

A protecção da vida privada
(e o poder de controlo do empregador nas relações laborais)

1

Cristina Cruz¹

¹ Juiz de Direito

1. Os direitos de personalidade do trabalhador

2. O controlo electrónico

i. As redes sociais *online*: algumas questões

2

3. Os meios de vigilância à distância (dispositivos de geolocalização)

i. A videovigilância

ii. O GPS

iii. As tecnologias de identificação por radiofrequência

1. Os direitos de personalidade do trabalhador

1.1. A ideia de “contratualização” dos direitos fundamentais: o direito à reserva da intimidade privada.

A Constituição da República Portuguesa, sob a epígrafe «Outros Direitos Pessoais», preceitua no artigo 26.º, que “1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

3

Congrega, num único preceito, nove direitos distintos, conferindo-lhe “um carácter comum que consiste em todos eles estarem directamente ao serviço da esfera nuclear das pessoas e da sua vida abarcando fundamentalmente aquilo que a literatura juscivilista designa por direitos e personalidade”².

Estes direitos – próprios do estatuto geral de “cidadão” – merecem especial acuidade no âmbito das relações laborais, em decorrência da dinâmica das relações que nele se desenvolvem, impondo a sua “transposição” para o domínio especificamente laboral.

O Código do Trabalho prescreve-os nos artigos 14.º a 22.º, em subsecção, sob a epígrafe “direitos de personalidade”.

Esta transposição, que não seria necessária para garantir a eficácia plena desses direitos – bastava a sua consagração na Lei Fundamental, por via da **aplicabilidade directa dos direitos fundamentais**³ –, cria um efeito horizontal, impondo o seu respeito não apenas pelas entidades públicas, mas pelas privadas, através de uma ideia de “contratualização” ou “absorção contratual” dos direitos

² Canotilho, J.J. Gomes e Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Almedina, Coimbra, 4.ª edição, vol. I, pp, 461.

³ Art. 18.º da CRP: «1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas. 2. A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. 3. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroactivo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais”.

fundamentais, no sentido de que os poderes patronais e os deveres dos trabalhadores são por eles dimensionados.

Nas palavras de Monteiro Fernandes “Isso é particularmente relevante no que respeita a práticas de direcção e controlo em que os poderes do empregador podem desafiar abertamente a privacidade e a própria dignidade pessoal do trabalhador: vejam-se as regras sobre protecção de dados pessoais (art. 17.º), sobre testes e exames médicos (art. 19.º), sobre meios de vigilância a distância (art. 20.º) e sobre o uso de meios de comunicação da empresa (art. 22.º). Mas o ângulo de observação desse fenómeno deve abrir-se a manifestações já presentes, desde há muito, na legislação do trabalho: as obrigações impostas ao empregador em matéria de ambiente de trabalho (sob os pontos de vista físico e moral), as prescrições relativas à saúde e segurança nos locais de trabalho, inclusivamente as expressões do direito ao repouso e ao lazer - todos integráveis na tutela da vida e da integridade física e psíquica dos trabalhadores - são outras tantas incrustações dos direitos fundamentais na moldura contratual as relações de trabalho.

A circunstância de se tratar, quase na totalidade, de matéria indisponível não é suficiente para repelir a ideia de absorção contratual: o contrato de trabalho é, em enorme parte, um módulo pré-definido, que não supõe realmente negociação nem um analítico acordo de vontades”⁴.

O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar desdobra-se em dois numa dupla vertente: (i) o direito a impedir o acesso de estranhos a informações da vida privada e familiar e (ii) o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem.

No campo laboral, o mesmo impõe que o acesso das entidades patronais a informações que contendam com tal direito deve obedecer a um procedimento justo da sua recolha e está limitado à proibição do excesso, no sentido de *necessidade, adequação e proporcionalidade* da mesma para o exercício da actividade em perspectiva⁵.

⁴ *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 17.ª edição, vol. I, pp., 169-170.

⁵ Teresa Coelho Moreira, *A Privacidade dos Trabalhadores e o Controlo Electrónico da Internet, Questões Laborais*, Coimbra, a.17n. (Jan.-Dez.2010), pp. 67 e segs.

Nos tempos hodiernos, a reserva da intimidade da vida privada no âmbito das relações laborais atinge especial relevância em face do desenvolvimento tecnológico, esbarrando em dificuldades acrescidas advenientes, quer da sua massificação, quer da sua sofisticação.

Nesta perspectiva escolhemos, para a presente abordagem, a questão do uso do correio electrónico e os meios de vigilância à distância (dispositivos de geolocalização).

A internet é um meio de comunicação multifacetado, (em que se incluem os serviços de comunicação - onde se integram, por exemplo, o *email* e os *newsgroups* - e os serviços de utilização comum ou conjunta de informação - como a *world wide web*, vulgarmente confundida com a internet em si -, "teia" onde são colocadas, à escala mundial, informações, imagens, etc..., e a que se acede através de um programa informático (browser).

A utilização dos serviços de comunicação, oferecidos pela internet, é tutelada pelo sigilo das comunicações.

2. O uso do correio electrónico

De acordo com o artigo 22.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe **confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**: "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 do correio electrónico. 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".

O uso do correio electrónico, pelos trabalhadores, coloca a questão da tutela da sua confidencialidade nos casos em que é autorizada, para fins pessoais, a utilização de computador da empresa.

Esta protecção parte de uma dupla premissa:

a) De um lado, a de que esses meios da empresa são, em princípio, livremente utilizáveis pelos trabalhadores, a coberto da garantia de reserva e confidencialidade, isto é, sem que o empregador

ou a hierarquia disponham da faculdade de aceder ao conteúdo das mensagens e informações de carácter não profissional, mesmo que se trate de investigar uma eventual infração disciplinar; e

b) Do outro, a exigência de proteção da reserva e confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e da informação de carácter não profissional, obtidas ou remetidas pelos trabalhadores (art. 22.º).

6

O empregador pode “estabelecer regras sobre a utilização dos meios de comunicação da empresa” (art. 22.º, n.º 2), nomeadamente no sentido de que ela só seja admissível por razões de serviço ou no quadro da actividade profissional de cada trabalhador - isto é, com exclusão do uso para fins pessoais, caso em que deixa de merecer protecção a reserva e confidencialidade das comunicações. Por outras palavras, esta protecção só existe na medida em que o trabalhador tenha o direito de utilizar, para fins pessoais, os meios da empresa.

Por conseguinte, se o não fizer, vedado fica ao empregador tomar conhecimento, utilizar (v.g. em procedimento disciplinar) ou divulgar as mensagens de conteúdo pessoal dos trabalhadores.

A jurisprudência portuguesa tem entendido que:

- ✓ O envio de um *email* por uma trabalhadora, através de eletrónico interno da empresa, dirigido a outra funcionária, que, por regra, acede ao referido correio electrónico, através de “password” que revela a outros funcionários que a tenham que substituir na sua ausência, equivale a “um postal ilustrado enviado pelo correio e que, de algum modo, pode ser visionado e lido por terceiros. Por outras palavras: o dito postal destina-se, de facto, a ser lido pelo seu destinatário, mas como não está fechado, toda a gente pode lê-lo, nem que seja casual ou acidentalmente” ⁶.
- ✓ Mensagens de carácter pessoal são, não apenas as comunicações relativas à vida familiar, afectiva, sexual, saúde, convicções políticas e religiosas do trabalhador (mencionadas no art. 16.º, n.º 2, do CT), mas todas as que não sejam

⁶ Acórdão da Relação do Porto de 26-06-2006, acessível in <https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.dgsi.pt%2Fjtrp.nsf%2F0%2F3de8c9553f5431c802571a800336929%3FOpenDocument&ei=hDNfVcDKNKOGyWOM4FI&usq=AFQjCNECiUt22s7y0dDYuLgoJlBYhjYfA&sig2=LzsTZ4IJzybKyqFys6CzQ>

estritamente profissionais, não sendo a falta da referência prévia, expressa e formal da “pessoalidade” que define tal carácter. No caso, entendeu-se que reveste natureza pessoal uma mensagem enviada via *email* por uma secretária de direcção, a uma amiga e colega de trabalho, para um endereço electrónico interno afecto à divisão de pós venda (a quem esta colega acede para ver e processar as mensagens enviadas, tendo conhecimento da necessária password e podendo alterá-la, embora a revele a funcionários que a substituam na sua ausência), durante o horário de trabalho e a partir do seu posto de trabalho, utilizando um computador pertencente ao empregador, mensagem na qual a emitente dá conhecimento à destinatária de que vira o Vice-Presidente, o Adjunto da Administração e o Diretor da divisão de pós venda da empresa numa reunião a que estivera presente e faz considerações, em tom intimista e jocoso, sobre essa reunião e tais pessoas⁷.

- ✓ Face à inexistência de qualquer regulamentação prévia para a utilização pessoal e profissional da internet, por parte dos trabalhadores da ré, verifica-se o acesso e conhecimento indevidos e ilícitos por parte da empresa ao conteúdo de conversas de teor estritamente pessoal da trabalhadora com três amigas e o marido/namorado sem que, quer o remetente, como o destinatário, tenham dado o seu consentimento prévio a tal “visionamento” escrito das ditas conversas. O facto das referidas conversas/mensagens electrónicas se acharem guardadas no servidor central da ré, a ela pertencente, não lhes retira, por um lado, a sua natureza pessoal e confidencial⁸;
- ✓ O conteúdo das mensagens, de natureza pessoal, enviadas ou recebidas pelo trabalhador, ainda que em computador da empresa, estão abrangidas pelo direito de reserva e confidencialidade consagrado no art. 21.º do Código do Trabalho (2003) não podendo, em consequência e sem o

⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05-07-2007 acessível in <https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dgsi.pt%2Fjstj.nsf%2F954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814%2F54d3c9f0041a33d58025735900331cc3&ei=ODZfVYz1LqP4ywO164KoBA&usq=AFQjCNHtNndAt3kofKmdw3699SBberLQoQ&sig2=E8GcFqjtNaZjx7KcAH2uEg>

⁸ Acórdão da Relação de Lisboa de 07-03-2012, acessível in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/109499c90995e66d802579bf0050cfa4?OpenDocument>

consentimento do trabalhador, ser utilizado para fins disciplinares, nem produzida prova, designadamente testemunhal, sobre tal conteúdo ⁹.

Este regime também abrange os *email-s* disponibilizados pelas redes sociais *online*¹⁰.

i. As redes sociais *online*: algumas questões

A utilização das *redes sociais online* não se cinge, apenas, às mensagens (de carácter privado) que pelas mesmas são utilizados, mas também à proteção de dados pessoais - *in extremis* o perfil de utilizador - que propicia¹¹.

Estes estão regulados no art. 17.º do Código de Trabalho que, sob a epígrafe «**Protecção de dados pessoais**», preceitua:

1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar

⁹ Acórdão da RP de 08-02-2010, acessível in

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ab35977ca72a6dce802576d20055243a?OpenDocument>

¹⁰ Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tutela da Personalidade e Equilíbrio entre Interesses dos Trabalhadores e dos Empregadores no Contrato de Trabalho*, VI Colóquio sobre Direito do Trabalho - 2014, STJ, com referência (nota de rodapé 3) à doutrina sobre a matéria.

¹¹ Nelas se inserem redes de carácter profissional como o linkedin, ou de outra natureza, como o facebook, o twitter ou o Myspace.

conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

A razão de ser desta protecção radica no seu alcance ou base sociológica que, que Frigyes Karinthy (1929), definia através da teoria dos 6 graus: qualquer pessoa do planeta está separada de outra por 6 conexões.

Com ela visa-se tutelar dois interesses distintos:

- (i) o do trabalhador em proteger os seus dados pessoais e
- (ii) o do empregador de conhecer os elementos susceptíveis de influenciar o funcionamento da empresa.

Os quais se relevam em 3 planos: na formação, na execução e na cessação do contrato de trabalho.

Na formação do contrato de trabalho, o controlo visa regulamentar uma eventual criação de bases de dados com definição de perfil no processo de seleção dos trabalhadores (*googlização*)¹².

Isto porque a internet pode tornar eterna a informação que nela é inserida, questão que vem colocando a existência do direito ao esquecimento ("**the right to be forgotten**") : cada fotografia, utilização ou *twitter* perdura para sempre na nuvem e propõe-se um direito de defesa do titular quanto ao (i) conteúdo e (ii) à remoção e eliminação dos dados de página na internet e sua eliminação nos motores de busca.

Este direito foi particularmente discutido no caso Google versus Espanha, de 14-03¹³ - reenvio prejudicial para o TJUE (Caso -131/12),

¹² Para mais desenvolvimentos, Teresa Coelho Moreira, A privacidade dos Trabalhadores e a Utilização das Redes Sociais Online: Algumas questões, *Questões Laborais*, Coimbra, a.20n.41 (Jan.-Jun.2013), p.41-102, págs. 41 e segs.

para interpretação da directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995.

No âmbito estritamente laboral, o empregador só pode averiguar os aspetos conexos com capacidade profissional do candidato - art. 17.º do CT e 111.º da Convenção da OIT, ratificada por Portugal pelo DL n.º 42 5240, de 23-0-1959¹⁴.

O verdadeiro alcance do art. 17.º é evitar formas de discriminação (escolha ou exclusão de um candidato com base na idade, etnia, religião, orientação sexual ou estado civil).

É vedado ao empregador impor aos trabalhadores que se tornem amigos dos candidatos para conhecer o seu perfil; aos candidatos que cedam as *passwords* de acesso às redes sociais para visualizar o seu conteúdo ou de imporem tornar-se amigos do empregador para tal fim.

Se o candidato adotou medidas de restringir o seu perfil, o empregador só tem direito a conhecer os dados que sejam públicos e necessários a avaliar a aptidão do candidato ao posto de trabalho específico.

¹³ Ou melhor, no âmbito de um litígio que opõe a Google Spain SL (a seguir «Google Spain») e a Google Inc. à Agencia Española de Protección de Datos (Agência Espanhola de Proteção de Dados, a seguir «AEPD») e a M. Costeja González.

Para leitura da decisão, seguir o *link*:

<https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcuria.europa.eu%2Fjuris%2Fdocument%2Fdocument.jsf%3Fdocid%3D152065%26doclang%3DES&ei=SUWQVbJXyvRQu4qSoAU&usq=AFQjCNFsDkOMCmB-4xNpHRAGay6RLtXFvQ&sig2=7w7oX9KeoijKLNMGANEYQg>

¹⁴ A propósito da recolha e tratamento de tais dados, o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 6 de Novembro de 2003, proferido no Processo n.º C-101/01 - Acórdão *Lindqvist* entendeu que «A operação que consiste na referência, feita numa página da Internet, a várias pessoas e a sua identificação pelo nome ou por outros meios, por exemplo, o número de telefone ou informações relativas às suas condições de trabalho e aos seus passatempos, constitui um «tratamento de dados pessoais por meios, total ou parcialmente, automatizados» na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados». Este acórdão está disponível através do *link*:

https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fcuria.europa.eu%2Fjuris%2FshowPdf.jsf%3Bjsessionid%3D9ea7d2dc30db551bc45eb8fd47128298d9fc190a553c.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTch90%3Ftextext%3D%26docid%3D48382%26pageIndex%3D0%26doclang%3DPT%26mode%3Ddoc%26dir%3D%26occ%3Dfirst%26part%3D1%26cid%3D54137&ei=Zb9hVbPUO4StUf_PgdgM&usq=AFQjCNFyCVxkiTrcCckbgW8iFQcqfUSOTw&sig2=jeHh1xpr28UvH6x8GJ200Q

Em consequência da sua violação, o empregador poderá incorrer em responsabilidade pré-contratual (102.º do CT)¹⁵ ou mesmo no crime de devassa por meio informático (art. 192.º do Código Penal)¹⁶.

Na execução do contrato de trabalho, conflituam (i) o direito de liberdade de expressão do trabalhador (ii) o direito ao crédito, bom nome e reputação das empresas. Crédito este que se pode impor ao trabalhador através dos deveres de zelo e ou de lealdade (art. 128., n.º 1, al. f) do CT).

É o campo privilegiado dos casos de injúrias praticadas através de redes sociais, como o *facebook*¹⁷, onde inserem publicações; se copiam o que outras pessoas copiaram ou postaram; se comentam publicação, por escrito ou através de um "like".

Neste, o acesso a publicações pode ser irrestrito ou definido pelo utilizador, podendo nele enquadrar-se 3 categorias: comentários

¹⁵ Artigo 102.º (Culpa na formação do contrato)

«Quem negoceia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados».

¹⁶ Artigo 192.º do Código Penal Português, sob a epígrafe *Devassa da vida privada*:

«1 - Quem, sem consentimento e com intenção de devassar a vida privada das pessoas, designadamente a intimidade da vida familiar ou sexual:

a) Interceptar, gravar, registar, utilizar, transmitir ou divulgar conversa, comunicação telefónica, mensagens de correio electrónico ou facturação detalhada;
b) Captar, fotografar, filmar, registar ou divulgar imagem das pessoas ou de objectos ou espaços íntimos;
c) Observar ou escutar às ocultas pessoas que se encontrem em lugar privado; ou
d) Divulgar factos relativos à vida privada ou a doença grave de outra pessoa;
é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 240 dias.

2 - O facto previsto na alínea d) do número anterior não é punível quando for praticado como meio adequado para realizar um interesse público legítimo e relevante».

¹⁷ A questão colocou-se primeiramente em França onde historicamente são conhecidas três decisões que começaram a balizar as directrizes de abordagem deste problema, Numa 1.ª decisão: foi julgada válida a prova se a parametrização do facebook do trabalhador permitia o seu acesso aos amigos dos amigos (decisão de 19/11/2010, *Conseil de Prud'hommes de Boulogne- Billancourt*). Já na decisão do *Cour de Appel de Rouen* de 15-11-2011 se entendeu que ao empregador, incumbe a prova dos factos que basearam o despedimento, neles se incluindo a prova dos parâmetros de privacidade da conta: empregador tem de provar a parametrização da conta pela trabalhadora, permitindo o acesso aos amigos dos amigos, por forma a perder o carácter de correspondência privada. Em 2013 (decisão de 22/05/2013, *Conseil de Prud'hommes de Lens*), entendeu-se não ser válida a utilização de conteúdos de redes sociais se o trabalhador invoca que só disponível para os amigos dos amigos e nenhum dos colegas a ele teve acesso

que cada um coloca *online*; que outras pessoas copiaram ou postaram; que um terceiro posta.

Em Portugal, entende-se que a definição de o conteúdo da conta ser privado ou público tem de passar pelo critério de que ao empregador cabe o ónus de provar a parametrização da conta: cai na esfera privada o partilhado com os amigos e na pública o que *online* é visível para todos.

O perfil dos amigos também pode indiciar o caráter público ou privado, *v.g.*, amigos jornalistas.

Por ultimo, já na cessação do contrato de trabalho, o legislador consignou, no artigo 342.º do Código do Trabalho - Devolução de Instrumentos de Trabalho que - «Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados».

Tal dever pode projetar-se para além do contrato de trabalho, por força do dever de não concorrência¹⁸.

Tais deveres impõem-se com especial acuidade na utilização do *LinkedIn* - onde se coloca a questão de saber, por exemplo, se se é admissível a obrigatoriedade de entrega de contactos por trabalhador que vá trabalhar para empresa concorrente - e *Facebook*, quando o seu uso foi fomentado ou potenciado pelo empregador.

O que diz a jurisprudência, a tal propósito:

- ✓ Não é válida a utilização de conteúdos recolhidos através rede social quando existia uma legítima expectativa de que o círculo estabelecido ser privado e fechado, o que ocorre se se descortina a existência de um laço estreito entre os membros, contando aqueles membros com a descrição dos seus interlocutores para a confidencialidade dos posts publicados e estando convictos

¹⁸ Cf. os arts. 136.º do Código de Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02), à semelhança do Código de Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27-08) e do art. 36.º, n.º 1, da LCT, (DL n.º 49.408, de 24/11/1969).

Embora sejam nulas as cláusulas de contrato de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, não deixa de ser lícito convencionar, após a sua cessação, a limitação da actividade do trabalhador no período máximo previsto (antes de 3 e presentemente de 2 anos) subsequente à cessação do contrato de trabalho, através das chamadas cláusulas ou pacto de não concorrência (verificados os pressupostos da sua admissibilidade).

de que mais ninguém terá acesso e conhecimento, em tempo real ou diferido, ao seu teor. Não havendo essa expectativa de privacidade, e estando o trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional, designadamente porque difamatórias para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, podem extravasar as fronteiras de um "grupo" criado na rede social facebook, não lhe assiste o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza "pessoal" das publicações, não beneficiando da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho¹⁹.

- ✓ No conceito de "amigos" do Facebook cabem não só os amigos mais próximos, como também outros amigos, simples conhecidos ou até pessoas que não se conhece pessoalmente, apenas se estabelecendo alguma afinidade de interesses no âmbito da comunicação na rede social que leva a aceitá-los como "amigos". Através de um amigo a publicação de um conteúdo pode tornar-se acessível aos amigos deste, além de poder ser copiado para papel e exportado para outros sítios na internet ou para correios eletrónicos privados e de se manter online por um período indeterminado de tempo, o que não pode ser ignorado pelo trabalhador. Se o trabalhador, por sua livre iniciativa, ao proceder aquela publicação, não só quis deixar ao livre arbítrio dos seus "amigos" de Facebook procederem conforme lhes aprouvesse na divulgação do conteúdo que publicou, como inclusive tinha em vista que através deles houvesse uma divulgação mais ampla, nomeadamente, aos "amigos" dos seus "amigos", rematando o texto escrevendo "PARTILHEM AMIGOS" - expressão tem um sentido equivalente ao que num outro contexto teria dizer-se "divulguem amigos" - não podia ter qualquer expectativa de privacidade quanto à publicação que fez. Assim, está claramente afastado o carácter privado do grupo e a natureza "privada" ou "pessoal" das publicações e, logo, aquele conteúdo (post) e o seu autor não beneficiam da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho²⁰.

3. Os meios de vigilância à distância (dispositivos de geolocalização)

Os meios de vigilância à distância sofreram, nas últimas décadas, uma forte implementação, sobretudo nas superfícies empresariais e comerciais, em especial com a colocação de câmaras de vigilância.

¹⁹ Ac. RP de 08-09-2014 (Maria José Costa Pinto), Proc. 101/13.5TTMTS.P1.

²⁰ Ac. RL de 24-09-2014 (Jerónimo de Freitas), Proc. 431/13.6TTFUN.L1-4.

Esta matéria é regulada nos arts. 20.º e 21.º do Código do Trabalho, preceitos de que ressalta a “inexistência de quaisquer parâmetros legais definidores de critérios gerais quanto à utilização de novas tecnologias”²¹.

De *iure condendo*, o ponto de partida é uma proibição: o empregador não pode empregar meios de vigilância à distância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Ora, parece desnecessário salientar que o empregador, no quadro dos seus poderes de direção, tem sempre a faculdade de “controlar o desempenho profissional do trabalhador”.

O que está em causa não é esse controlo, mas a possibilidade de recolha de dados pessoais (que são objeto de especial protecção, nos termos do art. 17.º) através dos meios nele utilizados.

Nos termos do art. 20.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe Meios de vigilância a distância, «o empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (n.º 1). A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem (n.º 2). Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo (n.º 3)».

Já quanto à utilização de meios de vigilância a distância, o artigo 21.º do Código do Trabalho preceitua que: A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados (n.º 1). A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for

²¹ Abrantes, José João, *A protecção da Personalidade do Trabalhador e a Regulamentação do Código do Trabalho*, Estudos de Homenagem ao Professor Manuel Henrique Mesquita, Coimbra Editora, vol.I, 2009, págs. 21 e segs.

necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir (n.º 2). Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho (n.º 3). O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer (n.º 4).

Do confronto do preceituado nestes normativos, e partindo de um princípio de liberdade²², as linhas matrizes que orientam a utilização dos meios de vigilância à distância determinam que:

- a) Não é lícito o recurso a vigilância secreta;
- b) É absolutamente proibida a utilização de meios de vigilância a distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- c) Ainda que o trabalhador haja dado consentimento ao controlo da sua actividade através de videovigilância²³.

Desde logo, porém, se esclarece que só é proibido o “**emprego de equipamento tecnológico**” nessa vigilância - ou seja, o uso de meios que dispensam a presença física do empregador, da hierarquia ou de outro pessoal de controlo, e que não sejam imediatamente percepcionáveis pelo trabalhador, mantendo-o na ignorância do facto de estar a ser vigiado.

O “equipamento tecnológico” constará, em regra, de circuitos internos de televisão, através do uso de câmaras de vigilância, mas pode assumir outras formas baseadas na electrónica como as tecnologias de identificação por radiofrequência.

²² O trabalhador é livre para tudo o que não diga respeito à execução do seu contrato de trabalho (*Freiheitsvermutung*).

²³ Neste sentido, designadamente, Viriato Reis, in “Ilicitude da videovigilância no local de trabalho. Segurança de pessoas e bens. Direito à reserva da intimidade da vida privada e direito à imagem dos trabalhadores”, Revista do Ministério Público, Ano 27, Abril-Junho 2006, n.º 106, págs. 185 e s. Em sentido contrário, Albertina Pereira, in “Vida privada do trabalhador”, Minerva - Revista de Estudos Laborais, Ano 1, 2002, n.º 1, Almedina, pág. 47.

Os meios de vigilância à distância colocam os trabalhadores em situação de grande vulnerabilidade sob esse ponto de vista.

No entanto, a proibição legal não é nem podia ser absoluta.

A vigilância à distância é admitida quando “tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens” – nomeadamente através da detecção de intrusos ou de desvios de materiais – ou ainda “quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem” (art. 20.º, n.º 2).

No n.º 2 do art. 20.º caberão casos como a colocação de um sistema de vídeo em bancos, aeroportos, centrais nucleares ou sobre as caixas de supermercados ou estações de serviço²⁴, mas sempre de molde a preservar ao máximo a intimidade privada do trabalhador, pelo que não será admissível a colocação no vestiário, nas casas de banho e afins.

Ainda que objectivamente se justifique a protecção e segurança de pessoas e bens ou que a natureza da actividade prosseguida clame a utilização dos referidos meios, esta só pode ser levada a cabo mediante autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados, que aferirá da respectiva necessidade, adequação e proporcionalidade. A aplicação da Lei da Protecção de Dados Pessoais resulta aliás também do art. 4.º, n.º 4, desse mesmo diploma.

A verificação destes pressupostos – em suma, de que a utilização dos meios de vigilância é “necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir” – cabe, nos termos do art. 21.º, à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Por outro lado, os trabalhadores devem estar informados sobre a existência e a finalidade dos sistemas de vigilância (art. 20.º, n.º 3).

A jurisprudência dos tribunais superiores em Portugal tem entendido que:

- ✓ «A instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro

²⁴ Que ficam fora da presente exposição, como sucede em todos os caso em que há legislação especial, como a Lei do Jogo, aplicável às filmagens em Casinos.

dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade.

O empregador pode utilizar meios de vigilância à distância sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, devendo entender-se, contudo, que essa possibilidade se circunscreve a locais abertos ao público ou a espaços de acesso a pessoas estranhas à empresa, em que exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra as pessoas ou contra o património.

Por outro lado, essa utilização deverá traduzir-se numa forma de vigilância genérica, destinada a detectar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não numa vigilância directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores;

Os mesmos princípios têm aplicação mesmo que o fundamento da autorização para a recolha de gravação de imagens seja constituído por um potencial risco para a saúde pública que possa advir do desvio de medicamentos do interior de instalações de entidade que se dedica à actividade farmacêutica. Nos termos das precedentes proposições, é ilícita, por violação do direito de reserva da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho e direccionadas para os trabalhadores, de tal modo que a actividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação»²⁵;

- ✓ «Sendo o fim visado pela videovigilância exclusivamente o de prevenir ou reagir a casos de furto, vandalismo ou outros referentes à segurança de um estabelecimento (farmácia), relacionados com o público - e, ainda assim, com aviso aos que se encontram no estabelecimento ou a ele se deslocam de que estão a ser filmados - só, nesta medida, a videovigilância é legítima. A videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas

²⁵ Ac. STJ de 08-02-2006, disponível através do link <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>

circunstâncias, a divulgação da cassete constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador» (ressalva nossa)²⁶;

- ✓ «Configura justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa na dignidade deste que consiste na instalação de uma câmara de videovigilância no respectivo gabinete, sem que particulares exigências relativas à actividade exercida o justifiquem»²⁷;
- ✓ «Não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados (em supermercado onde estão instaladas câmaras de circuito fechado de televisão, tendo em vista a segurança dos bens nele expostos, sendo que duas incidem em permanência sobre as caixas e as outras fazem o «varrimento» de todo o estabelecimento)²⁸;
- ✓ «Constitui justa causa de resolução do contrato, pelo trabalhador, a implementação de um sistema de videovigilância, por parte da R., sem observância de qualquer dos requisitos legais, nomeadamente, informação prévia dos trabalhadores, na forma legal e autorização da CNPD. Apesar de as provas obtidas pelo sistema de videovigilância não poderem ser consideradas em sede disciplinar, por ilícitas, tal não impede que a trabalhadora invoque tal matéria se decidir resolver o contrato, com invocação de justa causa pois, em qualquer dos casos, estamos sempre perante o mesmo comportamento ilícito da R., não tendo a A. produzido qualquer prova. A circunstância de os trabalhadores terem presenciado a

²⁶ Ac. RL de 03-05-2006 disponível através do *link*
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>

²⁷ Ac. RL de 25-01-2012, disponível através do *link*
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9c7d85993c016049802579a60058b9c9?OpenDocument>

²⁸ Ac. RL de 19-11-2008, com ressalva nossa, disponível através do *link*
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>

instalação de um sistema de videovigilância nos escritórios da Ré não significa que esta tenha cumprido o dever de informação previsto pelo art. 20º nº 3 do CT/2009»²⁹;

- ✓ «Não é prova ilegal o visionamento dos suportes de videovigilância (tratava-se de uma actividade, bomba de abastecimento de combustível, em que as particulares exigências o justificam - a utilização do referido equipamento era lícita de acordo com o disposto no nº 2 do art. 20º do CT.), se esta estava autorizada para protecção de pessoas e bens»³⁰;
- ✓ «A limitação constante do n.º 1 do artigo 20º do CT/2003, não deve ser acolhida quando a violação cometida pelo trabalhador seja igualmente atentatória da finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens para que foi concedida, pois seria estranho que a videovigilância, instalada e utilizada para a protecção e segurança de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma actuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender»³¹.
- ✓ «Em princípio, não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados. (...) Cabe à entidade empregadora fazer a prova da licitude da utilização desses meios de controlo à distância. Sendo a prova obtida mediante um método proibido e ilícito, ilícita é a prova adquirida mediante esse mesmo método, bem como a prova derivada ou mediata. O depoimento de uma testemunha que tenha por base o

²⁹ Ac. RP de 04-03-2013, disponível através do link:
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b655a445dc93958780257b340054d89c?OpenDocument>

³⁰ Ac. RL de 06-06-2012, com ressalva nossa, disponível através do link:
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2787ce7531fb515c80257a28003cdalc?OpenDocument>

³¹ Ac. RE de 09-11-2010, disponível através do link:
<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/a0a11a3a29b0925280257de10056f545?OpenDocument>

visionamento das imagens recolhidas através de um método proibido, não deve ser valorado. Só através da utilização de um meio de prova ilícito, no caso o visionamento de imagens ilicitamente obtidas para os fins disciplinares, é que a aludida testemunha teve acesso ou conhecimento de factos que posteriormente foram imputados à trabalhadora. Não fosse aquele conhecimento ilícito nunca o depoimento da testemunha poderia ter ocorrido. Ora, esta segunda prova - a mediata ou derivada - é aquilo que se chama um "fruto envenenado"³².

Quanto **aos dispositivos de geolocalização** ou *Global Positioning System* - vulgo **GPS** -, no contexto laboral são usados em veículos automóveis da entidade empregadora e em dispositivos móveis inteligentes, como telemóveis ou computadores portáteis (incluindo os *tablets*) disponibilizados pelo empregador para benefício da atividade profissional, independentemente de também poderem ser utilizados para fins privados dos trabalhadores, se tal estiver devidamente previsto, por via contratual ou por regulamento interno.

Tais dispositivos, quando instalados em veículos, recolhem dados sobre a sua localização, registam parâmetros relativos à viatura (como sensores de portas, sensores de movimento dentro das cabines), parâmetros de condução (tais como, travagens, força G, velocidade, RPM, consumos), entre outros dados. Se usados em telemóveis disponibilizados aos trabalhadores pelo empregador, o conhecimento da sua localização por parte da entidade patronal será possível se esta, na qualidade de assinante, contratar esse serviço com o operador telefónico ou instalar no telemóvel uma aplicação que forneça a localização do equipamento. Por ultimo, em relação aos computadores portáteis (igualmente possível para os telemóveis), o empregador pode conhecer a localização do equipamento se aí instalar uma solução MDM (*Mobile Device Management*), configurada para aceder ao sensor de GPS. O MDM permite gerir remotamente o equipamento, incluindo o acesso a

³² Ac. RP de 17-12-2014, disponível através do *link* <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8b30e6de8712dd580257dc700551703?OpenDocument>

documentos, bem como a sua limpeza/destruição, por motivos de segurança³³.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça Português tem, no entanto, entendido que não se pode qualificar o dispositivo de GPS, instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas, como meio de vigilância à distância no local de trabalho. Neste sentido:

21

- ✓ «O trabalhador pode usar o telemóvel fornecido pelo empregador, tanto em serviço, como para uso pessoal, sem que este possa opor àquele a propriedade do equipamento, salvo no que respeita ao uso pessoal, se tal tiver sido excluído pelo regulamento da empresa ou por ordem do empregador, sendo certo que não pode haver intromissão nas conversações telefónicas e nas mensagens, enviadas e recebidas pelo trabalhador, sob pena de invasão da esfera privada deste, quando ele goza do direito de reserva e de confidencialidade, nesta matéria.

Tal direito está constitucionalmente garantido, entendendo-se que o art.º 34.º, n.º 4 da CRP, embora indique como destinatárias as autoridades públicas, é dirigido por maioria de razão às entidades privadas, como são os empregadores.

A reserva da esfera privada do trabalhador abrange as conversações e mensagens emitidas e recebidas por telemóvel fornecido pelo empregador, bem como o respectivo

³³ A propósito do uso por entidades patronais de dispositivos de geolocalização foi objecto de deliberação da CNPD (Deliberação n.º 7680/2014, de 28-11-2011).

Entende esta Comissão que há situações em que a monitorização contínua pode ser justificada pela proteção de bens, por existirem riscos concretos de segurança, especialmente atendendo à carga que transportam. São os casos de: - transporte de materiais perigosos (tóxicos ou inflamáveis), resíduos perigosos, armas, munições ou explosivos, medicamentos ou precursores de droga, em que o controlo do percurso das viaturas - que se desenrola em áreas essencialmente não urbanas - associado a outros meios de comunicação e alerta, se revela importante para uma atuação mais eficaz; transporte de materiais de valor elevado, por constituírem potenciais alvos de atividade criminosa. O limite do valor da carga que justifique a monitorização é fixado pela CNPD é de 10 mil euros. Por outro lado, quando existirem exigências particulares relacionadas com a natureza da atividade, os meios de vigilância à distância podem ser justificados. A CNPD admite que sejam utilizados dispositivos de geolocalização para gestão da frota em serviço externo nas seguintes atividades: assistência técnica externa ou ao domicílio; distribuição de bens; transporte de passageiros; transporte de mercadorias; segurança privada.

tráfego, isto é, a sua quantidade, duração, hora a que foram efectuadas e espécie, sendo constitucionalmente proibida a obtenção de prova, nomeadamente, para efeitos disciplinares, através da intromissão do empregador nas telecomunicações - Art.º 32.º, n.º 8 da CRP. Embora o empregador não possa invocar a propriedade do telemóvel para se intrometer indevidamente na esfera privada do trabalhador, certo é no entanto que este não poderá fazer um uso abusivo de tal ferramenta que é, exclusiva ou igualmente, de trabalho, sob pena de estarem preenchidos os pressupostos do abuso do direito, atento o disposto no Art.º 334.º do Cód. Civil»³⁴;

- ✓ Ac. STJ de 22-05-2007: «Embora a formulação literal do n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho não permita restringir o âmbito da previsão daquela norma à videovigilância, a verdade é que a expressão adoptada pela lei, “meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”, por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afectar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem. 2. Não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes. 3. Assim, deve concluir-se que carece de justa causa a resolução do contrato de trabalho efectuada por aquele trabalhador com fundamento em alegada violação do disposto no artigo 20.º do Código do Trabalho»³⁵.

³⁴ Ac. Relação do Porto, de 20-12-2011, disponível através do *link*: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/9e7af332ee8b614e80257981005420cc?OpenDocument>

³⁵ Ac. STJ, de 13-11-2013, disponível através do *link*: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>

- ✓ «O dispositivo de GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções, não pode ser qualificado como meio de vigilância à distância no local de trabalho, nos termos definidos no referido preceito legal, porquanto apenas permite a localização do veículo em tempo real, referenciando-o em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que faz o respetivo condutor. 3. O poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais. 4. Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afeta às necessidades do serviço, não permitindo a captação ou registo de imagem ou som, o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar»³⁶.

Entendimento que também é seguido, para o conteúdo das chamadas de voz, em situações de atendimentos ou vendas por telefone em que a sua gravação é imposta por lei (*voice recording*) considerando-se legítima a sua audição/reprodução:

1. «1. Estando o trabalhador obrigado a proceder ao *voice recording*, com vista ao suporte contratual da transação celebrada com terceiro, a verificação de tal omissão pela entidade empregadora não consubstancia a utilização de uma gravação para controle do desempenho profissional do

³⁶ Disponível através do *link*:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument>

Este acórdão revogou o acórdão a Relação do Porto de 22-04-2013, em que se entendera, por interpretação extensiva ou actualista, que o dispositivo GPS instalado no veículo automóvel atribuído ao trabalhador deve ser englobado no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho. Acórdão este disponível através do *link*:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>

trabalhador (art. 20.º, n.º1, do Código do Trabalho), porque a gravação (prestação a que o trabalhador se obrigou) não foi efetuada. A audição, por amostragem, pela entidade empregadora dos *voice recording* efetuados pelo trabalhador não constitui violação dos arts. 20.º e 21.º do Código do Trabalho, dado que o meio de controle à distância (registo telefónico do contrato celebrado com terceiro com autorização da CNPD) é efetuado pelo próprio trabalhador, sendo lícita à entidade patronal tal audição, a fim de verificar se as gravações estão de acordo com as normas legais e internas da empresa.

Tendo resultado provada a omissão repetida pelo trabalhador do registo telefónico dos contratos celebrados com terceiros e omissões das normas estabelecidas para a realização dos referidos *voice recording* (não obstante já ter sido alertado previamente pela entidade empregadora para a necessidade de cumprir os parâmetros estabelecidos), dever-se-á considerar que estamos perante uma conduta culposa que, atenta a quebra de confiança verificada, torna impossível a subsistência da relação laboral. Meios de prova ilícita»³⁷.

Uma última nótula para o uso das tecnologias de identificação por radiofrequência.

No contexto laboral³⁸, o uso de radiofrequência tem particular expressão no uso de cartões de identificação os quais servem para a localização dos trabalhadores, colocando a questão da validade da sua utilização, que é permanente.

O seu uso, mormente por chips inseridos nas roupas dos trabalhadores, pode ser justificada - pense-se a este propósito nos trabalhadores em certas zonas dos hospitais, nos mineiros cuja localização dentro da mina importa garantir - mas podem constituir um meio indirecto de controlo da produtividade daqueles (definindo um "perfil de produtividade").

Sem embargo, nestes, como naqueloutros e propósito do GPS, a entender-se - como o faz o STJ, a propósito dos GPS - que se não trata

³⁷ Acórdão da Relação de Lisboa de 22-05-2013, disponível através do link: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4953f8333ff1142180257bb100470d48?OpenDocument>

³⁸ Para mais desenvolvimentos, Teresa Coelho Moreira, *A privacidade dos trabalhadores e a utilização tecnologias de identificação por radiofrequência*, Estudos de Homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Höster, Almedina (2012), págs. 859 e segs.

de um meio de vigilância à distância no local de trabalho por não permitirá captar som e/ou imagem do trabalhadores importa rodear o seu uso de especiais cautelas.

A impor, também aqui as considerações que supra se expuseram quanto aos princípios da finalidade, da proporcionalidade e da transparência, a impor a forte restrição ao seu uso para fins disciplinares³⁹.

Apreciando tal entendimento, *cum granu salis*, nos casos em de utilização abusiva (art. 334.º do Código Civil).

*

Tudo para concluir que:

O legislador trilhou um inequívoco caminho no sentido de protecção da vida privada.

No plano estritamente disciplinar, a questão dos comportamentos da vida privada e o interesse da empresa exige que o que se aprecia para ser sindicado e sancionado pelo empregador e o reflexo produzido a perturbação ou reflexo prejudicial que a vida privada tem no empregador.

Estabelece-se, assim, o *princípio da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador*, que deve ser salvaguardo a todo o custo, por radicar naquele substrato de liberdade da pessoa humana em que se espelha o direito à **reserva da vida privada**.

Por conseguinte, a não ser quando se concretize num facto ilícito, e que cause perturbação específica no seio da empresa, o acesso a conteúdos protegidos pela tutela da vida privada e a sua utilização, mormente em processos disciplinares, **é nula** - art. 32.º, n.º 8 da Constituição da República Portuguesa.

³⁹ Para mais desenvolvimentos, Teresa Coelho Moreira, *A privacidade dos trabalhadores e a utilização tecnologias de identificação por radiofrequência*, Estudos de Homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Höster, Almedina (2012), págs. 859 e segs.

Proibição que é imperativo salvaguardar para que o mundo do trabalho não se torne num "**Abominável Mundo Novo**"⁴⁰.

Muito obrigada pela vossa atenção,

Olinda (PE, Brasil), 27-março-2015

⁴⁰ Teresa Coelho Moreira, As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho, in *Estudos de Homenagem ao Professor Manuel Henrique Mesquita*, Coimbra Editora, vol. I, 2009, págs. 953 e segs. (973).