

A LIMITAÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NA ERA DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO: AS RELAÇÕES JUSLABORAIS E AS REDES SOCIAIS

Personality Rights' Limitation In The Information And Technology Era: Labor Relations And Social Networks

Solange Ferreira Lajoso¹

Universidade de Vigo, Spain

E-mail: solange_lajoso@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-7505-9427

DOI: <https://doi.org/10.62140/SFL1852026>

Recebido em / Received: May 25, 2026

Aprovado em / Accepted: June 1, 2026

RESUMO: A expansão das novas tecnologias e do uso das redes sociais veio reavivar a problemática inerente ao conflito de direitos fundamentais na relação laboral, de tal forma que se trata de um assunto na atual ordem de trabalhos do Parlamento Europeu. Por um lado, os direitos do trabalhador em expressar o seu pensamento nas redes sociais, assim como o seu direito à vida privada. Por outro, os direitos do empregador de propriedade e gestão da empresa e de ser tratado com respeito e urbanidade. O objeto deste estudo são as publicações efetuadas pelos trabalhadores, através do seu perfil privado nas redes sociais. O que se pretende é estudar se os trabalhadores podem publicar tudo o que lhes aprouver, com referência ao empregador, aos colegas de trabalho e/ou aos assuntos laborais. Nos direitos de personalidade dos trabalhadores elencam-se os direitos à liberdade de expressão e à reserva da vida íntima e privada. Tais preceitos dispõem-se nos artigos 26.º e 37.º da Constituição da República Portuguesa, 27.º, 70.º e 80.º do Código Civil e 14.º e 16.º do Código do Trabalho. Porém, o empregador também goza de direitos constitucionalmente protegidos: o princípio da livre iniciativa económica e a liberdade de organização da empresa, garantidos nos artigos 61.º, 80.º e 86.º, respetivamente. Numa sociedade coartada pelos valores éticos de cidadania, nas relações juslaborais impõem-se os deveres de respeito e de tratamento urbano inerentes às relações civis, conforme se elenca nos artigos 127.º e 128.º do Código do Trabalho. A metodologia usada nesta investigação foi o estudo da doutrina, das disposições legais a nível nacional e europeu, bem como da jurisprudência portuguesa e de casos internacionais referenciados no Tribunal Europeu dos Direitos Humanos. Para dirimir tal problemática, importa ponderar a extensão em que os direitos de ambas as partes colidem com o “normal funcionamento da empresa” e, outrossim, qual o conteúdo considerado de interesse superior e em que medida é que tais direitos deverão ser limitados, em consonância com o artigo 18.º da Lei Fundamental.

Palavras-chave: Redes Sociais; Liberdade De Expressão; Privacidade; Normal Funcionamento Da Empresa; Conflito De Direitos Fundamentais.

ABSTRACT: New technologies' expansion and the use of social networks has revived the problem of the fundamental rights' conflict in the employment relationship, in such a way that it

¹ Doutoranda no Programa de Ordenación Xurídica do Mercado da Universidade de Vigo, Espanha. Linha de investigação Direito do Trabalho e da Seguridad Social.

is an issue on the current agenda of the European Parliament. On one hand, workers' rights to express their thoughts on social media, as well as their right to private life. On the other hand, the employer's rights to own and manage the company and to be treated with respect and urbanity. The object of this study is the publications made by workers, through their private profile on social networks. The aim is to study whether workers can publish whatever they like, with reference to the employer, co-workers and/or labor matters.

Workers' personality rights include the rights to freedom of speech and opinion, as well as the reservation of intimate and private life. Such precepts are provided for in articles 26th and 37th of the Portuguese Republic Constitution, 27th, 70th, 80th of the Civil Code and 14th and 16th of the Labor Code. However, the employer also enjoys constitutionally protected rights: the principle of free economic initiative and the freedom of organization of the company, guaranteed in articles 61st, 80th and 86th, respectively. In a society constrained by the ethical values of citizenship, labor relations impose the duties of respect and urban treatment inherent to civil relations, as listed in articles 127th and 128th of the Labor Code.

The methodology used in this investigation was the study of doctrine, th national and European Law, as well as Portuguese jurisprudence and international cases referred in the European Court of Human Rights. To resolve this issue, it is important to consider the extent to which the rights of both parties collide with the "normal operation of the company" and, likewise, what content is considered to be the superior interest and to what extent such rights should be limited, as mentioned in article 18th of the Constitution.

Keywords: Social Networks; Liberty Of Expression; Privacy; Business' Normal Functioning; Fundamental Rights' Conflict.

NOTA INTRODUTÓRIA

É inegável o contributo impulsionado pelas redes sociais, num mundo em constante evolução tecnológica e digital. O recurso às plataformas sociais - por exemplo, o *Facebook* -, promoveu profundas alterações no tecido económico e empresarial, tendo transformado as feições da realidade laboral e o modo de viver dos cidadãos. O objeto deste estudo é averiguar se os trabalhadores podem fazer publicações referentes ao seu empregador nas redes sociais, através do seu perfil privado. E, em caso afirmativo, se pode manifestar a sua opinião livremente, mostrar desagrado ou tecer críticas relativamente a assuntos da empresa.

Em 2011, a Organização da Nações Unidas (ONU) incluiu o direito à *Internet* como um dos direitos humanos atuais, enfatizando a importância das novas tecnologias e manifestou especial preocupação quanto ao direito à liberdade de expressão e às políticas de privacidade dos utilizadores das redes sociais, cuja proteção deve constar do quadro normativo de cada país². Em

² Disponível em https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27_en.pdf (acedido a 01-10-2021). Ver o Projeto de Lei 1217/XIII/4.^a (PS) Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, e a Nota Técnica referente à autonomia do utilizador das redes digitais para efeitos do exercício dos seus direitos fundamentais, disponível em <https://lapp.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c304e505453387851304644524578484c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a685132397461584e7a595738764e3256685a6a557a4j5745745a6a5135597930304c446c684c546b774j4445744j546c694j5>

25-03-2020, a Comissão Europeia pronunciou-se na Comunicação ao Parlamento Europeu (PE) e ao Conselho, tendo estabelecido o Plano de Ação para o período compreendido entre 2020 a 2024³, onde se pode ler que “as novas tecnologias (...) estão na linha da frente, suscitando oportunidades, mas também ameaças”.

No plano nacional, o governo homologou o Plano de Ação para a Transição Digital de Portugal em 05-03-2020, onde refere: “A digitalização é uma realidade incontornável no mundo de hoje, materializada numa sociedade e economia cada vez mais assentes na ciência, no desenvolvimento tecnológico e na inovação. Assim, de forma a aproveitar o potencial transformador do digital para a promoção de uma nova era, tem-se verificado um forte investimento a nível europeu no domínio digital”⁴.

O legislador português reconheceu a importância de tutelar os direitos de personalidade dos trabalhadores, reforçando a regulamentação legal já existente, nos artigos 26.º (reserva da vida privada) e 37.º (liberdade de expressão) da Constituição da República Portuguesa (CRP), 27.º, 70.º e 80.º do Código Civil (CC) e 14.º e 16.º do Código do Trabalho (CT). Porém, também o empregador goza de direitos constitucionalmente protegidos - o princípio da livre iniciativa económica e da liberdade de organização da empresa, garantidos nos artigos 61.º, 80.º e 86.º - e os poderes diretivo e disciplinar, dispostos nos artigos 97.º e 98.º da legislação laboral.

É entendimento unânime que na execução do contrato de trabalho, a personalidade do trabalhador se expõe a ameaças resultantes do reflexo da assimetria de poderes subjacente às relações juslaborais e, outrossim, devido à profundidade do seu envolvimento enquanto indivíduo. A pessoa enquanto trabalhadora não é dissociável da pessoa enquanto cidadã. Apesar destes direitos serem conferidos constitucionalmente, não são ilimitados, afigurando-se perentório que por vezes hajam cedências. Tal pretensão fundamenta-se pelo facto de que, independentemente da categoria profissional ou da posição contratualmente outorgada, os trabalhadores (assim como o empregador), além de sujeitos profissionais também são cidadãos.

O contrato de trabalho típico visa a criação de laços que proporcionem uma relação duradoura, pautada por vetores éticos e morais como a boa-fé. Os deveres de lealdade, respeito e urbanidade impõem-se bilateralmente, aplicando-se os dispostos nos artigos 127.º e 128.º do CT, que se enunciam algumas diretrizes. Os preceitos decorrentes das relações civis igualmente se

[4686b4e445a69595749354c6e426b5a673d3dc&fich=7eaf539a-f49c-449a-9081-99b98d46bab9.pdf&Inline=true](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0005&from=EN) (acedido a 15-10-2021).

³ Ver <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0005&from=EN> (acedido a 15-10-2021).

⁴ Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/gc22/portugal-digital/plano-de-acao-para-a-transicao-digital-pdf.aspx> (acedido a 01-10-2021).

exigem aqui, como o direito ao trabalho em condições dignificantes, reforçado constitucionalmente nos direitos dos trabalhadores dispostos no artigo 59.º.

Contrapõem-se assim, os direitos do trabalhador enquanto cidadão e do empregador, enquanto detentor da organização⁵. A questão basilar que subjaz a esta problemática é perceber até onde é que cada um dos outorgantes deve ceder parte dos seus direitos. Em que medida é que o trabalhador não deve usufruir do gozo pleno da liberdade de expressão e da reserva da vida privada. Que legitimidade tem o empregador para agir disciplinarmente com base nas publicações das redes sociais dos trabalhadores. Por fim, se tais publicações se enquadram na proteção da reserva da vida íntima e privada.

1. ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO

No ordenamento jurídico português, em 2003, com a ratificação da Lei de Trabalho, promulgou-se a inclusão dos direitos de personalidade dos trabalhadores no CT. Este diploma legal, consagra a subsecção II dedicada a esta matéria. Segundo a doutrina portuguesa, estes direitos do trabalhador são aqueles que se encontram mais predispostos a intrusões, devido à posição de supremacia do empregador e à assimetria do circunstancialismo inerente às relações juslaborais hodiernas⁶. O objeto deste estudo pode ser interpretado de duas formas: por um lado, como sendo referente à liberdade que os cidadãos têm de exprimir livremente os seus pensamentos e opiniões. Por outro, o direito a que todos os indivíduos têm de reserva da sua intimidade e da sua vida privada. Nos direitos de personalidade ao abrigo da Lei de Trabalho, observa-se no art.º 14.º - Liberdade de expressão e de opinião e o art.º 16.º - Reserva da intimidade da vida privada.

A liberdade de expressão, encontra-se ratificada pela Lei Fundamental, no n.º 1 do art.º 37.º e é caracterizada como o direito a que todos os cidadãos têm de “exprimir e divulgar livremente o

⁵ O Professor Lobo Xavier explica que: “o empregador não pode, em matéria que contenda com direitos fundamentais dos trabalhadores, fazer tudo aquilo que entender (...) apenas poderá determinar as limitações desses mesmos direitos que forem fundamentadas na prossecução de um interesse constitucionalmente garantido”. Ver Bernardo Xavier et al., “Manual de Direito do Trabalho (2.ª edição)”, Verbo Editora, 2014, pp. 284 – 291.

Nesta matéria, Machado Dray: “Através de um princípio de proporcionalidade na sua tripla dimensão de necessidade (de salvaguardar a correta execução do contrato), de adequação (entre o objetivo a alcançar com a limitação e o nível desta) e de proibição do excesso (devendo a restrição ser a menor possível, em função da finalidade a ser alcançada com a sua imposição).” Este autor explica que o “dever de lealdade” do trabalhador (que classifica como “genérico” e “irrestrito”), muitas vezes é o fundamento conseguido para limitar a liberdade do mesmo. E defende que o dever de lealdade não deve ultrapassar a “lealdade ao contrato”. Ver Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martinez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, pp. 152 – 156.

⁶ Ver António Cordeiro, “O respeito pela esfera privada do trabalhador in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho (memórias)”, Livraria Almedina, 1998, pp. 16 – 36; David Festas, “O Direito à Reserva da Intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho”, Revista da Ordem dos Advogados, 2004, p. 380; Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007, p. 162.

26-11-2020¹³ demonstrou especial inquietação no que concerne à deterioração dos direitos humanos, entre eles, o direito à liberdade de expressão. Este ano, também num Comunicado à imprensa, datado de 10-02-2021 reiterou-se a questão do esfacelamento dos direitos fundamentais como resultado da utilização das novas tecnologias e da *Internet*, nomeadamente, pela crescente aplicação das mesmas como ferramentas de trabalho. Na ordem de trabalhos apresentada podemos ler: “A falsa dicotomia entre as esferas online e offline, e a necessidade de regras que cubram todos os aspetos da vida”¹⁴.

Conforme se pode afigurar a temática das redes sociais e da liberdade de expressão tem sido objeto debatido na atualidade, por vários países. Em Espanha, por exemplo, um dos mais referenciados autores da doutrina espanhola nos estudos juslaborais Cristóbal Navarrete¹⁵, destaca as novas modalidades da violência psicológica e do assédio moral no trabalho. No seu estudo, atribui especial pertinência ao *cyberbullying*¹⁶, tendência que foi devidamente esclarecida na reportagem “Redes sociales: cuando compartir es humillar¹⁷”. Neste sentido, destaca-se o Convénio C190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que se referiram vários pontos de especial incidência para o progresso do trabalho em condições dignificantes e no combate às várias formas de violência “mediante las comunicaciones por medio de tecnologia digital y relacionadas com el trabajo”¹⁸.

Por fim, o direito à liberdade de expressão reflete-se, *in casu*, como o direito de um indivíduo não ser impedido de se exprimir e de manifestar a sua opinião ou pensamento. Neste sentido, o trabalhador não pode ser coagido a não expressar livremente as suas convicções e ideologias. Porém, a livre expressão do mesmo não pode colidir com os direitos de personalidade de terceiros que se relacionem com a empresa, de outros trabalhadores e até do empregador, uma vez que todos estes sujeitos são igualmente detentores de tais direitos, cuja salvaguarda também merecem.

¹³ Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201120IPR92131/meps-warn-of-deteriorating-fundamental-rights-in-the-eu> (acedido a 01-11-2021).

¹⁴ Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210204IPR97120/regular-as-plataformas-de-redes-sociais-para-defender-a-democracia> (acedido a 01-11-2021).

¹⁵ Ver Cristóbal Navarrete, “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 17-73.

¹⁶ Violência psicológica ou assédio moral consubstanciado através da *Internet* e das redes sociais.

¹⁷ Disponível em https://elpais.com/elpais/2019/06/14/ideas/1560533971_274766.html (acedido a 23-08-2021).

¹⁸ O referido Convénio dispôs, igualmente, acerca da necessidade de atualização do conceito de *cyberbullying*: “(...) la singularidad del medio produciría, llega de forma inmediata a un número masivo de personas”. Tradução: “A singularidade do meio de produzi-la – chega de forma imediata a um número massivo de pessoas” (Tradução da autora).

Ver Cristóbal Navarrete, “El ciberacoso en el trabajo : cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 73, 74. Convénio disponível na íntegra em https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/F?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en (acedido a 05-02-2021).

Em adenda, subjacente a esta problemática, encontra-se também o direito à reserva da vida privada, também garantido pela CRP, no seu art.º 26.º e analogamente outorgado pelo CT, no seu art.º 16.º, em que se restringe quer o acesso aos dados da vida privada do trabalhador, quer a sua divulgação, conforme decorre da leitura dos seus pontos 1 e 2¹⁹. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada encontra-se consagrado no art.º 12.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948 estatui: “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques, a pessoa tem direito à proteção da lei”. O artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, também declara que todos os cidadãos têm direito ao respeito pela sua vida íntima e familiar, sendo este um dos direitos fundamentais de todos os cidadãos europeus.

Igualmente importante, neste seguimento, é o facto de que o trabalhador mantém o dever de respeito e de urbanidade pelos demais, uma vez que se trata de um dever de cidadania, conforme se dispõe nos artigos 127.º e 128.º do CT. Além disso, não lhe é legitimado que adote condutas suscetíveis de causar ameaça ao “normal funcionamento da mesma”, nem de incentivar à desordem.

Ora, da mesma forma que ao trabalhador lhe são outorgadas garantias, o empregador também dispõe de poderes que apenas a si lhe são conferidos²⁰. Neste ponto, importa salientar que o preceito “normal funcionamento da empresa” é claramente expresso pela tutela²¹, apesar de se encontrar impregnado de especial subjetividade. Assim, conforme o enunciado na Lei Fundamental, a limitação das liberdades deve “limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”. Segundo a doutrina, estas limitações tão

¹⁹ “1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes (...)”.

²⁰ Ver Rui Assis, “O poder de direcção do empregador - Configuração geral e problemas actuais”, Coimbra Editora, 2005, p. 16, 36; António Cordeiro, “*Manual de Direito do Trabalho*. Livraria Almedina, 1999, p. 115, 238, 239, 535, 632, 658, 659. Fernandes, A. (2014). *Direito do Trabalho* (17.ª edição)”, Edições Almedina, 237, 254, 255, 264, 516; Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007, p. 215, 216; Luís Leitão, “Direito do Trabalho”, Edições Almedina, 2008, p. 163, 211, 339, 363, 364, 631; Pedro Martínez, “Direito do Trabalho. (7.ª edição)”, Edições Almedina, 2015, p. 139, 211, 361, 362, 416, 629, 632; Maria Rosário Ramalho, “Direito do Trabalho – Parte I”, Edições Almedina, 2005, pp. 310 – 313; Paula Quintas & Hélder Quintas, “Código do Trabalho - Anotado e comentado (5.ª edição)”, Almedina, 2007, p. 433; Maria Ramalho, “Direito do Trabalho. Edições Almedina - Parte II”, 2006, pp. 535 – 659; Maria Silva, “Infracção disciplinar do trabalhador (Parecer)”, Colecção Scientia Iuridica, Livraria Cruz – Braga, 1981, pp. 5 – 8; Bernardo Xavier et al., “Manual de Direito do Trabalho (2.ª edição)”, Verbo Editora, 2014, p. 297, 413, 417, 438.

²¹ Ver José Abrantes, “Estudos sobre o Código do Trabalho (o Código do Trabalho e a Constituição; O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade; A mobilidade dos trabalhadores no Código do Trabalho; A greve no Código do trabalho)”, Coimbra Editora, 2004, p. 45 e ss; Maria Rosário Ramalho, “Estudos de Direito do Trabalho - Volume I”, Livraria Almedina, 2003, pp. 175 – 177.

vagas tornam o gozo pleno destes direitos, dotado de particular permeabilidade relativamente aos abusos por parte do empregador²².

2. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DOS DIREITOS E DEVERES GERAIS DAS PARTES

Existem deveres e obrigações gerais, cujo conteúdo deve ser apreciado por ambas as partes, surgindo como reflexo do dever de agir segundo os ditames da boa-fé. Nomeadamente, o dever de lealdade entre as partes, cuja pretensão é que a relação se funda e desenvolva baseada em valores como a confiança, a urbanidade, o zelo e a diligência. O dever de respeito e probidade do trabalhador observa-se no artigo 128.º, n.º 1, alínea (al.) a) do CT e refere-se ao empregador, aos colegas e a terceiros que se relacionem com a organização. Também ao empregador lhe é exigido este dever consoante a al. a) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, preceito decorrente dos deveres gerais de cidadania que se impõem numa coletividade pautada pela paz social.

Estes deveres acessórios autónomos não se referem somente a aspetos de execução laboral, sendo exigível a sua verificação fora deste contexto. O dever de tratar o empregador de forma cordata e urbana mantém-se além das funções profissionais²³.

Por fim, o poder diretivo surge como consequência do princípio de liberdade da empresa ou princípio de livre iniciativa económica, consagrado na CRP nos artigos 61.º, n.º 1 da CRP e 80.º, al.) c), em conjugação com o disposto no n.º 1 do seu artigo 86.º. Na ordem jurídica social, este preceito encontra-se elencado no artigo 97.º do CT. Além deste, o poder disciplinar dispõe-se no artigo 98.º e traduz-se na faculdade que o empregador tem de aplicar sanções com a pretensão de coagir condutas desadequadas ou contrária aos interesses da empresa, de forma a poder agir no caso de incumprimento ilegítimo por parte dos seus subordinados²⁴. Os poderes conferidos à

²² Ver Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martinez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, p. 160; Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007, p. 272, 273.

²³ Neste sentido, Romano Martinez, acrescenta: “viola o dever de urbanidade o trabalhador que, num domingo – dia de descanso semanal - insulta o patrão que encontra ocasionalmente na rua”. Ver Pedro Martinez, “Direito do Trabalho. (7.ª edição)”, Edições Almedina, 2015, p. 504.

²⁴ Ver António Cordeiro, “Manual de Direito do Trabalho”, Livraria Almedina, 1999, p. 745, 746. António Fernandes, “Um Rumo para as Leis Laborais”, Almedina, 2002, pp. 24 – 55; Luís Leitão, “Direito do Trabalho”, Edições Almedina, 2008, p. 367, 368; Pedro Martinez, “Direito do Trabalho. (7.ª edição)”, Edições Almedina, 2015, p. 638; Maria Ramalho, “Sobre os Limites do Poder disciplinar Laboral” - I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira) – Volume I, Livraria Almedina, 1998, p. 192, 193, 197, 198; Maria Ramalho, “Tratado de Direito do Trabalho. (5.ª edição) - Parte I (Dogmática Geral)”, Edições Almedina, 2012, pp. 449 – 454; Maria Silva, “O Tempo no Processo Disciplinar - I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira) – Volume I”, Livraria Almedina, 1998, p. 231; Raúl Ventura, “Lições de Direito do Trabalho - Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura – Volume II”, Coimbra Editora, 2003, p. 577; Bernardo Xavier et al., “Manual de Direito do Trabalho (2.ª edição)”, Verbo Editora, 2014, pp. 220 – 240, 297, 427.

entidade patronal, apresentam como objetivo último, proteger o empregador de atuações danosas contra outros trabalhadores, contra terceiros que se relacionem com a empresa e, inclusive, contra ele mesmo, obrigando os trabalhadores ao cumprimento das tarefas outorgadas contratualmente.

3. A EFICÁCIA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE E A SUA LIMITAÇÃO

Na feliz expressão dos autores da doutrina portuguesa Gomes Canotilho e Vital Moreira²⁵ “todo o direito é necessariamente limitado”. Por conseguinte, existem exceções ao legítimo exercício dos direitos de personalidade dos trabalhadores que se encontram previstas legalmente. A doutrina portuguesa assume um plano de concordância ao defender que estes direitos devem ser respeitados no local de trabalho, no entanto, não é devido ao argumento de que o trabalhador também é um cidadão que este se pode escusar das obrigações às quais que se vinculou contratualmente e por sua opção. Como referem estes autores, não pode acontecer que “alguém venha invocar direitos fundamentais para pretender desonerar-se da execução daquilo a que se obrigou por sua própria e livre vontade”²⁶.

A tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores não lhes confere direitos ilimitados e o mesmo acontece com a autonomia privada, que também tem que se sujeitar a limitações. Nas palavras do autor Menezes Cordeiro²⁷, “a submissão de um ser humano à direção e à disciplina de outro implica uma intromissão na esfera do primeiro”. A inviolabilidade dos direitos de personalidade dos trabalhadores justifica-se pelo facto de se encontrarem intrinsecamente relacionados com a dignidade humana. Assim, as exceções legalmente previstas visam um equilíbrio entre a tutela dos direitos assegurados às duas partes contraentes.

²⁵ Ver Gomes Canotilho & Vital Moreira, “Constituição da República Portuguesa Anotada - Artigos 1.º a 107.º (4.ª edição revista)”, Coimbra Editora, 2007, p. 225. Também neste sentido, os autores António Cordeiro, “O respeito pela esfera privada do trabalhador in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho (memórias)”, Livraria Almedina, 1998, pp. 35 – 164; Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martínez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, p. 61; Júlio Gomes, “Novos estudos de Direito do Trabalho”, Coimbra Editora, 2010, p. 272, 273, 352, 353; Bernardo Xavier, “A Constituição, a tutela da dignidade e personalidade do trabalhador e a defesa do património genético. Uma reflexão - V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira, Colaboração Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira)”, 2003, Livraria Almedina, p.153, 286.

²⁶ Ver Gomes Canotilho & Vital Moreira, “Constituição da República Portuguesa Anotada - Artigos 1.º a 107.º (4.ª edição revista)”, Coimbra Editora, 2007, pp. 110 - 112.

²⁷ “1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”. Para mais esclarecimentos, Ver António Cordeiro, “O respeito pela esfera privada do trabalhador in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho (memórias)”, Livraria Almedina, 1998, pp. 20 – 30, 39; Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martínez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, p. 147, 158.

Estes direitos vinculam-se transversalmente às entidades públicas e às entidades privadas – eficácia horizontal²⁸ - em concordância com o art.º 18.º da CRP. A limitação dos mesmos somente se justifica quando é “necessário para salvaguardar outros interesses constitucionalmente protegidos” e “que deva(m) considerar-se superior(es)” assim o exijam, nos termos do n.º 2 do art.º 18.º da CRP²⁹, em conjugação com o disposto no art.º 335.º do CC³⁰. Esta premissa da Lei Fundamental é dotada de especial subjetividade, tratando-se de um conceito aberto, inacabado e impreciso. Ora, tal disposição implica a apreciação casuística: numa situação de conflito ou colisão de direitos constitucionalmente protegidos é necessário ponderar todos os interesses em jogo. Além disso, na CRP dispõe-se que todos os direitos fundamentais são intangíveis, como se pode elidir do preceituado no n.º 3 do referido art.º 18.º.

Os princípios de harmonização de direitos referem os critérios de ponderação e proporcionalidade: necessidade, adequação, proibição do excesso e respeito pelo conteúdo essencial mínimo do direito atingido - atendendo à necessidade, não excessividade e adequação. A relação de poder sujeição típica deve ser ponderada e aferido o conteúdo mínimo essencial do direito atingido que é incompressível, cuja vinculação não carece de consentimento por parte do titular. A existirem cedências, urge que estas sejam recíprocas e proporcionais quanto à apreciação do direito que se julgue superior. O escopo desta harmonização criteriosa é o de evitar que os benefícios proporcionados a uma das partes contratuais relativamente à outra, sejam desadequados no referente ao grau de lesão provocado na contraparte.

Ora, na referida Carta dos Direitos da União Europeia, também se exorta que o exercício de direitos dos cidadãos implica, necessariamente, responsabilidades. Assim, os mesmos podem ser alvo de restrição, sendo um dos fundamentos “a protecção da saúde ou da moral, a protecção da honra ou dos direitos de outrem”. A este propósito, veja-se o exemplo do caso *Teggart versus Teletech Uk Limited*³¹, datado de 15-03-2012, onde se concluiu que apesar do disposto na Carta

²⁸ Ver José Abrantes, “O Código do Trabalho e a Constituição - VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Volume VI)”, Livraria Almedina, 2004, p. 114, 162; Gomes Canotilho & Vital Moreira, “Fundamentos da Constituição”, Coimbra Editora, 1991, p. 120, 121; Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martínez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, pp. 147 – 149; Jorge Miranda et al., “Estudos sobre a Constituição (Coordenação de Jorge Miranda)”, Livraria Petrony, 1978, pp. 75 – 81; Carlos Morais, “Curso de Direito Constitucional – Tomo I: A Lei e os Actos Normativos no Ordenamento Jurídico Português”, Coimbra Editora, 2008, pp. 15 – 223; Carlos Pinto, “Teoria Geral do Direito Civil. (4.ª edição, reimpressão)”, Coimbra Editora, 2012, p. 72; Francisco Pires, “Uma Constituição para Portugal”, Coimbra, 1975, pp. 88 – 90.

²⁹ “A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

³⁰ “1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. 2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior”.

³¹ Documento disponível em <https://vlex.co.uk/vid/teggart-vs-teletech-uk-847492246> (acedido a 10-08-2021)

Europeia dos Direitos Humanos, no que diz respeito ao seu artigo 8.º e ao direito à privacidade, os comentários tecidos pelos trabalhadores de uma organização – ainda que o façam fora do tempo de trabalho – podem ser usados como fundamento válido para o despedimento. Este caso é um importante ponto de referência ao nível internacional, relativamente à ponderação dos direitos fundamentais no contrato de trabalho, onde se pode ler que “it also makes clear that employees will struggle to argue that they have a reasonable expectation”³². Ora, se conclui pela limitação dos direitos fundamentais dos trabalhadores na medida em que colidam que os interesses da organização que representam e que coloquem sob ameaça os direitos conferidos ao empregador.

Por fim, a limitação admitida a alguns desses direitos³³ obedece aos princípios catalogados: a) limites extrínsecos ou externos – decorrem pelo facto de existirem ou direitos relevantes que entrem em conflito. Neste caso, dos outros trabalhadores, a ordem pública, o estado, etc; b) limites imanentes - decorrem do facto de que nenhum direito é ilimitado; c) limites voluntários, que constituem as autolimitações ou autorrestrições e acontecem por vontade do trabalhador. A relação laboral opera em mais que uma esfera da personalidade do indivíduo, não sendo possível efetuar uma distinção precisa. Assim, no contexto juslaboral, os conflitos e vicissitudes advenientes devem ser assentes em critérios de proporcionalidade, como forma de ultrapassar a dificuldade em perceber quais são os comportamentos que se consubstanciam como sendo públicos e aqueles que revestem carácter privado.

4. O CONFLITO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CONTRATO DE TRABALHO

O autor Romano Martinez ensina que os direitos de personalidade do trabalhador não podem ser defendidos “a qualquer custo e em qualquer circunstância”³⁴. O que se pretende é um

³² Tradução: “fica claro que os trabalhadores irão lutar para argumentar que têm uma expectativa razoável – acerca da privacidade” (tradução nossa).

³³ Rita Amaral, “O Direito à intimidade da vida privada (Breve reflexão acerca do artigo 80.º do Código Civil) - Estudos em Memória do Prof. Doutor Paulo Cunha (Separata)”, 1998, pp. 25 – 42; Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martínez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, pp. 70 – 138; Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007, p. 284, 285; Maria Rosário Ramalho, “Estudos de Direito do Trabalho - Volume I”, Livraria Almedina, 2003, p. 42, 43. Neste sentido, o Acórdão 31543/16.3T8LSB.L1-4 de 08-11-2017, relatora Albertina Pereira do TRL, que decidiu que a conduta extralaboral do de um piloto que cometeu os crimes de sequestro e tentativa de roubo, violaram os deveres de lealdade e respeito para com o empregador. Note-se que os pilotos de aviação têm de poder sair fora do país de residência e devem respeitar as horas de descanso para que sejam capazes de exercer plenamente as suas funções. Já no Acórdão 993/13.8TTMTS.P1 de 21-09-2015 do TRP, relator Rui Penha, foi considerado lícito o despedimento de um trabalhador que enviava mensagens escritas de índole sexual a outra trabalhadora da empresa, ainda que fora do horário de trabalho, pela sua reflexão no ambiente e na relação laboral.

³⁴ Ver Pedro Martinez, “Direito do Trabalho. (7.ª edição)”, Edições Almedina, 2015, pp. 371-373.

equilíbrio justo entre os direitos de ambas as partes, sem olvidar que a autonomia privada e a liberdade negocial também são direitos garantidos constitucionalmente.

Com efeito, as limitações impostas aos trabalhadores na execução do contrato visam a adequação dos mesmos à relação laboral e ao interesse da organização. No caso das publicações em redes sociais como o *Facebook*, a jurisprudência espanhola tem sido unânime na deliberação de que estes direitos devem adaptar-se ao conteúdo outorgado pelo contrato de trabalho, afigurando-se necessário harmonizar os interesses do empregador e do trabalhador. Veja-se a sentença n.º 46833/99 do TEDH de 14-03-2013, caso *Diego Nafria versus España*, em que se estudava o caso de um funcionário do Banco Espanhol que nas suas redes sociais teceu críticas à entidade patronal, onde se proclamou que “esta liberdade está sujeita a exceções que devem ser interpretadas estritamente e a necessidade de algumas restrições deve ser estabelecida (...) as jurisdições espanholas pesaram, em relação ao direito nacional, os interesses em conflito, para concluir que o autor, um alto funcionário do Banco de Espanha, ultrapassou os limites aceitáveis do direito de crítica”³⁵.

No caso *Bărbulescu versus Romania*, o TEDH refere que a liberdade de expressão e de opinião manifestada na *Internet* pode colidir com os direitos e liberdades de outrem, que se encontrem igualmente tutelados, tendo enfatizado que o Comité Geral para os Direitos Humanos apontou especial necessidade de consideração deste, quando exercido através dos meios digitais. Apesar de terem sido referidos os resultados nefastos do controlo contínuo dos trabalhadores e que tal pretensão não é legitimada ao empregador, igualmente se fundamentou que a liberdade de expressão acarreta deveres e responsabilidades, aplicáveis aos meios digitais, especialmente no que se refere à violação dos direitos de outrem, como a reputação e a honra.

A questão subjacente aos despedimentos fundamentados nas publicações dos trabalhadores nas redes sociais pode ser interpretada como uma violação do direito à liberdade de expressão, mas também pode compreender-se como uma intrusão na vida íntima e privada. A Lei veda o acesso do empregador a dados pessoais dos seus subordinados, não lhe sendo legitimado que faça uso dos mesmos. Pesa embora referir, que se os factos privados de que tomou conhecimento consubstanciarem violações dos deveres profissionais, colocarem em causa a prestação laboral, façam perigar o saudável desenvolvimento económico da empresa ou entrarem

³⁵ “esta libertad está sometida a excepciones que, sin embargo, se deben interpretar de manera estricta y se debe establecer la necesidad de algunas restricciones (...) El Tribunal advierte que las jurisdicciones españolas han sopesado, en relación con el Derecho nacional, los intereses en conflicto, para concluir que el demandante, alto funcionario del Banco de España, sobrepasó los límites aceptables del derecho de crítica” (tradução da autora).

em conflito com a mesma, é legitimado ao empregador que aja disciplinarmente com base em tal informação³⁶.

Nesta matéria, a autora Isabel Parreira³⁷ proporciona um exemplo atual, cuja reflexão incide sobre a toxicod dependência e a execução do contrato de trabalho. A toxicod dependência de um trabalhador remete para a sua vida privada. Como não se relaciona com a relação juslaboral, não é admissível que o empregador lhe teça juízo de valor algum. Porém, é assim enquanto o trabalhador o mantiver na sua esfera íntima, e não o transponha para a sua execução profissional³⁸. O consumo pontual de estupefacientes deve ocorrer fora do horário laboral, de forma que não produza reflexões na execução do mesmo. A autora refere que “o trabalhador não se tornou toxicod dependente nem consome (...) com a finalidade de prejudicar a empresa”.

Por outro lado, ainda que o trabalhador consuma estupefacientes extralaboralmente, se durante esse período de tempo se encontrar sob o efeito dos mesmos, o empregador pode alicerçar-se nesse facto para impugnar disciplinarmente o seu despedimento. Tal sucede porquanto o exercício das suas funções poderá ser afetado enquanto este se encontra alterado, como no caso da condução de viaturas e máquinas, por exemplo. Neste caso, porque o trabalhador permitiu que uma escolha pessoal - que devia ser mantida na sua intimidade -, se refletisse no seu trabalho. Sumarizando, o que importa são as repercussões laborais das escolhas privadas do trabalhador, uma vez que o empregador não tem de ser lesado por opções que lhe são alheias.

5. DIRIMIR A PROBLEMÁTICA – ALGUNS CASOS PRÁTICOS DA JURISPRUDÊNCIA

Seguidamente, apresentam-se alguns casos da jurisprudência portuguesa e internacional. O autor João Abrantes refere a “*Court de Cassation*”³⁹, que considerou lícito o despedimento de uma

³⁶ Machado Dray esclarece que “fatos da vida privada do trabalhador apenas podem constituir justa causa de despedimento se, e na medida em que, tiverem “reflexos prejudiciais no serviço” e refere alguns exemplos: “Acórdão TRP 21-10-85, agressão a uma colega fora do local de trabalho. TRL 6-11-91, emissão de cheques sem provisão por um empregado bancário. TRL 17-6-93, violação de deveres contratuais por um comandante de aeronave fora do horário de trabalho. TRC 1-6-95, empréstimo de dinheiro solicitado por um empregado bancário a um cliente, TRL 8-1-97, assédio sexual a uma trabalhadora, cometido por um seu superior hierárquico. (...) A atuação do trabalhador envolve a violação de deveres laborais acessórios. Será esse igualmente o caso de um jogador de futebol, que, através de uma vida desregada, pode por em perigo a correta execução dos seus deveres laborais. (...) O enunciado destes é por vezes acompanhado de exceções (...) vagos e imprecisos (“particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional”)). Ver Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martínez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001, pp. 160 - 165.

³⁷ Ver Isabel Parreira, “Toxicod dependência, justa causa e direitos de personalidade - IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira, Colaboração Mestre Teresa Alexandra Coelho Moreira)”, Livraria Almedina, 2007, pp. 131 - 134.

³⁸ Ver Teresa Moreira, “Estudos de Direito do Trabalho”, Almedina, 2011, pp. 34 - 85.

³⁹ Ver José Abrantes, “Estudos sobre o Código do Trabalho (o Código do Trabalho e a Constituição; O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade; A mobilidade dos trabalhadores no Código do Trabalho; A greve no Código do trabalho)”, Coimbra Editora, 2004, p. 45 e ss.

professora de um colégio católico, por ter casado a segunda vez, pois um dos princípios defendidos pela doutrina alemã, é “*a paz na empresa*”, que não deve ser perturbada. Assim, a liberdade de expressão do trabalhador não deve ser colidir com os princípios defendidos pela empresa. Maria Palma Ramalho⁴⁰ esclarece que: “nestes casos, os interesses da organização – que, em certa medida, concretizam o direito fundamental de iniciativa económica do empregador – deverão prevalecer”.

Em Espanha, veja-se a sentença do Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Aragón de 18-05-2016, processo ECLI:ES:TSJAR:2016:651, onde procedeu o despedimento de uma enfermeira que proferiu insultos no *Facebook* dirigidos às suas colegas de trabalho, em que lhes chegou a desejar que tivessem uma doença grave, por não concordar com a nova escala, nem com a equipa de trabalho que lhe foi atribuída⁴¹. A sentença do TSJ de Cataluña, de 30-01-2017, processo ECLI:ES:TSJCAT:2017:764, onde procedenteu o despedimento de uma trabalhadora que partilhou, numa página sindical do *Facebook*, acusações falsas relativamente às suas colegas de trabalho e ao modo como desempenhavam o mesmo⁴² e portanto, donde se depreende acerca da limitação da liberdade de expressão na execução das relações juslaborais.

Inversamente, na sentença ECLI:ES:TSJCAT:2016:2032 da mesma instância, de 03-03-2016, declarou-se nulo o despedimento de um trabalhador, cujo fundamento foram as críticas tecidas ao empregador numa rede social, pelo facto de que “las críticas se publicaron en su perfil personal de Facebook de acceso limitado”.

No Reino Unido, no caso *Smith versus Trafford Housing Trust* de 19-11-21012, o Supremo Tribunal de Justiça apreciava o caso de um trabalhador Cristão que na sua página de *Facebook*, manifestou a sua opinião acerca do casamento *gay* através da Igreja e trocou alguns comentários onde defendeu a sua posição, perante dois colegas de trabalho que tinham acesso à sua página de perfil pessoal. Além de ter sido acusado de desrespeito, foi suspenso com redução de 40% do seu ordenado. Foi sentenciado que o exercício do direito à liberdade expressão e de opinião implica que nas opiniões manifestadas quanto à religião, estas possam desagradar algumas pessoas e que estas se sintam ofendidas, se forem contrárias às suas crenças. Não procedeu o despedimento por

⁴⁰ “Assim, relativamente à liberdade de expressão do trabalhador, (...) não será por certo admissível que, alegando esse direito fundamental, o empregado de mesa de um hotel de luxo ostente perante os clientes um emblema com os dizeres “abaixo os ricos”, que o caixa de um banco tenha na lapela um crachat de um banco concorrente, ou que o funcionário de um clube de futebol receba as quotas dos sócios ostentando uma camisola de outro clube. (...) Nestes casos, os interesses da organização – que, em certa medida, concretizam o direito fundamental de iniciativa económica do empregador – deverão prevalecer.” Ver Maria Rosário Ramalho, “Estudos de Direito do Trabalho - Volume I”, Livraria Almedina, 2003, pp. 175 – 177.

⁴¹ Ver Cristóbal Navarrete, “La reforma laboral a juicio de los Tribunales”, Editorial La Ley, Madrid, 2016, pp. 17 – 37.

⁴² Ver Cristóbal Navarrete, “El ciberacoso en el trabajo : cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 47.

inobservância de qualquer violação por parte do Senhor Smith e o Tribunal *a quo* sentenciou que o empregador o indenizasse justamente pela forma a como o tratou⁴³.

Nos Estados Unidos, no caso *San Diego versus Roe*, processo 543 U.S. 77 (2004)⁴⁴, o Tribunal Supremo apreciava o despedimento promovido contra um polícia que gravou vídeos íntimos seus e os publicou na *Internet*. Nestes, o agente da autoridade aparecia fardado e envolvido em práticas sexuais, tendo alegado que o uniforme que vestia foi comprado numa loja, não se tratando da farda de trabalho (*facto provado*) e que o seu despedimento constituía uma violação ao direito à liberdade de expressão e uma invasão da sua vida íntima e privada. A 06-12-2004, decidiu-se pelo procedimento do despedimento.

Entre nós, o Acórdão n.º 306/2003 de 25/06/2003 do TC foi profundamente discutido, por ter admitido o acesso do empregador a informações sobre a saúde e gravidez de uma trabalhadora, uma vez que as funções que lhe seriam atribuídas implicavam que tivesse uma boa condição física. Nesta sequência, o n.º 3 do artigo 17.º (e o n.º 1 do artigo 19.º) do CT, formulado ao admitir-se tal exceção, configurou a permissão do acesso a estas informações, se fundamentada pelas exigências da prestação laboral (Dray, 2001).

No Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) 31543/16. 3T8LSB.L1-4 de 08-11-2017, decidiu-se pelo despedimento de um piloto de aviação, devido a condutas extralaborais, não cumpria com o seu dever de descanso para o correto cumprimento das suas funções, nem com a sua obrigação de zelar pelos meios da entidade empregadora⁴⁵. Analogamente, no Acórdão 993/13.8TTMTS.P1 de 21-09-2015 da Relação do Porto fundamentou-se que: “Do direito à reserva da intimidade da vida privada não decorre, necessária ou automaticamente, a irrelevância disciplinar da conduta privada (extra-profissional) do trabalhador, devendo, antes, tal ponderação ser feita perante uma avaliação do concreto circunstancialismo de cada caso de modo a apurar se tal conduta se reflecte na relação laboral”.

Este aresto decidiu pelo despedimento de um trabalhador enviava mensagens escritas de cariz sexual, de molde a importunar uma colega de trabalho e a criar um ambiente de trabalho intimidatório, ainda que as mesmas tenham sido enviadas fora do horário laboral. Nesta sequência, conclui-se que o empregador pode aceder a informações privadas, desde que fundamentado pelas exigências da atividade profissional.

No processo 21426/18.8T8SNT.L1-4 do TRL, sentenciou-se a 08-09-2020 a condenação

⁴³ Disponível em <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/smith-v-trafford-housing-trust-2012-ewhc-3221-ch.2fa37291c5b74432877924706f9439b0.htm> (acedido a 01-10-2011).

⁴⁴ Disponível em <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/543/77/> (acedido a 01-10-2020)

⁴⁵ “a conduta de um piloto de aviação que fora do horário de trabalho comete os crimes de sequestro e tentativa de roubo, violando, assim, entre outros, os deveres de lealdade e de respeito”.

de uma trabalhadora com uma posição hierárquica de chefia, por ter publicado duras críticas a uma colega de trabalho numa página pública de *Facebook*, que se tornou conhecimento da entidade empregadora⁴⁶. Neste se fundamentou que na página de tal publicação fazia parte um público muito alargado, com permissão para a partilhar e como tal, não seria razoável que a autora a expectasse como sendo de índole privada: “têm-se os nossos tribunais pronunciado, fazendo apelo à “expectativa de privacidade”, no sentido de se averiguar, em cada caso, se o trabalhador ao usar uma rede social, proferindo comentários susceptíveis de integrar infracção disciplinar, pode fundada e legitimamente contar que tais publicações se restringem a um número limitado de pessoas nas quais confia, não sendo passíveis de integrar a esfera pública”.

De forma concordante se interpretou acerca da prova obtida através dos registos de mensagens do *Whatsapp* na sentença do Tribunal da Relação de Évora n.º 2034/19.2T8PTM.E1, de 24-10-2010, onde pode ler-se no sumário do relator que nem o destinatário das mensagens trocadas as poderia divulgar, de acordo com o artigo 78.º do CC, cuja leitura deve adaptar-se aos novos meios de comunicação “O destinatário de carta não confidencial só pode usar dela em termos que não contrariem a expectativa do autor”. Uma vez que a entidade patronal não fazia parte destas comunicações, é ilegítimo que lhes tivesse tomado conhecimento, presumindo-se que a expectativa do autor era que se mantivessem privadas, tendo sido refutado o despedimento. De igual forma de deliberou no processo 570/20.7T8VR.E1 de 15-04-2021 da mesma instância, que decidiu que tais mensagens se referiam a desabafos do trabalhador relativamente às suas condições de trabalho, dirigidos apenas a pessoas da sua confiança e de carácter generalizado, pelo estas eram privadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta matéria muito se aplaudem as célebres palavras sufragadas pelo Professor Vieira Gomes ao citar Juan Escribano Guitierrez, quando refere que “a cidadania não fica à porta da empresa/fábrica”⁴⁷. Silogismo que é premissa bilateral, válida para ambas as partes. Na matéria em apreço, as disposições são unânimes: não são somente os direitos de personalidade dos trabalhadores que carecem de protecção da tutela. Os direitos constitucionalmente protegidos do empregador também devem ser ressalvados. Nenhum cidadão se pode eximir ao respeito pelos direitos dos outros cidadãos, enquanto elemento integrante da sociedade. Nem o empregador pode emitir ordens contrárias ao respeito pelos direitos dos seus subordinados, nem os trabalhadores se

⁴⁶ “*«vende-se por pouco. Se não fosse o pessoal de esquerda a darem-lhe trabalho, comia merda», e «devias ter vergonha».*

⁴⁷ Ver Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007, pp. 265 - 384.

podem escudar nos direitos de personalidade para escapar impunemente de condutas desrespeitosas.

De forma a assegurar o equilíbrio necessário, o legislador promulgou exceções que permitem ao julgador ter espaço para decidir casuisticamente, após uma ponderação pormenorizada. Portanto, as liberdades fundamentais dos trabalhadores são sim, limitadas à execução do contrato de trabalho a que se vinculou, segundo os seguintes critérios:

- 1- As publicações que firmam o empregador ou terceiros que ele represente (outros trabalhadores e terceiros que façam parte das relações da empresa) são aquelas cujos direitos à liberdade de expressão e opinião e à privacidade podem ser limitados, sendo fundamento legítimo de procedimentos disciplinares. As publicações que em nada se relacionem com a prestação laboral não podem ser alvo desta análise.
- 2- Nas redes sociais e no uso da *Internet*, devem observar-se os mesmos valores éticos e morais que regulam as relações pessoais – ainda que atrás do ecrã, não é legítima a escrita e publicação de tudo o que se pensa, quando tal divulgação colide com os direitos dos demais, deve permanecer na esfera íntima da pessoa.
- 3- O exercício de qualquer direito fundamental é limitado aos direitos de outrem, *in casu*, quando consubstancia a violação de direitos como a reputação, a honra, a integridade e o bom nome do empregador e/ou daqueles que este representa.
- 4- Meras opiniões, que não revistam carácter vexatório ou que não se relacionem com o âmbito profissional, podem ser publicadas livremente e delas não pode o empregador fazer uso.
- 5- O “normal funcionamento da empresa” e a “paz social” são interesses públicos considerados superiores, assim como a iniciativa económica do empregador e perante os quais, os preceituados direitos fundamentais dos trabalhadores devem ceder, na exata medida da necessidade da sua adequação ao contexto laboral.
- 6- As escolhas pessoais que colidem com os interesses da empresa devem manter-se na intimidade dos trabalhadores, sem possibilitar repercussões de índole profissional.
- 7- Entende-se que permanecer na esfera íntima dos trabalhadores engloba as partilhas junto de um número restrito de pessoas representado pelas relações de maior confiança e de afinidade do mesmo – amigos íntimos e familiares –, cuja partilha dos pensamentos nunca poderá ser proibida: é o conteúdo mínimo essencial dos direitos em estudo.
- 8- As publicações privadas não podem ser alvo de intrusão, *maxime*, nem os destinatários das mesmas as podem divulgar a terceiros.

- 9- O facto de as publicações serem escritas através do perfil pessoal do trabalhador não é relevante: o que importa é com que público é que este as partilhou e que permite distinguir se as mesmas devem considerar-se públicas ou privadas.
- 10- A diferenciação entre condutas públicas ou privadas assenta em dois pressupostos essenciais: a) se tais publicações foram partilhadas apenas com elementos das relações íntimas do trabalhador e como tal, é legítima a sua expectativa de privacidade ou, b) se estas foram partilhadas em páginas públicas ou de acesso a um número irrestrito de pessoas, cuja expectativa de privacidade não é legítima.

BIBLIOGRAFIA

António Cordeiro, “Manual de Direito do Trabalho”, Livraria Almedina, 1999.

António Cordeiro, “O respeito pela esfera privada do trabalhador in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho (memórias)”, Livraria Almedina, 1998.

António Fernandes, “Um Rumo para as Leis Laborais”, Almedina, 2002.

Bernardo Xavier et al., “Manual de Direito do Trabalho (2.ª edição)”, Verbo Editora, 2014.

Bernardo Xavier, “A Constituição, a tutela da dignidade e personalidade do trabalhador e a defesa do património genético. Uma reflexão - V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira, Colaboração Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira)”, 2003, Livraria Almedina.

Carlos Morais, “Curso de Direito Constitucional – Tomo I: A Lei e os Actos Normativos no Ordenamento Jurídico Português”, Coimbra Editora, 2008.

Carlos Pinto, “Teoria Geral do Direito Civil. (4.ª edição, reimpressão)”, Coimbra Editora, 2012.

Cristóbal Navarrete, “El ciberacoso en el trabajo : cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

Cristóbal Navarrete, “La reforma laboral a juicio de los Tribunales”, Editorial La Ley, Madrid, 2016.

David Festas, “O Direito à Reserva da Intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho”, Revista da Ordem dos Advogados, 2004, p. 380; Revista disponível em: <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2004/ano-64-vol-i-ii-nov-2004/artigos-doutrinais/david-de-oliveira-festas-o-direito-a-reserva-da-intimidade-da-vida-privada-do-trabalhador-no-codigo-do-trabalho-star/> (acedido a 20-12-2021).

Francisco Pires, “Uma Constituição para Portugal”, Coimbra, 1975, pp

Gomes Canotilho & Vital Moreira, “Constituição da República Portuguesa Anotada - Artigos 1.º a 107.º (4.ª edição revista)”, Coimbra Editora, 2007.

- Gomes Canotilho & Vital Moreira, “Fundamentos da Constituição”, Coimbra Editora, 1991.
- Guilherme Dray, “Justa causa e esfera privada in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Coordenação Pedro Romano Martinez) - Volume II (Justa causa de despedimento)”, Livraria Almedina, 2001.
- Isabel Parreira, “Toxicod dependência, justa causa e direitos de personalidade - IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira, Colaboração Mestre Teresa Alexandra Coelho Moreira)”, Livraria Almedina, 2007.
- Jorge Miranda et al., “Estudos sobre a Constituição (Coordenação de Jorge Miranda)”, Livraria Petrony, 1978.
- José Abrantes, “Estudos sobre o Código do Trabalho (o Código do Trabalho e a Constituição; O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade; A mobilidade dos trabalhadores no Código do Trabalho; A greve no Código do trabalho)”, Coimbra Editora, 2004.
- José Abrantes, “O Código do Trabalho e a Constituição - VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Volume VI)”, Livraria Almedina, 2004.
- Júlio Gomes, “Manual de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, Volume I (Relações individuais de trabalho)”, 2007.
- Júlio Gomes, “Novos estudos de Direito do Trabalho”, Coimbra Editora, 2010.
- Luís Leitão, “Direito do Trabalho”, Edições Almedina, 2008.
- Maria Ramalho, “Direito do Trabalho. Edições Almedina - Parte II”, 2006.
- Maria Ramalho, “Sobre os Limites do Poder disciplinar Laboral” - I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira) – Volume I, Livraria Almedina, 1998.
- Maria Ramalho, “Tratado de Direito do Trabalho. (5.^a edição) - Parte I (Dogmática Geral),” Edições Almedina, 2012.
- Maria Rosário Ramalho, “Direito do Trabalho – Parte I”, Edições Almedina, 2005.
- Maria Rosário Ramalho, “Estudos de Direito do Trabalho - Volume I”, Livraria Almedina, 2003.
- Maria Silva, “Infracção disciplinar do trabalhador (Parecer)”, Coleção Scientia Iuridica, Livraria Cruz – Braga, 1981.
- Maria Silva, “O Tempo no Processo Disciplinar - I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias (Coordenação Professor Doutor António Moreira) – Volume I”, Livraria Almedina, 1998.
- Paula Quintas & Hélder Quintas, “Código do Trabalho - Anotado e comentado (5.^a edição)”, Almedina, 2007.
- Pedro Martinez, “Direito do Trabalho. (7.^a edição)”, Edições Almedina, 2015.

Raúl Ventura, “Lições de Direito do Trabalho - Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura – Volume II”, Coimbra Editora, 2003.

Rita Cabral, “O Direito à intimidade da vida privada (Breve reflexão acerca do artigo 80.º do Código Civil) - Estudos em Memória do Prof. Doutor Paulo Cunha (Separata)”, 1998.

Rui Assis, “O poder de direcção do empregador - Configuração geral e problemas actuais”, Coimbra Editora, 2005.

Teresa Moreira, “Estudos de Direito do Trabalho”, Almedina, 2011.

WEB BIBLIOGRAFIA

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c304e505453387851304644524578484c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a685132397461584e7a595738764e3256685a6a557a4f5745745a6a5135597930304e446c684c546b774f4445744f546c694f54686b4e445a69595749354c6e426b5a673d3d&fich=7eaf539a-f49c-449a-9081-99b98d46bab9.pdf&Inline=true>

https://elpais.com/elpais/2019/06/14/ideas/1560533971_274766.html

<https://employmentcasesupdate.co.uk/content/smith-v-trafford-housing-trust-2012-ewhc-3221-ch.2fa37291c5b74432877924706f9439b0.htm>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0005&from=EN>

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22facebook%20and%20labour%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>

<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/543/77/>

<https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/67/357>

<https://vlex.co.uk/vid/teggart-vs-teletech-uk-847492246>

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/en/decision/2009/2009580DC.htm>

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201120IPR92131/meps-warn-of-deteriorating-fundamental-rights-in-the-eu>

<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210204IPR97120/regular-as-plataformas-de-redes-sociais-para-defender-a-democracia>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en

<https://www.portugal.gov.pt/gc22/portugal-digital/plano-de-acao-para-a-transicao-digital-pdf.aspx>

https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27_en.pdf