...», cit., pp. 44-46.

<sup>49</sup> A frase surge num *cartoon* de PETER STEINER, publicado na revista *New Yorker*, em 1993, retratando um cão em frente a um computador, disp. <http://www.unc.edu/depts/jomc/academics/dri/idog.html>, consult. 29-09-2013.

<sup>50</sup> Neste sentido, entre outros, DAMIAN R. LAPLACA, NOAH WINKELLER, «Legal Implications of the Use of Social Media: Minimizing the Legal Risks for Employers and Employees», *Journal of Business & Technology Law Proxy*, I, 2010, disp. <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/proxy/>, consult. 20-03-2013.

Neste contexto, tem sido fértil o debate sobre a natureza pública ou privada das redes digitais e dos blogues e, conseqüentemente, sobre as legítimas expectativas de privacidade dos utilizadores sobre os conteúdos partilhados.

No ordenamento norte-americano, as comunicações eletrónicas não acessíveis ao público são protegidas pela lei federal *Stored Communications Act*, parte do *Electronic Communications Privacy Act*<sup>51</sup>, que visa limitar o acesso do Estado e de terceiros a dados pessoais e informação privada, enviada ou arquivada através de provedores de serviços de internet.

Partindo da distinção entre comunicação acessível e não acessível ao público, os tribunais têm negado o reconhecimento de legítimas expectativas de privacidade sobre os conteúdos constantes do perfil e da cronologia de uma rede social ou blogue públicos, com base em dois argumentos principais: a ausência de garantias de privacidade que resulta dos *Termos de Uso e Políticas de Privacidade*<sup>52</sup> dos provedores de serviços e a circunstância de terceiros poderem aceder e partilhar os conteúdos publicados<sup>53</sup>, entendimento também acolhido por alguma doutrina<sup>54</sup>.

RYAN WARD<sup>55</sup> afirma que a existência de configurações de privacidade é

---

<sup>51</sup> A lei federal foi instituída como forma de responder às preocupações de privacidade relacionadas com a evolução tecnológica a que a *Fourth Amendment* já não permitia responder adequadamente. *Vd.* RYAN A. WARD, «Discovering Facebook: Social Network Subpoenas and The Stored Communications Act», *Harvard Journal of Law & Technology*, Vol. 24, n.º 2, 2011, disp. <http://jolt.law.harvard.edu/articles/pdf/v24/24HarvJLTech563.pdf>, pp. 565-568, consult. 16-04-2013.

<sup>52</sup> Segundo a *Declaração de Direitos e Responsabilidades* do *Facebook*, os utilizadores concedem ao prestador de serviços uma licença não exclusiva, transferível, passível de sub-licenciamento, isenta de direitos de autor e de aplicação mundial, para utilizar qualquer conteúdo publicado no *Facebook* ou relacionado com o *Facebook*. A licença termina com a eliminação do conteúdo ou da conta, exceto se o conteúdo tiver sido partilhado com terceiros e estes não o tenham eliminado, disp. <http://pt-pt.facebook.com/legal/terms>, consult. 15-04-2013.

<sup>53</sup> Neste sentido, o caso *Romano v. Steelcase, Inc.*, disp. [http://www.courts.state.ny.us/Reporter/3dseries/2010/2010\\_20388.htm](http://www.courts.state.ny.us/Reporter/3dseries/2010/2010_20388.htm), consult. 01-05-2013.

<sup>54</sup> Assim, KATHERINE SCOTT, «When Is Employee Blogging Protected By Section 7 Of The NLRA», *Duke Law & Technology Review*, n.º 17, 2006, disp. <http://dspace.cigilibrary.org/jspui/bitstream/123456789/11575/1/When%20is%20Employee%20Blogging%20Protected%20by%20Section%207%20of%20the%20NA.pdf>, consult. 01-05-2013, refere que os trabalhadores não podem ter a expectativa de que o empregador não irá consultar páginas em podem estar a ser partilhados conteúdos prejudiciais para empresa. *Vd.*, ainda, JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, p. 169.

<sup>55</sup> RYAN WARD, *op. cit.*, pp. 578-584.

suficiente para assegurar a proteção dos conteúdos publicados no mural embora reconheça o caráter público da informação visível a qualquer utilizador de um SRS (nome, fotografia do perfil ou informações de estado).

Menos controversa é a proteção dos conteúdos enviados através de um serviço de mensagens privadas, do serviço de *chat* ou mesmo de blogues semipúblicos, uma vez que se mantém preservada a relação emissor-recetor de informação<sup>56</sup>. Vejamos um caso concreto.

No caso *Konop v. Hawaiian Airlines, Inc*<sup>57</sup>, um administrador da companhia aérea acedeu a um blogue de acesso restrito, criado e administrado pelo Sr. Konop, fazendo uso do nome de utilizador e da *password* de dois pilotos, que embora tendo consentido na utilização dos seus dados, nunca tinham acedido à página. Assim, o tribunal declarou a proteção dos conteúdos do blogue uma vez que os titulares dos dados de acesso não poderiam ser considerados “*utilizadores*”.

No âmbito europeu, o Grupo de Trabalho do Artigo 29º sugere, no *Parecer 5/2009 do Grupo de Trabalho do Artigo 29º* sobre as redes sociais em linha, alguns indícios da natureza pública das páginas. São eles, a ausência de restrições de acesso ao mural, o elevado número de contactos e a ausência de critérios na seleção das conexões estabelecidas.

No ordenamento jurídico francês, a proteção da privacidade das comunicações eletrónicas centra-se na correspondência privada, ou seja, nas comunicações dirigidas a destinatários determinados e individualizados pelo emissor<sup>58</sup>. Não espanta, por isso, que

---

<sup>56</sup> No caso *Crispin v. Christian Audigier, Inc*, disp. <http://smu-ecommerce.gardere.com/crispin%20order.pdf>, consult. 01-05-2013, o tribunal entendeu que as mensagens privadas enviadas através de uma rede social, são, em tudo, semelhantes a um *e-mail*. Na doutrina, *vd.* ROBERT SPRAGUE, «Fired For Blogging: Are There Legal Protections For Employees Who Blog?», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, Vol. 9, n.º 2, 2007, disp. [https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume9/issue2/Sprague9U.Pa.J.Lab.&Emp.L.355\(2007\).pdf](https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume9/issue2/Sprague9U.Pa.J.Lab.&Emp.L.355(2007).pdf), pp. 584-585, consult. 20-03-2013; RYAN A. WARD, *op. cit.*, pp. 584-585.

<sup>57</sup> Cf. caso *Konop v. Hawaiian Airlines, Inc*, disp. <http://caselaw.findlaw.com/us-9th-circuit/1365162.html>, consult. 14-04-2013, e, numa situação similar, o caso *Pietrylo v. Hillstone Restaurant Group*, disp. <http://www.employerlawreport.com/uploads/file/PIETRYLO%20v%20%20HILLSIDE%20RESTAURANT.pdf>, consult. 14-04-2013.

<sup>58</sup> O art. 1.º da Lei n.º 2004-575, 21 de junho, *Loi pour la confiance dans l'économie numérique*, exclui do conceito de “comunicação ao público em linha” toda a correspondência privada, com base num critério de determinação prévia do círculo de destinatários da mensagem.

sejam considerados públicos os conteúdos partilhados em plataformas acessíveis a qualquer internauta, como blogues e outros fóruns. No caso dos SRS, o debate sobre o carácter público ou privado das comunicações, torna-se, sobejamente, mais complexo.

JEAN-EMMANUEL RAY qualifica o *Facebook* como uma rede social híbrida<sup>59</sup>. Para o autor, será de caracterizar como espaço privado se os conteúdos publicados forem acessíveis, apenas, aos “*amigos*” ou, como espaço público, sempre que os conteúdos sejam visíveis a qualquer membro do SRS e/ou possam surgir na pesquisa a partir de outros motores de busca como, por exemplo, o *Google*.

A este respeito, também a jurisprudência não tem sido unânime. A propósito de um caso em que uma trabalhadora publicou conteúdos no “*mural*” de um colega de trabalho, aberto aos “*amigos dos amigos*”, o tribunal considerou o *Facebook* um espaço público<sup>60</sup>.

Em sentido oposto, a *Cour d’appel* de Rouen<sup>61</sup> já afirmou que a configuração de restrições de acesso à cronologia asseguram que os conteúdos publicados fora do horário e do local de trabalho, através de meios e equipamentos que não tenham sido colocados à disposição do trabalhador pela entidade patronal, mantêm o carácter de correspondência privada.

Tratando, agora, de Espanha, sucintamente, cabe referir que a preservação do segredo das comunicações subsiste enquanto não for possível a um terceiro intervir na comunicação entre as partes<sup>62</sup>.

VANESSA N. ABOITIZ defende que o direito ao segredo das comunicações vê o seu âmbito de aplicação limitado aos conteúdos publicados em redes privadas e semiprivadas mas, apenas, face a acessos não autorizados ou ilícitos, o que significa que o trabalhador

---

<sup>59</sup> JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook...», cit., p. 138. O mesmo autor, «Little Brothers are watching you», *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1470, 6-12-2010, considera difícil falar-se em conversas privadas quando se está perante uma audiência em condições de replicar qualquer conteúdo um número infinito de vezes.

<sup>60</sup> Cf. Decisão do *Conseil de Prud’hommes de Boulogne-Billancourt*, n.º 10-853, de 19-11-2010. No mesmo sentido, a *Cour d’appel* Reims, n.º 09-3205, de 9-06-2010 e, também, a *Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés, Maîtriser les Informations Publiées sur les Réseaux Sociaux*, de 10 janeiro de 2011, disp. <http://www.cnil.fr>, consult. 18-03-2013.

<sup>61</sup> *Cour d’appel* Rouen, n.º 11/01830, de 15-11-2011.

<sup>62</sup> *Vd.* MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 112, e, ainda, ESTHER SANCHÉZ TORRES, «Libertad de Expresión y Nuevas Tecnologías en La Empresa», *Derecho social y Nuevas Tecnologías*, Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2004, p. 149.

deixa de estar protegido contra acessos permitidos pelos “amigos”<sup>63</sup>.

CALVO GALLEGO, por sua vez, afirma que a privacidade desaparece nas comunicações realizadas através de SRS<sup>64</sup> uma vez que estas novas “*virtual water cooler conversations*”<sup>65</sup> são passíveis de serem copiadas e partilhadas, por outros utilizadores, sem qualquer controlo por parte de quem, inicialmente, colocou o conteúdo em rede.

No ordenamento jurídico nacional, o direito à reserva da intimidade da vida privada encontra previsão no art. 26.º CRP, art. 192.º CP e art. 80.º CC, em paralelo com vários diplomas internacionais<sup>66</sup>. Também o art. 16.º CT inclui, no seu âmbito, a proibição do acesso e divulgação de aspetos da esfera íntima e pessoal de ambos os sujeitos da relação laboral<sup>67</sup>.

A propósito da noção de vida privada do trabalhador, GUILHERME DRAY recorre à “*teoria das três esferas*”, de inspiração alemã, distinguindo entre “*esfera íntima ou secreta*”, “*esfera privada*” e “*esfera pública*”. O núcleo da “*esfera íntima*” assegura uma reserva absoluta sobre as convicções políticas, religiosas, a orientação sexual e estado de saúde; o núcleo da “*esfera privada*” engloba aspetos que o titular pode ter interesse em não divulgar, como por exemplo o seu domicílio, mas cuja proteção pode ceder no confronto com interesses superiores. Por último, a “*esfera pública*” inclui os factos ocorridos em sociedade e que, por tal motivo, podem ser divulgados<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> VANESSA N. ABOITIZ, *op. cit.*, pp. 30-31. A jurisprudência do país vizinho tende a recusar a proteção da privacidade sobre os conteúdos publicados em blogs dada a configuração tendencialmente pública e aberta destas páginas. Cf., neste sentido, STSJ Catalunha de 16-05-2007 (Rec. n.º 9001/2006).

<sup>64</sup> FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, «TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales. STSJ La Rioja 23 mayo 2011», *Aranzadi Social Doctrinal*, n.º 9, 2012, p. 148.

<sup>65</sup> A expressão designa as habituais conversas informais, entre colegas, durante as pausas no decurso da jornada laboral, sobre o trabalho, o empregador, entre outros.

<sup>66</sup> São de apontar a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 12.º), Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 8.º), Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (art. 17.º) e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 7.º).

<sup>67</sup> Para JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 265, o reconhecimento expresso dos direitos de personalidade no Código de Trabalho de 2003 é revelador de “*uma certa constitucionalização da relação laboral*”.

<sup>68</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa Causa e Esfera Privada», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 48-49. *Vd.*, ainda, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, «O Respeito Pela Esfera Privada do Trabalhador», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 19-37; PAULO DA MOTA PINTO, «A protecção da vida privada e a Constituição», in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de*

Não há dúvida que o esquema de funcionamento *dos media sociais* representa uma ameaça séria à privacidade dos seus utilizadores, porém, somos de opinião que o princípio da boa-fé na execução do contrato e o respeito pelos direitos de personalidade impõem a necessidade de assegurar, aos trabalhadores, alguma “*intimidade informática*”<sup>69</sup>.

Entre nós, a al. a) do n.º 1 do art.º 2.º) da Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto<sup>70</sup>, relativa à proteção da privacidade nas comunicações eletrónicas, acessíveis ao público, define “*comunicação*” como qualquer informação trocada ou enviada entre um número finito de partes, mediante a utilização de um serviço de comunicações eletrónicas acessível ao público, excluindo, expressamente, do seu âmbito de proteção todas as informações difundidas ao público em geral, através de uma rede de comunicações eletrónicas que não possa ser relacionada com o assinante de um serviço de comunicações eletrónicas ou com qualquer utilizador identificável que receba a informação.

Partindo desta noção, somos de opinião que a indeterminabilidade dos possíveis recetores dos conteúdos partilhados no mural de uma rede social ou de um blogue públicos basta para afastar a aplicação do regime da privacidade das comunicações eletrónicas.

Recordando o episódio que, em 2010, envolveu alguns pilotos da TAP, na sequência da publicação, no *Facebook*, de comentários depreciativos dirigidos à empresa e a outros colegas, CLÁUDIA SANTOS nega a proteção do direito à reserva da intimidade da vida privada sobre os diálogos mantidos numa rede social aberta<sup>71</sup>. Há, inclusive, quem perspetive as amizades, ou conexões, estabelecidas através dos *media sociais* como “*autocolocação*” em perigo ou mesmo de recusa da proteção da privacidade<sup>72</sup>, o que

---

*Coimbra*, Vol. LXXVI, 2000, pp. 153-204; DIOGO LEOTE NOBRE, «A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento», *ROA*, ano 68, Tomo 2-3, 2008, pp. 925-926; CAROLINA SANTOS, *op. cit.* pp. 215-216.

<sup>69</sup> JÚLIO GOMES, *op. cit.*, pp. 267-268, pp. 353 ss e pp. 369-370. Alguma doutrina fala num direito à autodeterminação informativa. *Vd.*, TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador...*, p. 446; *Idem*, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias...*, pp. 293-339.

<sup>70</sup> O diploma, alterado pela Lei 46/2012, de 29 de agosto, vem especificar e complementar as disposições da Lei 67/98, de 26 de outubro, designada Lei da Proteção de Dados Pessoais.

<sup>71</sup> CLÁUDIA SANTOS, «Conversas em Redes Sociais Podem Levar a Sanção Disciplinar...Ou Nem Tanto!», *Trabalho & Segurança Social*, n.º 3, 2010, Porto, disp. <http://www.mirandalawfirm.com/uploaded/files/25/20/0002025.pdf>, pp. 11-12, consult.13-04-2013.

<sup>72</sup> ANA ISABEL CABO, «Redes Sociais On-Line», *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 71, outubro 2010, pp. 18-22, e, ainda, JOÃO FACHANA, «O Risco da Privacidade», *Advocatus*, 26-11-2012, disp. <http://>

adquire maior evidência com a manutenção simultânea de ligações estritamente pessoais e profissionais.

Por seu lado, REGINA REDINHA entende que devem adotar-se algumas cautelas na tomada de posição sobre a natureza pública ou privada das redes digitais, considerando o carácter tendencialmente público ou privado da estrutura técnica da rede bem como a manifestação de vontade do utilizador, que resulta das configurações de privacidade<sup>73</sup>.

TERESA COELHO MOREIRA afirma a necessidade de avaliação casuística das condutas do trabalhador, apontando dois fatores de ponderação independentes: a parametrização da conta do trabalhador e o tipo de serviço ou rede social em causa. Para a autora, os conteúdos partilhados caberão no conceito de esfera privada quando sejam acessíveis apenas aos amigos. Mas, caso sejam públicos não pode pretender-se que exista uma razoável expectativa de privacidade. O tipo de contactos (pessoais ou profissionais) e o controlo do trabalhador sobre as conexões que estabelece são, também, importantes índices a considerar<sup>74</sup>.

Pela nossa parte, somos de opinião que quando o utilizador/trabalhador opta por comunicar através de uma mensagem privada, do serviço de *chat* ou da cronologia, com ou sem configurações de privacidade, está a considerar a possível audiência que as suas publicações podem alcançar, o que configura, ainda que implicitamente, a tomada de decisões sobre a privacidade de que pretende beneficiar.

Assim, como princípio geral, a quebra da clássica relação emissor-recetor de informação<sup>75</sup>, que resulta da indeterminabilidade dos recetores dos conteúdos publicados na cronologia de uma rede social ou de um blogue público, reclama um tratamento diferenciado daquele que se encontra previsto para os meios de comunicação mais tradicionais, sendo que, nestes casos, poucas ou nenhuma expectativa de privacidade poderão ser defensáveis.

Porém, se estão em causa comunicações trocadas entre um número finito e determinado de partes ou partilhadas em plataformas de acesso restrito, como será o caso de alguns blogues semipúblicos e privados ou de algumas redes semiprivadas, não há

---

[www.advocatus.pt/opiniao/6784--o-risco-da-privacidade](http://www.advocatus.pt/opiniao/6784--o-risco-da-privacidade), consult. 15-04-2013.

<sup>73</sup> REGINA REDINHA, «Redes Sociais...», cit., pp. 40-41.

<sup>74</sup> Para TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização ...», cit., pp. 88 ss, o ónus da prova da natureza da página recai sobre o empregador.

<sup>75</sup> *Vd.* ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, «O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador», *PDT*, n.º 79-80-81, 2008, pp. 215-262.

como não reconhecer uma legítima expectativa de reserva.

## 2. Liberdade de expressão *on-line*

Os *media sociais* privilegiam a formação de comunidades de utilizadores identificáveis no mundo real, permanentemente estimulados a alargar a sua rede de contactos e a partilhar com os demais “*o que estão a pensar*”.

A liberdade de expressão, enquanto pilar essencial de uma sociedade democrática e pluralista, vale não só para opiniões e ideias inofensivas mas também para as que chocam e inquietam<sup>76</sup>. No entanto, a abundância de condutas pueris e inconsequentes dos utilizadores leva a que as redes digitais sejam apontadas como o novo campo de batalha no qual o direito à imagem e reputação do empregador e o direito à salvaguarda dos interesses económicos da empresa se confrontam com o direito à liberdade de expressão do trabalhador<sup>77</sup>. Face a isto, a questão que se coloca é a de saber se podem impor-se restrições agravadas ao exercício da liberdade de expressão do trabalhador nos *media sociais*, quando publique conteúdos relacionados com o trabalho.

Na doutrina do país vizinho, LÓPEZ ORTEGA afirma que a grande visibilidade dos conteúdos gerados na Internet não justifica a imposição de restrições agravadas à liberdade de expressão<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> Assim, entendeu o acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem *Stoll v. Suíça*, de 10-12-2007 conforme nota JORGE LEITE, «Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento», *QL*, n.º 37, ano XVIII, 2011, p. 155.

<sup>77</sup> *Vd.* JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook...», *cit.*, p. 132. Os riscos associados à utilização das redes sociais tem levado as empresas a adotar um conjunto de princípios orientadores sobre a atuação dos trabalhadores nos *media sociais*, geralmente agrupadas em “Códigos de Conduta” ou “Códigos de Boas Práticas”. *Vd.* YOLANDA SÁNCHEZ-ÚRAN AZAÑA, «Responsabilidade social de las empresas y Códigos de Conducta empresariales: aproximación desde el Derecho del Trabajo», *Civitas-Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 148, 2010, Civitas, pp. 819-844. Embora surjam com maior frequência no ordenamento norte-americano, entre nós, o Grupo PT já adotou um “*Guia Para Actuação nas Redes Sociais*”, disp. <http://www.telecom.pt/NR/rdonlyres/6940EC1F-8642-42A0-ABE262F0D63165D8/1455592/Guiaparaactuacaonasredessociais.pdf>, consult. 06-02-2013.

<sup>78</sup> J.J. LÓPEZ ORTEGA, «Libertad de Expresión y Responsabilidad por los Contenidos en Internet», *in* *Internet y Derecho Penal, Cuadernos de Derecho Judicial*, Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2002, pp. 95-96, *cit. apud* ESTHER SÁNCHEZ TORRES, *op. cit.*, p. 151, nota 49.

Outra doutrina, que tendemos a acompanhar, responde pela afirmativa. Assim, para aferir do excesso de liberdade de expressão há que recorrer a uma análise casuística, ponderando não só a natureza injuriosa ou difamatória dos conteúdos mas também a identificação do trabalhador, as configurações de privacidade do perfil, o número de contactos e o carácter profissional ou pessoal da rede<sup>79</sup>. Os critérios enunciados permitem aferir do maior ou menor grau de difusão de conteúdos e do risco de lesão para o empregador. Ao trabalhador caberá fazer um juízo de prognose sobre os reflexos dos conteúdos partilhados, na relação laboral, permitindo-se exercitar os direitos fundamentais dentro dos limites impostos pelo princípio da boa-fé<sup>80</sup>.

Na doutrina nacional, MARIA ROSÁRIO RAMALHO identifica três tipos de limites ao exercício dos direitos de personalidade do trabalhador, os quais não deixam de ser aplicáveis na *web*. São eles os *limites imanes*, decorrentes do princípio geral da boa-fé, cuja violação gera uma situação de abuso de direito (art. 334.º CC); os *limites extrínsecos*, que resultam de uma situação de colisão de direitos, a ser solucionada mediante um critério de concordância prática (art. 335.º CC); e, por fim, os *limites voluntários*, os quais podem resultar da vontade do trabalhador, do contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva<sup>81</sup>.

Não podemos deixar de notar que, as funções desempenhadas pelo trabalhador podem impor uma discricção agravada, o que se verificará, sobretudo, em relação a trabalhadores no exercício de cargos de direção superior uma vez que, nestes casos, o perigo de confusão entre a opinião pessoal e privada do cidadão e a posição institucional do empregador é maior<sup>82</sup>. Um exemplo elucidativo é-nos dado pelo caso que envolveu o

---

<sup>79</sup> Neste sentido, MARÍA CARDONA RUBERT, «Redes Sociales...», cit., pp. 298-300, e ILUMINADA R. FERIA BASILIO, «Libertad de expresión del trabajador en las redes sociales», Ponencia «El Derecho del Trabajo y las relaciones laborales ante los cambios económicos y sociales», in *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Asociación Española de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilha, 2011, disponível em <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/01%20Primera%20ponencia/118%20FERIA%20BASILIO.pdf>, consult. 20-10-2012.

<sup>80</sup> MARÍA CARDONA RUBERT, «Redes Sociales...», cit., p. 297.

<sup>81</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *op. cit.*, pp. 390-392.

<sup>82</sup> *Vd.* MATTHIEU DEMOULAIN, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail: Essai pour une évolution des relations de travail*, Editions Panthéon-Assas, impr. 2012, p. 138 e JEAN PELISSIER; GILLES, AUZERO; EMMANUEL DOCKES, *Droit du Travail*, Éditions Dalloz, 27.º ed., 2013, pp. 652-656 e pp. 661-664.

diretor comercial de uma empresa que patrocinava o São Paulo Futebol Clube. O cidadão, fervoroso adepto de um rival, publicou comentários inconvenientes no seu *Twitter*, durante um jogo entre as duas equipas, os quais tiveram repercussões negativas entre os adeptos do São Paulo e alguns clientes da empresa<sup>83</sup>.

No caso das empresas de tendência<sup>84</sup>, a necessária adesão aos valores prosseguidos pelo empregador permite impor limites específicos e acrescidos à liberdade de expressão dos mais emblemáticos trabalhadores de tendência<sup>85</sup>. Já em relação aos trabalhadores de tendência “neutros”, parece ser de admitir a manifestação de opiniões contrárias à ideologia seguida. Embora a questão não seja simples, dado que está em causa o exercício de um direito fundamental de primeira linha, somos da opinião que mesmo estes, quando optem por identificar o empregador de tendência no perfil, devem evitar campanhas *on-line* contra a ideologia seguida.

Tradicionalmente, tem-se admitido que a divulgação de informação sobre a qualidade dos produtos, a higiene do processo produtivo ou sobre a infração de normas de ordem pública, no seio da empresa, pode encontrar justificação na necessidade evitar a produção de danos na esfera jurídica de terceiros ou a defesa do interesse público, relegando para segundo plano os interesses da empresa e o dever de boa-fé na execução do contrato de trabalho<sup>86</sup>. Sem pretendermos aprofundar o debate sobre se o trabalhador deve procurar esgotar as vias internas de reclamação antes de recorrer a entidades externas<sup>87</sup>, há que dizer que a boa-fé e o dever de lealdade impõem que a denúncia em ambiente digital não anteceda a que deve ocorrer no mundo sensorial.

---

<sup>83</sup> Referimo-nos ao caso Locaweb, disp. <http://blog.locaweb.com.br/geral/posicionamento-da-locaweb-sobre-o-jogo-deste-domingo/>, consult. 19-03-2013.

<sup>84</sup> Empresas de tendência são associações, sindicatos ou agrupamentos cujo objeto essencial de atividade é a defesa e a promoção de uma doutrina ou de uma ética. *Vd.* JEAN-MICHEL OLIVIER, «Liberté d’opinion du salarié», in *La Personne en Droit du Travail*, Editions Panthéon-Assas, Paris, 1999, p. 78. Veja-se, entre nós, JÚLIO GOMES, «Algumas reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado», in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 145-165; SUSANA SOUSA MACHADO, «Reflexões iniciais sobre Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho», *QL*, ano XIX, n.º 39, 2012, pp. 79-126.

<sup>85</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 279; RAQUEL TAVARES DOS REIS, «Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão da Sua Conduta Extra-Laboral», in *Gestão e Desenvolvimento*, 10, 2001, p. 106.

<sup>86</sup> MATTIEU DÉMOULAIN, *op. cit.*, pp. 401-402.

<sup>87</sup> *Vd.* JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 286-288.

Outro ponto interessante, que constituiu um dos mais preocupantes frutos da massificação dos *media sociais*, é o fenómeno do *cybersmearing*<sup>88</sup>. Apesar de não ser tarefa fácil fixar limites à liberdade de expressão do trabalhador num ambiente digital em que é duvidosa a natureza pública ou privada dos conteúdos gerados<sup>89</sup>, não podemos deixar de ter presente que o direito de censura e crítica encontra o seu limite no respeito devido à honra e reputação das pessoas singulares ou coletivas, as quais gozam dos direitos de personalidade que não sejam inseparáveis da personalidade singular<sup>90</sup>. Assim, o ataque *on-line* a bens jurídicos constitucionalmente protegidos (art. 26.º CRP), como o são a imagem, honra ou reputação do empregador, de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, pode gerar responsabilidade civil<sup>91</sup> e penal<sup>92</sup> do cidadão-trabalhador para além das repercussões negativas que se podem fazer sentir tanto no ambiente de trabalho<sup>93</sup> como na relação com clientes, fornecedores e parceiros de negócios, que, naturalmente, não ficam indiferentes à reputação eletrónica daqueles com quem negociam.

JEAN-EMMANUEL RAY, que acompanhamos, defende que o dever de boa-fé na

---

<sup>88</sup> Expressão que designa a publicação de conteúdos injuriosos ou difamatórios *on-line*. *Vd.* PATTY A. WISE, «Tweet, Tweet, You're Fired», *Employment & Labour Relations Law*, Vol. 7, n.º 4, 2009, p. 8, disp. <http://www.slideshare.net/cfrancisco1/tweet-tweet-youre-fired-2841292>, consult. 14-04-2013.

<sup>89</sup> Nesse sentido, REGINA REDINHA, «Redes Sociais...», *cit.*, p. 43.

<sup>90</sup> Veja-se, na jurisprudência, Ac. TRP, de 30-05-1990 (VAZ DOS SANTOS).

<sup>91</sup> O art. 484.º CC prevê a responsabilização, pelos danos causados, para quem afirmar ou difundir um facto capaz de prejudicar o crédito ou o bom nome de um pessoa singular ou coletiva (art. 70.º e art. 72.º CC). Também o direito à imagem (art. 79.º CC) garante proteção contra exposição, reprodução ou comercialização do retrato de uma pessoa, sem o prévio consentimento do titular do direito, ressalvadas as exceções do n.º 2 do mesmo artigo e a garantia do direito à honra, reputação ou simples decoro da pessoa retratada (n.º 3). *Vd.* PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *op. cit.*, pp. 55 ss.

<sup>92</sup> A publicação de conteúdos ofensivos da honra e consideração do empregador, mesmo que sob a forma de suspeitas, pode fazer incorrer o trabalhador num crime de difamação ou injúrias (art. 180º e art. 181º CP). Tratando-se de uma pessoa coletiva, estaremos no âmbito de aplicação do art. 187.º CP. Nesta matéria, cf. Ac. TRC de 12-02-2010 (JORGE DIAS). Em França, o *Tribunal Correctionnel* de Paris condenou um delegado sindical por este ter proferido, através do *Facebook*, expressões injuriosas e difamatórias do empregador. Decisão disp. <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/TCorr-Paris-17-1-2012-TIC-syndicats.pdf>, consult. 17-03-2013.

<sup>93</sup> Entre nós, a Relação de Lisboa, por Ac. de 21-10-2009, julgou procedente o despedimento de uma trabalhadora da Sociedade Portuguesa de Autores que, numa entrevista a um jornal, usou expressões que puseram em causa o bom nome e a reputação da instituição e dos superiores hierárquicos. *Vd.* JOÃO LEAL AMADO, «Liberdade de expressão infração disciplinar», *QL*, ano XVIII, n.º 37, 2011, 129-143, e JORGE LEITE, «Liberdade de expressão...», *cit.*, pp. 147-167.

execução do contrato de trabalho e a necessidade de preservar a imagem e *reputação eletrónica*<sup>94</sup> do empregador impõem, ao trabalhador, um dever de reserva na utilização das redes sociais<sup>95</sup>, o qual pode apresentar maior intensidade por força das funções do trabalhador ou da natureza de tendência da empresa. A par deste facto, deve entender-se que a liberdade de expressão será tão mais ampla quanto maiores forem as legítimas expectativas de privacidade do trabalhador.

### 3. Dever de lealdade

A nossa lei laboral estabelece para os trabalhadores um amplo elenco de deveres, entre os quais, o dever de lealdade (al. f) do n.º 1 do art. 128.º CT), considerado pela doutrina como o mais relevante dos deveres acessórios de conduta pela sua conexão com o princípio da boa-fé no cumprimento das obrigações (art. 762.º CC) e com o elemento fiduciário presente na relação laboral<sup>96</sup>.

A ambos os sujeitos da relação laboral impõe-se o dever de pautar as suas condutas por padrões de lealdade, honradez e respeito pela confiança *inter partes*. É certo que o trabalhador não se obriga a aderir aos fins definidos pelo empregador nem aos interesses prosseguidos por este último, o que não quer dizer que sejam admissíveis condutas que coloquem em perigo os interesses da organização<sup>97</sup>.

A questão que se ergue é, então, a de saber até onde se estende o dever de lealdade do trabalhador quando gera ou partilha, nos *media sociais*, conteúdos relacionados com a relação laboral.

No ordenamento estadunidense, o trabalhador goza da proteção do *NLRA* (*Section 7*)<sup>98</sup>, desde que a sua conduta *on-line* traduza o exercício de atividade concertada, com

---

<sup>94</sup> JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook...», cit., p. 132.

<sup>95</sup> *Idem*, «Little Brothers...», cit., p. 12.

<sup>96</sup> *Vd.* JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999, pp. 99-101. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 531-543; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3.ª ed., Coimbra, 2011, pp. 374-375; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 16.ª ed., Coimbra, 2012, pp. 196-204; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 3.ª ed., Coimbra, 2012, pp. 238-240.

<sup>97</sup> Cf. Ac. TRP de 05-12-2011 (FERREIRA DA COSTA). JORGE LEITE, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 99; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *op. cit.*, pp. 379-382.

<sup>98</sup> O *NLRA* estabelece direitos laborais para os trabalhadores do setor privado.

vista a promover negociação coletiva, ajuda mútua ou proteção de todos os trabalhadores<sup>99</sup>. Fora destes parâmetros ou perante certo tipo de comportamentos, como, por exemplo, a publicação de informação falsa ou de comentários que visem denegrir a imagem e reputação do empregador, os tribunais afastam o regime do *NLRA*, aplicando a doutrina de precedente da *employee disloyalty exception* que visa responder a violações flagrantes do *duty of loyalty*<sup>100</sup>.

Com efeito, no âmbito extralaboral, o dever de lealdade subsiste ainda que de modo especialmente atenuado<sup>101</sup>, daí que, na doutrina francesa, JEAN-EMMANUEL RAY defenda que o trabalhador deve atuar com um certo dever de reserva nos *media sociaux*<sup>102</sup>. Também, em nossa opinião, esta limitação à esfera de autodeterminação dos trabalhadores apresenta ser justificada e proporcional face aos interesses em presença.

O dever de lealdade laboral tem, nas palavras de JORGE LEITE, um conteúdo ambíguo<sup>103</sup>, amplo e elástico, cuja intensidade varia em função da atividade desenvolvida, do cargo ocupado<sup>104</sup> e do próprio grau de confiança depositado no trabalhador<sup>105</sup>.

Pode, ainda, perspetivar-se sob uma dimensão negativa e sob uma dimensão positiva<sup>106</sup>.

---

<sup>99</sup> Segundo KATHERINE M. SCOTT, *op. cit.*, existe atividade concertada quando se está perante a ação conjunta e organizada de vários trabalhadores ou de apenas um que procura envolver os demais. *Vd.* FLORA CARSON STREGE, «Wait! Don't Fire That Blogger! What Limits Does Labor Law Impose on Employer Regulation of Employee Blogs?», 2 *Shidler J. L. Com. & Tech.* 11 (Dec. 16, 2005), disp. [http://digital.law.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/375/vol2\\_no3\\_art11.pdf?sequence=1](http://digital.law.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/375/vol2_no3_art11.pdf?sequence=1), consult. 14-04-2013 e, ainda, JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, pp. 170-172.

<sup>100</sup> PATRICK R. MARTIN, GENE SHEIH, *op. cit.*; ANDREW F. HETTINGA, *op. cit.*, pp. 1014 ss, JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, p. 192. No caso *National Labor Relations Board v. Electrical Workers*, o *Supreme Court* entendeu que o comportamento dos trabalhadores de uma estação de rádio e televisão local que distribuíam comunicados críticos e depreciativos em relação à programação traduzia uma violação do dever de lealdade, de tal forma grave, que não podia permanecer a coberto da proteção do *NLRA*, disp. <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/346/464/case.html>, consult. 15-05-2013.

<sup>101</sup> MATTHIEU DÉMOULAIN, *op. cit.*, p. 138.

<sup>102</sup> JEAN-EMMANUEL RAY, «Little Brothers...», *cit.*, p. 12.

<sup>103</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho...*, *cit.*, pp. 99-101.

<sup>104</sup> *Vd.*, entre outros, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, «Algumas notas sobre o trabalhador dirigente», in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 235-250.

<sup>105</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *op. cit.*, p. 380.

<sup>106</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, pp. 473-481.

Sob o prisma da dimensão negativa, dir-se-á que os deveres de não concorrência e sigilo, manifestações típicas do dever de lealdade<sup>107</sup>, impõem, ao trabalhador, o dever de se abster de praticar atos que produzam, ou sejam adequados a produzir, prejuízos para a empresa tanto *on-line* como *off-line*.

Por seu lado, o conteúdo positivo do dever de lealdade traduz-se num dever de adotar comportamentos que contribuam para um melhor cumprimento dos deveres laborais<sup>108</sup>, ou, segundo outros, no dever de adotar as condutas necessárias a evitar prejuízos para o empregador<sup>109</sup>, quando confrontado com comportamentos de risco provenientes de terceiros ou de colegas de trabalho. Quanto a este ponto, somos da opinião que o dever de lealdade não tem um conteúdo tão intenso ao ponto de impor, ao trabalhador, um dever de denúncia sobre os comportamentos de terceiros. Não obstante, entendemos que poderá configurar-se um dever de eliminar das páginas que administra os conteúdos suscetíveis de causar danos à empresa, gerados por terceiros, em prazo razoável e desde que possa presumir-se o conhecimento.

---

<sup>107</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 99-101; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 531-543; MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, pp. 196 ss; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *op. cit.*, pp. 379-381; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, pp. 473-481.

<sup>108</sup> MARTIN VALVERDE *et alli*, *op. cit.*, pp. 568-569.

<sup>109</sup> Neste sentido, BOLDT, *Le Contrat de Travail dans le Droit de la Republique Fédérale d'Allemagne*, in *Le contrat dans le Droit des Pays Membres de la C.E.C.A.*, 1965, p.267, cit. apud MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, nota 3, p. 199.

### CAPÍTULO III

## OS *MEDIA SOCIAIS* E JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO: A PUBLICAÇÃO DE CONTEÚDOS NO ÂMBITO EXTRALABORAL

### 1. Os conteúdos gerados pelo trabalhador em redes sociais *on-line* e blogues e justa causa de despedimento

Ao celebrar um contrato de trabalho o trabalhador não renuncia aos seus direitos fundamentais<sup>110</sup>. Fora *dos muros da empresa*<sup>111</sup>, o trabalhador é livre de dispor dos seus tempos livres, à margem de qualquer interferência ou ingerência do empregador, o que não significa que se encontre protegido por um regime de imunidade disciplinar<sup>112</sup>.

Entre as muitas questões que o frenesim da era digital trouxe para o direito, está, no que aqui nos compete tratar, a de saber se o efeito de propagação a que a generalidade dos conteúdos publicados *on-line* estão sujeitos e as repercussões, potenciais e reais, daqueles na relação laboral poderão ser ignoradas, ainda que, em homenagem a um princípio tão grato e elementar como é o da reserva da intimidade da vida privada. Delimitada a questão, entendemos ter todo o interesse olhar para o tratamento do tema em outros ordenamentos jurídicos.

#### 1.1. *O ordenamento jurídico norte-americano*

A cessação do vínculo laboral motivada pela publicação de conteúdos em blogues adquiriu, no exemplo norte-americano, uma expressão própria - “*getting dooced*” - na sequência do despedimento de uma *web designer* que partilhava, no seu blogue pessoal, *dooce.com*, conteúdos satíricos relacionados com o seu trabalho<sup>113</sup>.

Em termos simples, pode dizer-se que a (ir)relevância disciplinar dos conteúdos gerados nos *media sociais* assenta na ponderação de dois aspetos: a acessibilidade dos conteúdos e a circunstância de o trabalhador atuar ou não a coberto do *NLRA*.

---

<sup>110</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador...*, cit., p. 396.

<sup>111</sup> *Idem, Ibidem*, pp. 407-408.

<sup>112</sup> Neste sentido, CHANTAL MATTIEU-GENIAU, *op. cit.*, p. 848.

<sup>113</sup> ROBERT SPRAGUE, *op. cit.*

Já vimos que, no caso *Konop v. Hawaiian Airlines*, o tribunal afirmou a proteção dos conteúdos partilhados no blogue semipúblico, administrado pelo trabalhador, contra acessos não autorizados de terceiros. E, num segundo momento, qualificou o comportamento do *blogger* como atividade protegida pelo *Railway Labor Act*<sup>114</sup>, fixando um precedente nesta matéria.

Conclui-se, assim, que mesmo face a conteúdos incómodos e de natureza pública o empregador está impedido de promover um despedimento disciplinar. A proteção do *NLRA* desaparece, apenas, nas situações em que a conduta do trabalhador traduz uma violação do “*duty of loyalty*”, ficando em aberto o caminho à aplicação da sanção, em conformidade com a doutrina da *disloyalty exception*<sup>115</sup>.

Haverá, ainda, que atender às circunstâncias do caso concreto, ponderando a proximidade de um eventual conflito laboral, a circunstância de a empresa se encontrar a atravessar um período de crise, a linguagem utilizada, a motivação do trabalhador e o tipo de público com acesso aos conteúdos (clientes, colegas de trabalho ou um público indeterminado)<sup>116</sup>. O tipo de plataforma em causa será um aspeto determinante na medida em que, quanto mais privada a plataforma mais ampla será a liberdade de expressão do trabalhador<sup>117</sup>. Não obstante, deve evitar-se uma análise isolada de conteúdos, optando, preferencialmente, por uma análise global da página<sup>118</sup>.

Por exemplo, no caso *Endicott Interconnected Technologies, Inc. v. National Labor Relations Board*<sup>119</sup>, a empresa encontrava-se em período de *lay-off* quando o trabalhador comentou, nos meios de comunicação social e através da página *web* de um jornal, que a empresa se encontrava à beira da ruína devido às más opções da gerência e à perda de ativos com elevada capacidade técnica. A ampla repercussão pública da informação levou a que um cliente importante tenha manifestado, junto da administração, preocupação relativamente à qualidade dos produtos que estavam a ser produzidos. Aqui, o tribunal aplicou a *disloyalty exception* e julgou o despedimento lícito uma vez que se

---

<sup>114</sup> O *Railway Labor Act* é uma lei federal, semelhante ao *NLRA* que regula as relações laborais para a indústria ferroviária e companhias aéreas. Vd. JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, pp. 170-172.

<sup>115</sup> Vd. KATHERINE SCOTT, *op. cit.* e JEFFREY A. MELLO, *op. cit.*, pp. 170-172.

<sup>116</sup> ANDREW F. HETTINGA, *op. cit.*, p. 102

<sup>117</sup> Refere KATHERINE SCOTT, *op. cit.*, que, em blogues corporativos, a “*disloyalty exception*” não será de aplicar, uma vez que, em princípio, apenas o empregador e os trabalhadores têm acesso à informação.

<sup>118</sup> *Idem, Ibidem*

<sup>119</sup> Disp. <http://caselaw.findlaw.com/us-dc-circuit/1062268.html>, consult. 15-04-2013.

estava perante uma conduta prejudicial, maliciosa e desleal do trabalhador, adequada a por em causa não só a relação da empresa com um cliente como, também, a sua sobrevivência num mercado cada vez mais competitivo, pelo que não nos merece qualquer reparo.

## 1.2. O ordenamento jurídico francês

MATTHIEU DÉMOULAIN afirma que o trabalhador é livre para expor as suas queixas, opiniões e reclamações sobre o trabalho, embora admita que um comportamento da vida privada pode motivar um despedimento não disciplinar, por "*trouble objectif*", isto é, como reação a uma perturbação específica causada no seio da empresa<sup>120</sup>. Como exemplo, recorda o episódio que envolveu um famoso *designer* de moda, publicamente associado a uma não menos conceituada marca de alta-costura, que, encontrando-se ébrio, na esplanada de um café, proferiu comentários racistas e antisemitas, tendo os factos merecido ampla divulgação nos meios de comunicação social nacionais e internacionais.

No que se refere aos conteúdos publicados nos *media sociaux*, MATTHIEU DÉMOULAIN distingue entre conteúdos que traduzem, por si só, a violação de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, e aqueles que, não sendo faltosos por natureza, poderão vir a sê-lo em resultado da publicação na *web*<sup>121</sup>.

No primeiro caso, a divulgação de informação confidencial, o exercício de uma atividade concorrente com a do empregador ou a crítica aos produtos da empresa, através de um blogue ou de uma rede social, constituem violação de deveres inerentes ao contrato de trabalho e podem, como tal, motivar um despedimento disciplinar<sup>122</sup>.

No segundo tipo de hipóteses, ou seja, quando apenas a divulgação na *web* provoca uma perturbação específica no normal funcionamento da empresa, MATTHIEU DÉMOULAIN defende que embora caiba ao trabalhador o dever de adotar as medidas necessárias a evitar publicidade e a acessibilidade, de subordinados ou superiores

---

<sup>120</sup> MATTHIEU DÉMOULAIN, *op. cit.*, pp. 134-136. *Vd.*, ainda, PHILIPPE WAQUET, *L'Enterprise...*, *cit.*, p. 128; JEAN PÉLISSIER *et alli*, *op. cit.*, pp. 481-482. PAUL-HENRI ANTONMATTEI, «Le licenciement pour *trouble objectif*», *DS*, n.º 1, 2012, pp. 10-13, explica que o conceito de "*trouble objectif*" não está reservado às empresas de tendência, embora estas constituam um campo fértil para sua aplicação.

<sup>121</sup> MATTHIEU DÉMOULAIN, *op. cit.*, pp. 135-136.

<sup>122</sup> *Idem, Ibidem*, p. 138.

hierárquicos, aos conteúdos que publica, não pode ser punido se a divulgação resultar de ato de terceiro<sup>123</sup>. Parece-nos que este entendimento será de seguir apenas quando estão causa conteúdos em relação aos quais seja reconhecida uma legítima expectativa de privacidade pois, como refere RAY, o homem médio do século XXI deve ter um QI numérico mínimo<sup>124</sup>, o que pressupõe a compreensão dos riscos associados ao esquema de funcionamento dos *media sociaux*, designadamente no que diz respeito à efetiva perda de disponibilidade sobre os conteúdos aí gerados.

Na jurisprudência destaca-se a decisão do *Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt*, de 19 de novembro de 2010, confirmando o despedimento de uma trabalhadora, diretora de recursos humanos, que publicou no mural de um colega de trabalho, aberto aos “*amigos dos amigos*”, comentários de incitação à rebelião contra a hierarquia e de ataque à imagem da empresa. A identificação da superior hierárquica visada e a publicidade a que os conteúdos estiveram sujeitos foram determinantes para o sentido da decisão. Há, no entanto, quem considere a decisão desproporcionada, uma vez que o titular da página onde se publicaram os comentários tinha apenas 15 “amigos”, dos quais apenas 5 eram colegas de trabalho<sup>125</sup>. É certo que o parco número de contactos poderia indiciar uma publicidade reduzida, aspeto a que deve atender-se na generalidade dos casos. Porém, na situação concreta, em nossa opinião, não poderia defender-se a proteção da privacidade sobre os conteúdos publicados através de uma página aberta a um número indeterminado de membros do SRS.

Destaca-se, ainda, o facto de o tribunal ter levado à letra o brocardo latino “*verba volant, scripta manent*”, analisando a linguagem sob um prisma puramente objetivo, concluindo que a utilização de expressões como “*hihihi*” não permitem qualificar os conteúdos de humorísticos<sup>126</sup>. Entendeu-se, ainda, que as expressões utilizadas

---

<sup>123</sup> *Idem, Ibidem*, pp. 135-138.

<sup>124</sup> JEAN-EMMANUEL RAY, «Chronique Droit du Travail et TIC», *DS*, n.º 1, 2007, p. 2, disp. [http://sorbonnerh.free.fr/site/documents/Chronique\\_droit\\_du\\_travail\\_et\\_TIC.pdf](http://sorbonnerh.free.fr/site/documents/Chronique_droit_du_travail_et_TIC.pdf), consult. 28-04-2013.

<sup>125</sup> Cf. JEAN-EMMANUEL RAY, «Facebook...», cit., pp. 132-133, e GUILLAUME CHAMPEAU, *Licenciement: Facebook n'est pas la machine a café de l'entreprise*, disp. <http://www.numerama.com/magazine/17388-licenciement-facebook-n-est-pas-la-machine-a-cafe-de-l-entreprise.html>, consult. 06-04-2013.

<sup>126</sup> Também na doutrina, RAY, «Facebook...», cit., p. 137, adverte que a utilização de expressões coloquiais, abreviaturas, onomatopeias e *smilleys*, típicas nos *media sociaux*, podem ter um efeito devastador no âmbito de um processo judicial, nada podendo garantir que, no contexto de um conflito laboral, venham a ser interpretadas como brincadeiras irrelevantes.

provocaram danos à imagem da empresa e à superior hierárquica visada, sendo que o abuso da liberdade de expressão era ainda mais grave em virtude das funções desempenhadas pela trabalhadora<sup>127</sup>.

### 1.3. O ordenamento jurídico espanhol

No país vizinho, a matéria da regulação das tecnologias de informação e de comunicação tem sido, maioritariamente, produto de um direito jurisprudencial, desenvolvido de forma casuística, o que já levou alguns autores a reclamar a atualização do panorama legal vigente<sup>128</sup>.

Para já, o *Estatuto de los Trabajadores* (art. 54.º) prevê a extinção do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, em resposta a um incumprimento grave e culposo do trabalhador, designadamente, em violação da boa-fé contratual da qual resulte a quebra da confiança entre as partes<sup>129</sup>.

A decisão sobre a (i)licitude dos despedimentos tem resultado, na prática judiciária, da ponderação de aspetos como a identificação dos sujeitos, a consciência da violação dos deveres laborais, as funções do trabalhador e a natureza injuriosa ou difamatória das expressões utilizadas.

Assim, foi já considerada justa causa de despedimento, por violação grave e culposa do dever de boa-fé, a conduta do trabalhador que partilhou na página de um amigo fotografias reveladoras de saídas noturnas frequentes e do consumo de bebidas alcoólicas, durante o período em que se encontrava em situação de incapacidade temporária, devido a um quadro depressivo, por se entender que o comportamento do trabalhador punha em risco o seu restabelecimento<sup>130</sup>.

---

<sup>127</sup> Entre os conteúdos publicados podia ler-se "*vous devez foutre de la gueule de votre supérieure hiérarchique, toute la journée et sans qu'elle s'en rende compte.(...)*".

<sup>128</sup> FRANCISCO BARBA RAMOS, MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «Alternativas de Regulación de los Derechos On-Line en el Ordenamiento Laboral Español», *Derecho y Conocimiento*, n.º 1, p. 22, e CALVO GALLEGU, *op. cit.*, p. 128.

<sup>129</sup> ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2002, pp. 51-53.

<sup>130</sup> Cf. STSJ Madrid, de 23-01-2012 (Rec. n.º 3803/2011) e STSJ da Galiza de 16-11-2012 (Rec. n.º 4213/2012).

Embora haja que atender a uma análise casuística, não se levantam grandes dúvidas sobre a relevância disciplinar das condutas reveladoras da violação de deveres laborais – como serão os casos de concorrência desleal ou de partilha de informação confidencial<sup>131</sup>.

Nos casos em que seja omissa a identificação do trabalhador, dos superiores hierárquicos ou do empregador, a mera publicação de conteúdos críticos não há como justificar a cessação do vínculo laboral<sup>132</sup>.

No caso do despedimento de um trabalhador do serviço de emergência médica<sup>133</sup>, despedido após ter publicado, no *Facebook*, a fotografia de uma recém-nascida, tirada em serviço, à margem das obrigações que, para si, resultavam de um acordo de confidencialidade, somos tentados a afirmar a inexistência de óbices ao reconhecimento da ilicitude da extinção do vínculo laboral. No caso concreto, o trabalhador retirou a fotografia e eliminou a conta no *Facebook* após ter sido abordado pelo empregador. Os conteúdos publicados não permitiam identificar a menor ou os pais, mas era evidente a referência à entidade patronal. Contudo, ficou demonstrado que a situação foi exacerbada pelo empregador que pretendia despedir devido conflitos anteriores relacionados com as atividades sindicais do trabalhador, de modo que o tribunal declarou o despedimento nulo. O exemplo apontado é demonstrativo do risco decorrente de comportamentos adotados nos *media sociais* poderem servir de válvulas de escape para despedir trabalhadores indesejados, caso em que o invocado dever de reserva pode até funcionar como meio de proteção do trabalhador.

O tipo de linguagem característica dos *media sociais*, habitualmente coloquial e informal, pode levar a interpretações erradas dado nem sempre ser clara a delimitação entre o humor e a ofensa. De facto, se pode afirmar-se que um trabalhador, no seu domicílio, pode incorrer em faltas disciplinares laborais quando, de forma escrita, pública e aberta, insulte e trate de forma vexatória, clara e explícita, os seus companheiros de trabalho, ou a sua entidade patronal<sup>134</sup>, não pode esquecer-se que nem sempre estará presente o *animus injuriandi vel diffamandi*.

---

<sup>131</sup> A STSJ Madrid, de 28-05-2012, (Rec. n.º 966/2012), julgou procedente o despedimento de uma trabalhadora que publicitava e comercializava produtos, através do *Facebook*, em concorrência com o empregador.

<sup>132</sup> Neste sentido, cf. *Auto Tribunal Supremo*, de 11-06-2008, (Rec. n.º 2757/2007).

<sup>133</sup> Cf. STSJ Galiza, de 20-02-2012, (Rec. n.º 4905/2011).

<sup>134</sup> STSJ Catalunha, de 16-05-2007, (Rec. n.º 9001/ 2006).

No caso de uma trabalhadora despedida após a entidade patronal ter tomado conhecimento que aquela, esporadicamente, narrava episódios cómicos, envolvendo clientes, através de uma página do *Facebook* intitulada "*Señoras que van al fotoprix a revelar"las ðfotos"*, o tribunal considerou a denominação da página como jocosa e a publicação em causa como uma mera anedota de trabalho. O facto de não ter sido a trabalhadora a criar a página, a falta de identificação dos clientes visados e a ausência de registo de queixas levaram o tribunal a julgar o despedimento ilícito<sup>135</sup>.

Numa situação de contornos bem diferentes, um trabalhador divulgou, através de um blogue, um vídeo contendo imagens de parte do filme "*A Queda: Hitler e o Fim do Terceiro Reich*", no qual identifica o empregador com a personagem de Hitler, imputando-lhe expressões vexatórias e homofóbicas, assim como a prática de outros delitos penalmente relevantes. O tribunal entendeu, e bem, que o nível de publicidade da página pode influir na gravidade dos efeitos da conduta. Paralelamente, a premeditação das condutas, o tempo investido na criação dos conteúdos e o tempo em que estes estiveram acessíveis *on-line*, a antiguidade e a relação de confiança estabelecida<sup>136</sup> podem ser tomados em conta para efeitos de determinação da culpa do trabalhador.

A boa-fé na relação laboral representa um limite adicional ao exercício da liberdade de expressão. A subsistência da relação laboral impõe o respeito pela dignidade por todos aqueles com quem se partilha o ambiente profissional, o que se apresenta como fundamento básico da paz social. Assim, nada justifica o recurso ao insulto, que, a verificar-se, pode motivar o despedimento<sup>137</sup>.

#### **1.4. O ordenamento jurídico nacional**

O fenómeno das redes sociais encontra forte implantação em Portugal, pese embora não se conheçam decisões dos nossos tribunais superiores sobre um litígio laboral

---

<sup>135</sup> STSJ Madrid, de 30-03-2012, (Rec. n.º 798/ 2012). A trabalhadora, entre outros comentários, publicou "*... juntáis las fotos con famosos??.(mi casi apunto de explotar de la risa...si quieres también te sacamos en el HELLO) no lo siento...vaya...iré a preguntar a la papeleria...(exploté no pude jajajajajaja)*".

<sup>136</sup> STSJ da Galiza, de 23-02-2012 (Rec. n.º 4927/ 2011).

<sup>137</sup> A ausência de prejuízos ou a sua escassa importância será irrelevante já que não é a produção de danos mas a violação do princípio da boa-fé ou dos deveres inerentes ao contrato de trabalho que se sanciona, como se entendeu na STSJ Madrid, de 28-05-2012, (Rec. n.º 966/ 2012).

concreto.

A notícia do despedimento de dois professores na sequência da publicação, no *Facebook*, de uma fotografia de um colega sentado em cima dos trabalhos dos alunos, seguida de vários comentários de outros colegas a respeito do prémio “*Professor do Mês*”<sup>138</sup>, apela a que seja dedicada maior atenção ao tema. Para o empregador, o comportamento dos trabalhadores era de galhofa e revelador de desprezo pelo profissionalismo embora, em nossa opinião, considerando o conteúdo da imagem, a sanção de despedimento pareça manifestamente excessiva e desproporcional.

A defesa da separação entre vida profissional e pessoal do trabalhador leva a doutrina a afirmar um “*princípio geral da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador*”<sup>139</sup> que se traduz na ideia, aceite de forma unânime, que os comportamentos extralaborais não devem, em princípio, ser tomados em consideração para efeitos de promover um despedimento com justa causa<sup>140</sup>. Com efeito, o paradigma da “*justa causa*”<sup>141</sup> surge relacionado com um comportamento ocorrido no local e tempo de trabalho, que configure uma infração disciplinar<sup>142</sup>, de tal forma grave que torne

---

<sup>138</sup> Cf. MÁRIO DAVID CAMPOS; HÉLDER OLIVEIRA, «Apanhados na rede», *Revista Visão*, n.º 1054, 16-22 maio 2013, pp. 58-63.

<sup>139</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho...*, cit. p. 97.

<sup>140</sup> *Vd.* RAÚL VENTURA, «Extinção das relações jurídicas de trabalho», *ROA*, ano 10, n.º 1 e 2, 1950, pp. 311-312; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «Sobre os Limites do Poder Disciplinar», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, 1998, p. 196; PEDRO ROMANO MARTINEZ, «Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, 2001, pp. 93 ss; TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador...*, cit., pp. 420 ss; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 973; DIOGO LEOTE NOBRE, *op. cit.*, pp. 923-960, CAROLINA SANTOS, *op. cit.*, pp. 207-239; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp. 377-380. Por sua vez, RAQUEL TAVARES DOS REIS, *Direitos, Liberdades...*, cit., aponta para uma inversão do princípio da irrelevância disciplinar do comportamento da vida privada nas empresas de tendência.

<sup>141</sup> Veja-se ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei. Notas de um “ckeck-up” periódico», *QL*, ano XIX – n.º 39, 2012, pp. 1-48.

<sup>142</sup> A nossa lei laboral não nos dá uma noção de infração disciplinar de forma que o conceito tende a ser relacionado com a violação de deveres decorrentes do contrato de trabalho. Assim, GUILHERME DRAY, *op. cit.*, p. 69; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, pp. 734-743; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 915-916; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado...*, cit., pp. 645-646. No sentido de que a infração disciplinar releva não só quando está em causa uma violação

imediate e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Essencial é que se verifique um comportamento culposo do trabalhador<sup>143</sup>, por ação ou omissão, grave em si mesmo e nas suas consequências e um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade, ou melhor, a inexigibilidade de subsistência da relação laboral, segundo critérios de objetividade e proporcionalidade. Além de um elenco exemplificativo de comportamentos suscetíveis de configurar justa causa de despedimento (n.º 2 do art. 351.º CT), a lei manda atender ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias do caso (art. 351.º n.º 1 e n.º 3 CT).

Quando estão em causa comportamentos da vida extralaboral do trabalhador, a proteção do direito à reserva da intimidade da vida privada, que é a regra, só deve cessar quando aquelas condutas sejam suscetíveis de afetar o bom nome ou a honorabilidade da empresa ou que traduzam a violação do dever de lealdade, desde que os reflexos de tais comportamentos se façam sentir no ambiente de trabalho, inviabilizando a subsistência da relação laboral<sup>144</sup>.

Na opinião de JÚLIO GOMES, a relevância laboral de um comportamento da vida pessoal pode resultar da violação de deveres acessórios de conduta, que se traduz numa situação de incumprimento ou de um cumprimento defeituoso do contrato de trabalho<sup>145</sup>.

A invocação de causas externas à relação laboral como justa causa de despedimento pressupõe, para ROMANO MARTINEZ<sup>146</sup>, a violação de deveres principais, secundários ou acessórios de conduta, ponderando a impossibilidade de subsistência da relação laboral e as consequências jurídicas do despedimento.

Por seu lado, TERESA COELHO MOREIRA propõe uma aproximação à corrente francesa de “*trouble objectif*”, defendendo que as condutas extralaborais do trabalhador

---

dos deveres contratuais mas, igualmente, perante a afetação da disciplina e da paz da empresa veja-se JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 948.

<sup>143</sup> Conforme refere MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado...*, cit., pp. 818-819, a culpa é sempre apreciada em concreto, ponderadas todas as circunstâncias do caso e o grau de diligência exigível ao *perfil laboral* do trabalhador.

<sup>144</sup> Cf. GUILHERME DRAY, *op. cit.*, p. 70.

<sup>145</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, p. 975, refere, ainda, que em outros casos, o comportamento da vida pessoal poderá ser revelador de que o trabalhador carece ou passou a carecer de qualidades pessoais essenciais no momento em que se formou a decisão de contratar, pelo que poderá falar-se em caducidade ou resolução fundada do contrato de trabalho.

<sup>146</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 915-916.

só serão de relevar quando provoquem uma perturbação específica no funcionamento da empresa. O que releva não é o comportamento do trabalhador em si, mas os seus reflexos na relação laboral, à luz de critérios objetivos. Assim, além do pressuposto da culpa laboral deve demonstrar-se que as consequências do facto extralaboral tornam inexigível a subsistência do vínculo com o empregador<sup>147</sup>.

A crítica, em termos excessivos e públicos, nos *media sociais*, dirigida aos produtos ou atividades desenvolvidas, pode causar repercussões negativas e até irremediáveis sobre a imagem e o prestígio da empresa. Assim, parece-nos que, ponderadas as circunstâncias do caso concreto, poderá configurar-se uma violação do dever de lealdade, de tal forma grave, que torne inexigível a subsistência da relação laboral, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou penal a que possa haver lugar<sup>148</sup>.

O mesmo se diga quando o comportamento extralaboral do trabalhador provoque, de forma irremediável, a quebra da relação de confiança entre as partes<sup>149</sup>. A este respeito, há, inclusive, quem defenda que uma situação de perigo, imediato e objetivo, da futura violação de deveres laborais por parte do trabalhador, segundo juízos de probabilidade, basta para provocar a quebra da relação de confiança e pode constituir justa causa de despedimento<sup>150</sup>.

Conclui-se, por tudo o que foi dito, que os conteúdos publicados pelo trabalhador nos *media sociais* podem, excecionalmente, ser disciplinarmente relevantes.

---

<sup>147</sup> *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada...*, cit., pp. 425 ss; *Idem*, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização...», cit., pp. 92-95.

<sup>148</sup> GUILHERME DRAY, *op. cit.*, pp. 70-71. TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada...*, cit., pp. 446-449.

<sup>149</sup> Veja-se, neste sentido, GUILHERME DRAY, *op. cit.*, pp. 72-73, TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada...*, pp. 438-445; DIOGO LEOTE NOBRE, *op. cit.*, pp. 938-939; CAROLINA SANTOS, *op. cit.*, p. 223. No caso do trabalhador de uma clínica de reabilitação que consome drogas e, desacompanhado, partilha fotografias reveladoras através dos *media sociais*, não será difícil ver afetada, de forma irreparável, a imagem e a confiança do público da instituição, o que poderá fundamentar a quebra do vínculo laboral.

<sup>150</sup> Cf. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 273-280. *Vd.*, ainda, SOFIA LEITE BORGES, *op. cit.*, pp. 165-178. Também o TRP, em acórdão de 05-12-2011, entendeu que pode existir justa causa de despedimento nas situações em que a concorrência desleal é meramente potencial, bastando a probabilidade séria, ou a oportunidade, da prática do ato por parte do trabalhador.

A justa causa pode resultar da ocorrência de uma perturbação do normal funcionamento da empresa ou da violação de deveres laborais, ponderados a identificação do trabalhador e do empregador, a motivação, a gravidade do comportamento, a natureza das funções desempenhadas, a finalidade da empresa e a natureza pública ou privada dos conteúdos publicados, sendo irrelevantes tanto a inexistência de danos como a confissão do trabalhador.

Não obstante, a vigilância e o controlo extralaboral dos trabalhadores são de rejeitar em homenagem ao princípio da dignidade da pessoa humana<sup>151</sup>, cabendo, em primeira linha, aos tribunais sindicais os meios de obtenção da prova que, entendemos, não podem reduzir-se a um mero “*print screen*”, até por via do risco de se estar em presença de um perfil falso. A qualificação das plataformas como públicas ou a intervenção de um terceiro que “informa” ou concede, ao empregador, um acesso lícito aos conteúdos gerados pelo trabalhador, pode amenizar o problema da validade dos meios de prova. No entanto, sempre que o empregador tome conhecimento dos factos através de outros colegas de trabalho, haverá que averiguar se estes “amigos” *on-line* atuaram de forma livre e voluntária ou se, pelo contrário, sofreram coação ou pressão pelo empregador, caso em que os meios de prova serão nulos<sup>152</sup>.

Devemos, ainda, notar que o aparecimento dos chamados “Códigos de Conduta” ou “Códigos de Boas Práticas” evidencia que a sociedade e as empresas estão a dar os primeiros passos na adaptação a esta nova realidade ainda que, pela criação de medidas que visam, sobretudo, prevenir conflitos. No entanto, a necessária tutela da vida pessoal do trabalhador<sup>153</sup> obriga-nos, neste contexto, a repensar conceitos tradicionais e a reclamar regulamentação legal adequada de forma a evitar que a *web*, e particularmente os SRS e blogues sejam utilizados para uma “caça às bruxas”.

---

<sup>151</sup> Neste sentido, REGINA REDINHA, «Redes Sociais...», cit., p. 40. Na doutrina francesa, JEAN PÉLISSIER *et alli*, *op. cit.*, pp. 658-659, já defenderam que a pesquisa de informação sobre a vida pessoal do trabalhador, através das redes sociais, será, em princípio, ilícita, com ressalva de restrições justificadas pela natureza das funções e pela atividade da empresa.

<sup>152</sup> Cf. VANESSA N. ABOITIZ, *op. cit.*, pp. 30-31.

<sup>153</sup> *Vd.*, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 971-972.

## CONCLUSÕES

I - O fenómeno dos *media sociais* implantou-se, de forma irreversível, na sociedade atual. Embora estas plataformas de comunicação da *web 2.0* possam distinguir-se em função da sua natureza tendencialmente pública, privada ou semi-privada, consoante os níveis de acessibilidade de conteúdos, são evidentes os riscos que representam para ambos os sujeitos da relação laboral. De facto, não só têm contribuído para diluir a fronteira entre vida profissional e vida pessoal do trabalhador, por via do excesso de informação partilhada e da abundância de conexões, simultaneamente pessoais e profissionais, como o próprio esquema de funcionamento potencia comportamentos que, de forma voluntária ou involuntária, podem representar uma efetiva ameaça para os interesses económicos da empresa, para a relação com clientes e parceiros de negócios.

II – A conceção tradicional de privacidade sofreu uma mutação com a emergência dos *media sociais*. Com efeito, a perda de controlo sobre conteúdos gerados em redes abertas e blogues públicos conduz à recusa da proteção da privacidade sobre as comunicações eletrónicas que aí sejam realizadas. No caso das redes semiprivadas, a resposta não pode ser unívoca, exigindo uma análise casuística e a consideração de índices como a estrutura da rede, o número e controlo sobre das conexões estabelecidas *on-line*. No caso de comunicações trocadas entre um número finito e determinado de partes ou partilhadas em plataformas de acesso limitado a utilizadores determinados, haverá que reconhecer ao utilizador-trabalhador legítimas expectativas de reserva.

III – Os *media sociais* apresentam-se como plataformas de comunicação privilegiadas, onde os conteúdos publicados estão sujeitos a um efeito de propagação exponencial. Como tal, ao exercitar a sua liberdade de expressão o trabalhador deve ponderar os reflexos dos conteúdos que publica na relação laboral, assegurando o respeito pelo princípio da boa-fé. É certo que quanto maiores as legítimas expectativas de privacidade do trabalhador mais ampla será a sua liberdade de expressão. Em todo o caso, para que se possa configurar uma situação de abuso será necessário atender não só à natureza dos conteúdos como também à identificação do trabalhador, da empresa e demais circunstâncias do caso. Também a natureza de tendência da empresa e o exercício de certo tipo de funções, como é o caso dos cargos de direcção superior, podem impor alguma

discrição na publicação de conteúdos relacionados com o trabalho.

IV – O dever de lealdade subsiste, ainda que, de modo atenuado, no âmbito extralaboral. Defende-se, como tal, que ao trabalhador subordinado pode impor-se um dever de reserva na utilização dos *media sociais*, o qual se intensifica no caso de trabalhadores de tendência mais emblemáticos e no caso de trabalhadores com funções de direção. Por outra via, embora não possa falar-se numa obrigação de denúncia sobre as condutas de terceiros, deve reconhecer-se um dever, para o trabalhador subordinado, de eliminar das suas páginas pessoais abertas ou profissionais, os conteúdos suscetíveis de causar danos à empresa, gerados por terceiros, em prazo razoável e desde que possa presumir-se o conhecimento.

V – A vigilância e o controlo extralaboral dos trabalhadores são de rejeitar em homenagem ao princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, como princípio geral, os comportamentos extralaborais do trabalhador não devem ser tomados em consideração para efeitos de promover um despedimento com justa causa. Não obstante, a proteção do direito à reserva da intimidade da vida privada, pode cessar perante comportamentos do trabalhador que afetem o bom nome ou a honorabilidade da empresa (*cybersmearing*), ou perante condutas que traduzam violação do dever de lealdade, desde que os reflexos de tais comportamentos resultem numa perturbação no normal funcionamento da empresa, impossibilitando a subsistência da relação laboral, ponderando, no caso concreto, fatores como a natureza pública ou privada dos conteúdos publicados, a identificação do trabalhador e do empregador, a motivação, a gravidade do comportamento, a natureza das funções desempenhadas e a finalidade da empresa.

VII – Os Códigos de Conduta apresentam-se como um meio eficaz de prevenção de conflitos, no entanto, a emergência das novas questões da era digital, *máxime* a tutela da vida pessoal do trabalhador na *web*, reclamam a atenção do legislador e obrigam a que sejam repensados e reconfigurados conceitos tão tradicionais como é o do direito à privacidade.

## BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, «Liberdade de expressão e infração disciplinar», *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 37, 2011, 129-143.

—, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3.ª ed., Coimbra, 2011.

ANTONMATTEI, Paul-Henri, «Le licenciement pour trouble objectif», *Droit Social*, n.º1, 2012, 10-13.

BARBA RAMOS, Francisco; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, «Alternativas de Regulación de los Derechos On-Line en el Ordenamiento Laboral Español», *Derecho y Conocimiento*, n.º 1, 13-33.

BORGES, Sofia Leite, «A justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e pela prática de actos lesivos da economia nacional», *in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, 165-178.

CABO, Ana Isabel, «Redes Sociais On-Line», *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 71, outubro 2010, 18-22.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier, «TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales. STSJ La Rioja 23 mayo 2011», *Aranzadi Social Doctrinal*, Vol. 4, n.º 9, 2012, 125-151.

CAMPOS, Mário David; OLIVEIRA, Hélder, «Apanhados na rede», *Revista Visão*, n.º 1054, 16-22 maio 2013, 58-63.

CARDONA RUBERT, María Belén, «La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa», *Revista de Derecho Social*, n.º 52, 2010, 67-77.

—, «Redes Sociales En El Contrato de Trabajo», *in Derecho y Redes Sociales*, Artemi Rallo Lombarte, Ricard Martínez Martínez (editores), Editorial Thomson Reuters - Civitas, 2.ª ed., Cizur Menor, 2013, 287-300.

CELAYA, Javier, *La empresa en la Web 2.0 – El impacto de las redes sociales y las nuevas formas de comunicación on line en la estratégia empresarial*, Gestión, 2000, 2008.

CORDEIRO, António da Rocha Menezes, «O Respeito Pela Esfera Privada do Trabalhador», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, 17-37.

DABOSVILLE, Benjamin, «Les contours de l’abus d’expression du salarié», *Revue de Droit du Travail*, maio, 2012, 275-280.

DEMOULAIN, Matthieu, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail: Essai sur une évolution des relations de travail*, Editions Panthéon-Assas, impr. 2012.

DRAY, Guilherme Machado, «Justa Causa e Esfera Privada», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, 35-91.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 16.º ed., Coimbra, 2012.

—, «A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei. Notas de um “check-up” periódico», *Questões Laborais*, ano XIX – n.º 39, 2012, 1-48.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

—, «Algumas reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado», in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2006, 145-165.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 3.ª ed., Coimbra, 2012.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Vol. II*, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999.

—, «Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento», *Questões Laborais*, ano XVIII, n.º 37, 2011, 145-167.

MACHADO, Susana Sousa, «Reflexões iniciais sobre Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho», *Questões Laborais*, ano XIX, n.º 39, 2012, 79-126.

MARTÍN VALVERDE, António; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquim, *Derecho del Trabajo*, Técnos, 15.ª ed., Madrid, 2006.

MARTINEZ, Pedro Romano, «Incumprimento Contratual e Justa Causa de Despedimento», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, 93-118.

—, *Direito do Trabalho*, Almedina, 6.ª ed., Coimbra, 2013.

MATHIEU-GENIAU, Chantal, «L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question», *Droit Social*, n.º 9/10, 2006, 848 – 855.

MELLO, Jeffrey A., «Social Media Employee Privacy and Concerted Activity: Brave New World or Big Brother?», *Labor Law Journal*, Vol. 63, n.º 3, 2012, 165-173.

MERCADER UGUINA, Jesús R., *Derecho del Trabajo, Nuevas tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002.

MONTEIRO, Luís Miguel, «Algumas notas sobre o trabalhador dirigente», in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2005, 235-250.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, in *Studia Iuridica*, 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

—, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010.

—, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2011.

—, «A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões», *Questões Laborais*, ano XX, n.º 41, 2013, 41-101.

NASCIMENTO, André Pestana, «O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela Dos Direitos de Personalidade do Trabalhador», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79-80-81, 2008, 215-262.

NOBRE, Diogo Leote, «A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento», *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 68, tomo 2-3, 2008, 923-960.

NÚÑEZ ABOITIZ, Vanessa, «Uso extralaboral de nuevas tecnologías de Internet: efectos sobre la relación laboral», *Relaciones Laborales*, n.º 13-14, ano 28, 2012, 17-41.

OLIVIER, Jean-Michel, «Liberté d'opinion du salarié», in *La Personne en Droit du Travail*, Editions Panthéon-Assas, Paris, 1999, 57-87.

ORTIZ LÓPEZ, Paula, «Redes Sociales: Funcionamiento y Tratamiento de Información Personal», in *Derecho y Redes Sociales*, Artemi Rallo Lombarte, Ricard Martínez Martínez (editores), Editorial Thomson Reuters – Civitas, 2.ª ed., Cizur Menor, 2013, 21-36.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, 273-280.

PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÈS, Emmanuel, *Droit du Travail*, Éditions Dalloz, 27.º ed., 2013.

PINTO, Paulo da Mota, «A protecção da vida privada e a Constituição», in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. LXXVI, 2000, 153-204.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, «Sobre os Limites do Poder Disciplinar», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, 1998, 183-198.

—, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra, 2012.

RAY, Jean-Emmanuel, «Actualité des TIC (II) - Rapports collectifs de travail», *Droit Social*, n.º 1, 2009, 22-37.

—, «Little Brothers are watching you», *Semaine Sociale Lamy*, n.º 1470, 6-12-2010, 10-12.

—, «Facebook, le salarié et l'employeur», *Droit Social*, n.º 2, 2011, 128-140.

—, «Actualité des TIC», *Droit Social*, n.º 9/10, 2011, 933-951.

—, «Métamorphoses du droit du travail», *Droit Social*, n.º 12, 2011, 1162-1171.

RAY, Jean-Emmanuel; BOUCHET, Jean-Paul, «Vie professionnelle, vie personnelle et TIC», *Droit Social*, n.º 1, 2010, 44-55.

REDINHA, Maria Regina Gomes, «Redes Sociais: Incidência Laboral (primeira aproximação)», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, 2010, 33-44.

REIS, Raquel Tavares Dos, «Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão da Sua Conduta Extra-Laboral», *Gestão e Desenvolvimento*, 10, 2001, 95-127.

SÁNCHEZ-ÚRAN AZAÑA, Yolanda, «Responsabilidade social de las empresas y Códigos de Conducta empresariales: aproximación desde el Derecho del Trabajo», *Civitas - Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 148, 2010, Civitas, 819-844.

SANTOS, Carolina, «A influência na relação laboral das condutas do trabalhador externas ao âmbito da empresa», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LI (XXIV da 2.<sup>a</sup> Série) n.º 1-4, 2010, 207-239.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina San, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2002.

TORRES, Esther Sánchez, «Libertad de expresión y Nuevas Tecnologías en la empresa», *Derecho Social y Nuevas Tecnologías*, Cuadernos de Derecho Judicial, Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2004, 129-190.

VASCONCELOS, Pedro Pais De, *Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, 7.<sup>a</sup> ed. Coimbra, 2012.

VENTURA, Raúl, «Extinção das relações jurídicas de trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 10, n.º 1 e 2, 1950, 215-364.

WAQUET, Philippe, *L'Enterprise et les Libertés du Salarié – Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, Editions Liaisons, Rueil – Malmaison, 2003.

—, «Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle», *Droit Social*, n.º 1, 2010, 14-20.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito de Trabalho*, Verbo, 2011.

### **Fontes digitais**

BAKER, Douglas; BUONI, Nicole; FEE, Michael; VITALE, Caroline, *Social Networking And it's Effects on Companies And Their Employees*, disponível em <http://www.neumann.edu/academics/divisions/business/journal/Review2011/SocialNetworking.pdf>, consultado em 15-04-2013.

BLOOD, Rebecca, *Weblogs: A History And Perspective, 2000*, disponível em [http://www.rebeccablood.net/essays/weblog\\_history.html](http://www.rebeccablood.net/essays/weblog_history.html), consultado em 29-09-2013.

CHAMPEAU, Guillaume, *Licenciement: Facebook n'est pas la machine a café del'enterprise*, disponível em <http://www.numerama.com/magazine/17388-licenciement-facebook-n-est-pas-la-machine-a-cafe-de-l-entreprise.html>, consultado em 06-04-2013.

COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES, *Maîtriser les informations publiées sur les réseaux sociaux*, 10 janeiro de 2011, disponível em <http://www.cnil.fr>, consultado em 18-03-2013.

FACHANA, João, «A responsabilidade civil pelo conteúdo da informação transmitida através de blogues», *JusJornal*, n.º 1008, 13-05-2010, disponível em <http://jusnet.wolterskluwer.pt>, consultado em 02-10-2012.

—, «O Risco da Privacidade», *Advocatus*, 26-11-2012, disponível em <http://www.advocatus.pt/opiniao/6784--o-risco-da-privacidade>, consultado em 15-04-2013.

FERIA BASILIO, Iluminada R., «Libertad de expresión del trabajador en las redes sociales», Ponencia «El Derecho del Trabajo y las relaciones laborales ante los cambios económicos y sociales», in *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Asociación Española de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilha, 2011, disponível em <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/01%20Primera%20ponencia/118%20FERIA%20BASILIO.pdf>, consultado em 20-10-2012.

GALÁN SOTERES, Francisco, *Aplicación de las redes sociales en la empresa*, Escuela de Organización Industrial, 2011, disponível em [http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:52293/componente52292.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:52293/componente52292.pdf), consultado em 02-04-2013.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º, *Parecer n.º 5/2009, sobre as redes sociais em linha*, adotado em 12 de junho de 2009, disponível em [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163_pt.pdf), consultado em 13-03-2013.

GRUPO DE TRABALHO INTERNACIONAL RELATIVO À PROTEÇÃO DE DADOS NAS TELECOMUNICAÇÕES (Grupo de Berlim), *Memorando de Roma*, 4 de março de 2008, disponível em [http://www.datenschutz-berlin.de/attachments/461/WP\\_social\\_network\\_services.pdf](http://www.datenschutz-berlin.de/attachments/461/WP_social_network_services.pdf), consultado em 10-04-2013.

GRUPO PT, *Guia para Actuação nas Redes Sociais*, disponível em <http://www.telecom.pt/NR/rdonlyres/6940EC1F864242A0ABE262F0D63165D8/1455592/Guiaparaactuaonasredessociais.pdf>, consultado em 06-02-2013.

HETTINGA, Andrew F., «Expanding NLRA Protection of Employee Organizational Blogs: Non Discriminatory Access and the Forum-Based Disloyalty Exception», *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 82, n.º 2, 2007, 997-1027, disponível em <http://www.cklawreview.com/wp-content/uploads/vol82no2/Hettinga.pdf>, consultado em 15-04-2013.

*Infopedia*, acessível em <http://www.infopedia.pt>.

*Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, disponível em <http://missao-si.mct.pt>, consultado em 20-11-2012.

LAPLACA, Damian R.; WINKELLER, Noah, «Legal Implications of the Use of Social Media: Minimizing the Legal Risks for Employers and Employees», *Journal of Business & Technology Law Proxy 1*, Vol. 5, 2010, 1-19, disponível em <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/proxy/>, consultado em 20-03-2013.

MARTIN, Patrick R.; SHEIH, Gene, *Tweeting From a Work Meeting or “do I Really Have To Friend My Boss?”: Emerging Issues Raised by The Use of Social Networking Sites*, disponível em <http://apps.americanbar.org/labor/eeocomm/mw/Papers/2010/data/papers/017.pdf>, consultado em 15-04-2013.

O'REILLY, Tim, *What is Web 2.0?*, disponível em [http://books.google.pt/books?id=NpEk\\_WFCMdIC&printsec=frontcover&dq=What+is+web+2.0&hl=ptPT&sa=X&ei=OgrPUfrZDIPMOLXpgPAH&ved=0CDIQ6AEwAA](http://books.google.pt/books?id=NpEk_WFCMdIC&printsec=frontcover&dq=What+is+web+2.0&hl=ptPT&sa=X&ei=OgrPUfrZDIPMOLXpgPAH&ved=0CDIQ6AEwAA), consultado em 28-01-2013.

RAY, Jean-Emmanuel, «Chronique droit du travail et TIC», *Droit Social*, n.º 1, 2007, disponível em [http://sorbonnerh.free.fr/site/documents/Chronique\\_droit\\_du\\_travail\\_et\\_TIC](http://sorbonnerh.free.fr/site/documents/Chronique_droit_du_travail_et_TIC), consultado em 28-04-2013.

SANTOS, Cláudia, «Conversas em Redes Sociais Podem Levar a Sanção Disciplinar...Ou Nem Tanto!», *Trabalho & Segurança Social*, n.º 3, março 2010, 11-12, disponível em <http://www.mirandalawfirm.com/uploadedfiles/25/20/0002025.pdf>, consultado em 13-04-2013.

SCOTT, Katherine M., «When Is Employee Blogging Protected By Section 7 Of The NLRA», *Duke Law & Technology Review*, n.º 17, 2006, disponível em <http://dspace.cigilibrary.org/jspui/bitstream/123456789/11575/1/When%20is%20Employee%20Blog%20ging%20Protected%20by%20Section%207%20of%20the%20NLRA.pdf?1>, consultado em 01-05-2013.

*Social Networking and Reputational Risk in the Workplace*, Deloitte LLP 2009 Ethics & Workplace Survey, disponível em [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-United States/Local%20Assets/Documents/us\\_2009\\_ethics\\_workplace\\_survey\\_220509.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-United States/Local%20Assets/Documents/us_2009_ethics_workplace_survey_220509.pdf), consultado em 15-04-2013.

SPRAGUE, Robert, «Fired For Blogging: Are There Legal Protections For Employees Who Blog?», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, Vol.9, n.º 2, 2007, 355-387, disponível em [https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume9/issue2/Sprague9U.Pa.J.Lab.&Emp.L.355\(2007\).pdf](https://www.law.upenn.edu/journals/jbl/articles/volume9/issue2/Sprague9U.Pa.J.Lab.&Emp.L.355(2007).pdf), consultado em 20-03-2013.

STREGE, Flora Carson, «Wait! Don't Fire That Blogger! What Limits Does Labor Law Impose on Employer Regulation of Employee Blogs?», 2 *Shidler J. L. Com. & Tech.* 11 (Dec. 16, 2005), disponível em [http://digital.law.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/375/vol2\\_no3\\_art11.pdf?sequence=1](http://digital.law.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/375/vol2_no3_art11.pdf?sequence=1), consultado em 14-04-2013.

WARD, Ryan A., «Discovering Facebook: Social Network Subpoenas and the Stored Communications Act», *Harvard Journal of Law & Technology*, Vol. 24, n.º 2, 2011, 563-588, disponível em <http://jolt.law.harvard.edu/articles/pdf/v24/24HarvJLTech563.pdf>, consultado em 16-04-2013.

WISE, Patty A., «Tweet, Tweet, You're Fired», *Employment & Labour Relations Law*, Vol. 7, n.º 4, 2009, 8-12, disponível em <http://www.slideshare.net/cfrancisco1/tweet>

-tweet-youre-fired-2841292, consultado em 14-04-2013.

### **Jurisprudência citada:**

#### *Nacional*

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 30-05-1990 (VAZ DOS SANTOS), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08-11-2012.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 12-02-2010 (JORGE DIAS), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09-11-2012.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05-12-2011 (FERREIRA DA COSTA), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08-11-2012.

#### *Espanha*

STSJ Catalunha de 16-05-2007 (Rec. n.º 9001/2006), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

*Auto Tribunal Supremo*, de 11-06-2008 (Rec. n.º 2757/2007), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Madrid, de 23-01-2012 (Rec. n.º 3803/2011), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Galiza, de 20-02-2012 (Rec. n.º 4905/2011), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Galiza, de 23-02-2012 (Rec. n.º 4927/2011), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Madrid, de 30-03-2012 (Rec. n.º 798/2012), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Madrid, de 28-05-2012 (Rec. n.º 966/2012), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

STSJ Galiza, de 16-11-2012 (Rec. n.º 4213/2012), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), consultado em 20-03-2013.

### ***Estados Unidos da América***

*National Labor Relations Board v. Electrical Workers*, 346 U.S. 464, disponível em <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/346/464/case.html>, consultado em 15-05-2013.

*Konop v. Hawaiian Airlines, Inc* (United States Court of Appeals for the Ninth Circuit n.º 99-55106, disponível em <http://caselaw.findlaw.com/us-9th-circuit/1365162.html>, consultado em 14-04-2013.

*Pietrylo v. Hillstone Restaurant Group*, disponível em <http://www.employerlawreport.com/uploads/file/PIETRYLO%20v%20%20HILLSID%RESTAURANT.pdf>, consultado em 14-04-2013.

*Romano v. Steelcase, Inc, 2010*, disponível em [http://www.courts.state.ny.us/Reporter/3dseries/2010/2010\\_20388.htm](http://www.courts.state.ny.us/Reporter/3dseries/2010/2010_20388.htm), consultado em 01-05-2013.

*Crispin v. Christian Audigier, Inc.*, disponível em <http://smuecommerce.gardere.com/crispin%20order.pdf>, consultado em 01-05-2013.

*Endicott Interconnected Technologies, Inc, v. National Labor Relations Board*, disponível em <http://caselaw.findlaw.com/us-dc-circuit/1062268.html>, consultado em 15-04-2013.

## ***França***

*Cour d'appel Reims*, 9-06-2010, n.º 09-3205, disponível em [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr), consultado em 17-03-2013.

*Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt*, 19-11-2010, n.º 10-853, disponível em [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr), consultado em 12-01-2013.

*Cour d'appel Rouen*, 15-11-2011, n.º 11/01830, disponível em [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr), consultado em 17-03-2013.

*Tribunal Correctionnel de Paris*, 17-01-2012, disponível em *in* <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/TCorr-Paris-17-1-2012-TIC-syndicats.pdf>, consultado em 17-03-2013.