

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: Nº 44/2011**

**ASSUNTO:** Utilização das redes sociais durante o tempo de trabalho, na Empresa.  
Possíveis consequências.

O acesso livre, em sede de local de trabalho, aos meios informáticos, e o direito dos trabalhadores de reserva e confidencialidade, tem vindo a criar não poucos problemas nas Empresas. Vejamos:

O nº1, artº22, Código Trabalho, determina:

“1- O **trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade** relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter **não profissional** que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico”.

Durante bastante tempo, o choque de interesses entre os empregadores e trabalhadores centrou-se nos e-mails. Os trabalhadores ultrapassaram os limites do razoável e “perdiam” tempo de trabalho com o correio electrónico, via e-mail. Ora,

Além desse malefício, --- quebra de produtividade ---, havia o perigo do acesso de “vírus” á rede informática da Empresa. A situação terá sido, aos poucos, controlada, quer por iniciativa dos próprios trabalhadores, --- conscientes dos prejuízos causados; deixou e ser novidade ---, quer por actuação dos empregadores, controlando o abuso. Aliás,

O nº2, desse artº22, CT, determina:

“2- O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador **estabelecer regras de utilização** dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”.

e, os motivos justificativos para tal procedimento, ---- regras de utilização ---, por parte do empregador, podem ser as seguintes:

- a) – limitação de tempo, ao trabalhador, para não prejudicar o normal funcionamento da Empresa;
- b) – razões económicas: aparelho da Empresa; custos de utilização; custos de manutenção; sobrecarga do sistema; diminuição do rendimento;
- c) – razões de segurança; entrada de vírus e outros produtos perigosos;
- d) Salvaguarda do bom nome da Empresa: a utilização de um bem da mesma para perturbar, difamar, injuriar ou discriminar alguém, o que, em certas circunstâncias pode vir a responsabilizar a Empresa.

O controle dos e-mails pode ser feito, desde logo, pela instalação de programas de gestão de e-mails, dos mais simples aos mais sofisticados. Contudo, nunca se esqueça que e-mail é uma forma de comunicação privada, dotada de toda a protecção jurídica, que vai desde o nível constitucional, ao civil e penal. De qualquer maneira,

Há quem equipare, --- em sede de "correspondência" ---, o e-mail a um simples postal, pois sendo transmitido por um meio aberto ou inseguro não goza, por essa razão, pela sua própria natureza, de nenhum elemento protegido pelo segredo das comunicações. Não terá a tutela da privacidade. Estarão correctos ?

Mas, a este problema juntou-se um outro: a "rede social", como

"Estrutura social composta por pessoas ou organizações, conectadas por um ou vários tipos de relações, que partilham valores e objectivos comuns".

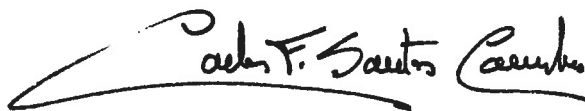
passou a ser um problema a nível das Empresas, como principal porta de entrada dos "vírus". Os trabalhadores, sem pensarem duas vezes, clicam em links de redes sociais e, com este simples gesto, estão a expor a organização em que trabalham á espionagem; e, a abrir brechas na segurança das redes das Empresas. Daí,

Em Países em que a informática está mais difundida, as empresas começaram já a reagir,. Bloqueando o acesso dos seus trabalhadores ás redes sociais. Portanto, está aqui colocado o problema da **SEGURANÇA**. Daí, duas posições podem ser tomadas:

- A- proibição pura e simples, por Ordem de serviço (por escrito), do acesso ás redes sociais. É uma solução radical, que se explica pela aplicação das razões atrás apresentadas para os e-mails.
- B- alertar, tão só, os trabalhadores para os perigos do acesso ás redes sociais sem percepção dos perigos a que expõe o sistema. Principalmente e suspeitar da mensagem recebida pelo Facebook, por ex., utilizando então outro meio de comunicação (telefone, Fax, etc) para testar a autenticidade da mensagem.

De qualquer maneira, também aqui não se esqueça que o "poder de direcção", --- artº97, Código Trabalho ---, permite que a Empresa estabeleça regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, por meio do correio electrónico, ---nº2, artº22, Código trabalho.

M/210 2011

 Paulo F. Santos