

CLIPPER BOOK MIRANDA				MIRANDA Miranda & Associados Sociedade de Advogados RL
MEDIA	DIÁRIO DE NOTÍCIAS			
Nº PAG.	20	DATA	14 janeiro 2016	

Usar o *chat* no trabalho para conversas pessoais pode dar direito a despedimento

Justiça. O juiz português do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem votou contra a decisão do despedimento de um trabalhador por manter conversas pessoais no *messenger*. Decisão europeia cria jurisprudência para Portugal

FILIPA AMBRÓSIO DE SOUSA

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) decidiu: as conversas de teor pessoal mantidas num *chat* do *messenger*, ou por qualquer via *online*, com o uso do computador da empresa e durante o horário de trabalho pode ser justa causa para despedimento de um trabalhador. Em causa uma decisão divulgada pela instância europeia, na terça-feira, referente ao caso de um engenheiro romeno que em 2007 foi despedido, de uma empresa sediada em Bucareste, porque falava no *messenger* com a noiva. A decisão cria jurisprudência para casos que possam surgir, por exemplo nos tribunais portugueses, mas apenas isso. Ou seja: não é vinculativa para Portugal ou qualquer outro Estado membro, mas pode vir a servir de fundamento para uma decisão judicial de um juiz do Tribunal do Trabalho.

O acórdão teve, porém, um voto vencido de Paulo Pinto de Albuquerque, o único juiz português

colocado no TEDH. O magistrado considerou que os tribunais romenos não asseguraram o direito do trabalhador de "ver respeitada a sua vida privada" e que a própria instância europeia, que o magistrado representa, também não. "O caso apresentava uma excelente ocasião para o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem desenvolver jurisprudência na área da proteção de privacidade com respeito às comunicações de internet dos empregados", escreve Paulo Pinto de Albuquerque na declaração anexada ao processo, a que o DN teve acesso.

O advogado Ricardo Marques, especialista em direito laboral, sublinhou ao DN que esta decisão mostra que "se deu um grande salto ao permitir que a entidade empregadora tenha acesso ao conteúdo das mensagens". Embora admita que uma empresa possa definir as regras de uso de comunicações eletrónicas aplicadas a um trabalhador, o advogado não concorda com a decisão do Tribunal Europeu na medida que esta pode invalidar o direito constitu-

cionalmente definido, bem no Código do Trabalho, da reserva da vida privada.

A empresa defendia uma política de proibição de conversações pessoais via *online* durante o horário de trabalho. Razão por que o tribunal considerou "razoável que uma entidade empregadora verifique se os seus trabalhadores estão a cumprir as suas tarefas diárias durante o horário de trabalho". Neste caso concreto, o TEDH não concordou com o argumento do trabalhador, Bogdan Barbulescu, que defendeu que a sua correspondência privada fora violada. Na decisão, a instância europeia garantiu que "ficou provado que o trabalhador usava o computador da empresa para fazer comunicações pessoais". O advogado Ricardo Marques admite que em Portugal as decisões judiciais têm sido maioritariamente "protetoras dos direitos dos trabalhadores".

Regras a usar no Facebook
Este acórdão não vai ao encontro de uma recomendação do Conselho da Europa, que em abril do ano

EXCERTOS DA DECISÃO

"O caso apresentava uma excelente ocasião para o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem desenvolver jurisprudência na área da proteção de privacidade com respeito às comunicações de internet dos empregados."

PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE
JUIZ DO TEDH

"O tribunal considerou razoável que uma entidade empregadora verifique se os seus trabalhadores estão a cumprir as suas tarefas diárias durante o horário de trabalho (...) Ficou provado que o computador foi usado pelo trabalhador para questões pessoais."

DECISÃO DO TRIBUNAL
JUIZES DO TEDH

passado definiu regras a adotar pelas empresas, públicas ou privadas, para reforçar a defesa da privacidade dos trabalhadores. Uma das regras defendia a proibição de vigiar as redes sociais (Facebook ou Twitter) dos seus trabalhadores e a proibição de colocar câmaras de vigilância no local de trabalho. Com esta decisão, qualquer trabalhador em Portugal pode invocar estas regras para se defender em tribunal, caso saiba que os seus *e-mails* foram vasculhados ou que o conteúdo de um *post* escrito no Facebook tenha sido usado para despedimento com justa causa.

Em Portugal, alguns casos de utilização de redes sociais no trabalho também já foram notícia: em 2010, um grupo de trabalhadores da TAP foi obrigado pela empresa a frequentar um curso de ética devido a um aceso debate via Facebook – num grupo fechado –, onde criticavam abertamente colegas e a própria empresa. Mas as sanções limitaram-se a este processo disciplinar e nem chegou a haver tentativa de despedimento por parte da empresa.