CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: FEVEREIRO **CIRCULAR N.º 13/2016**

ASSUNTO: Local de trabalho – Computador da Empresa – Hora de trabalho.
Redes sociais online – Facebook.

Os Srs. Industriais vivem fixados nos problemas das suas Empresas: o que é louvável. Só que, nas suas "costas" passam-se situações e factos que, por não terem um interesse directo, podem vir a afectar a sua Empresa. E, o seu natural desconhecimento de problemas e soluções, terá efeitos negativos na sua Empresa, mais tarde ou mais cedo. Daí,

No exercício da "Advocacia preventiva", consideramos nossa obrigação chamar a atenção para certas situações que podem desenrolar-se na sua Empresa; e que, nos Tribunais já foram objecto de apreciação e decisão.

Assim, vejamos esta situação, que se põe muitas vezes à consideração dos EMPREGADORES; e que foi decidida na Relação de Lisboa:

Um trabalhador de uma Empresa, --- que o era também dirigente e delegado sindical ---, colocou um post na sua página pessoal, no "Facebook". Até aqui, nada de mais. Criaram-se milhões de utilizadores fieis, "círculo de amigos", através dessas redes, visando recuperar amizades antigas; manter contactos entre familiares; fazer novas amizades, etc.. Mediante registo prévio, acede-se à rede social; cria-se um perfil pessoal; interagem entre si. Tudo bem. Cria-se um "grupo de amigos", restringe-se o acesso apenas a esse leque restrito dos "amigos", no "Facebook". É um ponto de encontro, o novo ponto de encontro. Só que, esses pseudo "amigos" do Facebook, mesmo últimos, muitas vezes não serão verdadeiramente "amigos"!... E, então aconteceu o seguinte:

O referido Trabalhador pertencia ao Quadro Pessoal de uma empresa, um Hotel. Como vimos, era além disso, dirigente e delegado. Em tempos de crise que passamos, o Sr. Administrador dessa Empresa, --- que tinha salários em atraso ---, comunicou aos trabalhadores que iria liquidar os atrasados em determinada data. Por dificuldades de tesouraria, não conseguiu cumprir. Vai daí,

O Trabalhador foi para o Facebook, na sua página, e apelida o Sr. Administrador de: "O grande mentiroso"; "Pinóquio"; "aldrabão"; "mentiu para toda a população"; "trapaceiro"; "os membros desta administração não se preocupam senão

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

com o seu próprio umbigo"; "não sabem gerir um hotel, vão gerir uma tasca, cambada de incompetentes"; "rua com estes corruptos". E,

O Trabalhador, no seu comunicado no Facebook, no final, ainda escreveu: **"Partilhem amigos"**. E, houve um "amigo", --- o chamado amigo da onça... ---, que lhe fez a vontade e no mesmo dia a Administração teve acesso ao comunicado e aos "mimos" com que era brindada. Naturalmente,

E como era devido, a Empresa instaurou procedimento disciplinar contra o Trabalhador; correu o processo disciplinar; e, a sanção aplicada foi o despedimento, com invocação de justa causa. Claro, o "comentário" do Trabalhador gerou curiosidade e gerou mesmo comentários fora da Empresa.

Além daquele apelo de "Partilhem amigos", ainda constava do texto, frases como esta: "Acordem, abram os olhos". Quer dizer: o Trabalhador não podia querer qualquer privacidade, --- que o conteúdo do post permaneceria na esfera reservada ---, quando fazia apelos para a sua divulgação. Daí, o Tribunal concluiu que no Facebook não há privacidade, as declarações aí apresentadas pertencem à esfera pública ou semi-pública, mesmo se "publicadas na página pessoal do trabalhador". Com piada, mas sendo uma verdade, escreveu-se:

" Ao que o teu inimigo não deve saber, não o digas ao teu amigo... do Facebook"!

Debruça-se a seguir o Tribunal num outro problema, que a actuação do trabalhador/dirigente/delegado, levanta: os limites da liberdade de expressão do trabalhador, em relação ao Empregador, nas redes sociais. Partindo do princípio que,

" Ao abrigo da liberdade de expressão, o trabalhador pode, sem dúvida, criticar a entidade empregadora".

que integra os chamados "direitos laborais inespecíficos", mas,

Lembrando logo a seguir,

" (...) a liberdade de expressão (e o inerente direito de crítica) não autoriza o trabalhador a insultar, caluniar, difamar, ofender ou lesar a honra e o bom nome da entidade empregadora"., --- ver als. a), n.º 1, art.º 128, CT.

Daí, o Tribunal não tem dúvidas de que o Trabalhador, com aquele role de insultos, foi além do permitido; que se excedeu nas críticas, considerando as mesmas como "ofensivas e insultuosas". Mas,

Atenção, neste momento consideremos: que aquelas ofensas e insultos, "...surgiram num contexto muito especial". Que teria sido uma

reacção, --- não uma acção ---, devido a um conflito laboral agudo, a falta de pagamento pontual de salários, isto mesmo depois de ter sido assumido um compromisso. Mas,

Não obstante esta situação, o Tribunal considera que nada autoriza, nem legitima a actuação do trabalhador. Apenas e só,

> " (...) contextualiza e ajuda a explicar e compreender o post publicado no Facebook pelo trabalhador em causa."

O Tribunal valoriza também, como negativo, ser o trabalhador dirigente e delegado sindical, e ter aquele comportamento. Diz que a medida do excesso é menos pelo facto de o trabalhador ser sindicalista; no caso de o trabalhador o ser um profissional comum, a gravidade seria muito menor. Repare:

Este jogo constante, de aceitar; explicar; e, reprovar a actuação do trabalhador deve-nos alertar para a delicadeza do problema.

Contudo, o Tribunal vai-se orientando no sentido de considerar a atitude do trabalhador grave; que nem os termos do art.º 14, Código Trabalho, explicam tal comportamento. Como às tantas diz o Acordão,

> "Qualquer cidadão comum ou qualquer entidade que fosse alvo destas acusações não deixaria de se sentir ofendido na sua honra, bom nome e consideração".

Em face disto tudo, o Acordão considera que se verifica um nexo de causalidade entre o comportamento ilícito, culposo e grave, do trabalhador; e, a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral. Pelo que,

O trabalhador praticou com culpa uma infracção disciplinar, violando o dever de urbanidade e respeito, expressamente previsto como justificando o despedimento, na alínea i), do n.º 2, do art.º 351, do Código Trabalho. Daí,

O Acordão confirmou a Sentença, da 1.ª Instância, confirmando o despedimento com justa causa.

Ora,

Este Acordão vem reproduzido em muito ilustre Revista, Revista de Legislação e Jurisprudência, ano 145, n.º 3994, Setembro/Outubro 2015. E, acompanhada de uma douta "Anotação". E,

Aqui, depois de muitas apreciáveis considerações, discorda-se contudo do douto Acordão: que o mesmo foi longe demais! Que os Tribunais não consideraram várias atenuantes: desde logo, a ausência de precedentes disciplinares; depois, o "ardor revolucionário ou de euforia militante", do trabalhador; ainda, o poder ter sido pressionado pelos "camaradas" (era dirigente e delegado...), etc., e tal. Ou seja,

Embora considerando que os excessos não devem ficar impunes; contudo, não devia ter sido punido, "exemplarmente". Os Tribunais teriam "desconsiderado as circunstâncias que originaram e rodearam", a actuação do Trabalhador. Não se valorizaram "... circunstâncias relevantes"!

Isto para mostrar como "cada cabeça, cada sentença", e como é difícil ser pároco nesta freguesia... do direito!...

E, já agora, --- e será mais uma "opinião" ---, a nossa: consideramos que ambos os Tribunais, da 1.ª e da 2.ª Instância, fizeram correcta JUSTIÇA. O facto de o trabalhador ser sindicalista não justifica o procedimento que teve: é um trabalhador como outro qualquer, apenas com mais responsabilidades: deve dar o exemplo. Defender o contrário seria desculpabilizar, por ex., as "chefias" pelos seus erros. Daí,

Apenas considero que a douta Sentença da 1.ª Instância; e, o douto Acordão da 2.ª Instância, deviam ter apresentado e valorado as circunstâncias atenuantes e agravantes, como aliás resulta do n.º 3, art.º 351, Código. Só que, as agravantes seriam em maior número e gravidade que as atenuantes, se é que existe alguma. Já que afastamos a "qualidade" de sindicalista. E esta é a n/ opinião.

Claro, este assunto dá pano para mangas. Ainda recentemente, --- meados deste mês ---, os Jornais divulgaram que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem decidiu ter sido "bem despedido" um cidadão romeno, Barbulescu de seu nome, por ter trocado mensagens privadas, durante o horário laboral e através de uma conta da Empresa. Curioso: sendo o Tribunal constituído por 7 Srs. Juízes, seis votaram a favor; um, que era português, foi o único a votar contra! – A ponderar.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt