Económico

29 de Março de 2016

Facebook e Twitter: universo privado ou esfera de atuação disciplinar?

Há uma crescente perceção de que o publicado hoje nas redes sociais pode vir a assumir um impacto indesejado no futuro. É, aliás, frequentemente referido que as redes sociais substituíram o convívio imediato e pessoal por um contacto intermediado e virtual. Sucede que as partilhas realizadas num tal círculo quase sempre deixam rasto, sendo detetáveis e, por conseguinte, escrutináveis.

Em 2015, um jogador de futebol contratado por um clube estrangeiro veria em poucas horas o seu contrato de trabalho cessar por ter sido descoberto que anos antes havia sido publicado na sua conta Twitter um comentário depreciativo em relação ao clube que o havia contratado. Uma tal descoberta surgiria, aliás, por via de uma manifestação pública de desagrado dos adeptos do referido clube – também amplamente difundida nas redes sociais. Rapidamente

estas publicações correram tinta, não deixando outra alternativa que não o fim antecipado daquela contratação.

O tema é sensível porque tendencialmente o trabalhador invoca a natureza privada dos posts e a inadmissibilidade de o empregador censurar uma conduta que pertence à sua esfera extralaboral, assumida como produto da sua liberdade de expressão. Do outro lado, o empregador sustenta a natureza pública do divulgado em rede social, sobretudo se traduzir prejuízo para a sua organização, bom nome e imagem.

Também entre nós, o tema tem vido a merecer crescente atenção. Em 2014, o Tribunal da Relação de Lisboa concluiu que não revestia natureza privada um post escrito por um trabalhador no Facebook, visando o respetivo empregador e assumindo, no entender do Tribunal, natureza difamatória. O despedimento que se seguiu foi considerado lícito, por se considerar que o trabalhador não tinha, então, uma razoável expectativa de privacidade, atendendo ao elevado número de "amigos" que podiam aceder ao que foi publicado. Esta avaliação tem vindo a assentar num escrutínio casuístico, consoante a parametrização da respetiva conta e o nível de privacidade associado.

Ainda em 2014, a Relação do Porto decidiu um outro litígio, em que o trabalhador havia criado um "grupo fechado" no Facebook ("Grupo de Trabalhadores da Empresa X"), do qual era administrador e no qual publicou posts de conteúdo ofensivo para a empresa e colegas de trabalho. Também aqui, o Tribunal viria a entender que as publicações extravasavam facilmente o universo delimitado por um tal "Grupo", concluindo, por isso, pela razoabilidade do despedimento.

Porque nestes casos a iniciativa disciplinar colide potencialmente com a esfera privada dos trabalhadores e com a respetiva liberdade de expressão importa que as empresas tenham especial cuidado ao aferir do cometimento de infração disciplinar. É, não obstante, recomendável a elaboração de regulamentos internos que disciplinem a utilização de sinais distintivos do comércio que sejam propriedade do empregador – tal qual a publicação do logótipo do empregador num grupo do Facebook –, assim obstando à sua disseminação indistinta no universo das redes sociais.

Rita Canas da Silva, Advogada corresponsável do Departamento de Laboral da Sérvulo & Associados