

A relevância disciplinar de um *post* no *facebook* pelo trabalhador

Tiago Pimenta Fernandes

ISCAP / Politécnico do Porto

O poder diretivo do empregador traduz uma faceta da liberdade da empresa e, como tal, cabe-lhe assegurar a respetiva gestão, a todos os níveis, inclusive de recursos humanos, permitindo-lhe atingir uma certa rentabilidade económica. Compete a este último determinar, dirigir e orientar a atividade do trabalhador, seu subordinado, que trabalha sob as suas ordens, direção e fiscalização. A liberdade da empresa, base dos poderes patronais, recebe consagração constitucional no ordenamento jurídico português no art. 61.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), onde se lê que "a iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral".

Contudo, da materialidade exposta não deve olvidar-se que o poder de direção atribuído ao empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, nomeadamente os decorrentes de uma ideia de dignidade da pessoa humana no trabalho, direito enformador da constituição laboral que lhe confere uma proteção transversal contra todo e qualquer comportamento que se revele ofensivo do seu núcleo garantístico. O problema reside, assim, não na legitimidade do controlo, mas na dos seus limites, uma vez que a utilização das novas tecnologias foi criando formas mais sofisticadas de controlo dos trabalhadores e, assim, uma maior propensão e possibilidade de ingerência na privacidade da vida desses mesmos trabalhadores.

No âmbito de um contrato de trabalho, o trabalhador encontra-se obrigado a uma série de deveres laborais, cuja violação poderá conduzir à instauração de um procedimento disciplinar e, em última análise, ao seu despedimento. Um pouco por todo o mundo, a doutrina e a jurisprudência têm-se debruçado sobre a questão de saber se uma conduta extralaboral do trabalhador poderá vir a ser enquadrada como uma infração disciplinar. Nessa sede, como compaginar tais deveres com a utilização pelo trabalhador das inúmeras redes sociais a que este acede hoje na sua vida privada? Poderá um simples *post* no *Facebook* revelar-se fatal para o trabalhador, pelo simples facto de o

empregador ao mesmo ter tido acesso e por nele identificar uma violação de algum dos mencionados deveres? Ou beneficiará o mesmo da proteção conferida pelo direito à reserva da intimidade da vida privada, consagrado expressamente no artigo 16.º do Código do Trabalho português, e que deverá ser conjugado com o artigo 26.º, n.º 1 da CRP e artigo 80.º do Código Civil?

Com efeito, uma das maiores dificuldades que perfilamos em torno deste fenómeno reside precisamente nas questões relacionadas com o grau de reserva dos textos, fotos, vídeos, links e/ou notas divulgados pelo trabalhador enquanto utilizador de uma rede social, designadamente, com a questão de saber se tais formas de expressão beneficiarão de privacidade, conferindo natureza pessoal à própria publicação – não podendo o empregador aceder-lhe – ou se configurarão um meio de que o empregador se possa servir, designadamente, para efeitos disciplinares.

Apesar de recente, a questão tem já despertado a atenção dos tribunais portugueses para a sua discussão, em moldes que nos propomos a analisar e expor por via da nossa comunicação.

Palavras-chave: rede, social, facebook, trabalhador, disciplinar, despedimento.