



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
M O N D L A N E**

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**REDES SOCIAIS *ONLINE* E O CONTRATO DE TRABALHO: ÂMBITO DO PODER
DISCIPLINAR DO EMPREGADOR**

Licenciando:

Nassurdine Mário Mulalua

Supervisor:

Me. Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Julho de 2024



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
M O N D L A N E

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**REDES SOCIAIS *ONLINE* E O CONTRATO DE TRABALHO: ÂMBITO DO PODER
DISCIPLINAR DO EMPREGADOR**

Nassurdine Mário Mulalua

Trabalho de fim de curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane como requisito parcial à obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do Me. Baltazar Domingos Egídio.

Maputo, Julho de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Nassurdine Mário Mulalua**, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito em vigor na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente indicadas.

Maputo, Julho de 2024

(Nassurdine Mário Mulalua)

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Mário Mulalua & Fernanda
Guida J. Braga Mulalua.

AGRADECIMENTOS

Chegado à reta final desta caminhada, cumpre-me prestar os meus agradecimentos àqueles sem os quais, directa ou indirectamente, não teria sido possível lograr este feito:

A Deus pelo dom da vida e por ter sido o provedor durante toda a minha formação;

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;

A todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pela inspiração, experiências e conhecimentos partilhados durante as aulas, palestras e nos corredores;

Ao Me. Baltazar Domingos Egídio, meu supervisor e docente de Direito do Trabalho, que, sem hesitar e de coração aberto, aceitou revestir-se de tal qualidade, tendo, por isso, me conferido orientação durante os três meses de pesquisa e composição;

Aos meus colegas do curso, meus companheiros de trincheira, com quem vivi inúmeras experiências e emoções que ficarão gravadas para sempre nas gavetas da memória.

EPÍGRAFE

“O importante é não parar de questionar”
(Albert Einstein)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. – Alínea

Apud – Citado por

Art.(s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

Cfr. – Confira, Conforme

CRM – Constituição da República Moçambicana

Ed. – Edição

DDHC – Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão

Ibidem – Mesma Obra

Idem – Obra Anterior

LT – Lei do Trabalho

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

n.º(s) – Número(s)

Op. Cit. – Obra Citada

P. – Página

PP. – Páginas

ss. – Seguintes

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TRL Tribunal da Relação de Lisboa

v.g. – *Verbi gratia*

Vol. – Volume

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE.....	iv
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	v
INTRODUÇÃO.....	1
i. Justificativa do tema.....	1
ii. Formulação do problema.....	2
iii. Objectivos.....	2
iv. Metodologia	3
v. Métodos de procedimento	3
vi. Estrutura	3
CAPÍTULO I.....	5
DAS REDES SOCIAIS <i>ONLINE</i> E A RELAÇÃO LABORAL EM GERAL	5
1. Redes sociais <i>online</i>	5
1.1. Do conceito à evolução.....	5
2. A relação laboral	9
2.1. O contrato de trabalho	9
2.2. Características do contrato de trabalho.....	10
2.3. O trabalhador	12
2.3.1. Direitos de personalidade do trabalhador	12
2.4. O empregador	14
2.4.1. Poder directivo	14
2.4.2. Poder regulamentar	15
2.4.3. Poder disciplinar	15

CAPÍTULO II.....	17
REDES SOCIAIS <i>ONLINE</i> E O CONTRATO DE TRABALHO: ÂMBITO DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR.....	17
1. Utilização das redes sociais <i>online</i> e deveres do trabalhador.....	17
1.1. Dever de respeito e urbanidade	18
1.2. Dever de lealdade	19
1.3. Dever de sigilo.....	20
2. O poder disciplinar do empregador e o direito à privacidade do trabalhador nas redes sociais <i>online</i>	21
2.1. Direito à privacidade	22
2.2. A privacidade nas redes sociais <i>online</i>	25
2.3. Do poder disciplinar do empregador nas redes sociais <i>online</i>	27
CONCLUSÃO.....	30
BIBLIOGRAFIA	31

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim de curso, também designado por monografia científica, tem como tema “*Redes sociais online e o contrato de trabalho: Âmbito do poder disciplinar do empregador*”, elaborado como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito, da Universidade Eduardo Mondlane.

As redes sociais *online* afirmam-se, na sociedade actual, como espaços altamente atractivos e plenos de potencialidades não só sob o prisma do cidadão, trabalhador subordinado ou não, mas também sob a óptica das empresas.

Através das redes sociais *online*, conseguimos criar um perfil, mais ou menos representativo da realidade (não existe fiscalização sobre a veracidade das informações que se disponibiliza), através do qual se comunica com outros utilizadores, partilhando interesses, ideais, culturas, trocando até mensagens directamente.

O facto de serem plataformas gratuitas e de fácil acesso acabam por ser uma *arma poderosa* que está ao alcance dos empregadores.

Em boa verdade, várias empresas fazem uso das redes sociais *online* para levar a cabo os mais diversificados objectivos, sejam de marketing, publicidade, venda de produtos, divulgação de marcas, ofertas de emprego ou verificação de tendências de consumo¹.

Apesar da utilização das redes sociais *online* mostrar-se vantajosa, principalmente para as empresas e empregadores, é importante destacar que alguns tipos de utilização por parte dos utilizadores-trabalhadores levanta algumas questões dignas de reflexão e tratamento jurídico, que procuraremos abordar no presente trabalho.

i. Justificativa do tema

O tema que nos propusemos a pesquisar, surge na sequência de notarmos que a popularização das redes sociais *online* e sua utilização pelo trabalhador subordinado representar certos riscos para os empregadores, visto que estes podem ver difundidos conteúdos relacionados com a relação contratual.

Ainda mais, numa era cada vez mais direccionada para a *internet* e para a utilização das redes sociais *online*, o tema em análise assume uma enorme relevância tendo em conta que se estima, actualmente, que biliões² de pessoas em todo o mundo possui um perfil numa rede social *online* e partilha conteúdos relativos à sua vida pessoal e profissional com os outros utilizadores.

¹ Veja-se a título de exemplo, a página oficial no *Facebook* da empresa Premier Super Spar em: <https://mobile.facebook.com/PremierSuperSparmz>> acessado em 12 de Fevereiro de 2023 às 13h.

² Veja-se neste sentido em: www.oficinadanet.com.br/pos> acesso: 18 de Fevereiro de 2023 às 13h.

Nesta medida, porque a nível nacional existem poucos estudos desenvolvidos sobre o tema, a realização do presente trabalho se mostra bastante oportuno, iminente e actual.

ii. Formulação do problema

Uma das características mais peculiares do Direito do Trabalho é o poder disciplinar do empregador, caracterizado pela possibilidade de aplicação de sanções aos trabalhadores, por conta de condutas reprováveis pela empresa ou irregularidade no cumprimento do contrato.

A utilização das redes sociais *online* pelo trabalhador enquanto sujeito de uma relação laboral, representa certos riscos para o empregador, tais como: *i)* a sua utilização como meio de divulgação de informações de natureza confidencial ou reservada da empresa; *ii)* a sua utilização para a prática de actos de concorrência desleal ou o uso ilegítimo de sinais distintivos de comércio; *iii)* a sua utilização como meio de expressão de comentários e apreciações depreciativas ou pejorativas, relativos ao empregador ou colegas do local de trabalho.

Diante destas atitudes retromencionadas, a entidade empregadora será confrontada com a necessidade de sancionar disciplinarmente o trabalhador.

Sucedem que, as contas criadas nas referidas redes caracterizam-se por serem espaços pessoais, podendo o trabalhador aceder fora do local e do tempo de trabalho através do seu telemóvel pessoal (ou quaisquer outros equipamentos que sirvam os mesmos fins), pelo que no âmbito da relação laboral o empregador fica obrigado a respeitar os direitos do trabalhador, como o direito à privacidade, com consagração legal nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho (LT) e no artigo 41 da Constituição da República de Moçambique (CRM).

Deste modo, a questão que se coloca é a de saber: caso as publicações de um trabalhador nas redes sociais *online* sejam sobre a relação laboral (colegas de trabalho, condições de trabalho, empregador ou qualquer outro assunto interno da empresa), o empregador pode exercer o seu poder disciplinar com base nesses conteúdos do trabalhador?

iii. Objectivos

➤ Objectivo geral

Abordar sobre a possibilidade do exercício do poder disciplinar com base nas publicações de um trabalhador nas redes sociais *online*.

➤ **Objectivos específicos**

- a) Conceituar e identificar as diversas redes sociais *online*;
- b) Descrever a relação laboral;
- c) Debater sobre a utilização das redes sociais *online* à luz dos deveres laborais;
- d) Determinar a natureza das publicações nas redes sociais *online*;

iv. Metodologia

Em termos metodológicos, recorreu-se ao método dedutivo.

O método dedutivo consiste em partir do geral para o particular, ou, como refere Marina Marconi, “*partindo das teorias e leis, produz a ocorrência dos fenómenos particulares.*”³ Assim, socorrendo-nos deste método, analisaremos normas e princípios jurídicos de carácter geral, as várias posições doutrinárias para, no fim, extrairmos conclusões particulares para o tema objecto de nossa pesquisa.

v. Métodos de procedimento

- Investigação bibliográfica (através de manuais);
- Investigação documental (através de análise de algumas disposições da legislação);
- Investigação eletrónica (através de visita aos *sites* da internet);

vi. Estrutura

Para uma melhor compreensão do nosso objecto de pesquisa, estruturamos o nosso trabalho em dois capítulos, de fácil leitura.

Capítulo I: Das redes sociais online e a relação laboral em geral: o propósito do presente capítulo atende à necessidade de se enquadrar a temática deste estudo, de forma a sustentar a informação apresentada no último capítulo. O capítulo encontra-se dividido em dois subcapítulos. Inicialmente, aborda-se sobre as redes sociais *online*, focando-se no seu conceito, a evolução histórica e o esquema de funcionamento. Seguidamente, aludir-se-á à relação laboral, apresentando os sujeitos dessa relação.

³ MARCONI, Marina de Andrade. (2001). *Metodologia Científica para o curso de Direito*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas. p. 47

Capítulo II: Redes sociais online e o contrato de trabalho: Âmbito do poder disciplinar do empregador: é o capítulo central da nossa pesquisa porque reserva-se ao estudo dos deveres laborais no âmbito das redes sociais; a determinação da natureza das publicações nas redes sociais *online*, em especial o *Facebook*, de modo a aferir se é legítimo o empregador utilizar informações obtidas nas redes sociais *online* dos seus trabalhadores e com base nas mesmas exercer o seu poder disciplinar.

CAPÍTULO I

DAS REDES SOCIAIS *ONLINE* E A RELAÇÃO LABORAL EM GERAL

1. Redes sociais *online*

1.1. Do conceito à evolução⁴

As redes sociais *online* são definidas como sendo um “serviço *Web* que permite a um indivíduo construir perfis públicos ou semipúblicos dentro de um sistema, articular uma lista de outros usuários com os quais ele compartilha conexões, assim, como outras listas criadas por outros usuários do sistema”⁵.

As primeiras redes sociais surgiram na década de 90. Foi com a intenção de se reencontrar com os amigos da faculdade que Randy Conrads desenvolveu o *ClassMates*, em 1995, configurando-se como a primeira rede social *online*, que ao contrário das actuais redes, era um modelo de serviço pago pelos seus utilizadores. Em 2010, Mark Goldston procurou dar um novo impulso à popularidade da rede com o intuito de conseguir uma maior adesão à mesma. Assim, o nome da rede modificou para *Memory Lane*, uma rede que tem mais de 100 mil anuários escolares, uma rede desenvolvida para reviver e relembrar momentos passados nos anos de escolaridade⁶.

Em 1997, a América *Online* marcou a popularização das *Instant Messaging* ao criar a *AOL Instant Messenger*, estando restritas aos assinantes da América *Online*. Foi, também em 1997, que surgiu o grande fenómeno das redes sociais *online* com o *Sixdegrees*. As suas características possibilitavam a inclusão de utilizadores numa comunidade. Estes apresentavam-se através de perfis próprios e comunicavam entre si⁷.

A *Friendster* foi desenvolvida no ano de 2002, sendo uma rede social que conquistou muitos utilizadores e que ainda se mantém ativa hoje em dia, principalmente na Ásia. E tal como a

⁴ Note-se que existem diversas redes sociais *online*, elencamos no presente trabalho as que tiveram maior impacto.

⁵ BENEVENUTO, Fabrício. (2015). *Coleta e Análise de Grandes Bases de Dados de Redes Sociais Online*”, Departamento de Ciência da Computação, Universidade Federal de Ouro Preto. p. 5.

⁶ <https://pt.wikipedia.org/wiki/Classmates.com> > acessado no dia 20 de Fevereiro de 2023 às 16h.

⁷ <https://www.natanaeloliveira.com.br/a-historia-das-redes-sociais/> acessado no dia 25 de Fevereiro de 2023 às 13h.

Sixdegrees, possibilitava aos seus utilizadores a criação de perfis e de listas de contactos, assim como a sua divulgação⁸.

Mas foi o *Myspace*, em 2003, que chamou à atenção e que potenciou a vertente comercial das redes. Além da criação de perfis próprios dos utilizadores, permitiu que os mesmos publicassem músicas e fotos⁹.

Também em 2003, surgiu uma proposta totalmente inovadora e que se destacava pela diferença em relação a todas as outras redes sociais até aí existentes. O *Linkedin* apareceu com um objectivo totalmente diferente do que das outras Redes Sociais. Não tinha como intenção desenvolver a vida social do utilizador, mas sim a vida profissional do mesmo. Surge como um recurso para empresas que queiram estabelecer ligações com outras, assim como com profissionais. Não se tratam de amigos mas de conexões¹⁰. São os possíveis futuros patrões dos utilizadores que vão ver o perfil dos mesmos a determinado momento, e por isso é importante e necessário que haja um cuidado redobrado com as informações que lá são publicadas. É possível resumir o nosso percurso profissional de uma forma breve e escrever por tópicos as nossas competências que mais tarde poderão ser seleccionadas e recomendadas por outros utilizadores com quem tenhamos estabelecido uma conexão¹¹. O *Linkedin*, com base no nosso perfil, ainda selecciona possíveis vagas de emprego que tenham sido por lá partilhadas. É assim, uma rede a estar atento a nível laboral.

O *Second Life*, foi criado em 1999 mas desenvolvido em 2003, e distancia-se muito das redes sociais existentes à data. Caracteriza-se por ser um ambiente virtual e tridimensional capaz de simular alguns aspectos da vida real dos seus utilizadores¹². Os seus utilizadores criam avatares aos seus gostos, muitos são imagens da sua aparência real e outros como gostariam de ser. Os seus avatares criam vidas próprias e podem ganhar dinheiro e comercializar produtos virtuais. Venceu o Premio Emmy de Tecnologia e Engenharia: Melhor Tecnologia e Aplicações para Videojogos.¹³

⁸ <https://www.natanaeloliveira.com.br/a-historia-das-redes-sociais/> acessado no dia 27 de Fevereiro de 2023 às 16h.

⁹ VERISSIMO, Joana *et al.*, (2012). *Implicações Jurídicas das Redes Sociais na Internet: um Novo Conceito de Privacidade*, acessível em www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/meg_MA_15609.doc, p. 2

¹⁰ <https://www.natanaeloliveira.com.br/a-historia-das-redes-sociais/> acessado no dia 25 de Março de 2023 às 13h.

¹¹ ANA SANCHEZ *et al.* *Redes Sociais para Cientistas*, in http://www.unl.pt/data/escola_doutoral/RedesSociaisparaCientistas.pdf, pp.22 e 23

¹² https://pt.wikipedia.org/wiki/Second_Life acessado no dia 02 de Fevereiro de 2023 às 13h .

¹³ <http://secondlife.com/whatis/> acessado no dia 10 de Janeiro de 2023 às 11h.

Em 2004, o desenvolvimento da *web 2.0*¹⁴, revolucionou a maneira como os utilizadores olhavam para a *internet*, passaram a ser sujeitos activos e não passivos da mesma. Foram fundadas duas redes sociais com um grande impacto social, o *Orkut* e o *Facebook*.

O *Facebook*, rede social com maior número de utilizadores mensais¹⁵, foi fundado por antigos alunos da Universidade de Harvard, sendo que um deles foi Mark Zuckerberg. Seria uma Rede Social de Harvard para Harvard, já que só alunos da Universidade poderiam se registar na mesma. Porém, esta Rede Social não se manteve isolada em Harvard por muito tempo, e rapidamente passou a ter registos de outras Universidades.

Em 2006, o *Facebook* tornou-se numa rede aberta a todos que tivessem mais de 13 anos¹⁶. Os seus fundadores conseguiram e ainda conseguem manter um elevado número de utilizadores graças a todas as aplicações, como jogos, vídeo chamadas, entre outras variadas actividades que mantêm uma diversidade enorme de actividades dentro da própria Rede Social, um verdadeiro mundo virtual.¹⁷

Durante o ano de 2006, foi criado o *Twitter*, esta rede caracteriza-se por ser uma conta totalmente pública, ao contrário do que acontece noutras Redes Sociais. Com esta Rede Social, os utilizadores procuram outros utilizadores que sejam do seu interesse e podem optar por os seguir ou não. Se optarem por os seguir, passam a ver as mensagens que são partilhadas por estes e que apenas podem conter 140 caracteres.¹⁸

A nível académico, foi desenvolvido uma rede social, o *ORCID*, *Open Researcher and Contributor Identifier*. Uma Rede Social gratuita para os investigadores, que possibilita que os mesmos criem uma conta pessoal e assim identifique a sua publicação científica nas bases referenciais disponíveis (*ANDS*, *PubMed Central*, *ResearcherID*, *SCOPUS*, *DataCite*, *CrossRef*.)¹⁹. Desta forma, permite manter uma lista actualizada das publicações desenvolvidas por investigadores, o que antigamente era muito difícil por toda a diversidade de informação existentes, quer pela quantidade de publicações desenvolvidas em coautoria. Em cada uma das fontes, terá o autor que autorizar a fonte, ou seja base de dados, para associar ao seu perfil²⁰. É uma rede social bastante utilizada por organizações como Hospitais, Institutos e Universidades,

¹⁴ A *web 2.0* diz respeito, essencialmente, a uma nova geração da *internet* e caracteriza-se, na sua essencialidade, pelo papel ativo que o utilizador tem na criação da maior parte do conteúdo que encontramos *online*.

¹⁵ VERISSIMO, Joana *et al*, *op cit*, p. 2.

¹⁶ <https://www.natanaeloliveira.com.br/a-historia-das-redes-sociais/> acessado no dia 26 Fevereiro de 2023 às 18h

¹⁷ VERISSIMO, Joana *et al*, *op. cit*, p. 3.

¹⁸ SANCHEZ, Ana *et al*, *op. cit*, p.12.

¹⁹ CARVALHO, José Carona, in <http://openaccess.sdum.uminho.pt/?p=3588>, acesso: Janeiro de 2023 às 17h.

²⁰ *Ibidem*.

por serem organizações que desenvolvem investigações. O *ORCID* possibilita a consulta de informação e introdução da mesma nos sistemas internos das instituições²¹.

Ainda a este nível, em 2008 foi fundada uma rede social com o nome de *Research Gate*. Os fundadores desta rede foram o Dr. Ijad Madisch, o Dr. Sören Hofmayer, e Horst Fickenscher²². E conta com mais de 7 milhões de membros²³. É uma rede que está ligada à área da ciência e investigação. É gratuita e permite que os seus membros possam interagir e colaborar uns com os outros na busca de mais informação e acesso a trabalhos científicos de outros colegas^{24/25}.

Também em 2008 foi lançada a *Academia.edu*, uma rede social gratuita, focada para os estudantes, e que pode ser utilizada para partilhar artigos, dissertações académicas e monitorar seu impacto de acesso²⁶. Pretende, assim, acelerar e facilitar a pesquisa mundial²⁷.

O *Google+* foi criado em 2011, e tem uma média de 540 milhões de utilizadores activos por mês²⁸. O perfil criado nesta rede social é reutilizado para outros serviços do Google. Além desta característica distinta das outras Redes Sociais, o *Google+* tem uma forma diferente de organizar os contactos criados, estes são organizados em círculo que possibilita dirigir uma publicação a apenas um círculo ou até mais.

Em 2009 surge *Whatsapp*²⁹, que é um aplicativo de comunicação instantânea, criado nos Estados Unidos, por Brian Acton e Jan Koum, com objectivo de oferecer uma alternativa às mensagens via SMS. A praticidade de permitir a troca de mensagens de texto pela internet sem as tarifas fez com que o *WhatsApp* rapidamente se popularizasse, principalmente em países com economias mais frágeis³⁰.

O *Instagram* foi criado em 2010, mas foi em 2012 que foi comprado pelo *Facebook* e só em 2013 é que foi lançado oficialmente. Nesta Rede Social, os utilizadores podem partilhar fotografias e vídeos de apenas 15 segundos.

Por fim, em 2016 foi lançado o *Tik Tok*, que é uma rede social dedicada à publicação de vídeos, tendo como fundador Zhang Yiming. A plataforma é mais conhecida pelos vídeos curtos de humor, música e dança, embora abrigue publicações de todos os tipos³¹.

²¹ CARVALHO, José Carona, in <http://openaccess.sdum.uminho.pt/?p=3588>, acesso: Janeiro de 2023 às 17h.

²² <http://www.researchgate.net/about> acessado no dia 25 de Março de 2023 às 7h.

²³ *Ibidem*.

²⁴ <https://pt.wikipedia.org/wiki/ResearchGate> acessado no dia 15 de Fevereiro de 2023 às 8h.

²⁵ <http://www.researchgate.net/about> acessado no dia 15 de Fevereiro de 2023 às 9h.

²⁶ <https://pt.wikipedia.org/wiki/Academia.edu> acessado no dia 15 de Fevereiro de 2023 às 10h.

²⁷ <https://www.academia.edu/about> acessado no dia 16 de Fevereiro de 2023 às 11h.

²⁸ SANCHEZ, Ana *et al*, *op. cit*, p.14.

²⁹ O sucesso chamou a atenção do *Facebook*, agora conhecido como Meta, que adquiriu o aplicativo em 2014.

³⁰ <https://canaltech.com.br/empresa/whatsapp/> Acessado em 12 de Março de 2023 às 17h.

³¹ <https://canaltech.com.br/empresa/tiktok/> Acessado em 12 de Março de 2023 às 17h.

2. A relação laboral

2.1. O contrato de trabalho

É ponto assente que a relação de trabalho é, no domínio do direito privado, aquela que apresenta uma estrutura mais desequilibrada em que os dois sujeitos que dela fazem parte, empregador e trabalhador, surgem em posições qualitativamente e hierarquicamente distintas. O instrumento através do qual esta relação se materializa é o contrato de trabalho. A noção de contrato de trabalho encontra-se plasmada no art. 1152 do CC e no art. 21 da LT.

De acordo com o art.º 1152 do CC, o contrato de trabalho é “*aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*”. Por sua vez, o art. 21 da LT entende que um contrato de trabalho é “*o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração*”.

Se procedermos à análise dos artigos mencionados, concluímos que entre eles existem algumas diferenças. Todavia, não consideramos que sejam diferenças que, do ponto de vista prático, sejam relevantes e por essa razão não nos iremos debruçar sobre elas. Assim, recorrendo a estes artigos, consegue-se, de imediato, retirar alguns elementos constitutivos do contrato de trabalho, a saber: a prestação de uma actividade, a remuneração e a subordinação jurídica³².

A prestação de uma actividade, traduz-se numa prestação de facto positiva e identifica-se, segundo António Monteiro Fernandes³³, com o objecto do contrato. Constitui, grosso modo, a principal obrigação do trabalhador que coloca à disposição de outrem a sua energia, no tempo e local de trabalho acordados, com objectivo de exercer a referida actividade. A mesma tem de corresponder a um interesse do credor (neste caso o empregador) e obedecer às suas instruções e direcções. Ainda de acordo com o mesmo autor, no contrato de trabalho “*o que está em causa é a própria actividade do trabalhador, que a outra parte organiza e dirige no sentido de um resultado (...)*”³⁴.

A remuneração, segundo elemento do contrato de trabalho, constitui a contraprestação da actividade prestada pelo trabalhador subordinado³⁵. O art. 21 da LT estabelece que o

³² EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd, p. 125.

³³ FERNANDES, António Lemos Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 11.ª Edição. Almedina. Coimbra, p. 123.

³⁴ FERNANDES, António Monteiro. *op. cit.* p. 123.

³⁵ Cfr. art. 117 da LT.

trabalhador se obriga a prestar a actividade sob a autoridade e direcção do empregador “(...) mediante remuneração”. De igual modo, o art. 1152 do CC, estabelece que “*contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual (...)*”. Esta retribuição, cujo regime geral se encontra estabelecido no art. 117 da LT, é normalmente realizada em dinheiro, permitindo-se que se pague em espécie, desde que a parte não pecuniária não seja superior a vinte e cinco por cento da remuneração global, quando calculada a preços, tal como se depreende da al. a) do n.1 do art. 123 da LT.³⁶

O último elemento do contato de trabalho é a subordinação jurídica que, não raras vezes, está intrinsecamente conectada à subordinação económica do trabalhador. É pois este o terceiro elemento que conjugado com os restantes nos permite identificar um contrato como sendo de trabalho. A subordinação jurídica, nas palavras de Monteiro Fernandes³⁷, “*consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.*” De uma forma geral, esta subordinação é entendida como uma relação de dependência em que o empregador dita as regras, ordens e orientações que o trabalhador terá necessariamente de obedecê-las.

A subordinação jurídica ganha forma através do poder directivo, previsto no art. 61 da LT³⁸, através do qual o empregador adquire legitimidade para emanar instruções e direcções ao trabalhador. Através deste poder, o empregador define o modo, o lugar e com que meios o trabalhador deve executar a sua actividade.

Registe-se, todavia, que a subordinação jurídica não abarca as situações em que o empregador emana ordens ilegais, nem se podem contemplar os casos em que se põe em causa a autonomia técnica do trabalhador ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador³⁹.

2.2. Características do contrato de trabalho

Após a análise dos principais elementos presentes na definição legislativa de contrato de trabalho, cumpre-nos, também, caracterizar o mesmo enquanto contrato.

³⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 127.

³⁷ FERNANDES, António Monteiro. *op. cit.* p. 130.

³⁸ De igual modo pode ser retirado do conceito do contrato de trabalho previsto no art. 21 da LT.

³⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 128.

Primeiramente, o contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral ou sinalagmático⁴⁰, uma vez que é integrado por dois tipos de obrigações: a obrigação de prestar uma determinada actividade e a obrigação de retribuição pela actividade prestada. Pelo que, e apesar de serem obrigações de conteúdo oposto, são convergentes, encontrando-se ligadas e conectadas por uma relação de interdependência.

Em segundo lugar, o contrato de trabalho é típico e nominado, tendo a lei atribuído um nome a este negócio e é regulado por uma legislação própria e autónoma (art. 21 da LT e 1152.º do CC).⁴¹

Em terceiro lugar o contrato de trabalho é um contrato oneroso, visto que, envolve sacrifícios e vantagens para as duas partes. O trabalhador “*sacrifica-se*” com a prestação da sua actividade laboral e o empregador com o pagamento do salário.

Outra característica do contrato de trabalho é ser duradouro ou de execução continuada, uma vez que a sua execução não se esgota num único acto, mas sim num conjunto de actos e de condutas que se prolongam no tempo. Todavia, isso não implica que o mesmo seja considerado como um contrato vitalício. Esta durabilidade do contrato de trabalho e o facto de ser de execução sucessiva têm uma grande importância em diversos aspectos jurídicos que regulam o Direito do Trabalho, nomeadamente em sede de cessação do contrato de trabalho.

É, ainda um contrato obrigacional, visto que a sua celebração não implica a constituição de quaisquer tipos de direitos reais, em que surge m obrigações recíprocas para as duas partes.

Por último, é frequente designar o contrato de trabalho como sendo um contrato *intuitu personae*. A prestação de trabalho é uma prestação de carácter iminente pessoal,⁴² onde adquirem particular importância as características pessoais do trabalhador. Dizemos, iminente pois para certos tipos de trabalho estas características não são atendíveis não se revelando por essa razão como um factor a ter em conta para se desencadear a relação de trabalho. É neste sentido que igualmente se caracteriza a prestação laboral como sendo de carácter infungível, não podendo um trabalhador se fazer substituir por outro na prestação da actividade laboral. Obviamente, que neste caso falamos de infungibilidade jurídica e não económica, pois nenhum trabalhador é insubstituível.

⁴⁰ANTUNES, Carlos *et al.* (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*. Maputo: Escolar Editora, p. 56.

⁴¹EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 135.

⁴²*Ibidem*.

2.3. O trabalhador

O trabalhador é “qualquer pessoa singular, nacional ou estrangeira, que na relação laboral figura como devedor da prestação da actividade e credor da remuneração⁴³”.

Conforme se depreende do art. 21 da LT, o trabalhador tem que ser uma pessoa singular, não podendo as pessoas colectivas celebrar contratos de trabalho na qualidade de trabalhador. Sobre esta matéria, Menezes Leitão⁴⁴ ensina que “...só as pessoas singulares é que se podem subordinar juridicamente. Para além disso o regime das sanções disciplinares, descanso semanal, férias, faltas ao trabalho, direitos de personalidade, pressupõem a personalidade singular”.

A Lei do Trabalho reconhece direitos de personalidade ao trabalhador no contexto laboral, faremos de seguida breve abordagem dos referidos direitos.

2.3.1. Direitos de personalidade do trabalhador

Os direitos de personalidade são direitos que se encontram intimamente conectados com o princípio da dignidade da pessoa humana⁴⁵. De acordo com KANT⁴⁶ dignidade “é tudo aquilo que não tem preço”.

Sendo expressão imediata do princípio da dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade incidem sobre os vários modos de ser e estar físicos ou morais da personalidade humana, e congregam-se num círculo de direitos necessários que, por força do nascimento, decorrem automaticamente da personalidade jurídica⁴⁷ e que, sendo configurados como conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa, estão ligados a bens de personalidade pertencentes à pessoa tutelada, estando ligados, designadamente, à vida privada, integridade física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem.

O conteúdo dos direitos de personalidade traduz-se essencialmente num conjunto de direitos subjectivos que incidem sobre bens pessoais e que projectam a própria personalidade humana; ou seja, trata-se de direitos pessoalíssimos por serem dotados de intransmissibilidade, e de

⁴³ Cfr. Glossário da LT.

⁴⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Editora Almedina, p.136.

⁴⁵ Como refere MOREIRA, Teresa Coelho, *A privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do controlo electrónico*, p. 269, “o direito à dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental das sociedades democráticas que se estende a todos os ramos do direito e que influencia quer a atividade do legislador, quer dos julgadores de direito. Afirmando que nenhum ato judicial pode violar este princípio”.

⁴⁶ MOREIRA, Marco André Esteves Pinto. (2020). *Liberdade de expressão nas redes sociais e a sua influência no contrato de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade de Coimbra, p. 45.

⁴⁷ Cfr. art. 66 do C.

absolutidade, no sentido de que o respeito dos mesmos impõe-se a todos, independentemente de qualquer relação jurídica; são direitos que reflectem uma excepcional dignidade ético-axiológica que justifica o regime de tutela reforçado que lhes está associado⁴⁸.

Na realidade dos tempos que nos cercam, o domínio dos direitos de personalidade assume uma pertinência determinante com a protecção que se associa à dignidade humana e cidadania.

Conforme já visto, o contrato de trabalho se caracteriza fundamentalmente pela existência de uma subordinação jurídica. Assim, no negócio jurídico-laboral, o trabalhador é, na grande maioria dos casos, o contraente mais fraco, desde logo por o rendimento do trabalho constituir, também em regra, a sua única fonte de subsistência.

Face a esse desequilíbrio contratual em que se desenrola a relação laboral, a afectação pessoal do trabalhador exige que se concebam previsões normativas específicas para garantir a protecção dos direitos de personalidade do trabalhador, enquanto contraente mais débil. Foi assim que, a Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, dedicou, pela primeira vez na legislação laboral moçambicana, um conjunto de normas aos direitos de personalidade do trabalhador. Com as alterações operadas na Lei do Trabalho pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, tais direitos passaram a constar essencialmente dos arts. 7 a 11 da LT, que estatuem respectivamente sobre “Direitos de personalidade”, “Protecção de dados pessoais”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância à distância” e “Direito à Confidencialidade da correspondência”.

Esta inovação não significa, porém, que os direitos de personalidade dos trabalhadores não encontrassem anteriormente protecção no direito moçambicano. Efectivamente, tal tutela resultava, desde logo, do artigo 41 da CRM.

A tutela resultava, ainda, do preceituado nos artigos 70 e seguintes do Código Civil, subordinados à epígrafe “Direitos de personalidade”.

Nesta medida, uma vez que a Lei do Trabalho levou a cabo uma enunciação meramente indicativa dos direitos de personalidade do trabalhador, incidindo apenas sobre aqueles que mais se fazem sentir na relação de trabalho, continua a justificar-se o recurso à Constituição, ao Código Civil ou ao Código Penal, em sede da apreciação dos direitos de personalidade do trabalhador.

⁴⁸ FERREIRA, Diogo Figueiredo Perfeito Dias. (2015). *Trabalhador, Reserva da Intimidade da Vida Privada e Redes Sociais*. Nótulas reflexivas sobre um delicado problema juslaboral, disponível em <https://portal.oa.pt/media/132093/diogo-figueiredo-perfeito-dias-ferreira.pdf>: p. 11.

2.4. O empregador

Depois de falar-se do trabalhador nos pontos retos, cabe-nos agora falar de outro sujeito da relação laboral, o empregador.

O empregador *“é a pessoa singular ou colectiva, de direito público ou como privado, que no contrato de trabalho ou na relação jurídica de trabalho figura credor da prestação da actividade e devedor do pagamento da remuneração⁴⁹”*. Ou ainda, nos termos do art. 21 da LT conjugado com o art. 1152 do CC, o empregador é aquele que a quem, e sob cuja autoridade e direcção, o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade, obtendo assim uma posição de supremacia. A posição de supremacia do empregador confere-lhe uma série de poderes que deverão ser respeitados pelo trabalhador.

O art. 61 da LT sob a epígrafe *“poderes do empregador”* estabelece desde logo que *“Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete ao empregador ou à pessoa por ele designada, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições em que a actividade deve ser prestada”*. Da disposição transcrita, percebemos que o empregador usufrui de três poderes essenciais, a saber: directivo, regulamentar e disciplinar.

Passemos, então, à análise dos referidos poderes.

2.4.1. Poder directivo

O trabalhador, ao assinar o contrato de trabalho, tem conhecimento que sobre ele o empregador vai exercer o poder de direcção⁵⁰. Em contraposição o trabalhador passa a ter um dever de obediência⁵¹, lealdade⁵² e urbanidade⁵³, entre outros, para com o empregador ou superior hierárquico.

Dentro das mais variadas tarefas que cabem no poder de direcção estão as de determinar quais os serviços a executar, quando e por quanto tempo, tendo o trabalhador de as executar conforme as instruções do superior hierárquico.

Claro que existem limites a este poder, tais como o não poder afectar as garantias do trabalhador, a sua categoria, regime da mobilidade funcional e geográfica e a esfera privada do trabalhador.

⁴⁹ Cfr. Glossário da LT.

⁵⁰ Cfr. art. 21 da LT.

⁵¹ Cfr. al. d) do art. 59 da LT.

⁵² Cfr. al. h) do art. 59 da LT.

⁵³ Cfr. al. c) do art. 59 da LT.

2.4.2. Poder regulamentar

Sobre o empregador também recai o poder de elaborar o regulamento interno da empresa que todos os trabalhadores devem respeitar.

Estabelece desde logo o nº 1 do art. 62 da LT que

O empregador pode elaborar regulamentos internos de trabalho contendo normas de organização e disciplina do trabalho, os regimes de apoio social aos trabalhadores, a utilização de instalações e equipamentos da empresa, bem como as referentes a actividades culturais, desportivas e recreativas, sendo, porém, obrigatório para as médias e grandes empresas.

O regulamento interno constitui uma manifestação de vontade contratual, o que significa que o trabalhador tem a faculdade de aderir ao mesmo ou não⁵⁴. Logo no momento em que se assina o contrato de trabalho, o trabalhador deve já ter conhecimento do regulamento. Anote-se que os tais regulamentos internos nunca poderão ir contra os direitos de personalidade dos trabalhadores, nem contra os direitos dos mesmos enquanto trabalhadores. Sendo assim, pensamos ser de máxima importância ouvir a Comissão de Trabalhadores durante a sua elaboração.

2.4.3. Poder disciplinar

Por último, o mais importante para análise do tema em causa, o poder disciplinar, este subsistirá, enquanto existir um vínculo entre o trabalhador e o empregador, ou seja, enquanto ambos estiverem ligados por um contrato de trabalho.

Assiste ao empregador o poder de aplicar sanções aos trabalhadores, sempre que estes últimos adoptem condutas que constituam violações aos deveres contratuais a que estavam obrigados, nos termos do n.º1 do art. 63 da LT.

É neste sentido que Baltazar Egídio⁵⁵ define o poder disciplinar como sendo “*a faculdade conferida por lei ao empregador de aplicar sanções ao trabalhador que infrinja ou viole os seus deveres profissionais*”.

Este poder é uma consequência do poder de direcção, tendo como características de coercibilidade, claro que limitadas pela Lei e sempre a ela sujeitas. Por via desta limitação legal, também o poder disciplinar está sujeito, em último caso, ao poder jurisdicional, em particular

⁵⁴ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 440.

⁵⁵ *Ibidem.*

porque ele toca num dos pontos mais sensíveis e como mais reflexos a nível social, o despedimento com causa justa, como sanção disciplinar mais grave.

Em relação à fundamentação do poder disciplinar, existem duas teorias, a contratualista e a institucionalista, sendo a primeira a dominante⁵⁶. A teoria contratualista fundamenta o poder disciplinar no próprio contrato de trabalho, pois este é o que assegura ao empregador a posição de autoridade sobre o trabalhador, ao passo que a teoria institucionalista acredita estar na organização empresarial o fundamento do poder disciplinar, sendo o empregador mero chefe da organização⁵⁷.

No que concerne à titularidade do poder disciplinar, esta é exclusiva do empregador, que poderá delegar o exercício deste direito aos superiores hierárquicos, nos termos do n.º 2 do art. 63 da LT. Uma vez decidido se há necessidade de punição, será aplicada ao trabalhador uma sanção disciplinar. As sanções disciplinares estão previstas no n.º 1 do art. 64 da LT, a saber: *a)* admoestação verbal; *b)* repreensão registada; *c)* suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez dias por cada infracção e de trinta dias, em cada ano civil; *d)* multa até vinte dias de salário; *e)* despromoção para a categoria imediatamente inferior, por um período não superior a um ano; *f)* despedimento⁵⁸.

Deste grupo de sanções disciplinares previstas n.º 1 do art. 63 da LT, existem aquelas que para a sua aplicação dependem do desencadeamento de processo disciplinar, a saber: a suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de dez dias por cada infracção e de trinta dias, em cada ano civil; multa até vinte dias de salário; despromoção para a categoria imediatamente inferior, por um período não superior a um ano; despedimento. O processo disciplinar é, desse modo, conjunto de actos indispensáveis que devem ser obedecidos escrupulosamente com intuito de aplicar as sanções disciplinares⁵⁹. Por outro lado, as sanções disciplinares de admoestação verbal e repreensão registada, não carecem da instauração de processo disciplinar.

⁵⁶ COLLESI, Paula castro. (2017). *O despedimento por fato imputável ao trabalhador e as redes Sociais – considerações acerca do regime português e brasileiro*. dissertação de Mestrado em ciências jurídico-laborais, apresentada na faculdade de Direito de Lisboa sob a orientação de Professor Doutor Luís Gonçalves da Silva. p. 9

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ Nos termos do n.º 2 do art. 63 da LT, não é lícito aplicar ao trabalhador quaisquer outras sanções disciplinar.

⁵⁹ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 442.

CAPÍTULO II

REDES SOCIAIS *ONLINE* E O CONTRATO DE TRABALHO: ÂMBITO DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

Chegados ao segundo e último capítulo do presente estudo, após discorrermos em torno do fenómeno das redes sociais *online* e sobre a relação laboral (no primeiro capítulo), é agora chegada a vez de debater a questão central do presente trabalho. Pretendemos, no fundo, saber se o empregador pode exercer o seu poder disciplinar com base nas publicações de um trabalhador nas redes sociais *online*.

A nossa exposição começará por fazer uma abordagem sobre a utilização das redes sociais *online* e deveres do trabalhador (ponto 1), e por fim, falaremos do poder disciplinar do empregador e o direito à privacidade do trabalhador nas redes sociais *online* (ponto 2).

À medida que se for desenrolando a nossa exposição, procurar-se-á sempre estabelecer uma ligação com o capítulo anterior, que nos permitam melhor reflexão sobre os pontos retro.

Feita a nota introdutória, passamos, doravante, a nos centrar em cada ponto mencionado.

1. Utilização das redes sociais *online* e deveres do trabalhador

Tendo o presente estudo como principal objectivo saber se o empregador pode ou não exercer o seu poder disciplinar com base nas publicações dos trabalhadores nas redes sociais *online*, importa agora delinear como podem essas publicações ter relevância na relação laboral.

Vimos que nos termos do n.º do 1 do art. 67 da LT, a violação dos deveres laborais pode consubstanciar uma infracção disciplinar, fundamentando o exercício do poder disciplinar do empregador.

Com efeito, para além da prestação da actividade de trabalho, que constitui a sua obrigação principal, o trabalhador tem, também, de respeitar um conjunto de deveres acessórios que decorrem do próprio contrato de trabalho.

Maria do Rosário Palma Ramalho⁶⁰ divide os deveres acessórios em dois grupos: os deveres acessórios integrantes da prestação principal e os deveres acessórios autónomos da prestação principal.

⁶⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, p. 371

No que diz respeito ao primeiro grupo, estamos na presença dos deveres que estão intrinsecamente ligados à prestação da actividade de trabalho e que por essa razão são exigíveis na execução dessa mesma actividade. Neste campo, destacamos, a título de exemplo, o dever de obediência, o dever de zelo e o dever de diligência.

Quanto ao segundo grupo, falamos daqueles deveres que já não se encontram intrinsecamente ligados a tal actividade, mas que o trabalhador tem de os respeitar, quer na pendência da sua execução, quer nas situações que vão para além dessa componente, ou seja, tais deveres não dependem da obrigação principal e que por essa razão se mantêm fora da execução e até mesmo após a cessação do contrato de trabalho. Neste campo, temos como exemplos paradigmáticos os deveres de lealdade, sigilo e de respeito e urbanidade para com o empregador, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros que tenham contacto com a empresa. São estes deveres que assumem maior relevância, por exemplo, para aferir a susceptibilidade do empregador poder sancionar o trabalhador mesmo nas situações das condutas extra-laborais.

Tal como assinalado pela autora já citada, esta classificação dos deveres do trabalhador evidencia a complexidade da posição do trabalhador no contrato de trabalho, já que o trabalhador pode estar em situação de incumprimento ainda que desempenhe com zelo e diligência a actividade laboral⁶¹.

Os deveres acessórios autónomos da prestação principal continuam efectivos, podendo a respectiva violação ser sancionada em termos disciplinares, quer na pendência da prestação principal, quer nas situações em que esta prestação não é exigível, porque o trabalhador está no período de descanso semanal ou em férias, bem como nas situações de suspensão do contrato⁶². Dado que no tema em análise estamos apenas a debruçar-nos perante situações que ocorrem, fora do horário e local de trabalho, iremos somente focar-nos na análise dos deveres acessórios autónomos, nomeadamente no dever de respeito e urbanidade, de sigilo e de lealdade.

1.1. Dever de respeito e urbanidade

De acordo com a al. c) do artigo 59 da LT, o trabalhador tem o dever de “*respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa*”.

⁶¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.* p. 373.

⁶² *Ibidem.*

Conforme avança Baltazar Egídio⁶³, este dever tem uma divisão tripartida: a primeira parte refere-se à relação que se estabelece entre o trabalhador e o empregador e superior hierárquico; a segunda parte refere-se à relação que se estabelece entre o trabalhador e o colega do trabalho; a terceira parte refere-se à relação que se estabelece entre o trabalhador e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa.

O dever de respeito e urbanidade, que decorre do princípio da mútua colaboração⁶⁴, presente em qualquer relação laboral, não foi amplamente delimitado e caracterizado pelo legislador, o que nos leva à avaliação de eventuais violações, indispensavelmente à análise casuística de cada relação de trabalho⁶⁵.

No que concerne ao âmbito de aplicação do dever de respeito e urbanidade, o mesmo não se circunscreve apenas à execução do contrato de trabalho, como também às situações ocorridas fora do tempo e local de trabalho e por essa razão enquadradas no âmbito extra-laboral⁶⁶. Daí que, viola o dever de urbanidade o trabalhador que nas redes sociais realize uma publicação ou comentários, em que ofende o empregador, ou aquele trabalhador que agrida um colega de trabalho quando se encontre de férias, entre tantos outros exemplos.

1.2. Dever de lealdade

O contrato de trabalho e toda a relação que se desenvolve a partir dele pressupõe a existência de um elo entre trabalhador e empregador, essencialmente caracterizado pela confiança e lealdade, já que se assim não fosse a relação de trabalho iria ser quebrada mais facilmente.

O dever de lealdade encontra-se previsto na al. h) do artigo 59 da LT, e nos diz que o trabalhador tem o dever de *“ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho”*.

Segundo este dever o trabalhador vincula-se a não assumir comportamentos que desviem ou contrariem as expectativas da contraparte, como nota Baltazar Egídio.

Na redacção dada pela al. h) do art. 59 da LT, a título exemplificativo, podemos extrair a proibição de negociação, seja por conta própria ou alheia, a não concorrência. Ainda mais, o

⁶³ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 343

⁶⁴ Cfr. art. 58 da LT, *“o empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições da presente Lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos códigos de conduta, do contrato de trabalho e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade e profissionalismo na empresa, bem como para a promoção de condições de trabalho digno”*.

⁶⁵ ANTUNES, Carlos et al. *Op. cit.* p. 128.

⁶⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. (2013). *Direito do Trabalho*, Almedina: Coimbra, p. 500.

artigo faz uma enunciação exemplificativa, podendo enquadrar-se outras tantas situações de *facere e non facere*.

A proibição de concorrência como concretização do dever acessório de lealdade tem o seu fundamento no facto de a mesma potenciar o desvio de clientela do empregador, que o trabalhador poderia obter, aproveitando-se da especial posição que possuía pelo facto de trabalhar junto do empregador e conhecer os seus clientes e os seus métodos de produção⁶⁷.

Importa salientar que o dever de não concorrência não significa que o trabalhador não possa ter outro emprego, mas tão só que não pode entrar em concorrência desleal com o empregador; com efeito, o pluriemprego é permitido nos termos do art. 27 da LT.

Conforme ensina Menezes Leitão⁶⁸, “*o dever de não concorrência não reveste de característica de pós-eficácia, pelo que apenas se mantém enquanto vigora o contrato de trabalho*”. Assim sendo, após a extinção do contrato, o trabalhador adquire plena liberdade de fazer concorrência ao empregador, só podendo essa liberdade ser restringida através da celebração de um pacto de não concorrência.

Com efeito, as vendas *online* têm assumido uma grande expansão, e uma grande parte dessas vendas é realizada através das redes sociais online, como o *Facebook* ou o *Instagram*, através de contas de utilizador criadas exclusivamente para esse efeito e onde essas vendas são mencionadas abertamente. Assim sendo, demonstra-se que as redes sociais são meios aptos a permitir a violação do dever de lealdade na vertente de não concorrência com o empregador.

De igual modo, poderá constituir uma violação do dever de lealdade, a divulgação de informações falsas ou notícias publicadas numa rede social *online* que afectem o bom nome e a imagem do empregador. Ou então, e em igual sentido, pode constituir uma violação a adopção de qualquer tipo de comportamento que coloque em causa o prestígio e honorabilidade do empregador, ainda que tais comportamentos se enquadrem na vida privada.

1.3. Dever de sigilo

O dever de sigilo encontra-se previsto na al. f) do art. 59 da LT, e estabelece que o “*trabalhador tem em especial o dever de guardar sigilo profissional, não divulgando, em caso algum, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios da empresa ou estabelecimento*”.

⁶⁷ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Editora Almedina, p. 239.

⁶⁸ *Ibidem*.

A norma acima veda ao trabalhador a divulgação de quaisquer informações relacionadas com a esfera profissional, que o empregador, com base num legítimo interesse económico, queira ver reservadas. Entre estas inclui-se o *know-how* técnico, as listas de clientes e de preços, os fornecedores, o balanço e inventario, a situação financeira da empresa e quaisquer outras informações reservadas⁶⁹

Conforme avança Baltazar Egídio⁷⁰, o propósito do dever de sigilo é de evitar que determinados interessados, conhecendo os métodos de produção, bem como os negócios da empresa ou estabelecimento possam concorrer com o empregador.

Nesta medida, não temos dúvidas que o trabalhador que recorre a uma rede social *online* e faz divulgações de segredos de negócio ou empresariais do empregador viola o dever de sigilo.

De todo exposto, conclui-se que certas publicações nas redes sociais *online* podem violar deveres jurídico-laborais do trabalhador, mais concretamente os deveres de respeito e urbanidade, de lealdade e de sigilo na execução do contrato.

Questão distinta e que passaremos a analisar é a de saber se essas publicações estão protegidas pelo direito à privacidade do trabalhador e, por isso, não fundamentando o exercício do poder disciplinar do empregador.

2. O poder disciplinar do empregador e o direito à privacidade do trabalhador nas redes sociais *online*

O problema que constitui objecto deste trabalho obriga-nos, agora, a um confronto entre o poder disciplinar da entidade patronal e o direito à privacidade do trabalhador.

Na verdade, a questão central que orienta a nossa pesquisa é se o empregador pode exercer o seu poder disciplinar com base nas publicações que um trabalhador coloca nas redes sociais *online*. Importa ressaltar que tais publicações, muitas vezes, podem ser efectuadas em sua casa, em situação de aparente intimidade (*v.g.*, na cama antes de dormir).

Note-se que o exercício dos poderes por parte do empregador não pode violar os direitos de personalidade do trabalhador, como o direito à privacidade consagrado nos n.ºs 2 e 3 do art. 7 da LT. No entanto, será que existe, sequer, expectativa de privacidade nas redes sociais *online* que impeça o empregador de exercer a acção disciplinar sempre que as publicações do trabalhador consubstanciarem a violação de deveres laborais?

Para um bom andamento, analisemos a seguir o direito à privacidade.

⁶⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *op. cit.* p. 239.

⁷⁰ EGÍDIO, Baltazar Domingos. *op. cit.* p. 346.

2.1. Direito à privacidade

O direito à privacidade é um direito de construção relativamente recente. Concretamente foi nos Estados Unidos da América, em 1890, onde o problema foi inicialmente sentido, dando o mérito de atribuição ao tema a dois jovens advogados da cidade de Boston, Samuel Warren e Louis Brandeis, que redigiram e publicaram um famoso artigo incluído na “*Harvard Law Review*”, a partir do qual surgiria a proclamada “*right to privacy*” como “direito a ser deixado só”, sendo próximo da tutela da personalidade⁷¹.

No artigo “*The Right to Privacy*”, Warren e Brandeis começam por constatar que os indivíduos têm direito a uma inteira protecção da sua pessoa e propriedade, princípio esse consolidado e perfeitamente reconhecido no sistema da *common law*⁷².

Nas palavras de Pedro Pais de Vasconcelos⁷³, “*a dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade em que possa estar à vontade, ao abrigo da curiosidade dos outros, sejam eles simplesmente os vizinhos, ou sejam as autoridades públicas ou os meios de comunicação social, ou sejam quaisquer outras pessoas*”. O autor conclui a sua explanação afirmando que “*o direito à privacidade obsta à devassa da vida privada de cada um*⁷⁴”.

Na mesma linha de pensamento, Alice Pereira de Campos considera que o conceito de privacidade aponta para a vida pessoal do ser humano, para aquilo que é mais íntimo nele e que não é suposto ser partilhado com um grupo alargado de pessoas ou tornar público.⁷⁵

Ora, a teoria das três esferas, com origem na vasta literatura alemã (“*Sphärentheorie*”), revestiu-se de um papel fundamental na construção e delimitação do âmbito de protecção do direito à privacidade. De acordo com esta teoria, podemos distinguir três graus de manifestação da privacidade: a esfera da vida íntima, a esfera da vida privada e a esfera da vida pública⁷⁶.

A esfera da vida íntima ou secreta, enquanto esfera interna, diz respeito àqueles aspectos da vida de cada indivíduo que são íntimos e que por essa razão são, absolutamente, protegidos. Assim, os aspectos relacionados com a vida íntima e familiar, com convicções políticas ou

⁷¹ FESTAS, David Oliveira. (2004). *O Direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, in, Revista da Ordem dos Advogados, pp. 376 e ss.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Edição, Almedina, p. 58.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ CAMPOS, Alice Pereira De. (2015). “*Infrações Disciplinares em Redes Sociais online*”, Direito e Justiça - Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, vol. I, Almedina, Lisboa, p. 112.

⁷⁶ NASCIMENTO, André Pestana. (2008). *O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79, 80, 81, Coimbra, Coimbra Editora, p. 5.

religiosas e com a sexualidade estão abrangidos por esta esfera e não podem estar à disposição de todos e de qualquer um, sendo, por isso, de acesso restrito⁷⁷.

Quanto à esfera da vida privada, nela estão abrangidos todos os aspectos cujo titular tem interesse em protegê-los, como é o caso daquelas informações privadas que são menos acessíveis aos outros, e igualmente reservadas. Engloba, por assim dizer, os hábitos de vida e as informações que a pessoa possa partilhar com a sua família e o seu círculo de amigos.⁷⁸⁻⁷⁹

Finalmente, a esfera pública contempla os comportamentos e atitudes deliberadamente acessíveis ao público e susceptíveis de serem conhecidos por todos, em relação à qual não existe qualquer tipo de reserva⁸⁰.

Na opinião de Pedro Pais de Vasconcelos⁸¹, esta teoria deve ser deitada por terra, pois a privacidade e a intimidade não são passíveis de serem colocadas em três esferas estanques, devendo adoptar-se uma posição gradual na qual existem diversos estádios dependentes da própria pessoa e de todas as que a rodeiam.

Quanto a nós, o que é ou não privado depende não só do seu titular, mas também do momento, lugar e das culturas.

No ordenamento jurídico moçambicano, a tutela da privacidade é consagrada pela Constituição da República de Moçambique, no seu artigo 41, onde se estabelece que “*Todo o cidadão tem direito à honra, ao bom nome, à reputação, à defesa da sua imagem pública e à reserva da sua vida privada*”. Importa referir que a consagração constitucional deste direito se encontra intimamente conectada com os direitos de personalidade e, por ser considerado um direito fundamental, é enquadrado nos denominados Direitos, Liberdades e Garantias. Assim sendo, aplicam-se-lhe as disposições constantes no art. 56 da CRM.

Ainda no âmbito constitucional, encontramos manifestações do direito à privacidade, a saber: o n.º 3 do art. 65 estabelece que “*são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coacção, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na sua vida privada e familiar, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações*”. O n.º 1 do art. 68 preceitua que “*o domicílio e a correspondência ou outro meio de comunicação privada são invioláveis, salvo nos casos especialmente previstos na lei*”. Por fim, o n.º 1 do art. 71 estabelece

⁷⁷ NASCIMENTO, André pestana, *op. cit.* p. 5.

⁷⁸ *Ibidem.*

⁷⁹ Quanto às duas primeiras esferas cumpre referir que a sua aplicação prática se reveste de alguma dificuldade no sentido em que as mesmas, não raras vezes, se confundem.

⁸⁰ NASCIMENTO, André pestana, *op. cit.* p. 6.

⁸¹ VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de, *op. cit.* p. 58.

que “*É proibida a utilização de meios informáticos para registo e tratamento de dados individualmente identificáveis relativos às convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, à fé religiosa, à filiação partidária ou sindical e à vida privada*”.

O Código Penal também se refere à privacidade nos arts. 250 a 258, com um capítulo intitulado “Crimes contra a reserva da vida privada”.

A lei civil estabelece e regula, no art. 80 CC, que “*todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem*”, n.º 1, e ainda que, “*a extensão da reserva é definida conforme a natureza e a condição das pessoas, n.º 2.*”

No que respeita ao direito à privacidade nas relações laborais, o tema assume uma especial importância, pelo que a Lei do Trabalho estabelece regras próprias para a defesa deste direito no âmbito das relações laborais.

Neste sentido, a Lei do Trabalho prevê o direito à Privacidade no n.º 2 do art. 7. Por sua vez, no n.º 3 do mesmo artigo preceitua que “*o direito à privacidade diz respeito ao acesso e divulgação de aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, como a vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas*”.

Por fim, nos arts. 8 a 11 da LT, encontramos várias concretizações especiais da protecção da privacidade na relação laboral. Os referidos artigos estatuem respectivamente sobre, a “Protecção de dados pessoais”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância à distância” e “Direito à Confidencialidade da correspondência”.

Com base neste breve estudo do direito à privacidade, notamos desde logo que o mesmo é de grande importância no nosso sistema jurídico e deve ser respeitado sempre que possível, já que se trata de um direito, liberdade e garantia pessoal assegurado a todos os cidadãos. Daí que, é fácil concluir que os empregadores não podem utilizar conteúdos de natureza privada para punir disciplinarmente os seus trabalhadores, mas apenas as que se insiram na esfera pública.

A *vexata quaestio* consiste precisamente em determinar se as publicações que o trabalhador faz nas redes sociais *online* reconduzem-se à sua esfera pessoal – inacessível ao empregador – ou pública.

Para tal determinação, torna-se necessário aferir o grau de privacidade existente nas referidas redes. Vejamos a seguir.

2.2. A privacidade nas redes sociais *online*

Face a existência de várias redes sociais, utilizaremos como principal referência o *Facebook*, pelo seu carácter generalista, porém acreditamos que tudo o que for dito servirá para qualquer outra rede de socialização *online*.

Ao efectuar o registo na plataforma, o utilizador pode criar um perfil⁸² pessoal que lhe permitirá disponibilizar a informação pessoal que entender e adicionar outros utilizadores como “amigos” ou “seguidores”. Além disso, cada utilizador poderá: (i) trocar mensagens privadas com um ou mais utilizadores através de um serviço de *chat*⁸³; (ii) publicar quaisquer informações sobre os assuntos que entender (textos, fotografias, vídeos e ligações à Internet) no seu perfil pessoal e aceder a publicações de outros utilizadores⁸⁴; (iii) criar ou aderir a grupos⁸⁵ de interesses comuns e publicar informações nos mesmos.⁸⁶

Assim, podemos observar que existem diferentes tipos de actuação no *Facebook* e, neste sentido, entendemos que a reserva da privacidade não pode ter o mesmo grau de protecção.

No que se refere ao serviço de mensagens privadas oferecida nesta rede, tal como o próprio nome indica, são de carácter privado, supostamente não acessíveis a mais alguém, ou apenas para quem o cidadão quiser⁸⁷.

Portanto, existe uma expectativa legítima do utilizador de que mais ninguém, a não ser o destinatário da mensagem, tenha acesso ao conteúdo da mesma. Além disso, existe um direito de sigilo das comunicações pessoais, consagrado no n.º 1 do art. 68 da CRM e no art. 11 da LT⁸⁸, que não pode ser violado. Qualquer acesso à informação constante em comunicações destas, para efeito de prova, é nula, segundo o n.º 3 do art. 65 da CRM.

Por estes motivos, concluímos que toda a comunicação realizada por mensagens privadas nas redes sociais *online*, o empregador não deve usar para efeitos disciplinares,

⁸² O *Facebook* define “perfil” como sendo “coleção de fotos, histórias e experiências que contam a tua história”, cit. “Glossário de Termos”, <https://www.facebook.com/help/219443701509174/>, acesso em: 22.03.2023 às 13h.

⁸³ A expressão designa uma ferramenta de comunicação *online*, utilizada para comunicar em tempo real. Cfr. Infopedia, disponível em: <http://infopedia.pt/linguaportuguesa/chats>, acesso em 22.05.2023 às 15h.

⁸⁴ Estas publicações que o utilizador faz, quer no seu perfil quer no perfil de outro utilizador são designadas de “*post*”.

⁸⁵ Por “*grupo do Facebook*” deverá entender-se como “espaços privados” onde é possível “manter contacto com pessoas, partilhando atualizações, fotos ou documentos”. (https://mobile.facebook.com/help/220336891328465/?helpref=msearch&search_session_id=ee28d7cddb26115e771e5d466c5fce&sr=3&query=Grupo%20>a cessado em 18 de Maio de 2023 às 13h.

⁸⁶ Veja-se tudo em: <https://www.facebook.com>.

⁸⁷ Estas mensagens são em tudo semelhantes às mensagens de texto, enviadas a partir dos nossos telemóveis ou aos *emails* trocados, sendo enviadas a partir do serviço Messenger, que serve exactamente esse propósito, usando como ferramenta de comunicação o perfil na rede social em vez dos números telefónicos de cada um.

⁸⁸ Relativamente a esta disposição, entendemos que não alude directamente às redes sociais *online*, mas analogicamente abrange todo o tipo de mensagens de natureza pessoal e não profissional, seja qual for o meio como estas sejam transmitidas.

independentemente da rede social *online*, ou das definições de privacidade das contas criadas nessas redes pelos utilizadores, pois estas pertencem à esfera privada do trabalhador.

O mesmo não se verifica com as publicações no perfil⁸⁹ pessoal e em grupos. Os perfis dos utilizadores estão sujeitos a diferentes parâmetros, podendo ser visualizados o acesso às respectivas publicações aos “amigos”, “alguns amigos”, aos “amigos dos amigos” e ao público em geral. Há assim várias formas de o utilizador configurar o seu perfil nesta rede social e controlar a visibilidade dos conteúdos que publica e disponibiliza através da sua conta.

Em face destas opções, não temos dúvidas de que uma publicação marcada para ser visualizada aos “amigos dos amigos” e ao público, cairá na esfera pública. Por outro lado, concluir-se-ia que uma publicação visível para os “amigos”, caberia no conceito de esfera privada do utilizador.

No entanto, é necessário ter em consideração que o conceito de “amigo” no *Facebook* é um conceito ligeiramente assimétrico em relação ao tradicional conceito de amigo⁹⁰, em que pertenciam a esse “grupo” pessoas do nosso círculo de confiança, normalmente um círculo restrito com pessoas com quem temos algum tipo de ligação e intimidade. Diferente do conceito de “amigo” utilizado no *Facebook*, onde os novos “amigos” tanto podem ser verdadeiros amigos, como familiares, como até meros conhecidos ou desconhecidos.⁹¹ Assim sendo, concluímos que o tipo de laços que se estabelece com os “amigos” nas redes sociais *online* pode determinar o carácter privado ou público das publicações.

Em relação aos grupos, estes podem ser públicos, fechados ou secretos⁹². Nos grupos públicos, qualquer um pode pedir para participar, ser adicionado ou convidado por um membro para participar, estando disponível para visualização pública o nome do grupo, quais os participantes, a descrição do grupo, as marcações, publicações dos membros, *feed* de notícia e aberto para procura no campo de pesquisa.

⁸⁹ Em consulta ao próprio *site*, observa-se ser possível o controle de privacidade no campo noções básicas de privacidade. Disponível em: <https://www.facebook.com/about/basics/manage-your-privacy>. Acessado em 19-03-2017.

⁹⁰ Segundo o dicionário *online* Priberam, amigo é “1. Que ou quem sente amizade por ou está ligado por uma afeição recíproca a; 2. Que ou quem está em boas relações com outrem”. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/amigo>> Acesso em: 13.02.2023 às 18h.

⁹¹ “O que temos é um novo conceito de amigos que engloba: amigos mais próximos, conhecidos e, por vezes, para quem não faz uma verificação das identidades de quem está a adicionar na sua rede ou para quem a popularidade se define pelo número de amigos adicionado na rede, e que aceita praticamente todos os pedidos de amizade que lhe são feitos, desconhecidos.” VERISSIMO, Joana *et al*, *opcit*, p. 8.

⁹² Estes grupos são organizados por um “administrador” que tem o poder de gestão do grupo, podendo, nomeadamente, adicionar ou expulsar elementos ou alterar as configurações de privacidade.

No grupo fechado, qualquer elemento já pertencente ao grupo pode decidir convidar ou adicionar novos utilizadores, assim como, apenas os membros podem ver as publicações partilhadas.

Os grupos secretos são mais restritos, somente é admitido o ingresso se convidado por algum membro. O nome desses grupos fica disponível para membros actuais e ex-membros, sua descrição, marcações, bem como a procura no item pesquisa, ao passo que somente estarão disponíveis para os membros actuais a lista de participantes e suas publicações, com as respectivas histórias.

Neste sentido, não temos dúvidas de que os grupos secretos integram a protecção relativa à esfera privada do utilizador, como também não temos dúvidas quanto aos grupos públicos, já que, pela facilidade de acesso por qualquer outro utilizador, invalida qualquer expectativa de privacidade. A dúvida reside quanto aos grupos fechados, onde consideramos que para aferir o carácter público ou privado das publicações deverá ter-se em conta o número de elementos, os objectivos do grupo e as configurações de privacidade.⁹³

Em face do exposto, catalogar uma publicação do trabalhador nas redes sociais *online* (*Facebook*) como sendo integrante da esfera privada ou pública não é uma simples tarefa, dado que estas plataformas apresentam diversas funcionalidades com opções dadas ao utilizador de restringir o conteúdo por ele partilhado. Daí que, salvo melhor opinião, o carácter público ou privado das publicações terá de ser avaliado casuisticamente, ou seja, haverá casos em que determinadas publicações terão natureza pública e outros natureza privada.

2.3. Do poder disciplinar do empregador nas redes sociais *online*

De todo o exposto já decorre que, em nossa opinião, é lícito o empregador exercer o seu poder disciplinar com base nas publicações de um trabalhador nas redes sociais *online*, desde que se conclua o carácter público das mesmas.

Como ficou evidente, não nos parece, por exemplo, que um trabalhador que publica segredos de negócio do empregador no *Facebook*, visível a um elevado número de utilizadores, se coloque ao abrigo da protecção do direito à privacidade.

Note-se que a questão de saber se uma publicação é de natureza pública ou privada é essencial para assegurar a validade da prova, pois se violadora da esfera privada, será considerada ilícita, nos termos do n.º 3 do art. 65 da CRM. Lembrando ainda que, o ônus da

⁹³ A este propósito, CAMPOS, Alice Pereira de. *op. cit.* pp. 121-122.

prova com relação à conduta ilícita do trabalhador é do empregador, nos termos do n.º 1 do art. 342 do CC.

Há que notar que em Direito comparado existem várias decisões sobre esta temática. Assim, no ordenamento jurídico Português, existem duas decisões a destacar: O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), de 08 de Setembro de 2014⁹⁴; e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), de 24 de Setembro de 2014⁹⁵.

No caso decidido pelo Tribunal da Relação do Porto, confirmou na íntegra e por unanimidade, a sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância de despedimento por justa causa de um trabalhador por ofensas publicadas contra a entidade empregadora, “C” num grupo do *Facebook* designado “Grupo de Trabalhadores da C...”.

Deste grupo faziam parte 140 membros, todos eles trabalhadores ou ex-trabalhadores da C. Foram diversos os *posts* ou comentários a *posts* de outros membros, publicados pelo trabalhador neste grupo, incidindo sobre temas relativos à organização e vida interna da sua entidade empregadora.

Para além daqueles, publicou o autor uma imagem de três palhaços com o intuito de retratar os seus superiores hierárquicos.

Na sua fundamentação o Tribunal baseou-se na necessidade de apreciação casuística dos contornos da privacidade merecedores da tutela da confidencialidade face à realidade das redes sociais; relevância do tipo de serviço utilizado; tema das publicações; parametrização da conta; membros da rede social e suas características; número de membros e existência de uma legítima expectativa de que o círculo era fechado e privado.

O Tribunal concluiu que na situação *subjudice* não havia essa expectativa de privacidade e que o trabalhador estava ciente das eventuais implicações de natureza profissional que a sua conduta poderia tomar face ao carácter difamatório para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos que as mesmas continham. Considerou não assistir ao trabalhador o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza “pessoal” das publicações, não aplicando ao caso a tutela do artigo 22º do Código de Trabalho Português.

Por fim, no caso submetido à apreciação do Tribunal da Relação de Lisboa, surge de recurso interposto pelo trabalhador da sentença proferida pelo Tribunal do Trabalho do Funchal que

⁹⁴ Ac. do TRP, de 08.09.2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator Maria José Costa Pinto, disponível em www.dgsi.pt e consultado em 22.04.2023 às 13h.

⁹⁵ Ac. do TRL, de 24.09.2014, processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, relator Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt e consultado em 22.04.2023 às 23h.

julgou a acção improcedente, por não provada, declarando que o despedimento do trabalhador fora feito com justa causa.

Discutia-se então a regularidade e licitude do despedimento de um trabalhador que publicou num *post* na sua página pessoal do *Facebook*, no dia 1 de maio de 2013, afirmações ofensivas da honra, da consideração e do bom nome do Presidente do Conselho de Administração da sua entidade patronal, pedindo aos seus “amigos” do *Facebook* que o partilhassem. Com efeito, no dia 2 de Maio de 2013, já o conteúdo da publicação tinha extravasado a rede de “amigos” do trabalhador no *Facebook* e chegado ao conhecimento da entidade empregadora.

Na sua fundamentação referiu o Tribunal a diferença do conceito de “amigos” do *Facebook* do tradicional conceito de amigos; a possibilidade de através de um amigo a publicação tornar-se visível para os amigos bem como ser copiada para papel e exportada para outros sítios na Internet ou correios eletrónicos privados; a indeterminação do período de tempo em que a publicação se mantém *online*.

Admitiu como normal e previsível o desfecho que a conduta do autor poderia provocar quando conjugada com o apelo à divulgação do referido *post*; Afirmou inexistência de uma qualquer expectativa de privacidade, afastando o carácter privado do grupo e a natureza “pessoal” ou “privada” do *post*.

Conforme se nota, nos acórdãos do TRP e do TRL, em ambas as decisões visam aferir se o comportamento do trabalhador prosseguido na rede *online* é passível de ser conhecido pelo empregador e censurado disciplinarmente ou, ao invés, deve qualificar-se como uma “mensagem de natureza pessoal” ou uma “informação de carácter não profissional”.

Ora, conforme já analisado, as redes sociais *online* apresentam diversas funcionalidades e ferramentas que podem dificultar na determinação na natureza dos conteúdos partilhados.

Assim, recorrendo aos acórdãos do TRP e do TRL, é possível identificar um conjunto de critérios relevantes que podem ajudar o intérprete a determinar a natureza das publicações nas redes sociais *online*, a saber:

- a) O tipo de serviço da rede social *online* (conforme esteja em causa um perfil pessoal, uma página ou um grupo);
- b) Os membros de cada rede social *online* e as características de que revestem;
- c) A matéria sobre que incidem as publicações;
- d) A parametrização da conta (a forma como está restrito o acesso à mesma, quem consegue visualizar as publicações);
- e) O número de “amigos” ou membros do grupo

CONCLUSÃO

Chegados ao término do nosso estudo, somos chamados, à guisa de conclusão, a tecer algumas considerações finais.

Conforme vimos ao longo do trabalho, a relação laboral materializa-se através do contrato de trabalho, emergindo direitos e deveres para os sujeitos dessa relação.

A existência de deveres acessórios autónomos da prestação principal, ou seja, que se mantêm fora do tempo e do local de trabalho, como os deveres de lealdade, de sigilo e de urbanidade e respeito, explica que comportamentos assumidos pelo trabalhador nas redes sociais *online* possam consubstanciar uma violação culposa de deveres acessórios autónomos da prestação de trabalho.

Para respondermos à questão de saber se o empregador pode exercer o seu poder disciplinar com base nas publicações do trabalhador nas redes sociais *online*, tivemos que aferir a natureza das publicações. Isto é, determinar se as mesmas tem protecção do direito à privacidade conferido ao trabalhador pelo ordenamento jurídico moçambicano.

Analisado o esquema de funcionamento das redes sociais *online*, em particular o *Facebook*, vimos que esta tem diversas funcionalidades, permitindo aos utilizadores o envio de mensagens privadas; a criação de um perfil pessoal no qual se poderá partilhar informações pessoais com outros utilizadores; a criação de grupos de interesse comuns e publicar informações nos mesmos. A existência dessas funcionalidades faz com que o grau de privacidade não seja o mesmo em cada uma delas.

No geral, concluímos que as publicações partilhadas nestas redes *online* têm tendência para se tornar públicas e, conseqüentemente, acessíveis ao empregador para efeitos disciplinares.

BIBLIOGRAFIA

1. Doutrina

- ANTUNES, Carlos *et al.* (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*. Maputo: Escolar Editora.
- CAMPOS, Alice Pereira de. (2015). *Infracções disciplinares em redes sociais online*, in volume I, Direito e Justiça - Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Almedina, Lisboa.
- COLLESI, Paula castro. (2017). *O despedimento por fato imputável ao trabalhador e as redes Sociais – considerações acerca do regime português e brasileiro*. Dissertação de Mestrado em ciências jurídico-laborais, apresentada na faculdade de Direito de Lisboa sob a orientação de Professor Doutor Luís Gonçalves da Silva.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): Deanprint-Ltd.
- FERNANDES, António Lemos Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 11.^a Edição. Almedina. Coimbra.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do Trabalho*. 3^a ed. Editora Almedina.
- LOMBA, Márcia Dias. (2015). *Impacto das Redes Sociais na Cessação do Contrato de Trabalho: Liberdade de Expressão versus Justa Causa de Despedimento*, dissertação de Mestrado em Ciências Direito e informática, apresentada na faculdade de Direito do Minho sob a orientação de Professora Doutora Teresa Coelho Moreira e Professor Doutor César Analide.
- MARTINEZ, Pedro Romano. (2013). *Direito do Trabalho*, Almedina: Coimbra.
- MARCONI, Marina de Andrade. (2001). *Metodologia Científica para o curso de Direito*. 2^a Ed. São Paulo: Atlas.
- MOREIRA, Marco André Esteves Pinto. (2020). *Liberdade de expressão nas redes sociais e a sua influência no contrato de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade de Coimbra.
- NASCIMENTO, André pestana. (2008). *O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador», in Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 79, 80, 81, Coimbra, Coimbra Editora.*
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4^a ed. Coimbra.

- VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª Edição, Almedina
- PINTO, Maria Daniela. (2017). *Densificação Material do Direito à Liberdade de Expressão*, dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, apresentada na faculdade de Direito da Universidade de Coimbra sob a orientação de Professora Doutora Ana Mafalda.

2. Artigos e Revistas electrónicos

- FESTAS, David Oliveira. (2004). O Direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho, in, *Revista da Ordem dos Advogados*.
- FERREIRA, Diogo Figueiredo Perfeito Dias. (2015). *Trabalhador, Reserva da Intimidade da Vida Privada e Redes Sociais*, disponível em <https://portal.oa.pt/media/132093/diogo-figueiredo-perfeito-dias-ferreira.pdf>
- SANCHEZ, Ana et al. *Redes Sociais para Cientista*, acessível em http://www.unl.pt/data/escola_doutoral/RedesSociaisparaCientistas.pdf
- SOUSA E CUNHA, Paulo Jorge de, *Utilização de “Redes Sociais” em contexto de trabalho*. Disponível em: <http://paulo-cunha.blogspot.pt/2012/03/1.html>.
- VERISSIMO, Joana et al, (2012). *Implicações Jurídicas das Redes Sociais na Internet: um Novo Conceito de Privacidade*, acessível em www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/meg_MA_15609.doc

3. Legislação

a) Nacional

- Constituição da República de Moçambique— Lei nº 1/2018, de 12 de Junho
- Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto — Lei do Trabalho
- Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto — Antiga Lei do Trabalho
- Código Civil, tornado extensivo à Moçambique por via da Portaria nr. 22 869, de 4 de Setembro de 1967, actualizado pelo Decreto-Lei nr. 3/2006, de 23 de Agosto

4. Jurisprudência

a. Estrangeira

Ac. do TRP, de 08.09.2014, processo n.º 101/13.5TTMTS.P1, relator Maria José Costa Pinto.

Ac. do TRL, de 24.09.2014, processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, relator Jerónimo Freitas.

3. Sítios da internet

- <https://pt.wikipedia.org/wiki/Classmates.com> .
- https://pt.wikipedia.org/wiki/Second_Life
- <http://secondlife.com>
- <https://www.natanaeloliveira.com.br>
- <http://www.researchgate.net/about>
- <https://pt.wikipedia.org/wiki/Academia.edu>
- <https://www.academia.edu/about>
- <https://mobile.facebook.com/>
- www.fd.unl.pt
- <https://dicionario.priberam.org/amigo>
- www.dgsi.pt