



**OS CONVIDADOS**

# Assédio pelo Facebook pode responsabilizar as empresas



**TIAGO PILÓ**  
 Associado coordenador da Área de Laboral da Vieira de Almeida & Associados



**JOSÉ FERNANDO BARATA**  
 Associado da Área de Laboral da Vieira de Almeida & Associados

No passado dia 19 de junho de 2012, o Tribunal do Trabalho do Sul de Londres tomou uma decisão algo inédita num caso que opôs o Sr. Otomewo à Carphone Warehouse.

Nesse caso, a Carphone Warehouse foi considerada responsável, na qualidade de empregadora, pelo facto de dois colegas de

trabalho do Sr. Otomewo – gerente de uma das lojas da empresa e superior hierárquico dos dois trabalhadores – terem conseguido apoderar-se do seu telemóvel e, desse modo, terem entrado na sua página pessoal do Facebook, atualizando o seu estado para *Finally came out of the closet. I am gay and proud*. (“Finalmente saí do armário. Sou gaye tenho orgulho nisso.”).

De acordo com o Tribunal, os atos envolveram dois trabalhadores e o seu superior hierárquico, foram praticados no local de trabalho, durante o tempo de trabalho e em virtude da relação de trabalho. Segundo o Tribunal, a relação de trabalho e o local de trabalho criaram a oportunidade para a prática dos atos.

O Tribunal veio mesmo a declarar que era irrelevante se a empresa sabia ou não se a conduta tinha ocorrido ou se tinha condenado ou sancionado a prática de tais atos.

Contudo, entendeu o Tribunal que relevante foi o facto de o Sr. Otomewo se ter sentido incomodado e lesado pelo facto de os seus familiares e amigos poderem ter visto a atualização do seu estado no Facebook. O Tribunal entendeu esta situação como um caso de assédio pelo qual a Carphone Warehouse deveria ser responsabilizada, em virtude de os atos relevantes terem sido praticados no curso da relação de trabalho. O Tribunal também entendeu que a única forma de a empresa afastar a sua responsabilidade passaria pela demonstração de que tomou todas as medidas adequadas e razoáveis para evitar que tal venha a ocorrer.

Se bem que a sentença do tribunal londrino não represente qualquer precedente relevante

para o caso português, deve referir-se que, de acordo com o Código do Trabalho, o empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa.

Neste sentido, face ao uso cada vez mais comum da Internet e mesmo das redes sociais nos locais de trabalho, é de todo recomendável que as empresas

tenham políticas internas quanto ao uso destas ferramentas, devendo tais regras ser notificadas a todos os trabalhadores. Pequenos pormenores como a responsabilização dos trabalhadores pela não divulgação das

suas palavras passe ou a obrigatoriedade de fazerem o *log off* após o uso das redes sociais através dos computadores ou telemóveis podem fazer toda a diferença.

“  
 Relevante foi o facto de o Sr. Otomewo se ter sentido incomodado”