Escola de Ciências Sociais e Humana

Departamento de Economia Política

A Privacidade no Local de Trabalho – A admissibilidade dos meios de vigilância como meios de prova

Filipa Alexandra Rodrigues Pedro

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre
em Direito das Empresas
Vertente de Direito do Trabalho

Orientador
Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático
ISCTE - IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2014

IUL School of Social Sciences

Department of Political Economy

A Privacidade no Local de Trabalho – A admissibilidade dos meios de vigilância como meios de prova

Dissertation submitted as partial requirement for the conferral of
Master in Law in Companies

by

Filipa Alexandra Rodrigues Pedro

Doctor António de Lemos Monteiro Fernandes, Professor
ISCTE - IUL Instituto Universitário de Lisboa

September, 2014

Aos meus pais, irmão, avós, namorado e amigos, pelo apoio incondicional e por nunca me terem feito desistir!
Um grande obrigado a todos!

Resumo

A sociedade no geral e o trabalho, em especial, vieram sofrer inúmeras alterações desde o séc. XIX com o surgimento das novas tecnologias e posteriormente com a internet. As novas tecnologias inseridas no local de trabalho melhoraram em muito a produtividade das empresas, a competitividade, criaram autonomia do trabalhador, mas, ao mesmo tempo, potenciaram a criação de novas formas de controlo do empregador sobre a prestação do trabalho.

A curiosidade e a necessidade de controlo do empregador, quando utilizadas de forma abusiva colocam em causa um direito de personalidade do trabalhador, e das pessoas no geral, enquanto direito decorrente da dignidade humana, o direito à privacidade.

Como forma de controlar a prestação do trabalho, o empregador tem à sua disposição diversos meios de vigilância à distância, de entre os quais destacamos as câmaras de vigilância, o telefone, o correio eletrónico, a Internet e o GPS. Perante esta nova dimensão, o legislador viu-se obrigado a legislar no sentido de proteção deste direito através das disposições inseridas no Código do Trabalho e, bem assim, na Lei 67/98, de 26 de outubro. Todavia, perante uma evolução vertiginosa das tecnologias, várias são as questões às quais a lei não consegue dar resposta, sendo nesse sentido precioso o auxílio da jurisprudência dos nossos tribunais. Focaremos então o nosso estudo numa questão que consideramos central, a admissibilidade ou não, da utilização destas formas de controlo do empregador como meio de prova no processo disciplinar, com vista à aplicação da sanção mais grave que o direito do trabalho conhece, o despedimento.

Abstract

The society in general and the work, in particular, suffered many changes since the 19th century with the emergence of new technologies and subsequently with the internet. The new technologies inserted in place of work have improved in much the productivity of companies, competitiveness, created autonomy of the worker, but, at the same time, have been promoting the creation of new forms of control of the employer on the provision of work.

The curiosity and the need for control of the employer, when abused, put in question the right to personality of the worker, and the people in general, while right deriving from human dignity, the right to privacy.

As a way to control the provision of work, the employer has at its disposal several means of surveillance from a distance, among whom we highlight the surveillance cameras, the phone, the email, the Internet and GPS. Before this new dimension, the legislator has been obliged to legislate protection of this right through the provisions inserted in the Labor Code, as well as in Law 67/98, of 26 October. However, in the face of a dramatic evolution of technologies, there are several questions which the law fails to answer, and in this sense the valuable aid the jurisprudence of our courts. Then We will focus our study on an issue that we consider to be central, the admissibility or not, the use of these forms of control of the employer as a means of proof in disciplinary proceedings, with a view to the application of the penalty more severe that the labor law knows, the dismissal.

I- Índice

III – Introdução…….....p. 9

IV – As Novas Tecnologias ……..p. 11

V – A Privacidade…….....p. 14

a) Consagração Legal do Direito à Privacidade em Portugal…….p. 17

b) A Ideia de Privacidade……....p. 19

c) As Previsões Legais do Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Português……...p. 22

d) O Direito à Privacidade como Direito Fundamental dos Trabalhadores p. 23

e) O Direito à Privacidade no Direito Comparado……...p. 27

1. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Italiano…….p. 27

2. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Espanhol.....p. 29

3. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Brasileiro…..p. 31

VI – Os Poderes do Empregador – O poder de Controlo ……p. 32

a) Os poderes do Empregador ……p. 32

b) A Natureza do Poder de Controlo……...p. 35

c) O Direito de Informação…….p. 36

VII – Os Meios de Vigilância ……..p. 39

a) Os Meios de Vigilância no Local de Trabalho ……...p. 41

1. A Videovigilância ……...p. 43

1.1. A Admissibilidade do Controlo da Videovigilância ..p. 44

1.1.1 A Finalidade e a Legitimidade ……..p. 49

1.1.2 A Proporcionalidade ……..p. 50

1.1.3 A Necessidade ……...p. 51

1.1.4 A Transparência …….p. 52

2 O Telefone ……p. 53

2.1 O Tratamento de Dados ……p. 55

2.2 A Gravação de Chamadas ……p. 55

2.3 A Admissibilidade do Controlo das Chamadas Telefónicas ……p. 57

3 O Correio Eletrónico e a Internet ……..….p. 58

3.1 O Correio Eletrónico ……p. 59

3.1.1 A Admissibilidade do Controlo do Correio Eletrónico…….. p. 64

3.2 A Internet ……..p. 65

3.2.1 As Redes Sociais ……..….p. 70

3.2.2 As Redes Sociais no Contrato de Trabalho ……...p. 72

4 O GPS ……..p. 74

VIII – A Prova ……..p. 77

a) A Prova em Processo Civil …….....p. 77

b) As Provas Admissíveis ……...p. 79

c) A Prova em Processo Laboral ……..……..p. 80

1. Despedimento disciplinar ……..……...p. 80

2. A Admissibilidade dos Meios de Vigilância como Meio de Prova ……...p. 82

1- A Admissibilidade da Videovigilância como Meio de Prova em Processo Disciplinar……p. 82

2- A Admissibilidade do Controlo Telefónico como Meio de Prova em Processo Disciplinar……p. 84

3- A Admissibilidade do Controlo do Correio Eletrónico e da Internet como Meio de Prova em Processo Disciplinar……p. 85

4- A Admissibilidade do GPS como Meio de Prova em Processo Disciplinar……...p. 87

IX – Conclusão..……..p. 88

X – Anexos …..…….……p. 92

1. Anexo I ……...p. 92

2. Anexo II ……..p. 93

3. Anexo III ……...…….p. 94

XI – Bibliografia …….…….p. 98

II- Glossário de Siglas

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

Art. - Artigo

CC – Código Civil

CE – Comissão Europeia

CE – Constituição Espanhola

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CP – Código Penal

CPC – Código Processo Civil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto - Lei

GPS – Global Position System/ Geolocalização

Nº - Número

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

Op. Cit. – Obra já citada

P. – Página

PP. - Páginas

Ss. - Seguintes

RLX – Relação de Lisboa

RP – Relação do Porto

Séc. – Século

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Vol. – Volume

III- Introdução

"It was one of those pictures, which are so contrived that the eyes follow you about when you move. BIG BROTHER IS WATCHING YOU, the caption beneath it ran"

George Orwell, "Ninety Eighty Four", 1949

A temática que nos propomos abordar na presente dissertação versa sobre a privacidade no local de trabalho, colocada em causa pelos meios de vigilância passíveis de utilização pelas entidades empregadoras.

As sociedades atuais dependem da componente tecnológica, que surge no final do séc. XX[1], tendo registado um crescimento gradual nos últimos anos. Com o surgimento das novas tecnologias assistiu-se àquilo que podemos definir como uma nova revolução industrial.[2] Esta revolução, de resto como qualquer outra, acarretou benefícios incalculáveis para as sociedades, porém, as suas repercussões, também se fazem sentir.

Devido à velocidade vertiginosa do desenvolvimento das novas tecnologias de informação que têm vindo a revolucionar as sociedades no seu todo, existem consequências quer na vida pessoal, quer profissional. A respeito da vida pessoal, o ser humano, enquanto ser "moral", não consegue acompanhar o desenvolvimento tecnológico. Quanto ao campo profissional, as consequências são diversas[3], colocando em causa o mundo das relações laborais tal como elas

[1] Mais concretamente na década de 70 e 80, quando em 1981 entrou no mercado o primeiro computador pessoal, todavia não esquecer que já durante a segunda grande Guerra desenvolveram-se inúmeras inovações tecnológicas.

[2] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo do empregador*, Almedina, 2010, pp 23. De acordo com esta autora existem três etapas na evolução das Novas Tecnologias, a saber: " a da macroinformática e das redes mundiais e a da Internet"

[3] De acordo com TERESA COELHO MOREIRA a informática é a grande impulsionadora destas

eram encaradas num passado relativamente recente, e cujos efeitos têm sido sentidos quer a nível das empresas, quer dos processos de produção e consequentemente das organizações de trabalho. Motivos pelos quais é crucial uma abordagem da temática da privacidade no local de trabalho, bem como das suas consequências numa sociedade que, aos olhos de muitos, se transformou num verdadeiro "big brother".

Feita a presente introdução, pretendemos com a elaboração da presente dissertação, analisar quais as consequências para os trabalhadores advenientes da possibilidade de controlo pelo empregador através das novas tecnologias. Sendo este o nosso objeto central de estudo, há necessariamente que expor o conceito de privacidade e a sua razão de ser.

Como tal, pendendo o objeto em análise, em particular para o direito laboral, embora sem nunca descurar a importância da análise do Direito Processual Civil, Processual Laboral, e do Direito Penal, como suporte ao tema que pretendemos abordar, seguir-se-á uma visão detalhada do direito à privacidade do indivíduo no plano laboral, por contraposição ao poder de controlo do empregador sobre os seus trabalhadores. Assim, socorrer-nos-emos da visão da mais completa e detalhada doutrina e jurisprudência para, neste caso, fazer uma análise dos meios de vigilância passíveis de violação da privacidade do trabalhador. Posteriormente, iremos também tentar perceber em que medida é que tais meios podem ou não ser valorados como meios de prova para a instrução de um processo disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador.

---

mudanças, pela sua idoneidade para ser utilizada para diversas atividades, o progresso das suas aplicações, os custos reduzidos e a permeabilidade às mudanças, in *A privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias…* Op. Cit. p. 93.

IV - As Novas Tecnologias

Tal como supra referimos, as novas tecnologias vieram revolucionar as sociedades atuais. Por novas tecnologias não entendemos apenas o computador, a Internet e o telemóvel, mas sim toda uma panóplia de sistemas eletrónicos, nomeadamente, a tecnologia dos semicondutores, a tecnologia visual e audiovisual, as comunicações por satélite, os novos *softwares*, entre outras realidades em constante mutação nas sociedades.

As novas tecnologias, a Era tecnológica, permitiram "a concentração da informação em ficheiros informatizados com recurso a várias fontes (...) apresenta riscos de constituição de perfis e, quando indevidamente utilizada, pode comprometer a dignidade, o exercício das liberdades públicas e a intimidade da vida privada".[4]

Assistimos, nos dias de hoje, ao enraizar das tecnologias no nosso dia a dia, criando um impacto em campos tão diversos, como nos transportes, no ambiente, na política, na economia, na ciência, na saúde, na investigação, no trabalho, nas relações pessoais. Se não, vejamos: pensemos na facilidade com que hoje pagamos uma despesa através da internet ou multibanco; a facilidade com que falamos com uma pessoa que se encontra do outro lado do mundo em tempo real. Estas são apenas algumas situações de entre uma imensidão que poderia ser aqui enunciada. Trata-se assim daquela que pode ser designada como uma nova Era, a Era da informática, cujo fim não se vislumbra a curto prazo, e foi e continua a ter, a capacidade de transformar todo um mundo no qual estamos habituados a viver.

Não obstante, tal como todas as revoluções de que há memória, também a "revolução tecnológica" não só trouxe consigo inúmeros benefícios, como também vários problemas a ela associados, designadamente a colocação em causa de um direito fundamental - o direito à privacidade.

[4]AMADEU GUERRA, Revista Direito e Justiça. Vol. XIX, Tomo I, 2005, pp. 183.

Este ataque à privacidade foi sentido não só no mundo laboral (objeto do nosso estudo) como pela sociedade no seu conjunto[5], pelo que, ao legislador, coube um papel crucial na adequação da lei a esta nova realidade[6].

Com o surgimento das novas tecnologias assistimos a inúmeras mudanças na relação jurídica laboral que afeta cada um dos seus intervenientes. Quanto ao empregador, estas alterações encontram-se patentes quer na fase pré-contratual, quer na fase de prestação de trabalho. Na fase pré-contratual, as novas tecnologias permitem ao empregador não só uma maior facilidade na aquisição de dados a respeito do trabalhador, como ainda no seu tratamento, tendo em vista a seleção dos candidatos. Já na fase de execução, as entidades empregadoras não só recolhem diversas informações sobre os trabalhadores[7], quer através do controlo remoto dos seus instrumentos de trabalho, como pela simples requisição de tais informações a empresas que se dedicam exclusivamente à recolha de dados e criação de perfis.

Por sua vez, e olhando pelo prisma do trabalhador, deparamo-nos, desde logo com alterações benéficas cuja prestação do trabalho passa a ocorrer fora do centro de produção, sendo que a ideia clássica da presença física do trabalhador na empresa, passa muitas vezes por uma presença "virtual", como no caso do teletrabalho[8]. Os próprios processos produtivos alteraram-se possibilitando a criação de novos e diversos produtos e permitiu ao trabalhador

[5] Para mais desenvolvimentos sobre a temática da privacidade vide Capítulo III.

[6] Necessidade não só de criação de normas como de proteger a informação, para que tal como afirma ANA VAZ, "a sua utilização abusiva não venha a servir interesses ilegítimos e atentatórios dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos", *Segurança da Informação, Proteção da Privacidade e dos Dados Pessoais, Nação e Defesa*, nº 117, 3ª Série, Instituto da Defesa Nacional, 2007, p. 38

[7] Perfis esses que podem permitir ao empregador um conhecimento das opções políticas, religiosas, e até sexuais, extremamente proibido pela violação do direito à autodeterminação informativa, TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico da utilização da Internet*, Questões Laborais, Ano XVII, Nº 35-36, Coimbra Editora, janeiro/dezembro de 2010, p. 47

[8] O teletrabalho implica o recurso a tecnologias de informação e comunicação, é assim exigência deste contrato de trabalho que as comunicações entre trabalhador e empregador se realizem por via telemática, MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina, 2012, pp. 436.

uma maior autonomia na prestação do trabalhador. E também alterações negativas como o caso do chamado desemprego tecnológico[910]. Para a maioria dos trabalhadores as grandes alterações surgiram com o computador e a internet que permitem uma utilização de diversas tecnologias e também o acesso às tão conhecidas redes sociais *online*[1112], como o Linked in, o Facebook, o twitter, os blogs, entre outras. Todas estas redes, quando acessíveis no local de trabalho, podem não contribuir para a produtividade da empresa.[13] As redes sociais, devido à dimensão que têm ganho atualmente, passam muitas vezes as fronteiras da privacidade, pelo que o empregador ainda que não pertença a essa mesma rede consegue aceder ao perfil dos próprios trabalhadores, retirando dos mesmos informações que lhe permitem não só excluir e selecionar candidatos na fase de admissão, como controlar o trabalhador no seu local de trabalho e ainda proceder à recolha de dados e informações pessoais.

É certo que a utilização da tecnologia como instrumento de trabalho, ultrapassa facilmente, como iremos ver, os limites do aceitável colocando em causa a própria privacidade do trabalhador. Pensemos num dos casos relatados no último parecer da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), onde foi abordada a questão da utilização pelo trabalhador da internet no local de trabalho para acesso ao seu e-mail pessoal. Será legal esse controlo por parte do empregador, tendo em conta que terá acesso a dados pessoais do trabalhador?! Ou, até que ponto será ilegal uma chamada pessoal feita do telefone da empresa? E se for em caso de emergência, será que a ilegalidade persiste?! Estas e outras questões surgem diariamente

[9] Relembre-se a importância dos correios até 1970 e o seu grande decréscimo até aos dias de hoje com o surgimento do e-mail.

[10] Sobre o impacto nos processos produtivos e no emprego, vide "Estudos sobre o Impacto das Novas Tecnologias da Informação na Criação e Supressão de Emprego", Observatório do Emprego e Formação Profissional.

[11] De acordo com um estudo estatístico realizado pela empresa Clearswift, 21% das pessoas entrevistadas recusaram ofertas de trabalho nos casos em que as redes sociais estivessem bloqueadas, RICARDO NASCIMENTO, *O Uso das Redes Sociais no Local de Trabalho*, Maia Jurídica, Ano VI, Número 2, junho - dezembro 2008, p. 31

[12] Para mais desenvolvimentos sobre as redes sociais vide TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online*, in Questões Laborais, Ano XX, nº 41, janeiro/junho 2013.

[13] Quando não acessíveis no local de trabalho, não nos podemos esquecer que os nossos seguidores quer amigos, podem ser os nossos empregadores.

no seio das empresas, não sendo passíveis de abordar de forma clara e linear. Pensemos nas diversas atividades e na quantidade de meios de vigilância que podem estar em constante monotorização das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Existe, não apenas o controlo das chamadas telefónicas, dos e-mails, do acesso à internet, como o controlo através de câmaras de vigilância e, mais recentemente, do GPS.

Para tal, e num país em que as entidades empregadoras estão cada vez mais atentas ao comportamento dos seus trabalhadores, tendo em vista a preocupação de controlo e vigilância no seio do local de trabalho, torna-se questão fundamental a manutenção na empresa apenas dos trabalhadores extremamente focados e produtivos.

V- A Privacidade

O direito à privacidade destaca-se de entre outros direitos pela sua antiguidade. Entendido hoje como um direito que visa incluir várias formas de proteção, decorre do latim "*privates*" que significa separado do resto. Este direito tem a sua ascensão máxima no final do século XIX, com a crescente imposição na sociedade, primeiro da imprensa e, agora, da tecnologia. O indivíduo que, no início, apenas via protegido o direito à propriedade e mais tarde o direito à vida, viu, com o avançar da sociedade, acrescido das mudanças políticas sociais e económicas, o reconhecimento de, não apenas da propriedade em sentido material, como imaterial (através da proteção das emoções e da vontade), reconhecendo, desta forma, novos direitos, de entre os quais destacamos os direitos fundamentais[14].

Distintamente da situação vivida à época na Europa nos sécs. XVII e XVIII, onde o direito à privacidade via o seu cunho evidenciado na propriedade como condição inerente à situação social do seu titular, nos Estados Unidos da América, surgem em 1669 e 1776 com a Constituição de Locke para a Carolina do Norte e no *Bill of Rights,* respetivamente, menções aos direitos privados de personalidade.

Todavia a menção a um "direito à privacidade" surge unicamente num artigo publicado por Warren e Brandeis[15] em 1890, o qual passamos a citar *"...assim protegidas, independentemente da sua natureza exata, não são direitos decorrentes de contrato ou de confiança especial, mas são direitos como contra o mundo, e, como acima foi dito, o princípio que tem sido aplicada para proteger estes direitos é, na realidade, não o princípio da propriedade privada, a menos que a palavra ser usada em um sentido mais amplo e*

[14] De acordo com o Professor MENEZES CORDEIRO a intensificação dos direitos fundamentais surge com a Constituição de Weimer, in "*O Respeito pela Esfera Privada do Trabalhador*" in I Congresso de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Almedina, 1998 p. 30

[15] RITA AMARAL CABRAL, *O direito à intimidade da vida privada*, in Estudos em Memória do Professor Doutor Paulo Cunha, FDL, 1989, p.384.

incomum. O princípio que protege escritos pessoais e quaisquer outras produções do intelecto ou as emoções, é o direito à privacidade, e a lei não tem qualquer princípio de formular quando se estende essa proteção para a aparência pessoal, provérbios, atos, e pessoal relação, doméstica ou não."[16]

Também relativamente às decisões jurisprudenciais, estas surgem em primeira mão nos Estados Unidos da América com o desenvolvimento da imprensa na qual era clara a necessidade de saber mais sobre a vida de alguém. De entre outras, destacamos em 1820, o caso WYATT VS WILSON, e em 1884 o caso PRINCE ALBERT VS STRANGE[17]. Em ambos os casos, foi entendimento da jurisprudência que as divulgações públicas de elementos estritamente privados, como retratos e até relatos da vida privada, consubstanciavam uma violação da vida privada. Assim, e à semelhança da opinião de RITA AMARAL CABRAL[18], era patente na jurisprudência a ideia de que as violações ao direito à privacidade consubstanciavam verdadeiras violações do direito à propriedade. Desta forma, iniciou-se um ciclo de decisões jurisprudenciais que surgem de forma crescente, todas elas tendo como principais intervenientes, artistas e reis por um lado, e a imprensa e a sua divulgação por outro.

Entendido, no início, como um direito que tutelava somente as interferências físicas sobre a vida e a propriedade assistiu-se de seguida a uma proteção da natureza espiritual e, por fim, a uma proteção dos sentimentos e da reputação[19].

---

[16] WARREN E BRANDEIS, *O direito à privacidade*, Volume IV, dezembro 1890, disponível em http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html

[17] William Strange adquiriu cópias e desenhos que o Prince Albert e a sua esposa a Rainha Vitória haviam feito com o único intuito de se divertirem.

[18] RITA AMARAL CABRAL, op. cit, pp 383-386

[19] "Com toda a razão de ser a privacidade – sobretudo se valorada como intimidade – libertou-se do conceito voraz que a honra vinha assumindo. As especificidades que o homem da modernidade e da pós-modernidade apresentava à valoração da razão prática punham, cada vez mais, em realce a absoluta necessidade de preservar aquele pedaço de nós, aquele escrínio de irredutibilidade, que permite que nos vejamos como seres individuais, únicos e absolutamente diferenciados. Não era, por conseguinte já a honra que se sentia ameaçada ou mesmo violada quando se devassava a integridade da pessoa humana, era qualquer coisa de diferente, de qualitativamente diferente. Daí a assunção dessa

a) A Consagração Legal do Direito à Privacidade em Portugal

A privacidade foi e é uma preocupação desde os primórdios da humanidade. Inicialmente, baseada numa ideia religiosa e filosófica, começou por ser um privilégio de algumas classes privilegiadas. O estatuto de direito de personalidade[20], enquanto direito decorrente da dignidade humana[21], apenas obtém um estatuto jurídico-político no séc. XX, tornando-se assim imperativo em diversos textos constitucionais.

Inicialmente consagrado a nível do direito internacional[22], em Portugal, o fenómeno ocorre apenas na sua totalidade com a Constituição da República Portuguesa de 1976, doravante designada CRP. Esta consagração encontrou o seu lugar no Título II destinado aos direitos liberdades e garantias. Inicialmente no art. 33º, foi posteriormente alterado pela revisão constitucional de 1982, através da Lei 1/82, ocupando o lugar que hoje lhe conhecemos no art. 26º, n.º 1 com a epígrafe "Outros Direitos Pessoais", reiterando-o de seguida e, por diversas vezes, ao longo dos arts. 13º, 67º, n.º 2 alínea e) e 26º, n.º 2.

Decorrente da dignidade humana[23], exige-se que os indivíduos consigam ter garantido aquilo

---

vertente de nós que se assume e quer como opaca, que é mesmo uma condição indispensável para um desenvolvimento equilibrado da personalidade humana". JOSÉ FRANCISCO DE FARIA COSTA, *Direito Penal da Comunicação*, Coimbra Editora, 1998 p. 159.

[20] Para um estudo mais aprofundado vide GUILHERME MACHADO DRAY, *Justa Causa e Esfera Privada*, Estudos do Direito do Trabalho, Vol. II, Coimbra, 2001 – 2002, pp. 35 a 51

[21] Reconhecimento do ser humano como fim e centro do direito.

[22] art. 5º da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948 ; art. 12º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948; art. 8º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950; art. 17º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966;

[23] tal como refere JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais*, 5ª Edição, Coimbra Editora, 2012 pp. 223 " em primeiro lugar, a dignidade da pessoa humana é da pessoa concreta, na sua vida real e quotidiana; não é de um ser ideal e abstrato. É o homem ou a mulher, tal como existe, que a ordem jurídica considera irredutível, insubstituível e irrepetível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege os direitos à identidade pessoal, desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra e à reserva da intimidade da vida privada e familiar (art. 26º, n.º 1)"

que pode ser comummente denominado como o seu espaço, um espaço longe dos olhares indiscretos, um verdadeiro espaço de privacidade, um "direito de ser deixado em paz"[24].

Apesar das constituições anteriores não consagrarem de forma expressa o direito à intimidade da vida privada, este direito não era, de todo, ignorado. Quer a vida em sociedade, quer a própria legislação viam consagrados direitos que de uma forma ou de outra correspondiam a aspetos decorrentes da privacidade, tais como a inviolabilidade do domicílio e de correspondência. Exemplo disso foi, não só a Constituição de 1933 com o seu art. 8º, mas também a Lei 3/73 de 23 de março de 1973, promulgada por Marcelo Caetano. A primeira remetia para o livre desenvolvimento da personalidade humana, para a propriedade individual e, ainda, para a segurança de pessoas e bens, e a segunda proibia as ofensas à intimidade da vida privada, de forma bastante evoluída para a época[25].

Olhando agora para a Constituição atual, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, constante dos n.º 1 e 2 do art. 26º da CRP, foi definido pelos Professores Gomes Canotilho e Vital Moreira como um dos direitos ao segredo do ser. Direito este que, de acordo com estes autores, pode ser apreciado em dois direitos menores, a saber: "o direito de impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar; e o direito de que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem", tal como consagrado no art. 80º do Código Civil.[26] Todavia, importa para o nosso estudo, apenas o primeiro dos dois direitos menores enunciados, uma vez que não será objeto da presente dissertação a divulgação da informação da vida privada, mas sim, o controlo e recolha desses mesmos dados pela entidade empregadora

[24] PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, Almedina, 2007, p. 65

[25] Base II 1- Será igualmente punido com prisão até um ano e multa correspondente aquele que, devassando sem justa causa a intimidade da vida privada de outrem e sem o seu consentimento, forneça elementos a um ficheiro, base ou banco de dados, gerido por ordenador ou por outro equipamento fundado nos princípios da cibernética.

[26] Para maiores desenvolvimentos vide ANA FILIPA MORAIS ANTUNES, *Comentários aos artigos 70.º a 81.º do Código Civil*, Universidade Católica Editora, 2012. pp 201 a 231.

b) A Ideia de Privacidade

Tendo presente que a linha que separa a vida privada e pública é, nos dia de hoje, bastante ténue, várias são as denominações dadas ao direito à privacidade, de entre as quais destacamos, *right of privace, right to be alone*[27], *diritto alla riservatezza, droit à la intimité, derecho à la intimidad,* direito à vida privada, direito à intimidade e direito à reserva da intimidade da vida privada.[28]

Enquanto elemento crucial deste direito de personalidade, a vida privada é um direito cujo conteúdo é necessariamente variável e amplo, quer no que diz respeito ao seu titular, quer na tutela do mesmo. Atualmente, bastante desenvolvida pela nossa jurisprudência, a privacidade encontra limitações decorrentes da subordinação a outros direitos ou interesses de valor igual ou superior.[29]

Perante esta indefinição questionou-se, desde muito cedo, o que seria entendido por privacidade, pois o homem, enquanto ser relacional, não pode, colocar-se numa situação de intocabilidade. Ou seja, ainda que da sua vida se trate, a sua intimidade não é absolutamente inviolável.

Como já referido anteriormente, existem vários fatores objetivos e subjetivos que não permitem uma definição exata da privacidade, mais concretamente da intimidade, enquanto

[27] O right of privacy do direito anglo-saxónico extravasa aquilo que entendemos como direito à reserva da vida privada, uma vez que este consubstancia aquilo que pode ser designado como um direito ao isolamento.

[28] MARIA J. PIRES MARTINS, *A Liberdade da Imprensa e a Privacidade*, Universidade Católica Portuguesa, 1992, p. 9

[29] ANA FILIPA MORAIS ANTUNES, op. Cit. p. 205, De acordo com esta autora a vontade do sujeito titular deste direito é um dos elementos essenciais para o funcionamento da tutela legal do direito à privacidade. No entanto tal vontade não pode ser entendida como absoluta, devendo ficar excluída da proteção legal os factos e informações gerais e comuns a todas as pessoas, tais como o nascimento, casamento, morte, e bem assim os casos em que a liberdade de imprensa se sobrepõe ao direito à privacidade, nos casos de figuras públicas, tais como políticos, futebolistas entre outros.

direito. Como fator subjetivo, destaca-se a própria condição das pessoas. Como fatores objetivos, destacam-se a vida em sociedade caracterizada pela captação e armazenamento de dados e a própria ingerência do Estado ao que acresce a consagração da liberdade de imprensa e de expressão.

Várias foram as orientações para a determinação dos bens jurídicos salvaguardados pelo direito à privacidade, das quais se destacam a teoria das esferas e o método descritivo.

A teoria das esferas, de HEINRICH HUBMAN em 1953 classificou o direito de personalidade em três esferas concêntricas. Representou-as com três graus de manifestação da privacidade: a esfera da vida pública, a esfera da vida privada e a esfera da vida íntima[30].

Começando pela esfera da vida íntima, enquanto esfera interna, esta foi caracterizada como uma esfera dedicada àqueles que eram mais próximos do indivíduo, esfera esta cujo conteúdo englobaria, tudo o que de secreto existe na vida. Tratar-se-ia da vida absolutamente protegida, cujo cunho essencial seria a preservação de assuntos de natureza extremamente privada que não podem ser do conhecimento da coletividade.

Já quanto à esfera da vida privada, nesta se incluiriam todos os aspetos da vida pessoal que não foram possíveis de ser englobados na esfera da vida íntima; tratar-se-ia de um espaço aberto às pessoas das suas relações sociais, mas não à totalidade do público, sendo certo que são admitidas cedências face a diversos interesses públicos que se possam sobrepor a este direito.

Por fim, a esfera da vida pública compreenderia tudo o demais passível de ser acedido pela generalidade das pessoas, ou seja informações/fatos sobre os quais não existe qualquer tipo de reserva.

[30] Se bem que alguma jurisprudência germânica considerou a existência de quatro esferas: a da vida pública, pessoal, privada e íntima. DOMINGOS SOARES FARINHO, *Intimidade da vida privada e media no ciberespaço, Almedina, 2006*. A jurisprudência do Tribunal Constitucional, no acórdão nº 128/92 de 24 de julho de 1992 afastou-se do entendimento das três esferas, disponível em www.dgsi.pt

Na opinião do professor PEDRO PAIS DE VASCONCELOS[31] esta teoria deve ser deitada por terra. De acordo com este autor, a privacidade e a intimidade não são passíveis de se colocar em três esferas estanques. Ao invés, este autor considera que deve ser adotada uma posição gradual, na qual existem diversos estádios, dependentes da própria pessoa e de todas as que a rodeiam. Tal como supra referido, o que é ou não privado depende não só do seu titular, mas também do momento, lugar e das culturas.[32] Para este autor, a teoria das três esferas estanques deveria, no seu entender, consagrar-se como progressiva e gradual, entendimento este seguido pelo n.º 2 do art. 80º do CC, através da extensão da reserva da intimidade da vida privada.

Para AMAURY HAURO MORI[33]a divisão entre vida privada e intimidade pode ser feita através de dois ramos: a) o direito à reserva da intimidade da vida privada, onde se encontram todas as situações relacionadas com a intimidade da pessoa, os seus segredos e sentimentos; b) o direito à reserva da vida privada, enquanto espaço onde são tratáveis todas as questões que, ainda que não se identifiquem como íntimas, são consideradas privadas, na medida em que não devem estar ao alcance de todos. No entanto esta teoria pode ser, actualmente, considerada como uma teoria histórica e desligada da evolução da sociedade.

Por contraposição a esta tese, o método descritivo consiste na análise do direito da privacidade através da concretização de quais os bens jurídicos, por si, acautelados. Esta opção, patente em diversas legislações, permitiu um alargamento da conceção do direito à reserva da intimidade da vida privada, conceito que, como é claro, extravasa o simples direito

[31] PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direitos de Personalidade*, Relatório sobre o Programa e o método de ensino de uma disciplina de Mestrado em Direito Civil, 2006 pp. 98 a 102. ; *Teoria Geral do Direito Civil* op. Cit. pp. 66 – 67

[32] Para PAULA DO COUTO QUINTAS, *Os direitos de personalidade consagrados no código do trabalho, na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado, direitos (des)figurados*, Almedina, 2013 o que define o direito de personalidade é nada mais que a determinação da vontade do homem que deve ser respeitada p. 222

[33] AMAURY HAURO MORI, O *Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*, Mestrado em Direito, Área de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, 2011, pp. 32 – 33;

à privacidade.

Perante esta distinção optamos pelo método descritivo. Em nosso entender e como veremos de seguida, este é o método presente quer na CRP, quer no próprio Código do Trabalho, doravante designado CT. Importa ter presente que, no direito laboral português, os aspetos da vida privada que merecem tutela estão diretamente relacionados com a dignidade da pessoa humana consagrada no art. 1.º da CRP. Assim, não está apenas em causa a privacidade no local de trabalho mas também aspetos da vida que se pretendem ocultar da curiosidade dos outros, conseguindo alcançar-se um sentimento de tranquilidade.

c) As Previsões Legais do Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Português

A CRP no seu art. 1.º, ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana, estabelece um direito para todos, cuja proteção é conferida como decorrência da qualidade de ser humano. Este artigo encontra íntima expressão quer no art. 26.º da CRP[34], quer no art. 80.º do CC e ainda no art. 16.º do CT. É de notar que em todos os artigos citados, o bem jurídico tutelado é a privacidade, ainda que o seu campo de atuação se torne mais restrito em cada um deles. No primeiro artigo confere-se o direito à privacidade ao conjunto dos cidadãos; no segundo garante-se uma proteção da reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem; no terceito artigo confere-se a proteção de um direito pertencente a uma classe da sociedade, os trabalhadores subordinados.

No campo constitucional não podemos deixar de referir dois artigos de extrema importância

[34] O art. 26.º da CRP, este protege não só as informações pessoais das pessoas e famílias, a divulgação dessa mesma informação (art. 26.º, n.º 2), como também a garantia da dignidade pessoal e identidade genética, nomeadamente no que à experimentação científica diz respeito. Este direito encontra também consagração legal em diversas outras constituições, de entre as quais destacamos a Constituição Espanhola, no seu art. 18,1, na Constituição da República do Paraguai no seu art. 33º, na Constituição da República das Honduras, no art. 76º, na Constituição do Equador no art. 23º, 8 e ainda na Constituição Italiana.

que se encontram conectados com o direito à privacidade, os arts. 32.º, n.º 8 e 35.º, n.º 3 da CRP. O primeiro declara como nulas todas as provas obtidas mediante atuação abusiva na vida privada; o segundo protege aspetos essenciais da vida privada e íntima do indivíduo, através da proibição da utilização da informática no tratamento de dados referentes a convicções políticas, filiação partidária ou sindical, filosóficas, religiosas, entre outras.

No que respeita ao Código de Trabalho para além do art. 16.º seguem-se outros de extrema importância e com ele relacionados, a saber, os art. 16.º a 22.º do CT. O art. 16.º trata especificamente no seu n.º 1 o direito à privacidade e no seu n.º 2 remete-nos para uma delimitação positiva do mesmo. Os demais artigos dizem respeito a situações específicas inerentes à tutela da privacidade do trabalhador, como os meios de vigilância à distância, a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação, testes e exames médicos e proteção de dados pessoais.

d) Direito à Privacidade como Direito Fundamental dos Trabalhadores

O direito à privacidade, enquanto direito fundamental, é aplicável não só às entidades públicas como privadas, garantindo desta forma a eficácia horizontal dos direitos fundamentais consagrada no nosso ordenamento jurídico[35]. Tal como afirma JOSÉ DE MELO ALEXANDRINO[36], o art. 18º da CRP, ao garantir que os direito, liberdades e garantias são "diretamente aplicáveis" confere-lhes aquilo que se designa atualmente como o princípio da aplicabilidade direta.

No que à eficácia horizontal dos direitos fundamentais diz respeito, a doutrina tem distinguido três teses: a) uma primeira que entende a aplicabilidade direta dos direitos fundamentais às entidades privadas; b) uma segunda, que apenas admite a aplicação dos direitos fundamentais nos casos em que se verifique uma desigualdade de posições no seio das entidades privadas.

[35] In Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08.02.2006, disponível em http://www.dgsi.pt

[36] JOSÉ DE MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais – Introdução Geral*, Principia, 2007, pp. 86 e ss.

Neste caso a aplicabilidade dos direitos terá uma eficácia imediata e será feita através de leis e princípios do direito privado; c) e, por fim, uma terceira opção, mais restritiva, que admite a eficácia dos direitos fundamentais como uma ideia concebida para a relação entre entes públicos, os quais devem não só respeitá-los, como ainda, propugnar pela sua proteção no seio das entidades particulares, através da aplicação de princípios gerais, como o princípio da boa-fé e o abuso de direito.

Num mundo em que os direitos fundamentais podem ser postos à prova, o legislador não quis menosprezar a relação laboral, optando pela consagração constitucional de dois direitos consagrados única e exclusivamente para os trabalhadores, a saber: direito à greve e o direito ao trabalho. Embora existam outros direitos fundamentais não dirigidos especificamente para os trabalhadores, podem ser-lhes aplicáveis, como é o caso do direito à reserva da intimidade da vida privada constante do art. 26º da CRP, não fosse a preocupação maioritária do direito do trabalho a defesa dos direitos dos trabalhadores, enquanto tais e enquanto cidadãos, aplicando a chamada presunção de liberdade defendida por JOSÉ JOÃO ABRANTES[37]

Para compreender a aplicação dos direitos de personalidade dos trabalhadores, importa ter presente a questão extremamente pertinente sufragada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO[38], quanto à eficácia dos direitos fundamentais no domínio laboral. De acordo com esta autora, a aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores decorre naturalmente dos poderes do empregador, e do envolvimento da personalidade do trabalhador no seio do contrato de trabalho, que tende a sofrer diversos limites[39]. Todavia não podemos deixar de referir a posição com que se está inteiramente de acordo, sufragada por ROMANO

[37] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A Proteção da Personalidade do Trabalhador e a Regulamentação do Código do Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Manuel Henrique Mesquita, Vol. I, Coimbra, 2009, p.24

[38] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*, 2ª Edição, Almedina, 2010, pp. 168 a 179;

[39] tais como: limites imanentes, decorrentes de todos os direitos, sendo que nenhum direito é absoluto e ilimitado; limites extrínsecos, decorrentes da colisão com outros direitos, como é o caso do direito à privacidade do trabalhador e da livre iniciativa económica; e ainda limites voluntários decorrentes da vontade do trabalhador, nunca descurando a sua essencialidade.

MARTINEZ[40], de que o regime dos direitos de personalidade não tem como escopo essencial a proteção absoluta e incondicional do trabalhador, mas sim a sua proteção perante uma determinada situação em conflito com o direito à iniciativa privada do empregador.

Os direitos fundamentais têm especial relevância no contrato de trabalho por duas razões distintas: a personalidade do trabalhador por um lado e a componente organizacional por outro[41].

Após a análise do direito à privacidade como direito fundamental e da verificação da sua consagração legal no Código do Trabalho, no art. 16º, importa agora perceber qual o alcance deste direito na esfera jurídica dos trabalhadores.

Começando pela sua definição jurídica é nosso entender que o art. 16.º, mais concretamente o art. 16º, n.º 2, concretiza a proibição do acesso e da divulgação de aspetos relacionados com a vida íntima do trabalhador. A aplicação do direito à privacidade no contrato de trabalho acolhe a chamada teoria mista, teoria esta que não aceita na íntegra a teoria das três esferas[42]. Esta teoria remete para a necessidade de especificar concretamente o que se entende por vida privada, [43]isto porque no seio do mundo laboral, as relações jurídicas são relações de subordinação facilmente penetráveis por lesões ao direito à privacidade, exigindo-se ao trabalhador que delimite a sua própria esfera.

O Código do Trabalho no seu Título II, Secção II, Subsecção II, relativa aos direitos de

[40] PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 3ª Edição, Almedina, 2006, p. 353

[41] Desde logo pelo envolvimento da personalidade do trabalhador no vínculo laboral decorrente de fatores como o "grau de indeterminação da atividade laboral, não só na fase inicial do contrato, mas ao longo de toda a sua vigência, a inseparabilidade da atividade laboral da pessoa do trabalhador, que torna a prestação de trabalho um bem jurídico singular e a componente organizacional do próprio contrato de trabalho"[41] ROMANO MARTINEZ, op. Cit., p. 351.

[42] PAULA E HÉLDER QUINTAS, in *Código do Trabalho Comentado e Anotado*,3ª Edição, Almedina, 2012, p.152 defendem que a teoria das três esferas se caracteriza pela vontade própria e íntegra do candidato e do trabalhador a indicar até onde pode ir o conhecimento do empregador.

[43] Todavia o Tribunal Constitucional no seu Ac. 128/92, de 24 de julho de 1992, declarou um afastamento a esta tese.

personalidade consagra, a respeito do direito à privacidade, vários artigos: o, já citado, art.º 16 e outros artigos com este compaginados, a saber, Art. 17º "Proteção de Dados Pessoais"[44]; Art. 18º "Dados Biométricos; Art. 19º "Testes e Exames Médicos" [45]; Art. 20º "Meios de Vigilância à Distância"; Art.º 21 "Utilização de Meios de Vigilância à Distância" e por último Art. 22º Confidencialidade de Mensagens e de Acesso a Informação"[46]. Através destes artigos

[44] A este respeito vide Acórdão do Tribunal Constitucional nº 306/03 disponível em http://www.cnpd.pt/bin/legis/juris/TC306-03-codtrab.HTM no qual é pedida a inconstitucionalidade do segundo segmento da norma constante do art. 17º, nº 2 do CT, relativa a prestação ao empregador de informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato ao emprego ou do trabalhador. O Tribunal decidiu: *"a) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante do segundo segmento do n.º 2 do artigo 17.º do Código do Trabalho, aprovado, enquanto permite a exigência de prestação de informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato ao emprego ou do trabalhador, quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação; b) pronunciar-se pela inconstitucionalidade da norma constante do segundo segmento do n.º 2 do artigo 17.º do Código do Trabalho, na medida em que permite o acesso direto do empregador a informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato ao emprego ou do trabalhador, por violação do princípio da proibição do excesso nas restrições ao direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada, decorrente das disposições conjugadas dos artigos 26.º, n.º 1, e 18.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP);"*

Esta declaração foi ainda objeto de votos de vencido por parte de alguns juízes conselheiros, dos quais, quanto à alínea a), destacamos a posição sufragada por MARIA FERNANDA PALMA que entende que todo o normativo do nº 2 do art. 17º, "em que permite a o acesso dos empregadores a informações sobre a saúde ou o estado de gravidez do trabalhador quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem" deveria ser declarado inconstitucional por falta de determinabilidade da disposição que pode originar situações de enfraquecimento da posição do trabalhador e ainda discriminações.

Ainda a este respeito, MENEZES LEITÃO entende como excessiva a posição do Tribunal Constitucional quanto à violação pela proibição do excesso da segunda parte do normativo do n.º2 do art. 17º do Código do Trabalho, e principalmente pela introdução de n.º3 do art. 17º "são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar nova atividade, salvo autorização escrita deste", uma vez que apenas compreende a intervenção do médico, relativamente aos testes e exames médicos, quando o resultado deva ser mantido na esfera jurídica quer do médico quer do trabalhador, mas não quanto à recolha de informações, MENEZES LEITÃO, *A Proteção dos Dados Pessoais no Contrato de Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves, Volume II, ARS IVDICANDI, Coimbra Editora, 2008, p. 393.

[45] É importante referir que a prestação de serviços relativos à saúde é fundamental em determinados casos - o contrato de trabalho do praticante desportivo, regulado pela Lei 28/98 de 26 de junho, coloca restrições quanto à vida privada do praticante desportivo, sendo este sujeito a rigorosos testes médicos e prestação de informações pertinentes, MENEZES LEITÃO, *A Proteção …* Op. Cit. p. 391.

[46] Normas como as que propugnam pela submissão de um trabalhador ou candidato a emprego a testes

o Código de Trabalho pretende, não só, salvaguardar o direito à privacidade na fase de admissão dos candidatos, como durante a execução da prestação laboral. É no entanto de salientar que, não obstante a posição mais fraca do trabalhador, a tutela conferida pelos direitos de personalidade, é "sinalagmática"[47], porquanto é conferida aos sujeitos laborais no seu todo, mas com especial atenção para o trabalhador.

Atento o exposto, é nossa opinião que no seio do contrato de trabalho, o trabalhador deve ver respeitado não só o núcleo duro da sua privacidade, mas também a intimidade da vida privada, e diversas realidades exteriores inerentes à prestação laboral, tais como: as relações com os colegas de trabalho, as conversas no seio da empresa, as conversas telefónicas realizadas no local de trabalho, a remuneração auferida, a morada do trabalhador, entre outros aspetos.

e) O Direito à Privacidade no Direito Comparado:

Após uma análise do direito à privacidade no nosso ordenamento jurídico, cabe agora proceder a uma apreciação, ainda que geral, deste direito noutros ordenamentos. Essencialmente, optámos por evidenciar os pontos em comum e de afastamento do direito à privacidade em Portugal, face aos ordenamentos jurídicos italiano, espanhol e brasileiro.

1. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Italiano:

No que respeita ao ordenamento jurídico italiano, tal como em Portugal, a génese do direito à reserva da intimidade da vida privada resulta, não da sua consagração na Constituição, mas

---

e exames médicos, para aferir da sua seropositividade são normas claramente restritivas de direitos, não só do direito à intimidade da vida privada, como da integridade física, que, segundo JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, cabendo ao legislador e à constituição a resolução destes conflitos com base na interpretação de cláusulas gerais ou conceitos indeterminados. *VIH/SIDA e Contrato de Trabalho*, in Nos anos 20 do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Professores Doutores A. Ferreira Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Vol. II Varia, Coimbra Editora, 2007 pp. 802 a 804.

[47] ROMANO MARTINEZ, Op. Cit. p. 351.

sim da tutela da dignidade humana, entendida como uma forma de desenvolvimento da personalidade do indivíduo.

A Constituição italiana não só prevê a liberdade física, como também a tutela da liberdade moral do indivíduo. No entanto, ao invés do que sucede com a Constituição Portuguesa, no seu art. 26.º, no direito italiano a tutela da privacidade não tem definição própria, decorrendo antes da relevância dada pelo artigo 2.º da Constituição que refere: "A República reconhece e garante os direitos invioláveis do homem." Esta definição é também conseguida pelos arts. 14.º e 15.º da Constituição, que ao consagrarem a tutela do domicilio e da correspondência, garantem ao individuo um âmbito de intimidade da vida privada ainda que limitado à forma do segredo[48].

À semelhança do que ocorre no ordenamento jurídico português, também a Constituição Italiana é confrontada com a desatualização das normas, na medida em que não consegue, através das suas disposições, fazer face à sociedade atual, dado que as disposições se encontram conformes com as exigências da sociedade em 1947, onde a apreensão da notícia secreta era o procedimento mestre. Com efeito, a passagem de uma sociedade rural para uma sociedade desenvolvida com acesso a televisões, rádio e outros meios de comunicação, originou uma nova realidade, realidade essa que não foi até ao momento concretizada pelo texto constitucional.

A privacidade é também entendida por este ordenamento como expressão do princípio da solidariedade, cujo fundamento encontra expressão, quer na Constituição italiana, nos seus artigos 2.º e 42.º, quer no Código Civil nos seus arts. 833.º e 1327.º. A este respeito, a proteção da privacidade enquadra-se não apenas no seio da vida do indivíduo, mas também e principalmente, no seio da comunidade , manifestando-se esta última, através da garantia por parte da coletividade da não ingerência na esfera privada do indivíduo.

[48] TOMASO AMADEU AULETTA, *Riservatezza e Tutela della personalitá*, Università di Catania, Milano- Dott. A. Giuffrè Editore, 1978. p. 43.

Ainda no ordenamento jurídico italiano este direito encontra consagração nos arts. 8.º e 13.º da Convenção para Salvaguarda dos Direitos do Homem, assinada em Roma, no ano de 1950. No art. 8.º da convenção é utilizada aquilo que TOMASSO AULETTA[49] designou como uma nova técnica que permitiu aos juízes uma delimitação do âmbito de aplicação da norma com poderes mais vastos, a chamada cláusula geral, ou cláusula aberta como é designada em Portugal[50]. Já no art. 13º é tutelada a proteção da intimidade da vida privada no caso de exercício de funções oficiais.

Idêntica proteção é conferida pelo direito do trabalho italiano, onde o *Statuto dei Lavoratori,* garante, também ele, o direito à privacidade, quer quanto à proibição do empregador de indagar os trabalhadores acerca das orientações políticas, religiosas ou sindicais e, bem assim, de pedir o registo criminal[51]; ao qual acrescem o dever de sigilo profissional e o dever do trabalhador de não divulgar métodos de produção da organização.[52]

2. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Espanhol

Antes de analisar o ordenamento jurídico espanhol, importa ter presente a opinião de CARLOS RUIZ MIGUEL[53], que vê a consagração legal deste direito ser feita pelas várias constituições de diversas formas. Num primeiro grupo, encontram-se as constituições que consagram o direito à intimidade e as suas concretas manifestações de forma dispersa, no qual se insere a nossa Constituição; num segundo grupo, encontram-se as constituições que consagram este direito e as suas manifestações de forma unitária; e por fim, e mais recentemente, um conjunto de constituições que consagram o direito à autodeterminação informativa que pode estar ou não, interligado com o direito à intimidade. A Constituição Espanhola, doravante designada CE, pertence, no entender do referido autor, ao primeiro

[49] TOMASO AMADEU AULETTA, op. Cit. pp. 52

[50] Esta técnica é também utilizada no ordenamento jurídico francês, no art. 9º do Código Civil.

[51] Exceto nos casos em que a atividade assim o exija, art.8 do Estatuto e 607 do Código Penal;

[52] Para mais desenvolvimentos TOMASO AMADEU AULETTA , op. Cit pp. 58 e ss.

[53] CARLOS RUIZ MIGUEL, *La Configuracion Constitucional Del Derecho a la Intimidad*, Universidad Complutense de Madri, 1992, p. 76 e ss.

grupo, tendo a sua consagração legal no art. 18.º.1. e desdobrando-se ao longo dos números seguintes no direito à intimidade familiar, no direito à inviolabilidade do domicílio e da correspondência.

Este direito encontra ainda consagração legal na Lei Orgânica 1/1982, de 5 de março, sobre a proteção Civil do direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem, bem como na lei Orgânica 15/1999, de 13 de dezembro, a respeito da proteção de dados de caráter pessoal. Várias foram as discussões doutrinárias relativamente ao art. 18.º da CE e ao facto do mesmo proteger um ou vários direitos distintos. Entendido por alguns autores, como um único artigo que garante a proteção de vários direitos, no caso "o direito à honra, à imagem e à intimidade"; e por outros, como um direito único, ou seja um direito à intimidade em que a honra e a imagem não fazem parte[54]. Sufragamos esta última posição.

O tribunal constitucional espanhol, também definiu este direito como um direito estritamente ligado à personalidade, decorrente da dignidade da pessoa humana consagrado pelo art. 10.º1 CE, onde se inclui o pudor e a sexualidade. Todavia, na opinião do tribunal, não se trata de uma proteção do corpo físico, mas sim algo determinado pelo contexto em que vivemos, pela nossa cultura.

Também no direito laboral espanhol, o direito à privacidade é visto como um direito fundamental dos trabalhadores, decorrente de questões éticas, do cumprimento dos deveres laborais e da boa-fé[55]. O direito à privacidade dos trabalhadores encontra, no ordenamento jurídico espanhol, previsão legal no art. 4.º.2 e) dos Estatuto dos Trabalhadores e

[54] Quanto a este ultimo grupo parte da doutrina entende que o direito à inviolabilidade do domicilio e da correspondência se encontram dentro do "direito à honra, à imagem e à intimidade" e e quem assim não o entenda.

[55] ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ e FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ, *El Derecho dels trabajadores à la intimidade*, Cuadernos de Aranzadi Social num. 26/2006 (Estudios).Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2006. p. 2; Disponível em https://www.google.pt/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=El+Derecho+delos+trabajadores+%C3%A0+la+intimidad,+Cuadernos+de+Aranzadi+Social+num.+26/2006+(Estudios).Editorial+Aranzadi,+SA,+Pamplona.+2006.&spell=1

principalmente no art. 18.º deste mesmo diploma.

3. O Direito à Privacidade no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Quanto ao direito brasileiro, a privacidade encontra não só tutela constitucional através do art. 5.º X e XII da Constituição Federal de 1988, como tutela penal. Também o Código Civil brasileiro de 2002, à semelhança do nosso ordenamento, trata os direitos de personalidade, com remissão para a Constituição, nomeadamente para o Capítulo II alusivo aos direitos de personalidade, art. 21.º. Juridicamente este artigo faz também uma distinção formal entre proteção à vida privada e à intimidade.

Ao contrário do que vimos para o direito português, o direito à privacidade não se encontra expressamente consagrado na legislação laboral brasileira, aplicando-se aos trabalhadores por remissão para o direito à dignidade da vida privada e mais concretamente por via do art. 5.º X que refere "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indemnização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".*

VI-Os Poderes do Empregador – O Poder de Controlo

A relação jurídica laboral é uma relação desnivelada onde o trabalhador, enquanto elo mais fraco da relação, se encontra numa clara situação de subordinação face ao empregador.

Com a celebração do contrato de trabalho,[56] as partes nele intervenientes, empregador e trabalhador, assumem direitos e deveres inerentes à própria celebração, tratando-se assim de um contrato com cunho fortemente obrigacional e sinalagmático. A particularidade que o permite diferenciar de figuras afins é a subordinação jurídica[57], resultante em grande parte do fato do trabalhador se encontrar sob o poder e direção do empregador[58]. Parte da subordinação jurídica resulta, também ela, da dependência económica do trabalhador face ao empregador, uma vez que o trabalho é considerado como meio de sustento do trabalhador e da sua família.

No contrato de trabalho as partes são substancialmente diferentes, decorrendo para o empregador um conjunto de poderes inerentes à sua qualidade de empresário e para o trabalhador um conjunto de deveres e obrigações.

a) Poderes do empregador

O empregador assume uma posição de supremacia da qual resultam essencialmente diversos poderes, de entre os quais se destacam, direção, disciplina, regulamentar e controlo[59]. Além

[56] Ao longo de toda a dissertação a referência ao contrato de trabalho e ao trabalhador, remete apenas paraa relação jurídica subordinada, distinta do caso dos trabalhadores independentes e de outras figuras afins a este contrato de trabalho subordinado.

[57] A este respeito vide, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II – Situações Jurídicas Laborais*, 3ª Edição, Almedina, 2010, pp. 30 e ss.

[58] MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina, 2009, este autor apresenta uma opinião divergente, na qual a subordinação jurídica não pode consistir única e exclusivamente nos poderes de direção e disciplina do empregador, mas também numa dependência funcional e organizativa, op. Cit. p. 136 e ss.

[59] A doutrina portuguesa tem como entendimento a divisão tripartida dos poderes do empregador, vide BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Babel, 2011;

dos enumerados acima, dispõe ainda de poderes constitucionalmente consagrados, como o direito à iniciativa económica (art. 61º, n.º1) e o direito à liberdade de iniciativa e organização empresarial (art. 80º, alínea c)[60].

Adoptada a posição de que o poder de controlo do empregador é um poder autónomo, apesar de que todos os poderes enunciados se encontram interligados, passaremos agora não só à sua análise através da distinção face a outros poderes, mas também de que forma este poderá colocar em causa a privacidade dos trabalhadores.

Começando pelo poder diretivo, que no nosso entender caracteriza da melhor forma o empregador, este representa a hierarquia na empresa e a "irradiação social da liberdade de empresa"[61]. É o poder que permite ao empregador emitir ordens e instruções, com vista ao cumprimento da prestação laboral. Este poder resulta necessariamente da adequação da atividade laboral, ou seja, da adequação do trabalho prestado pelo trabalhador às necessidades do empregador[62], conforme o disposto no art. 97º do CT.

---

todavia há quem acrescente um quarto poder, o poder organizacional, vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II*, op. cit, p. 674. Contrariamente TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas… op*. Cit. p. 354, que entende como quarto poder, o poder de controlo uma vez que este detém uma autonomia relativamente aos demais, ao contrário do poder organizacional. Já MONTEIRO FERNANDES entende também a existência de quatro poderes, a saber: poder determinativo da função; o poder conformativo da prestação; um poder regulamentar e um poder disciplinar. Vide MONTEIRO FERNANDES, Op. Cit. p. 267 e ss. Para maiores desenvolvimentos vide *Da Esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, Boletim da Faculdade de Direito, STVDIA IVRIDICA 78, Coimbra Editora, 2004;

[60] CANOTILHO, GOMES e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, Artigos 1º a 107º, Volume I, 4ª Edição, Coimbra Editora, 2007, p. 958;

[61] TERESA COELHO MOREIRA, *O poder de Controlo do Empregador através dos meios audiovisuais: análise do Art. 20º do Código do Trabalho*, Nos anos 20 do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos professores Doutores A. Ferreira Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Varia, Coimbra Editora, 2007, p. 1099.

[62] Vide M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, op. Cit. p. 694

Quanto ao segundo poder, o poder disciplinar[63], este permite ao empregador aplicar sanções disciplinares no caso de incumprimento das ordens e instruções emitidas ao abrigo do poder diretivo, art. 99º do CT. No que respeita ao terceiro poder, o poder regulamentar, este caracteriza-se pela inserção das normas de conduta dos trabalhadores no regulamento da empresa, vide art.º 99 do CT. Por fim vamos incidir todo este estudo no poder de controlo[64]. Neste caso, cabe ao empregador controlar o cumprimento por parte dos trabalhadores das suas obrigações, insurgindo do facto do trabalhador, ter como principal dever respeitar e dar cumprimento às ordens e instruções do empregador, art. 128º, n.º1 al. e) do CT.

O poder de controlo do empregador desempenha, na opinião de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, uma dupla função. Uma primeira como corolário do poder diretivo, através do qual o empregador controla a forma como o trabalhador desenvolve a sua prestação; e uma segunda função como operação prévia ao poder disciplinar, isto é, o empregador mediante o poder de vigilância controla e avalia o desempenho do trabalhador, que caso seja negativo poderá justificar a aplicação de uma sanção disciplinar. Este poder decorre naturalmente da prestação de trabalho, uma vez que não seria de todo compreensível que o empregador pudesse ditar os trâmites da prestação laboral[65], enquanto obrigação de meios e não de resultados, e não pudesse posteriormente controlar essa mesma prestação.

Na atualidade este poder ganha extrema importância com a crescente utilização do computador, do e-mail, da internet, das câmaras de vigilância e do GPS. Estes são

[63] Para melhores desenvolvimento vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder disciplinar laboral*, Almedina, 1993.

[64] Enunciado por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO como "poder de vigilância e de controlo" *Direito do Trabalho …*op. Cit p. 678 e entendido pela doutrina italiana como um dos três poderes do empregador aos quais se juntam o poder diretivo e disciplinar.

[65] Tendo no seu cerne o controlo da prestação laboral, este controlo pode, por vezes, extravasar o seu sentido, permitindo a criação de um ambiente hostil quanto à possibilidade de lesão de direitos fundamentais, como o direito à privacidade. Na opinião de PAULA QUINTAS este controlo não é somente ilícito por violar o direito a reserva da intimidade da vida privada, mas sim por violar a personalidade em geral, no conjunto de direitos que a mesma comporta, ou seja, a violação do artº70 do CC, op. Cit. p. 155

instrumentos de trabalho que transformaram uma realidade banal numa realidade com dimensões complexas e que, consequentemente, exigem uma maior proteção do trabalhador, no sentido de assegurar a sua posição e privacidade numa relação onde é claramente a parte mais fraca[66] porque, na opinião de autores como ICHINHO, citado por TERESA MOREIRA[67] o poder de controlo do empregador não se cinge única e exclusivamente à prestação laboral mas também a uma dimensão extracontratual podendo entrar de forma ilícita na esfera privada do trabalhador.

b) A Natureza do Poder de Controlo:

Definido o poder de controlo do empregador, importa agora analisar a sua natureza. O controlo do empregador deve ter como fim, a prestação laboral, através de meios lícitos, adequados à sua finalidade, e proporcionais ao objetivo que visa alcançar, evitando, desta forma, abusos que podem pôr em causa não só a privacidade do trabalhador, como a própria dignidade humana. Assim, e sem descurar a sua intencionalidade, este poder deve ser sujeito a diversos limites, tais como: a proporcionalidade[68], a legalidade e boa fé.

[66] Na opinião de autores como ICHINHO, o poder de controlo do empregador não se cinge única e exclusivamente à prestação laboral, mas também a uma dimensão extracontratual, para além da prestação laboral, podendo entrar de forma ilícita na esfera privada do trabalhador, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas,* op. Cit. p. 375

[67] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas* …, op. Cit. p. 375

[68] O princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso, caracteriza-se por três premissas: idoneidade, necessidade e proporcionalidade *stricto sensu*, assumindo extrema importância quando está em causa a colisão de dois direitos que não podem ver o seu conteúdo essencial ser atingido ou mesmo anulado, no caso concreto o direito do controlo do empregador e o da privacidade do trabalhador, vide ANABELA LEÃO, *Notas sobre o princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso,* in comemoração dos 5 anos da F.D.U.P., 2001, pp. 1000 a 1039

c) O Dever/Direito à Informação

No início da relação laboral são passíveis de ocorrer várias intromissões na esfera jurídica do trabalhador[69]. Tal como defendido pela lei, o Código de Trabalho, no seu art. 106º, afirma que o trabalhador deve cooperar com o empregador, fornecendo-lhe informações como aquelas que permitem avaliar a sua aptidão física ou psíquica, sem nunca descurar que ao trabalhador é lícito recusar-se a dar informações privadas, como o estado de gravidez, convicções ideológicas, antecedentes penais, estado civil, entre outras[70]. No entanto, de acordo com o senso comum, tal recusa não pode ser considerada absoluta, sendo necessária a conjugação do direito à privacidade com outros direitos, como por exemplo o caso de uma trabalhadora que é contratada para um serviço de radiologia, à qual é já admissível o pedido de informação relativo ao seu possível estado de gravidez ou mesmo a necessidade de exames que o possam comprovar[7172].

Como vimos, e de uma forma perfeitamente compreensível, o empregador tem bastante interesse nas informações dos trabalhadores na fase de admissão, mas também durante a relação laboral, não fosse a relação jurídica laboral singular, na medida em que se caracteriza pelo seu caráter contínuo e de perdurabilidade. Quanto à fase de admissão, o direito à informação, através do princípio da liberdade de contratação, possibilita ao empregador escolher o candidato que mais se adequa a determinadas funções. Mas tal como referido anteriormente, esse interesse pode perdurar durante a relação laboral com o auxílio das novas

[69] Pensemos nos casos da sociedade atual em que os trabalhadores aceitam submeter-se a condições (como contratos sucessivos a termo, falsos recibos verdes, testes para controlo do empregador) tudo devido aos elevados números de desemprego.

[70] Para mais considerações a este respeito vide, JOANA NUNES VICENTE/ MILENA SILVA ROUXINOL, Op. Cit. pp. 811 a 829.

[71] A este respeito leia-se a nota de rodapé 38.

[72] Para MENEZES LEITÃO, o art. 16º do Código do Trabalho é o espelho de um dos deveres de informação do trabalhador, decorrente da boa fé quanto à informação a respeito das aptidões profissionais e conhecimentos. Boa fé, que não é já é exigível quanto à necessidade de informar o empregador sobre circunstancialismos não essenciais à relação laboral, como é o caso da trabalhadora grávida, ou portadora de VIH., in *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina, 2012, p. 212.

tecnologias, nomeadamente através do controlo do e-mail, videovigilância, entre outros[73].

Ainda relativamente ao dever de informação, não podemos deixar de atender à singularidade da relação jurídica laboral, caracterizada pelo seu caráter contínuo, com preferência pelos contratos de trabalho por tempo indeterminado, permitindo uma recolha continua de informações sobre o trabalhador e, o tratamento e armazenamento dos seus dados que, enquanto pessoais, não devem ser utilizados para fins diversos do que aqueles que encetaram a recolha[74].

Contudo, e de forma fundamental, este direito de informação é também ele um direito/dever não apenas do trabalhador, mas também do empregador, centrando-se aqui uma parte importante do nosso estudo. Ora, o empregador poderá controlar o trabalhador, como veremos, desde que proceda à informação prévia desse mesmo controlo. Pensemos no caso concreto da colocação de câmaras de vigilância no local de trabalho e nos casos em que, por diversos motivos, o empregador pode consultar os sites visitados pelo trabalhador ou mesmo a sua caixa de correio eletrónico. Em qualquer dos casos, o empregador pode utilizar estes meios mas nunca com o intuito de controlar a prestação de trabalho.

Este dever do empregador e direito do trabalhador está previsto para estas matérias em diversos locais da nossa legislação, desde logo no art. 20º nº 3, 106º e 109º, todos do CT e ainda no art. 10º da Lei 67/98, de 26 de outubro.

Terminada a explicação dos direitos em colisão (privacidade e controlo), cabe agora, analisar de forma detalhada os meios de vigilância que o empregador tem à sua disposição para controlar o trabalhador, a saber: as câmaras de videovigilância, o telefone, o correio

[73] Dever de informação pertence ao dever de lealdade, aplica-se as regras gerais do art. 227º, nº 1 do CC uma vez violado pode determinar um pedido indemnizatório. Quanto ao candidato a emprego exige-se apenas as informações necessárias tais como, as experiências, habilitações e domínio de línguas e de informática.

[74]A informação recolhida a inúmeros trabalhadores pode não só ser armazenada como também transformada para posterior aproveitamento.

eletrónico, a Internet, e por fim o GPS. Na análise destes meios contamos não só com a lei base da proteção de dados, mas também com os vários pareceres da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), aliada à doutrina e jurisprudência relevantes nesta matéria.

VII – Os Meios de Vigilância do Empregador

Para que possamos tratar os diversos meios de vigilância utilizados pelo empregador no uso do seu poder de controlo, importa, antes de mais, destacar e perceber quais os diplomas utilizados pelo legislador no tratamento desta matéria.

Tal como referido, a sua génese assenta no domínio constitucional, todavia outros diplomas e princípios assumem um papel de maior relevância e determinação no direito de trabalho.

No domínio internacional veja-se, desde logo, não só a Diretiva 96/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, cuja transposição foi realizada pela Lei 67/98, de 26 de outubro, com a epígrafe "Lei da Proteção de Dados", a qual será objeto de estudo no presente capítulo, como ainda os pareceres e reuniões da Organização Internacional do Trabalho, realizada de 1 a 7 de outubro de 1996 com o objetivo de discutir vários assuntos da proteção da vida privada dos trabalhadores, dos quais destacamos o art. 6[75]. Já no domínio nacional, contamos com o Decreto – Lei nº 231/98, de 22 de julho, que regula a atividade de segurança privada em Portugal, a já referida Lei da Proteção de Dados, regulada pela Lei 67/98, de 26 de outubro e merecendo, certamente lugar de maior destaque veja-se o Código de Trabalho nos seus art. 21º e 22º.

Mas não só de leis se pauta o estudo do direito, pelo que não podemos deixar de referir a enumeração feita por AMADEU GUERRA[76] a respeito dos princípios gerais do correio eletrónico, os quais entendemos ser aplicáveis não só ao correio eletrónico como a todos os outros meios, que nos propomos a analisar:

[75] http://www.gddc.pt/siii/docs/OIT181.pdf

[76] AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho*", Almedina…, Op. Cit. pp. 303 a 307

- o princípio da necessidade, através do qual o empregador deve verificar se o meio utilizado é necessário para monitorizar o comportamento dos trabalhadores ou se existem outros meios menos intrusivos da sua privacidade.
- o princípio da finalidade - enquanto princípio cardinal da proteção de dados, entende que os dados devem ser única e exclusivamente recolhidos para um determinado fim, "explícito e legítimo"[77], e não para fim diverso.
- o princípio da transparência - que merece, na nossa opinião, destaque no tratamento de dados. De acordo com o mesmo, o empregador deve ser claro nas políticas de controlo utilizadas, as quais devem ser objetivamente explicadas aos trabalhadores e identificadas no contrato de trabalho.
- o princípio da legitimidade – através do qual se entende que a recolha de dados deve ser feita tendo por base interesses legítimos não violadores dos direitos fundamentais dos trabalhadores.
- o princípio da proporcionalidade - permite que o controlo do empregador seja realizado se necessário, nunca de forma excessiva e através de meios idóneos.
- o princípio do rigor e retenção de dados - através do qual os dados obtidos por via do poder de controlo do empregador não devem ser armazenados por um período de tempo indeterminado, mas apenas durante o tempo que se repute necessário.
- o princípio da segurança - estipula que a recolha de dados deva ser efetuada de forma a não colocar em causa a confidencialidade dos dados do trabalhador e, portanto, sem intromissões externas.

Não consignado nesta enumeração, mas para nós com uma importância fundamental na matéria, destacamos dois princípios: o princípio da legalidade, através do qual o empregador, apenas pode exercer o seu poder de controlo na medida em que a lei o permita; e o princípio da finalidade, que significa que os dados pessoais dos trabalhadores, bem como o seu tratamento, só pode ocorrer quando existam motivos "*determinados, explícitos e legítimos"*[78].

[77] AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho*", Amedina…, Op. Cit. p. 304
[78] TERESA COELHO MOREIRA, *O controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores,*

a) Os Meios de Vigilância no Local de Trabalho

Num mundo dominado pelas tecnologias, e num país com condições laborais precárias, acrescido da flexibilização laboral, que obriga por diversas vezes a uma interferência da vida profissional na vida privada e vice-versa, torna-se cada vez mais difícil destrinçar uma da outra e inviável a proibição absoluta de utilização quer do correio eletrónico quer dos telefones e Internet para "fins que não sejam estritamente profissionais"[79]

Por vigilância entende-se o ato ou efeito de vigiar. De acordo com o entendimento comum, a vigilância encontra-se normalmente associada à colocação de câmaras de vigilância com ou sem gravação de som. No entanto, a lei não concretiza o que se entende por vigilância, nem quais os meios de vigilância que entende serem proibidos[80], o nosso entendimento é de que a vigilância é não só, a utilização de todos os meios de controlo através de vídeo e câmaras, mas também, através de uma monitorização aplicável aos telefones, Internet, correio eletrónico e mais recentemente ao GPS (ainda que este último seja um caso *sui generis*).

Atualmente, o controlo impera como regra nas sociedades. Prova disso é o estudo realizado no ano de 2000 no qual se detetou que mais de um milhão de câmaras monitoriza o comportamento diário dos cidadãos em Londres, onde cada londrino é filmado trezentas vezes desde que sai de casa até que chega à noite[81]. Mais, ao contrário do que sucedia

---

Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho, AA. VV., Coimbra Editora, 2011, p. 175.

[79] Vide Deliberação nº 1683/2013 da CNPD.

[80] A jurisprudência dos tribunais superiores tem entendido que "por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afetar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem." In Acórdão do STJ de 22 de maio de 2007, disponível em www.dgsi.pt

[81] WILLIAM UNDERHILL, *Big Ben or Big Brother?*, Newsweek, 28 de fevereiro de 2000, disponível http://www.docstoc.com/docs/38790215/Big-Ben-or-Big-Brother---DOC

anteriormente, nos dias de hoje, vários são os meios de controlo de vigilância possíveis de adquirir nos mais variados locais, muitos deles permitindo um controlo oculto através da sua colocação em locais como lâmpadas, monitores, entre outras. Situação idêntica ocorre no local de trabalho, onde a maioria dos empregadores se socorre dos meios de vigilância para monitorizar o comportamento dos seus trabalhadores.

Verificamos o disposto no art. 20º do atual Código do Trabalho, correspondente ao art. 20º do Código de 2003, que enuncia como princípio geral o facto de o empregador "*não poder utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador*". Este princípio vê posteriormente uma possível derrogação com a exceção consagrada no seu nº 2, através de um conceito extremamente amplo, não concedendo ao direito à privacidade dos trabalhadores um caráter de direito subjetivo[82], admitindo que possa ser lícita a utilização do equipamento quando este tenha "*por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem*". Analisando a exceção apresentada, temos dois casos distintos: o primeiro deles diz respeito aos casos em que são colocados meios de vigilância nos postos de venda de combustível ou mesmo nas dependências bancárias; o segundo caso remete-nos para situações como o caso do registo das comunicações efetuadas entre o controlador aéreo e o piloto de aviões[83].
Cabe agora perceber qual o alcance desta proibição quando o empregador se decide pela colocação de câmaras de videovigilância.

[82] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas …*, op. Cit. p. 502.
[83] GUILHERME DRAY, Anotação ao art. 20, do Código do Trabalho Anotado 8ª Edição, Almedina, 2009, p. 162

1- A Videovigilância

De entre os meios de vigilância à distância destacamos as câmaras de televisão, cuja gravação é feita à distância e onde as imagens captadas podem ou não ser tratadas através da utilização de radiofrequência. Conforme decorre do art. 20º, nº 1 do CT, o preenchimento da sua proibição implica também o caráter descentralizado do aparelho, isto é, torna-se necessário que o tratamento das imagens seja realizado por um indivíduo que não se encontre no local de trabalho, e ainda que essas mesmas imagens possam ser visualizadas em momento posterior ao da prestação laboral, já que estes mecanismos permitem que as imagens possam ser conservadas por períodos de tempo indeterminado.

A este respeito, não podemos olvidar as disposições enunciadas pela OIT, que estatuíram uma série de princípios de entre os quais destacamos os seguintes: a) a videovigilância dos trabalhadores deve apenas ser permitida quando se tenha como único objetivo a proteção dos bens e pessoas da empresa; b) a recolha dos dados não deve ser o único meio de avaliação do desempenho do trabalhador; c) é obrigatória a prestação de informações aos trabalhadores quer da existência destes meios, como também da duração da recolha de dados e, bem assim, das técnicas utilizadas.

Com uma opinião em nada divergente, o DL nº 231/98, de 22 de julho[84], anteriormente

[84] Atualmente esta matéria pode ser regulada pelo Governo, todavia após a publicação do DL 231/98, o Tribunal Constitucional, foi chamado a pronunciar-se sobre a inconstitucionalidade suscitada pelo Provedor de Justiça a respeito do art.º 12, nº 1 e 2º da do DL 231/98 "*— As entidades que prestem serviços de segurança privada previstos nas alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 2 podem utilizar equipamentos eletrónicos de vigilância e controlo. 2 — As gravações de imagem e som feitas por sociedades de segurança privada ou serviços de autoproteção, no exercício da sua atividade, através de equipamentos eletrónicos de vigilância visam exclusivamente a proteção de pessoas e bens, devendo ser destruídas no prazo de 30 dias, só podendo ser utilizadas nos termos da lei penal".* O TC declarou a inconstitucionalidade orgânica desta norma, uma vez que se trata de uma norma que restringe direitos liberdades e garantias, nomeadamente o direito consagrado no art. 26º da Constituição, cabendo à Assembleia da República a legislar neste sentido, cfr. art. 165º, nº 1, al. b). Acórdão disponível em http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020255.html. De acordo com a jurisprudência deste tribunal cabe à lei através do disposto no art. 18º, nº 2 da CRP definir como podem ser utilizados

regulado pelo DL nº 282/86, de 5 de setembro, revogado pelo DL nº 276/93, de 10 de agosto e atualmente regulado pelo DL nº 34/2013, de 16 de maio, estabelece não só o regime do exercício da segurança privada, mas também o da utilização de sistemas de videovigilância por entidades privadas que, de acordo com o nº 3 do seu art. 1º entende por segurança privada, a actividade desenvolvida por qualquer organização em proveito próprio, dos serviços de autoproteção de pessoas e bens, assim como a prevenção da prática de crimes.

Importa assim analisar o regime jurídico da videovigilância no local de trabalho com base em três diplomas distintos: o DL 34/2013, referente ao regime de exercício da segurança privada; a Lei nº 67/98, Lei da Proteção de Dados e ainda o art. 20º e 21º do Código do Trabalho.

1.1 A Admissibilidade do Controlo por Videovigilância

A nossa jurisprudência, no caso o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão proferido a 08 de fevereiro de 2006[85], perante o caso de uma entidade que procedia à colocação de câmaras de vigilância direcionadas para os postos de trabalho "em todo o espaço onde os trabalhadores exercem as suas tarefas", declarou como provado de entre outros factos, os seguintes: *"7.) A instalação das câmaras pela R. efetuou-se sem o consentimento dos trabalhadores. 8.) Antes da implementação do sistema de videovigilância, a R. via-se confrontada com furtos de medicamentos e demais produtos que comercializa. 14.) A R. notificou, em 2000.06.05, a CNPD para efeitos de obter a legalização do tratamento e recolha de imagens com vista à segurança de instalações, equipamentos, medicamentos e outros produtos de venda em farmácia. 15.) Tendo sido indicados como locais abrangidos pelas câmaras as seguintes áreas: o armazém de produtos farmacêuticos, corredores e receção, áreas administrativas, antessala dos Servers, sala de tesouraria, sala UPS´s e corredor externo entre área administrativa e refeitório. 16.) No interior do armazém, existe um letreiro visível e percetível, afixado na parede com o seguinte texto: "Para sua segurança local sob vigilância vídeo". 17.) As imagens são processadas pela "S...", a qual se dedica ao exercício da atividade de segurança privada. 18.) A gravação das imagens é conservada pelo período de 5 dias, sem que haja qualquer tratamento posterior de tais dados. 19.) Só a empresa de segurança e os diretores da R. têm acesso às*

---

os sistemas privados de vigilância e ainda, definir em que medida numa situação de conflitos de direitos fundamentais se deve salvaguardar outros direitos.
Não obstante com a Lei 29/2003, de 22 de agosto, foi concedida ao Governo a autorização para legislar sobre o regime jurídico do exercício de segurança privada.

[85] Acórdão disponível em www.dgsi.pt

imagens. 20.) Não há transmissão de dados e os mesmos só podem ser utilizados nos termos da lei penal."

No caso em apreço, o Supremo Tribunal de Justiça começou por analisar se estava em causa a segurança de pessoas e bens, seguindo-se questões como quais os benefícios económicos retirados da colocação de câmaras, e ainda, qual a possibilidade de estarem em causa razões de saúde pública, em detrimento da violação da privacidade de 117 trabalhadores. Quanto ao primeiro ponto, e com o qual não podemos estar mais de acordo, o Supremo Tribunal de Justiça analisou aquilo que pode ser definido como segurança de pessoas e bens, tarefa que a lei se imiscuiu de fazer e que, segundo este tribunal se caracteriza pela prevenção da ocorrência de crimes. Neste caso, a interpretação da lei deve pautar-se pela possibilidade de existência de câmaras de vigilância quando esteja em causa o risco de ocorrência de crimes, quer quanto às pessoas, quer contra o património. Ora, perante esta interpretação o Tribunal, no caso concreto, considerou que da fundamentação apresentada pela Ré não se poderia concluir que se tratasse de uma situação de segurança de pessoas e bens, porquanto a Ré não explicou aos autos se existe, por exemplo, a entrada frequente de pessoas estranhas ao serviço. Quanto ao segundo ponto e à possibilidade de se tratar de uma situação de interesse público, uma vez que os medicamentos armazenados são medicamentos dependentes de prescrição médica, o tribunal não pôde configurar esta situação como legitimadora da colocação das câmaras, pois, mais uma vez, a Ré não fez prova, limitando-se a invocar.

Perante estes factos, o Tribunal, não obstante a deliberação nº 63/2000 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, de 17 de outubro de 2000, que autorizou a Ré a colocar no local de trabalho 89 câmaras de vigilância para recolha de imagens e sons "com a finalidade de segurança das instalações, dos equipamentos, dos medicamentos e outros produtos de venda em farmácia", concedeu a atuação da Ré como ilícita.

A decisão do Supremo Tribunal de Justiça pautou-se, essencialmente, pelo entendimento de que não estavam verificadas as questões de idoneidade, necessidade, e proporcionalidade[86] na

[86] O tribunal utilizou os princípios enunciados na Deliberação nº 61/2004 da CNPD, a saber: "O tratamento a realizar e os meios utilizados devem ser considerados os necessários, adequados e

colocação das referidas câmaras. Prova disso é o facto de a Ré ter outros meios mais adequados para obviar à situação dos roubos, tais como a monitorização de entradas e saídas dos armazéns, sem necessidade de colocar as câmaras de videovigilância diretamente dirigidas para os trabalhadores no exercício da sua atividade.

Perante o exemplo que acabámos de analisar, importa agora perceber como deve a entidade empregadora proceder no caso de pretender colocar câmaras de videovigilância no local de trabalho.

Tal como refere AMADEU GUERRA[87], para analisarmos a videovigilância no local de trabalho, temos duas vias distintas: a) uma primeira, quanto à utilização dos sistemas de videovigilância que sejam colocados no local de trabalho com o intuito de proteção de pessoas e bens em relação a todas as pessoas que frequentam o estabelecimento; b) uma segunda, quanto à colocação dos sistemas de videovigilância unicamente direcionado para os trabalhadores, com o único intuito de prevenir e obter provas de furtos praticados por esses mesmos trabalhadores.

Se pensarmos na primeira via enunciada, o nosso pensamento remete-nos rapidamente para atividades como as desenvolvidas em bancos e em postos de gasolina, áreas profissionais em que a probabilidade de situações de furto pelo público em geral é bastante acrescida. Ora, neste caso, é admitida a colocação de câmaras de videovigilância mesmo que direcionadas para o local de trabalho, mais concretamente, para as caixas registadoras[88].

---

proporcionais com as finalidades estabelecidas: a proteção de pessoas e bens. Ou seja, para se poder verificar se uma medida restritiva de um direito fundamental supera o juízo de proporcionalidade importa verificar se foram cumpridas três condições: se a medida adotada é idónea para conseguir o objetivo proposto (princípio da idoneidade); se é necessária, no sentido de que não exista outra medida capaz de assegurar o objetivo com igual grau de eficácia (princípio da necessidade); se a medida adotada foi ponderada e é equilibrada ao ponto de, através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito (juízo de proporcionalidade em sentido restrito)".

[87] AMADEU GUERRA *A privacidade….*, Almedina. pp. 358 a 360;

[88] Neste sentido Ac. RP. De 13 de janeiro de 2013, disponível em www.dgsi.pt, para o qual a prova nestes termos é totalmente permitida, uma vez que apenas se trata da apreciação de um ilícito penal

Mas será que, nestes casos, não se coloca o problema da violação da privacidade do trabalhador? A nosso ver esta é uma situação enquadrável na primeira parte do art. 20º, n.º 2, que refere que a colocação de câmaras *"é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens*" e, portanto, não se encontra aqui qualquer ilicitude desde que a colocação das câmaras obedeça ao princípio da proporcionalidade, de modo a que não esteja também aqui em causa a violação do art. 18º da CRP, por violação da proibição do excesso.

Ademais porque, ainda que a colocação dos sistemas de videovigilância nestes locais seja permitida, será necessário respeitar os princípios enunciados quer no DL nº 35/2004, de 21 de fevereiro quer na Lei 67/98, de 26 de outubro. No caso, é necessário que, de acordo com a Lei 35/2004, de 21 de fevereiro, o fim que se deseja atingir seja o da proteção de pessoas e bens na prevenção de crimes (art. 1º, nº 3 al. a)); que o exercício de segurança privada restrinja direitos, liberdades e garantias ou quaisquer outros direitos fundamentais (art. 5º, al. b); que as entidades que desenvolvam este tipo de atividades tenham um alvará ou licença; que a gravação das imagens seja conservada pelo prazo máximo de trinta dias, devendo posteriormente ser destruídas, salvo os casos em que sejam utilizadas em processo-crime; e ainda que a utilização destes sistemas esteja devidamente anunciada, através da obrigatoriedade de afixação em locais visíveis (art. 13º).

Em sentido idêntico surge a Lei 68/98, de 26 de outubro, aplicável às situações de videovigilância (art. 4º, nº 4)[89] e também ela, em modos idênticos, estabelece que é a CNPD

ocorrido no posto de combustível e cuja monitorização tem como finalidade a proteção da segurança de pessoas e bens e não dos trabalhadores que possam estar ao serviço.

[89] A Lei 67/98, de 26 de outubro, designada como a Lei de Proteção de Dados Pessoais, não é apenas aplicável às imagens e som que careçam de identificação das pessoas, mas também os casos em que a imagem ou o som não são atribuíveis a uma determinada pessoa. Isto porque tanto a imagem como o som conseguem fazer interpretações acerca de características próprias das pessoas. Tal como refere TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas …* op. Cit. p. 472, "no seio da relação laboral incluem-se entre os dados pessoais qualquer informação pessoal que possa ser obtida na execução do contrato….incluindo os dados obtidos através da videovigilância, isto é, as imagens e os sons quer por circuito fechado de televisão, quer na Internet."

quem define o prazo pelo qual devem ser conservados os dados; que a CNPD deve analisar se é admissível o tratamento de dados, pois de acordo com o art. 27º, nº 1 desta Lei, é obrigatório a notificação à CNPD pelos agentes que irão tratar os dados[90], sendo que os mesmos devem responder aos princípios e condições legitimadoras constantes dos arts. 5º a 8º.

Quanto à segunda via, a questão terá que ser abordada de forma distinta, na medida em que estamos perante uma relação laboral e também um controlo da atividade da prestação do trabalho onde são evidentes, não só questões de proporcionalidade entre os valores da personalidade do trabalhador e do direito de controlo do empregador, como ainda a necessidade de segurança de pessoas e bens. Ou seja, atentando ao disposto no art. 20º do CT, no qual, tal como referimos anteriormente, é entendimento pacífico que estes sistemas não podem ser colocados única e exclusivamente para controlar o trabalhador. A colocação das câmaras, não pode resultar, assim, numa recolha permanente de som e de imagem da atividade do trabalhador, a menos que razões ponderosas o justifiquem - tais como condições de saúde ou risco eminente dos trabalhadores, condições de segurança de pessoas e bens e quando necessário pela natureza da atividade - isto porque a intromissão na esfera privada do trabalhador só pode ser conseguida quando se vise proteger interesses conflituantes do empregador, interesses estes vitais na relação laboral.

Assim, a possibilidade de utilização de meios de vigilância no local de trabalho depende, não só da finalidade pretendida, mas também, da possibilidade da utilização por parte da entidade empregadora de meio menos gravosos (principio da proporcionalidade), devendo o recurso a estes meios ocorrer apenas em caso extremos, considerando para tal um fim legítimo (principio da finalidade e legitimidade), que a recolha dos dados seja feita de forma não fraudulenta ou ilícita (principio da licitude) e ainda que o trabalhador consinta em poder dispor dos seus dados, ainda que através do som e imagem (principio da transparência). Percorrendo agora cada um destes princípios[91] de forma detalhada importa perceber quais as

[90] Através do preenchimento e submissão online dos formulários de videovigilância próprios para cada atividade, disponíveis na página Web da Comissão Nacional de Proteção de Dados http://www.cnpd.pt/bin/legal/forms_video.htm, cfr. Anexo I.

[91] Tal como referido anteriormente estes princípios são aplicáveis à generalidade dos meios de controlo

suas características

1.1.1 A finalidade e legitimidade

A colocação das câmaras deve ter um determinado fim que deve ser determinado de forma clara e inequívoca, como é causa da proteção das pessoas e bens. Este princípio remete-nos necessariamente para o princípio da legitimidade do controlo por parte do empregador que apenas pode ser aferido no caso concreto. Este princípio significa que o fim com que são colocadas as câmaras, bem como o modo como é feita a recolha de dados, devem estar conformes com o admitido no nosso ordenamento e, principalmente, respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, devem ser aferidos simultaneamente, quer os critérios que estiveram por detrás da opção por este tipo de controlo, quer a função desempenhada pelo mesmo e ainda o *modus operandi* utilizado. O princípio da legitimidade deve ser aferido não apenas no momento de colocação das câmaras, mas também no momento da apreciação dos dados obtidos.

Ainda que seja necessário consultar a CNPD[92] e esperar pelo seu parecer para poder efetivar este controlo, a nossa legislação apenas viu consagrado no Código de Trabalho de 2009, à semelhança do que sucede com outros ordenamentos jurídicos[93], a possibilidade de que o controlo seja efetuado com acordo dos representantes dos trabalhadores, conforme decorre do n.º 4 do art. 20º do CT.

Ora, duas são as situações que poderíamos aqui analisar: por um lado a licitude e legitimidade de colocação de câmaras quando o trabalhador tenha dado o seu consentimento expresso, e

---

utilizados pelo empregador, todavia a sua explicação detalhada apenas será feita sede e, posteriormente, aplicada de forma analógica aos restantes meios de vigilância, por forma a não tornar exaustiva a presente dissertação.

[92] Vide Anexo I

[93] Art. 4º Parágrafo segundo quando refere "*O equipamento e controlo que são obrigadas por necessidades organizacionais e produção ou a segurança do trabalho, mas do qual deriva a possibilidade de controlo à distância dos trabalhadores, pode ser instalado apenas por acordo prévio com o representantes sindicais da empresa, ou, na sua ausência, com o Conselho"*

por outro a possibilidade de instalação dos sistemas com a finalidade de controlar a prestação laboral dos trabalhadores. Quanto à primeira, tratando-se o direito à privacidade de um direito de personalidade e, portanto, de um direito indisponível, mesmo que o trabalhador tenha dado o seu consentimento, não pode o empregador valer-se desse facto para a instalação de câmaras com o intuito de controlo do trabalhador. Quanto à segunda e como teremos oportunidade de ver esta será, na nossa opinião ilícita, salvo raras exceções, como quando estão em causa a prática de ilícitos criminais.

1.1.2 A Proporcionalidade

Este princípio centra-se em conseguir um equilíbrio entre trabalhador e empregador, dividindo-se em três direitos menores: o princípio da conformidade, princípio da necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito. O primeiro dos princípios enunciados, o princípio da conformidade, estabelece que a medida para a realização de um determinado interesse deve ser adequada para a prossecução de um determinado fim, ou seja o empregador que pretenda colocar câmaras porque suspeita da entrada de pessoas estranhas ao serviço, caso as coloque com esse fim, não deve dirigir as câmaras única e exclusivamente para determinados postos de trabalho. Já quanto ao princípio da necessidade, este tem como ideia fundamental a utilização, numa determinada situação, do meio menos oneroso para o indivíduo. No caso acima enunciado o empregador pode adotar um sistema de controlo de entradas e saídas ou direcionar a câmara de vigilância apenas para as áreas de entrada e saída do estabelecimento; por fim, o princípio da proporcionalidade no seu sentido estrito, permite fazer um juízo de ponderação da medida adotada, mesmo que esta seja a adequada e o efeito pretendido.

Assim, e por forma a respeitar o princípio da proporcionalidade no seu todo, o empregador deve, primeiro que tudo, definir qual o fim que pretende alcançar e se a videovigilância é o meio mais adequado, ao qual se segue a ponderação de, se o meio escolhido é mesmo necessário e, por fim, se os sacrifícios que a videovigilância coloca no direito à privacidade dos trabalhadores são proporcionais ao fim a alcançar. Ou seja, deve o empregador aferir se

existe ou não, um outro meio para atingir o fim pretendido[94].

1.1.3 A Necessidade

O princípio da necessidade encontra-se expressamente previsto nos arts.5º, nº 1, al. c) e 28º, nº 2 da Lei 67/98, de 26 de outubro, dos quais podemos retirar que a necessidade da utilização destes meios deve ser ponderada em vários aspetos, senão vejamos:

a) Podemos optar pela utilização de um sistema de vigilância com gravação apenas de imagens e não de som;
b) Preferir a utilização de sistemas com visualização, sem necessidade de gravação das imagens;
c) Optar pela colocação de câmaras fixas ao invés de câmaras de vídeo móveis;
d) A preferência pelos circuitos fechados de televisão, de forma a minimizar os efeitos deste controlo sobre os trabalhadores;

Outro dos corolários do princípio da necessidade é que existem, dentro da organização, determinados locais nos quais é absolutamente proibida a colocação de câmaras de vigilância, como nos vestiários e nos sanitários. Nestes locais, a privacidade do trabalhador é tutelada de forma absoluta, não só porque os trabalhadores, tal como já referido em sede própria, detêm um espaço de privacidade e intimidade, mas também porque não se tratam de locais de execução da prestação laboral[95].

[94] De acordo com o sumário do acórdão da Relação de Lisboa, de 16 de novembro de 2011, é necessário a ponderação dos interesses em causa "Tendo-se apurado que o visionamento das imagens captadas pelas câmaras de videovigilância, autorizadas pela CNPD, serviu apenas para a entidade empregadora confirmar a atuação ilícita do trabalhador que foi atentatória da finalidade de proteção de pessoas e bens, e não para o controle do seu desempenho profissional, é lícito o seu tratamento como meio de prova no âmbito do processo disciplinar e judicial." Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

[95] Casos recentes têm sido não o do controlo por videovigilância, mas por infravermelhos colocados nas casas de banho dos locais de trabalho. Isto sucede especialmente nos serviços de saúde e restauração, nos quais são colocados sistemas de infravermelhos detetando se efetivamente aquele trabalhador lavou ou não as mãos à saída da casa de banho. É nosso entendimento que estes sistemas não devem ser instalados nas casas de banho mas, sim, ser política da empresa que cada vez que

Nesta sede, importa também ter presente que os sistemas de videovigilância devem ser sempre instalados, tendo por base critérios objetivos como os enunciados e nunca critérios subjetivos, como a colocação dos sistemas dirigido a determinado grupo de trabalhadores.

1.1.4 A Transparência

Quando é do interesse do empregador a colocação de câmaras de vigilância, deve o mesmo, informar o trabalhador, conforme resulta do art. 20º, n.º 3, *"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",* de modo a que este último, possa exercer os seus direitos constantes da sua esfera jurídica e também para que se possa opor à recolha dos dados.

O desconhecimento dos trabalhadores de informações relacionadas com a sua privacidade, não só coloca em causa a colocação dos sistemas, como ainda constitui uma violação, quer do dever de boa fé na relação contratual, quer do direito à utilização informática, consagrado no art. 35º da CRP[96]. Assim, por forma a obviar a violação destes direitos, o empregador deve, sempre que instalar um sistema de videovigilância, informar o trabalhador e quaisquer outros interessados, de que o local se encontra sob controlo, disponibilizando as informações a respeito da identidade do responsável pelo tratamento de dados, a finalidade a atingir e o tipo

---

determinado trabalhador inicie/recomece o seu serviço seja obrigado a lavar as mãos em local próprio, de forma a não ser possível a recolha de dados da vida privada do trabalhador.

[96] A constituição consagra no seu artigo 35º o direito à utilização informática, e ainda no seu nº 1 o chamado direito à autodeterminação informacional, permitindo que cada individuo possa ter conhecimento e controlar a informação informatizada que lhe diga respeito e ainda o direito de conhecer a finalidade a que se destinam esses mesmos dados, a este respeito vide GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, op. Cit. pp. 547 – 558.

de controlo a ser operado. Proíbe-se, de forma clara, o controlo oculto, através do art. 20º do CT, que afasta este tipo de controlo através da opção restritiva da sua redação, não sendo sequer admissível, mesmo nos casos em que se trate de furtos dos próprios trabalhadores e ainda que este seja o meio menos gravoso e o único possível para deteção do ilícito cometido, ao invés do que sucede noutros ordenamentos tais como norte-americano, inglês e francês[97]. Nestes casos os trabalhadores não têm qualquer acesso, nem informação, adotando condutas que provavelmente não adotariam caso tivessem conhecimento de que estavam a ser filmados.

2 - O Telefone

O telefone foi um dos primeiros meios de controlo utilizados pelo empregador. Posteriormente, com a explosão tecnológica, surge um meio mais sofisticado e imprescindível para a maioria das pessoas e também dos trabalhadores, o telemóvel[98].

O telefone é, desde a sua invenção, um dos meios indispensáveis ao funcionamento das empresas e a muitos dos postos de trabalho, em especial aqueles cuja função depende essencialmente da comunicação, mas também, à maioria dos trabalhadores que, atualmente, utilizam o telefone/telemóvel para no uso da profissão comunicarem com a entidade empregadora, sendo na maioria das vezes atribuídos telemóveis da empresa enquanto instrumento de trabalho.

Como todos nós sabemos, existem situações do dia a dia que não podem ser proteladas e que por via da situação exigem a utilização do telefone quer da empresa, quer pessoal, fora ou dentro do local e horário de trabalho. Imaginemos o facto de uma trabalhadora que é

[97] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas ….* op. Cit. pp. 546-559

[98] Com o surgimento do telemóvel surge também a possibilidade do seu utilizador ser localizado através do GPS (Global Positioning System) conjugado com o GSM (Global System for Mobile Communications), monitorizando as mensagens que chegam ao telefone J. de LOPES SEABRA, *A proteção da privacidade e dos dados pessoais na sociedade de informação: tendências e desafios numa sociedade em transição*, In Estudos dedicados ao Prof. Doutor Mário Júlio Brito de Almeida Costa, p. 787

contactada no local de trabalho porque o filho adoeceu na escola, ou o trabalhador que é contactado para a confirmação de uma consulta médica. Em casos como estes, o empregador deve apelar ao bom senso e não proibir de forma absoluta a utilização do telefone, ainda que pertencente à empresa, para fins pessoais.

Negada a possibilidade da proibição da utilização dos telefones da empresa para fins privados, atendendo ao facto de que é o empregador que suporta os custos decorrentes da utilização dos mesmos, a lei confere-lhe o poder de estabelecer regras e condutas quanto ao seu grau de utilização e do possível controlo dos mesmos. Para tal, deve o empregador ter por especial atenção o tipo de atividade prestada e, se a mesma está ou não sujeita a questões de sigilo, como o caso dos médicos, advogados e jornalistas, nas quais o controlo deve ser inexistente.

O controlo encontra-se expressamente consagrado no Código do Trabalho, no art. 279º, nº 2 al. e) que permite ao empregador descontar da retribuição do trabalhador "…a utilização de telefones", entendendo-se assim que, ao prever esta disposição, o empregador não pretende desta forma proibir de forma absoluta a utilização do telefone para fins privados.

Por sua vez, a Deliberação nº 1638/2013 apela que, uma vez efetuado, o controlo deve obedecer a determinados princípios, a saber:
"O tratamento deve limitar-se à identificação do utilizador, à sua categoria/função, número de telefone chamado/recebido com supressão dos últimos quatro dígitos, tipo de chamada – local, regional e internacional –, duração da chamada e custo da comunicação. Deve ser estabelecido um prazo limitado de conservação, que não deve exceder o período legal de contestação da fatura. Os motivos que presidem à liberdade de organização por parte da entidade empregadora não justificam que a conservação dos dados tratados para a finalidade de controlo dos dados de tráfego se estenda para além daquele prazo" [99].

[99] Para AMADEU GUERRA, o controlo dos dados deve apenas identificar o utilizador, o número de telefone, o tipo de chamada (internacional ou nacional), a duração e o respetivo custo, "*A privacidade no local de trabalho*", in Direito da Sociedade da Informação, Volume VII, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra, 2008, p. 156

2.1 O Tratamento de Dados

No caso de o empregador pretender tratar os dados relativos à utilização do telefone, faculdade que lhe é conferida pelo art.º 6, nº 1 al. e) da Lei 67/98, de 26 de outubro, no âmbito do poder de organização no seio da empresa, deve respeitar, tal como refere AMADEU GUERRA[100], as condições que lhe são impostas por esta mesma lei:

- deve ser feita a notificação do tratamento à CNPD (art. 27º)[101], a consulta dos organismos representativos dos trabalhadores (art. 153º, nº 2 do CT) e do depósito na Inspeção Geral do Trabalho, quando feita por Regulamento Interno (art. 153º, nº 4 do CT)
- os trabalhadores devem eles próprios ser informados, por forma a que seja garantido o direito de oposição (art. 12º al. e) da Lei 67/98);
- o tratamento deve ter uma finalidade legítima;
- deve ser feito de forma proporcional;
- deve ser estabelecido um prazo máximo de conservação dos dados, que deve ser inferior ao da faturação, evitando a "constituição de perfis"[102];
-a identificação dos destinatários deve ser feita pelo mínimo, facultando-se ao trabalhador a possibilidade de suprimir os últimos 4 dígitos do número, ou ainda a possibilidade de a empresa assegurar que as comunicações sejam feitas através de uma linha desconectada da central telefónica ou o acesso a uma rede pública de comunicações.

2.2 A Gravação das Chamadas

Da utilização do telefone resulta não só o registo de dados, números de telefone, mas também uma gravação e interceção das chamadas que pode ocorrer com ou sem o conhecimento dos

[100] [100] AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho*" Almedina …pp. 338 e 339

[101] Através do preenchimento e submissão online do formulário de controlo da utilização do telefone/correio eletrónico/internet no local de trabalho, disponíveis na página Web da Comissão Nacional de Proteção de Dados http://www.cnpd.pt/bin/Duvidas/frm_trabalho.aspx, cfr. Anexo II.

[102] AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho*", in Direito … op. Cit. p. 157.

trabalhadores.

Quanto à primeira das hipóteses, a CNPD pronunciou-se sobre a gravação de chamadas na sua Deliberação nº 629/2010 subordinada aos "Princípios aplicáveis ao tratamento de dados de gravação de chamadas", nos termos do art. 4º, nº 3 da Lei 41/2004[103], de 18 de agosto que transpôs a Diretiva 2002/58/CE do Parlamento e do Conselho, de 12 de julho, especificando inicialmente o regime que deve ser adotado pelas empresas que têm como atividade a promoção e marketing através do telefone, os chamados *call centers*. De acordo com este Decreto-Lei é admissível a gravação de chamadas quando estejam em causa práticas comerciais lícitas.

Quanto à possibilidade de gravação de chamadas sem o conhecimento do trabalhador a resposta não pode deixar de ser negativa, na medida em que viola um dos princípios enunciados pela CNPD o princípio da transparência.

Todavia, toda esta questão toma contornos extremamente distintos quando estão em causa as gravações sem conhecimento dos trabalhadores, que não só são violadoras do princípio da transparência, bem como podem consubstanciar situações de crime. Seguindo a opinião de AMADEU GUERRA[104] a intromissão nas chamadas dos trabalhadores é sempre proibida "*ainda que com o conhecimento dos trabalhadores, para fins disciplinares, prevenção de chamadas abusivas ou perdas excessivas de tempo de trabalho, bem como para o controlo de chamadas privadas*". Nestes casos, quando a interceção de chamadas ocorra sem que os trabalhadores sejam informados podemos estar perante um crime:

- De violação de correspondência ou de telecomunicações: quando se intromete deliberadamente no conteúdo das comunicações (art. 194º, nº 2 do CP)[105]

- De devassa da vida privada: quando, com intenção de devassar a vida privada, interceta, grava ou regista as comunicações (art. 192º, nº 1 al. a do CP), situação também proibida pelo

[103] http://dre.pt/pdf1sdip/2004/08/194A00/52415245.PDF

[104] AMADEU GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina Op. Cit. p. 347

[105] A este respeito veja-se o Acórdão da Relação de Lisboa, de 09 de abril de 2013, disponível em www.dgsi.pt

Código do Trabalho nos seus arts. 16º e 17º e pelo art. 2º da Lei 67/98, de 26 de outubro;
- De gravações e fotografias ilícitas: quando são gravadas as palavras (art. 199º do CP)

Situação diferente e, em nosso entender, extremamente violadora da privacidade do trabalhador, prende-se com o facto de o empregador ter acesso ao próprio conteúdo das chamadas dos trabalhadores, consubstanciando uma violação concreta do sigilo das comunicações, direito com consagração constitucional no art. 34º CRP[106]. Este tipo de situação, quando não consentida pelo trabalhador, não pode ser justificada com base nos deveres de lealdade e obediência a que o trabalhador se encontra adstrito[107].

Acresce o entendimento da CNPD[108] de que a gravação de chamadas deve ver, cumulativamente, respeitados os seguintes requisitos:
- é essencial saber se a medida de controlo a utilizar é ou não ofensiva de direitos e garantias dos trabalhadores e se a mesma se insere no poder organizativo do empregador;
- a possibilidade de gravação de chamadas e do tratamento a efetuar deve fazer parte do contrato de trabalho, sendo a mesma acompanhada de notificação à CNPD para efeitos do art. 21º do CT;
- a gravação apenas pode ser efetuada no âmbito de práticas comerciais lícitas;
- deve decorrer de uma relação contratual;
- o titular de dados deve ser informado do tratamento de dados e dar o seu consentimento (expresso ou mediante cláusula contratual)[109].

Uma vez assegurados todos estes requisitos, admite-se a utilização das gravações para

[106] Princípio constitucional que tem apenas como exceção a possibilidade de violação das correspondências quando esteja em causa uma investigação num âmbito de um processo-crime.
[107] Esta foi a opinião do Tribunal da Relação de Lisboa, quando foi obrigado a pronunciar-se sobre a admissibilidade de um superior hierárquico escutar a conversação entre dois trabalhadores.
[108] Deliberação 629/2010.
[109] Em atividades como as de promoção e celebração de contratos via telefone, é importante a gravação de chamadas, para que posteriormente possa ser confirmado o valor negocial das declarações das partes, e bem assim a validade e eficácia do negócio.

diversos fins, não só benéficos para a empresa como também para o trabalhador[110]. Para a empresa, na medida em que permite que seja dado um *feed back* dos serviços por si prestados, e para o trabalhador, porque permite aferir do trabalho prestado, da qualidade de informação transmitida, apreciar o desempenho perante os clientes e valorar como meios de prova as declarações negociais estabelecidas previamente à celebração dos contratos.

2.3- A Admissibilidade do Controlo das Chamadas Telefónicas

Relativamente à questão que move a presente dissertação, a posição adotada só se pode pautar pela não admissão do controlo quando este tenha por finalidade exclusiva o controlo do desempenho da atividade dos trabalhadores. Caso o empregador opte por um controlo através da gravação de chamadas, esta mostra-se não só contrária ao disposto no art. 5º, nº 1 al. b) da Lei 67/98, de 26 de outubro mas também ao próprio art. 20º do CT, sendo desproporcional e violadora da privacidade dos trabalhadores. Assim, atendendo ao caso concreto o empregador deve, caso pretenda controlar o desempenho dos seus trabalhadores, utilizar meios menos intrusivos da privacidade, com o respeito pelos princípios já enunciados para a videovigilância.

3- O Correio Eletrónico e a Internet

A crescente utilização dos computadores no local de trabalho permitiu desde cedo uma monitorização da atividade dos trabalhadores pelo empregador, quer através da instalação de *softwares* nos computadores da empresa, quer através do controlo do correio eletrónico e da Internet.

A instalação de *softwares* nos computadores dos trabalhadores consiste num verdadeiro *perigo*[111] para a sua privacidade, na medida em que o empregador pode ter acesso a um número ínfimo de dados. Existem inclusive softwares que permitem "a reconstrução de todas

[110] Este é o entendimento seguido pela CNPD na sua Autorização nº 1104/2004.
[111] Itálico nosso.

as passagens, fases, operações, números de erros cometidos, tempo utilizado nas diversas atividades e nas pausas realizadas"[112]. Este tipo de controlo deve ser expressamente proibido, sendo violador da privacidade do trabalhador, porquanto grande parte dos trabalhadores exerce a sua prestação laboral única e exclusivamente através de um computador, podendo utilizá-lo variadas vezes para fins pessoais. Todavia, esta utilização apenas é possível desde que não interfira na sua prestação, quer através da gravação de documentos e imagens ou da navegação na internet, que possa causar danos quer no computador quer em toda a rede de servidores, através da transferência de vírus.

No entanto, deve ter-se em especial atenção a proporcionalidade do controlo efetuado através destes softwares que, caso efetuado de forma permanente, como se verifica na maioria dos casos, entra no campo da ilegitimidade, porquanto este afeta de forma exaustiva a privacidade dos trabalhadores, contendo assim com o disposto no art. 20º do CT.

3.1 - O Correio Eletrónico

A par com a Internet, o correio eletrónico é um meio de difusão garantido a todos os cidadãos pela Constituição através do art. 35º da CRP, nº6 *"A todos é garantido livre acesso às redes informáticas de uso público, definindo a lei o regime aplicável aos fluxos de dados transfronteiras e as formas adequadas de proteção de dados pessoais e de outros cuja salvaguarda se justifique por razões de interesse nacional."*

Com uma utilização exponencial do e-mail face às usuais cartas, este tornou-se um meio precioso na maioria das empresas, possibilitando a resposta a qualquer e-mail em tempo real, sendo por esta via necessário assegurar a segurança das mensagens trocadas entre os utilizadores. O caráter de confidencialidade das comunicações é tratado pelo Código do Trabalho, no seu art. 22º, o qual refere: *"O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através*

[112] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas…*op. Cit. p. 636

do correio eletrónico"; e ainda pela constituição no seu art. 34º[113] (o qual se encontra desajustado da realidade, tendo sido pensado essencialmente para a ingerência das autoridades públicas).

Conforme decorre da exceção do nº 2 do art. 22º[114] é permitido ao empregador controlar e estabelecer regras de conduta, quanto à utilização dos meios de comunicação colocados à disponibilidade pela empresa, respeitando os princípios já enunciados para esta matéria. Consagrado este direito do empregador, o legislador não ficou indiferente e estabeleceu para o empregador uma forma de que o mesmo, enquanto proprietário dos instrumentos de trabalho, consiga controlar o uso dos mesmos.

Na esteira de AMADEU GUERRA[115], o empregador pode regular a utilização do e-mail através de dois suportes distintos: o regulamento interno nos termos do art. 99º do CT, quando se trate de regras que alterem a subordinação do trabalhador ou prescrevam sanções; ou através de documento próprio nos termos do art. 21º, nº 3 do CT, quando as regras forem meramente indicativas. No entanto, estas regras não legitimam o empregador a aceder às mensagens enviadas pelo trabalhador a partir da sua conta pessoal, ainda que este tenha utilizado o computador da empresa.

Importa assim perceber qual a posição que o empregador pode tomar e que meios tem à sua disposição, no sentido de verificar se os instrumentos de trabalho, no caso o e-mail, estão a

[113] Pensado para a correspondência postal, todavia a doutrina admite que deve ser conferida idêntica finalidade e proteção ao correio eletrónico, VASCO PEREIRA DA SILVA E INO WOLFGANG SARLET, Portugal, Brasil e o Mundo do Direito, *A Fiscalização do Correio Eletrónico pelo Empregador*, p. 428

O correio eletrónico ganha assim uma dupla força no ordenamento jurídico-laboral português, uma vez que a sua violação implica também ela, a violação de dois direitos constitucionalmente consagrados: o direito à privacidade e ainda a violação da correspondência.

[114] Através deste artigo, não podemos deixar de fazer referência ao já nosso entendimento de que o trabalhador vê a sua privacidade assegurada quer no que diz respeito ao seu espaço físico, quer virtual, não só no local mas também no tempo de trabalho – estão incluídos no tempo de trabalho os intervalos de descanso constantes do art. 213º do CT.

[115] AMADEU GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina … op. Cit p. 367

ser utilizados em conformidade com as regras estabelecidas. Neste caso temos duas situações distintas: os casos em que a empresa proíbe de forma absoluta a utilização do e-mail para fins privados; e os casos em que estabelece as já citadas regras de conduta.

Quanto à primeira situação, será que a entidade empregadora pode aceder a todos os e-mails dirigidos ao trabalhador e inclusive ao seu conteúdo, baseando-se no pressuposto de que, uma vez que a proibição está incita na empresa, o trabalhador está consciente da utilização que deve ser feita?!

Outrora, na segunda situação, não podemos concordar com a opção de proibição de utilização do e-mail profissional para fins pessoais, apontando como razão *maxime* a atual flexibilização da relação jurídica laboral, na qual o trabalhador está muitas vezes disponível fora do horário de trabalho, sendo-lhe legítima a utilização do tempo e instrumentos de trabalho para uso pessoal.

Todavia, várias foram as razões apresentadas para que o empregador pudesse efetuar o controlo do correio eletrónico, de entre as quais: razões organizativas e económicas, uma vez que é o empregador que suporta os custos da utilização do e-mail, de segurança, responsabilidade[116] como a propagação de vírus, que pode comprometer a empresa; razões de eficácia e produtividade, como é o caso do trabalhador que, por qualquer razão, se encontre ausente da empresa e não tenha providenciado pela resposta automática ou reencaminhamento para e-mail alternativo.

[116] Esta é uma responsabilidade plasmada no art. 500º do CC, a chamada responsabilidade de comitente – comissário. Esta responsabilidade pode ser vislumbrada nos e-mails profissionais, podendo originar situações complexas e de difícil destrinça. Todavia e seguindo o entendimento que nos é dado pela própria lei no art. 500º, nº 2 o empregador apenas pode ser responsabilizado pelos atos do trabalhador, quando este os tenha praticado no exercício das suas funções. Ou seja, caso o trabalhador pratique atos que originem responsabilidade civil, o empregador não pode ser responsabilizado pelos mesmos, ainda que seja por intermédio do computador da empresa ou utilização da Internet da empresa acedendo ao e-mail profissional, mas sim e apenas nos casos em que o ato que originou a prática do ilícito diga respeito às funções que o mesmo exerce no seio da empresa.

Assim sendo e, atendendo aos mecanismos utilizados pela empresa, várias são as considerações a fazer:

É certo que na maioria das empresas existem sistemas de tratamento e processamento do correio eletrónico através dos quais é possível detetar o destinatário, o expedidor, o assunto, a hora, local e mesmo o conteúdo dos e-mails recebidos ou enviados, no entanto, a sua utilização pelo empregador deve ser regrada, por estar em causa uma expectativa jurídica dos trabalhadores à privacidade.

Porém, nem sempre esta expectativa merece tutela por parte do direito e, neste caso, do empregador, pense-se nos casos em que a empresa tem um e-mail que é acessível pela maioria dos trabalhadores, ou mesmo nos casos em que a empresa lhes atribui um e-mail profissional. No primeiro dos casos apresentados, as passwords ou senhas são do conhecimento da generalidade dos trabalhadores, pelo que caberá aos próprios perceber que o email será acessível por todos e, bem assim, pelo próprio empregador, não sendo de todo sustentável que o trabalhador propugne por um verdadeiro direito à privacidade. No segundo caso em que a empresa atribui um e-mail profissional ao trabalhador no qual, apesar de estar evidente a sua ligação/posição na empresa, este tem acesso ao e-mail através de uma password/senha escolhida por si, a situação torna-se mais complexa. Isto, porque o trabalhador é detentor de uma expectativa de que a sua password lhe confere um grau de privacidade[117] e que o empregador, ainda que possa ter acesso ao e-mail, não pode fazer um controlo sistemático do mesmo[118]. Para situações como esta última, a CNPD, numa das suas mais recentes deliberações, a Deliberação 1638/2013, estabeleceu que quer o trabalhador, quer o empregador, devem ter algumas cautelas, das quais desde já destacamos: quanto ao trabalhador, a criação de pastas próprias e devidamente identificadas nas quais identifique o

[117] Existem também situações específicas nas quais, quer o empregador, quer o próprio trabalhador devem zelar pela privacidade das comunicações, decorrente das atividades exercidas, tais como médicos, advogados, engenheiros.

[118] Não obstante tratar-se de um e-mail pessoal, este é um e-mail que deve ser utilizado durante e para a prestação de trabalho e, nesse sentido é exigida ao trabalhador cautela na sua utilização para fins pessoais.

caráter pessoal ou profissional das mesmas; e quanto ao empregador, a criação de diretrizes relativas ao controlo por este efetuado, respeitando os princípios já citados[119] e elencados pelo Grupo de Trabalho do art.º 29[120], a saber: o princípio da necessidade, finalidade, legitimidade, proporcionalidade, transparência e rigor na retenção de dados[121], concretizados nas seguintes regras:

- A determinação da proibição de utilização do e-mail para fins pessoais não confere ao empregador o acesso às mensagens de correio eletrónico de caráter pessoal do trabalhador, ainda que para fins disciplinares;
- Caso o empregador opte por realizar o controlo do e-mail do trabalhador, este deve ser pontual e direcionado;
- O controlo deve ser aleatório, respeitando o princípio da proporcionalidade, assegurando essencialmente a performance e segurança do servidor;
- Impõe-se o respeito pelo princípio da transparência, uma vez que é obrigação do empregador informar o trabalhador da consulta do e-mail e controlo do mesmo, em caso de ausência, assegurando o dever de informação a que está adstrito[122];
- O controlo deve cingir-se aos seguintes campos: assunto, horas de envio e destinatários, deixando de fora o conteúdo do e-mail.

Neste sentido, o controlo operado pelo empregador deve ser um controlo indireto do conhecimento do trabalhador. Também a este respeito vejam-se as disposições da Lei 67/98, de 26 de outubro, relativamente ao tratamento de dados, aplicável ao correio eletrónico por

[119] Vide pág. 40.

[120]Este grupo adotou em 11 de fevereiro de 2004 o Parecer 4/204 sobre o tratamento de dados por videovigilância disponível em:
http://www.cnpd.pt/bin/atividade/gt_dados.htm
http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_pt.pdf

[121] VASCO PEREIRA DA SILVA & INO WOLFGANG STARLET, op. Cit. pp. 433 – 436.

[122] Posição semelhante é a que nos é trazida por PEDRO ORTINS BETTENCOURT na qual segundo este autor, apesar de o empregador encontrar legitimidade de controlo do e-mail do trabalhador porque a propriedade do computador objecto de controlo é sua e também nos casos em que este se encontre ausente, o controlo efectuado deve limitar-se ao controlo da correspondência profissional e nunca privada e sempre com o conhecimento do trabalhador., op. Cit. p. 41.

via do disposto na alínea b) do art. 3º da referida lei. Assim, nos termos desta lei, quando estiverem em causa o tratamento de dados, o empregador deve pautar a sua conduta pelo respeito dos princípios relativos ao tratamento de dados (art. 5º), das condições de legitimidade e licitude (arts. 6º e 7º), do prazo de conservação dos dados (art. 23º); da necessidade de notificação à CNPD (art. 27º)[123] e da transmissão das informações necessárias (art. 10º).

Nos casos em que na empresa não exista uma politica definida sobre a utilização do e-mail, ou que, mesmo que exista, esta permita um uso indiscriminado deste meio de comunicação e o trabalhador apenas tenha uma única conta de e-mail (para uso pessoal e profissional simultaneamente) consideramos, na esteira da opinião de TERESA COELHO MOREIRA[124] que o e-mail utilizado pelo trabalhador deve estar protegido de qualquer controlo. Esta proteção decorre essencialmente do direito ao sigilo das comunicações, mas também do próprio direito à privacidade. Assim, tal como referido, este controlo deve ser feito apenas em casos excecionais, quando estiver em causa uma determinada finalidade e esta não seja satisfeita através de outro meio de controlo. Nestes casos o empregador deve cingir-se à recolha de informações indispensáveis e deve fazê-lo *sempre na presença do trabalhador e de um representante*[125].

De acordo com o art. 21º, nº3 do CT, uma vez cessado o contrato de trabalho, devem todos os dados pessoais dos trabalhadores ser destruídos, passando-se o mesmo com a videovigilância, com um agravamento de que as imagens devem ser apagadas de forma imediata, logo que a finalidade das mesmas desapareça, o que se torna algo difícil de conjeturar, uma vez que a relação laboral, tal como foi pensada, caracteriza-se por ser uma relação jurídica de longa duração. Assim sendo, entendemos que a finalidade dos dados desaparece quando a mesma difere daquela para a qual o trabalhador deu o seu consentimento.

---

[123] http://www.cnpd.pt/bin/Duvidas/frm_trabalho.aspx, cfr. Anexo II.

[124] TERESA COELHO MOREIRA, *O Controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores…* p. 187

[125] TERESA COELHO MOREIRA, *O Controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores…* p. 188

3.1.1 A Admissibilidade do Controlo do Correio Eletrónico

Analisado o entendimento da lei, cabe agora perceber a opção da nossa doutrina e jurisprudência. Começando pela primeira, não podemos deixar de referir a opinião de MENEZES LEITÃO[126], que entende que, uma vez estabelecidas regras pelo empregador a respeito da utilização dos meios de comunicação da empresa, quando estas sejam violadas podem constituir fundamento de abertura de processo disciplinar sem que, contudo, seja admissível ao empregador violar a confidencialidade e privacidade das mensagens do trabalhador.

Passando agora o olhar pela jurisprudência a respeito da admissibilidade do controlo do correio eletrónico pelo empregador, apercebemo-nos de que a mesma não é consensual. A a indeterminação nas decisões dos tribunais, resulta de decisões que optam pela censura da utilização do e-mail para fins privados, originado situações de justa causa de despedimento ou pela proclamação do direito à privacidade do trabalhador, reconhecendo o direito ao segredo da correspondência por forma a declarar ilícita qualquer monitorização do correio eletrónico com fins disciplinares. Na esteira da primeira hipótese, vejam-se as decisões do Tribunal Superior da Catalunha, que considerou lícito o despedimento de um trabalhador que emitiu 140 mensagens de correio eletrónico de cariz pessoal em cinco semanas, e ainda, o Tribunal de Trabalho da Bélgica que considerou legítimo, necessário e proporcional o controlo do empregador sobre dois colegas de trabalho que utilizaram o e-mail da empresa para fins pessoais. Já quanto à segunda opção veja-se o caso Nikon do Tribunal Francês (Cour de Cassation), propugnando pela privacidade do trabalhador mesmo durante a prestação da atividade, indeferindo a posição do empregador.

[126] LUÍS MANUEL TELES DE LEITÃO, *A proteção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, ARS IVDICANDI, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves, Vol. II, Boletim da faculdade de direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2008, p. 400

3.2 A Internet

A Internet é considerada como um dos principais meios de obtenção de informação e de comunicação[127]. Extremamente benéfica para o desenvolvimento e produtividade da empresa, a Internet pode, nos casos em que exista uma utilização excessiva por parte dos trabalhadores, ser uma verdadeira ameaça, quando mal explorada (downloads ilegais, spams, que podem afetar os meios técnicos da empresa) colocando frequentemente em causa a produtividade e rentabilidade da empresa. Considerada como um dos maiores meios de pesquisa da actualidade, fomentando a formação dos próprios trabalhadores, leva a que, por inúmeras as vezes, o trabalhador se perca na própria pesquisa.

Enquanto meio de armazenamento e transmissão de dados, a Internet permite ao empregador a recolha de muitas outras informações, tais como gostos e preferências, o que possibilita a criação de autênticos perfis dos trabalhadores, através da consulta dos sites visitados (que podem ser dados a conhecer ao empregador pelo histórico e mais recentemente pelas *cookies*[128]) e ainda da possibilidade de instalação de hardwares e/ou softwares que façam a recolha de dados[129]. Esta recolha de informação, pode consistir numa clara intromissão na vida privada do trabalhador, violando não só o seu direito à privacidade, o direito à

[127] A recolha de informação, permite através da World Wide Web, a obtenção das mais diversas informações, enquanto utilizador desconhecido e a vertente de comunicação, nos quais se insere o e-mail, chats e redes sociais e nos quais como já vimos, se encontram tutelados direitos fundamentais como o da privacidade e de sigilo da correspondência.

[128] As cookies são registos de informação que recolhe os dados do utilizador de um determinado site e os armazena num determinado navegador até nova submissão da página Web, quando esta ocorre o navegador envia as cookies para a página Web dando conta da anterior submissão do utilizador. De acordo com TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos trabalhadores e as Novas …*op. Cit. p. 681, as cookies ao contrário dos logs (que permitem fazer o histórico) não se consideram dados pessoais pois a informação que é fornecida não diz respeito a um determinado utilizador de IP, mas sim a um determinado computador.

[129] A verdade é que quer a Internet, através das páginas Web visitadas, deixam um rasto do percurso do trabalhador, mesmo quando este elimina o seu histórico e o mesmo sucede para o correio eletronico, a este respeito vide TERESA COELHO MOREIRA *A Intimidade do Trabalhador e a Tecnologia Informática*, VII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Almedina, novembro, 2004, p. 181

autodeterminação informática, e ainda o direito ao sigilo das comunicações, quando se trate da consulta de sites e redes sociais quando necessária a utilização da uma senha/password[130].

Perante este tipo de interesses antagónicos é, também, nesta matéria, reconhecido ao empregador o direito de estabelecer regras e princípios da utilização da Internet dentro da empresa, os chamados "Códigos de Boa Conduta"[131]. Através destes "Códigos" é admissível que o empregador possa proibir o acesso a determinados sites da internet ou que seja criada um sistema de intranet[132] da empresa (em que só determinados sites e funcionalidades se encontram acessíveis)[133], sem nunca descurar o direito de informação dos trabalhadores sobre as regras de controlo praticadas. Nestes casos, está completamente vedada a instalação de programas que possibilitem a recolha da informação da navegação praticada por cada trabalhador individualmente[134], sendo unicamente admissível o controlo de forma individual quando tal se mostre impreterível.

---

[130] Na opinião de TERESA COELHO MOREIRA, o direito ao sigilo das comunicações não se verifica na navegação pela Internet. Segundo esta autora, atualmente a qualquer pessoa é permitida a publicação de informação que posteriormente se torna acessível a milhões de pessoas, deixando de existir aquilo a que comummente se entende como fundamento das comunicações, em que é necessária a existência de um emissor e recetor, op. Cit. p. 57.

[131] TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico* ….op. Cit. p. 41

[132] A intranet enquanto rede interna pode levar a inúmeros problemas de privacidade porquanto tratando-se de uma rede interna possibilita que um determinado computador, no caso o do empregador, consiga ter acesso às informações de todos os outros que se encontrem em rede com este. A este respeito vide PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *A Internet no local de trabalho*, VII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, 2006, p. 36

[133] Questão diversa e que também deve ser abordada é que através da Internet são possíveis efetuar diversos downloads de documentos pessoais ou não que podem estar inseridos na memória do computador, que também ele pode ser objeto de controlo por parte do empregador, enquanto instrumento de trabalho cedido pelo mesmo, no qual na maioria das vezes o trabalhador tem também ele uma expectativa de privacidade, uma vez que lhe é passível a introdução de senhas/passwords que só o próprio tem acesso. Assim e ainda que esta expectativa não se verifique, o empregador deve pautar o exercício do seu poder de controlo pelos princípios supra referidos, nunca esquecendo que o trabalhador tem também ele direito a "um espaço virtual de privacidade" no qual se incluem todos os assuntos pessoais, salvo quando existam suspeitas da prática de ilícitos criminais.

[134] Admite-se que o empregador possa aferir dos sites mais visitados pelo conjunto de trabalhadores da empresa.

Para autores como JÚLIO GOMES[135], o indivíduo, enquanto trabalhador da empresa, tem obrigação de efetuar a prestação de trabalho de acordo com as regras estabelecidas pelo empregador, sendo lícito ao empregador proibir de forma absoluta a utilização da Internet para fins privados. Não obstante esta posição, o mesmo autor, defende que em situações de extrema urgência e de natureza familiar, seja admitida uma certa tolerância na utilização da Internet. Não podemos concordar com esta posição, desde porque, tal como referimos anteriormente, a intenção do legislador no art. 22º do CT ao permitir que o empregador estabeleça regras e princípios de utilização dos meios de comunicação não foi, de modo algum, proibir de forma absoluta a utilização da Internet, e ainda porque tal solução seria irreal aos olhos da sociedade de informação atual.

Não obstante a possibilidade de admissão da utilização da Internet para fins privados, o trabalhador deve respeitar também os princípios da boa fé e da proporcionalidade, nomeadamente no que respeita à forma e tempo de utilização da Internet. Caso contrário, e perante uma utilização abusiva da internet, o empregador pode realizar o controlo sobre a utilização da Internet respeitando não só os princípios ínsitos ao poder de controlo do empregador (principio da proporcionalidade, transparência, finalidade, segurança, licitude), como ainda, zelar pelo cumprimento cumulativo das seguintes regras, as quais vão de encontro aos princípios já referidos, a saber:

- o controlo deve ser pontual e não sistemático;
- o controlo deve ser feito de forma global e não individualizada;
- os trabalhadores devem estar perfeitamente informados do tipo de controlo efetuado;
- o controlo deve ser proporcional e com finalidades legítimas;
- quando estejam em causa razões de custos, o controlo deve ser feito quanto aos tempos de conexão e só em situações excecionais é admitido o acesso individualizado do tempo médio

[135] Citado por TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico…* op. Cit. p. 43

dispendido pelo trabalhador e dos sítios consultados;

Com a imposição dos princípios supra enunciados o legislador não quis mais do que assegurar o direito à privacidade do trabalhador que pode ver uma exposição dos seus gostos e preferências, constituindo autênticos perfis.

À semelhança do que sucede com o correio eletrónico, a proibição da utilização da Internet para fins privados não permite ao empregador o acesso aos dados de navegação do trabalhador sem o seu consentimento e com o único e exclusivo intuito de controlar a prestação de trabalho.

Neste caso importa ter em consideração que, não obstante a titularidade dos objetos de trabalho serem do empregador, estes não lhe conferem um controlo desmesurado e sem respeito aos princípios e regras em cima enunciadas. Prova disso é o entendimento que desde logo sufragamos de FERNÁNDEZ VILLAZÓN[136]. De acordo com este autor, a decisão do Tribunal de Justiça da Catalunha é injusta dado que entendeu constituir justa causa de despedimento o facto de uma trabalhadora ter utilizado de forma excessiva e para fins privados a Internet da empresa, quando era do seu conhecimento que o acesso deveria ser feito de forma restrita e quando a mesma tinha já assinado um acordo no qual dava o seu consentimento para o controlo dos sites visitados e emails recebidos e enviados. No entanto, a injustiça decorre não da decisão em si, mas sim, dos argumentos utilizados, uma vez que baseou a sua decisão não só no direito de propriedade dos objetos da empresa, como também no consentimento dado pela trabalhadora, facilmente posto em causa, uma vez que muitas vezes os trabalhadores são forçados a assinar estes acordos. Perante estes argumentos, não podemos deixar de repetir as palavras deste ilustre autor quando refere "obtido o consentimento, o empregador não fica isento de cumprir com o requisito da proporcionalidade".

[136] Citado por TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos trabalhadores e as Novas…* op. Cit. p. 687, nota 2418

Relativamente à Internet cabe-nos concluiR que o empregador, tal como para os restantes meios de controlo à sua disposição já analisados, deve, também ele, apresentar uma posição passiva. Mesmo que o empregador estabeleça medidas de utilização destes meios no local e horário de trabalho, essa faculdade não o legitima a consultar o conteúdo dos e-mails e mesmo das páginas visitadas, exceto quando razões ponderosas o justifiquem, sob pena de violar não só o direito à privacidade como ainda do direito à autodeterminação informativa. Nestes termos e na opinião de TERESA COELHO MOREIRA[137], o controlo realizado pelo empregador deve ser um controlo indireto, na medida em que devem ser feitos apenas controlos estatísticos, controlando as páginas mais visitadas e tempo de conexão despendido relativamente ao conjunto de trabalhadores, por forma a intrometer-se o menos possível nos direitos dos trabalhadores. Todavia, e sempre que se mostre que nenhuma outra forma de controlo era possível de ser utilizada para atingir o fim visado, o empregador pode fazer um controlo individualizando, mas sempre com o respeito pelos princípios atinentes a esta matéria. Assim, se o empregador pretende aferir se determinado trabalhador excede os tempos de conexão delimitados nas Cartas de Conduta, deve limitar-se a aferir quais os períodos de conexão e não as páginas visitadas, caso contrário a extração de informação para além da finalidade pretendida entra claramente na violação da esfera da privacidade do trabalhador.

3.2.1 As redes sociais

As redes sociais são um dos maiores fenómenos, se não o maior do séc. XXI. Numa sociedade marcada atualmente pela convivência virtual, as redes sociais conferem aos seus utilizadores ferramentas de interação, entretenimento, comércio e informação.

Concebidas como formas de comunicação distintas das consideradas habitualmente, inicialmente as redes sociais, destinavam-se única e exclusivamente a todos aqueles que dominavam os computadores, ao contrário do que sucede atualmente, cujo público-alvo é o

[137] TERESA COELHO MOREIRA, *O Controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores* p. 181.

conjunto de cidadãos desde os 8 aos 80 anos.[138]

Hoje em dia as redes sociais abrangem as mais diversas matérias. Enquanto muitas delas se dirigem à constituição de perfis públicos (Facebook, Hi5, Orkut), outras estão diretamente vocacionadas para a procura de emprego e situação profissional dos utilizadores (Linked in, My Space). A imensidão de redes é hoje um fenómeno e com elas surgiu um novo direito, o direito ao esquecimento[139][140]. Ainda pouco implementado na Internet, este direito pauta-se por uma defesa dos seus utilizadores, que vêem assegurado o direito a que as informações por estes publicadas online, possam ser definitivamente apagadas. Esta situação apenas é possível quando o serviço seja cancelado pelos utilizadores. As informações não ficam, desta forma, armazenadas num servidor de rede, a chamada nuvem (termo utilizado para a informação que fica guardada num espaço virtual). Exemplos disso são os casos abordados pela Proposta de Regulamento da Comissão Europeia, de fotografias e comentários publicados online, que, segundo esta proposta, é possível aos utilizadores exigir que tais dados sejam definitivamente apagados pelos servidores das redes. Também abrangidas por este direito ao esquecimento ficam as situações de utilizadores que vêm as suas publicações serem partilhadas por outros utilizadores sem o seu consentimento; e ainda, as situações em que um utilizador publique algo sobre um terceiro, de acordo com a génese da proteção de dados, este último tem também ele direito a que essa publicação seja apagada. Questão mais conturbada é a possibilidade de existência deste direito ao esquecimento nos casos em que um utilizador publique algo sobre outra pessoa, terá esta última direito a ver a publicação apagada?! De acordo com a génese da proteção de dados, esta resposta deve ser positiva, no sentido de permitir o direito ao esquecimento nestes casos.

---

[138] Um estudo em Portugal, feito em 2012, sobre a utilização das redes sociais online, permitiu aferir que 84,5% da população é utilizadora do FACEBOOK, TERESA COELHO MOREIRO *A Privacidade dos trabalhadores e a utilização…* op. Cit. p. 53.

[139] A este respeito veja-se a Proposta de Regulamento da Comissão Europeia de 25 de janeiro de 2012.

[140] A este respeito veja-se a decisão do Supremo Tribunal de Justiça da União Europeia, que obrigou a Google a remover todas as informações pessoais disponibilizadas na Internet quando tal seja solicitado por aqueles que se sentirem prejudicados, notícia disponível em www.readmetro.com, quarta-feira, 14 de maio de 2014.

3.2.2 As Redes Sociais no Contrato de Trabalho

Também no contrato de trabalho as redes sociais online tomam dimensões quer no início, quer durante a relação laboral. Esta ingerência denota-se desde logo aquando da seleção e escolha dos candidatos, os quais são, por diversas vezes, discriminados em função das informações obtidas pelos empregadores, através da consulta dos perfis das redes sociais. Como tal, não queremos com isto dizer que é proibido ao empregador a consulta dos perfis nas redes sociais nas quais o candidato ao trabalho se encontra inserido mas, são assim proibidas as pesquisas nestas redes como forma de avaliação e constituição de perfil de um candidato, as quais vão muito além do respeito pela privacidade destes trabalhadores,

O mesmo ocorre durante a relação laboral. Por um lado porque, através do acesso às redes sociais a partir do local de trabalho, o trabalhador tem acesso às mesmas, as quais, pelas mesmas razões que enunciámos para a Internet, não podem ser absolutamente proibidas de aceder no local de trabalho, pois idêntico efeito pode ser conseguido através do acesso por dispositivos móveis (telemóveis). Ora, após o acesso do trabalhador às redes sociais através do computador da empresa, o empregador pode, naturalmente, ter acesso aos conteúdos das mesmas através da monitorização. Por outro lado porque, não obstante o trabalhador não aceder às redes sociais a partir do local de trabalho, o próprio empregador pode ter conhecimento das redes sociais em que o trabalhador se encontra registado acedendo às mesmas e em concreto ao perfil do trabalhador, no sentido de obter informações sobre este.

Questão extremamente pertinente nesta matéria é o confronto entre a liberdade de expressão do trabalhador e o direito ao bom nome da empresa. Exemplo concreto deste confronto é a decisão proferida em 2010 pelo *Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt* que decidiu pelo despedimento de trabalhadores por comentários *postados* pelos mesmos no seu *mural* do *Facebook* colocando desta forma em causa a imagem da empresa. Esta decisão torna-se precursora, não no sentido de que permitiu o despedimento dos trabalhadores, mas sim na fundamentação utilizada, a qual incidiu essencialmente na questão de que a

privacidade da página do Facebook pode ser configurada pelo próprio utilizador. Se, no caso concreto, o trabalhador tinha possibilitado o acesso do seu perfil não só aos seus amigos, mas também aos amigos dos amigos, esta página tinha, assim como a informação nela contida, natureza pública e não privada - *"se um conteúdo é definido como privado, isto é, apenas visível para os amigos caberá dentro do conceito de esfera privada.*[141] *"*

A par com o surgimento das redes sociais, surgem também os *chats* (salas de conversação), através dos quais é possível enviar e receber mensagens instantâneas. Assumindo um papel idêntico ao do e-mail e cuja análise deve centrar-se também neste, como foi o caso da decisão do Supremo Tribunal de Justiça de 05 de julho de 2007 que entendeu que estas mensagens assumiam, também elas, uma forma de comunicação e cuja invasão pode, não só deitar por terra o direito à privacidade dos trabalhadores, como o direito à confidencialidade das mensagens.

Perante as diversas questões suscitadas pelo surgimento das redes sociais, é nosso entendimento que, quer se tratem de redes sociais que possibilitem, ou não, a conversação instantânea, não pode o empregador, em qualquer destes casos, socorrer-se dos dados retirados da consulta dos perfis e chats como motivo para abertura de um processo disciplinar e, consequentemente, da possibilidade de despedimento do trabalhador. Todavia, importa deixar bem presente que tal posição só pode ser assumida perante uma análise do caso concreto, porquanto podem estar em causa interesses superiores da empresa e não ter existido uma verdadeira violação da privacidade, dado o caráter público do perfil do utilizador.

[141] TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos trabalhadores e a utilização….* op. Cit. p. 87

4- GPS

O GPS (sistema de posicionamento geográfico) é um sistema que permite ao recetor, através da emissão de um sinal que calcula a longitude, latitude e altitude, detetar o local onde se encontra um determinado o dispositivo.

Tal como refere DAVID CARVALHO MARTINS[142] "sempre se dirá" que a finalidade do GPS se encontra na segurança de pessoas e bens, uma vez que através este dispositivo nos permite determinar a exata localização de um trabalhador que se encontre numa situação de perigo ou emergência.

Atualmente o número de GPS adquiridos aumentou consideravelmente, e muito devido à necessidade de aquisição, por parte das empresas, de dispositivos para controlar e monitorizar a localização dos seus trabalhadores, sendo, na sua maioria colocados quer nos telefones, quer nos carros distribuídos pelas empresas aos seus trabalhadores.

Começando pela monitorização via GPS através do telefone, o trabalhador pode ser localizado pela entidade empregadora a todo o tempo, desde que mantenha ligado o dispositivo móvel. Ora, em situações como esta o empregador não só tem conhecimento dos locais que o trabalhador frequenta durante a prestação da atividade, como nas pausas e depois do horário de trabalho. Através deste sistema o empregador obtém um verdadeiro mapa de localização do trabalhador, através do qual é possível a elaboração de verdadeiros perfis. Por seu turno, o trabalhador, ao ter conhecimento desta situação, sente-se verdadeiramente constrangido quer na execução na prestação da sua atividade, quer mesmo quanto à sua vida pessoal. Desta feita, o empregador ao exigir que os trabalhadores tenham o telemóvel sempre ligado para poderem estar localizados e disponíveis, ultrapassa claramente a fronteira que separa a vida profissional da vida privada.

[142] Opinião disponível em www.oje.pt/pt/gps-e-o-controlo-da-atividade-do-trabalhador;

Questão semelhante sucede com os veículos disponibilizados, pelas empresas aos seus trabalhadores, incorporados com o sistema GPS. Através deste sistema o empregador consegue, não só localizar a posição de determinado trabalhador, como da posição do veículo caso este seja furtado. Estes sistemas encontram-se, não só incorporados nos veículos disponibilizados aos trabalhadores única e exclusivamente para a prestação de trabalho, como também naqueles em que o trabalhador está admitido a fazer um uso pessoal. No caso dos veículos, o sistema GPS não só faculta ao empregador a localização do veículo, como a velocidade, estação de rádio, ar condicionado, entre outras, suscitando a questão de saber se os sistemas são colocados única e exclusivamente no sentido de proteção dos instrumentos de trabalho ou também na monitorização do próprio trabalhador. Este sistema permite não só a recolha da posição do veículo em situações perfeitamente normais, como nos casos em que o veiculo possa sofrer um acidente.

Tal como sucede com os telemóveis, também estes sistemas, quando não são objeto do conhecimento do trabalhador ou não permitem que o mesmo o desligue fora do horário de trabalho, constituem uma verdadeira violação da intimidade da vida privada deste último. Esta é a posição assumida pelo Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 22 de maio de 2007, segundo o qual o tribunal, apesar de não considerar o GPS como meio de vigilância à distância no local de trabalho, porquanto através de uma interpretação restritiva do nº 1 do art. 20º do CT, entende-se que os meios de vigilância dizem apenas respeito às formas de captação à distância de "imagem, som ou imagem e som", enquanto o GPS "*não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efetuadas aos seus clientes, nem identificar os respetivos intervenientes*". Semelhante posição foi tomada mais recentemente pelo Supremo Tribunal de Justiça[143] no acórdão de dia 13 de novembro de 2013, no qual este tribunal voltou a considerar que o GPS não pode ser qualificado como "meio de vigilância à distância no local de trabalho" uma vez que *"não permite saber o que fazem os respetivos condutores, mas, tão somente, onde se encontram e se estão parados ou em circulação".*

[143] Acórdão disponível em www.dgsi.pt

Não obstante este entendimento[144], entendemos que o dispositivo de GPS pode ser violador da privacidade do trabalhador, nos casos em que os veículos ou telefones facultados pela empresa não sejam exclusivamente afetos à prestação da atividade, na medida em que deteta a localização do trabalhador e não, por não existir captação de imagem e som. Esta é também a posição do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de abril de 2013, ao perfilhar o entendimento de que o GPS deve constituir um meio de vigilância à distância no local de trabalho, passível de enquadrar no art. 20º do CT, porquanto uma interpretação que não preveja este entendimento, não só é demasiado restritiva como desatualizada da sociedade em que vivemos porquanto, e citando MARIA REGINA REDINHA[145], os meios de vigilância à distância não se "esgotam" na videovigilância, mas estendem-se a qualquer forma de controlo à distância mediante utilização de equipamentos técnicos, ainda para mais porque o art. 20º do CT não se limita à proteção da imagem, mas sim e principalmente à proteção da reserva da intimidade da vida privada. Assim, e se pensarmos no caso da inclusão de uma câmara de vigilância no interior do automóvel, esta permite a visualização dentro de veículos como táxis, ambulâncias, distribuição, mas não o controlo da prestação do trabalhador, ao contrário do GPS que permite ao empregador saber o exato local onde se encontra, a distância percorrida, o percurso efetuado.

Neste sentido, o empregador pode, no decorrer do seu poder de controlo, instalar o GPS nos veículos e outros dispositivos móveis da propriedade da empresa, bem como pode, através do mesmo, exercer o seu poder de controlo quando razões de segurança o justifiquem, desde que não afetem em circunstância alguma a dignidade pessoal e privacidade do trabalhador.

O GPS é, também ele, um meio de obtenção de dados pessoais, uma vez que permite a identificação do trabalhador, recolhendo informações quer durante, quer após o horário de trabalho, informações entre as quais se enquadram os dados pessoais e que por esse motivo a instalação e utilização do GPS deve ser notificados à CNPD[146][147].

[144] Contrariamente à decisão de 27 de outubro de 2010 do Tribunal da Relação de Évora, Acórdão disponível em www.dgsi.pt

[145] www.cije.up.pt/download-file/218

[146] Este foi o entendimento perfilhado pela CNPD através da Autorização nº 287/2005

VIII - A Prova

Apurado o regime dos meios de vigilância no nosso ordenamento jurídico, importa agora, como questão fundamental do nosso estudo, tomar partido, apoiados na jurisprudência dos nossos tribunais superiores, se o controlo operado pelo empregador pode ou não servir como fundamento para a abertura de um processo disciplinar e consequentemente ser valorado como prova.

Provar em direito é um ato que compete às partes em litígio e que se caracteriza por, através dos meios à disposição, produzirem um estado de certeza no decisor, no caso, o juiz. A prova pode ser analisada pelo seu sentido objetivo e subjetivo, consistindo o primeiro nos diversos meios à disposição (prova testemunhal, documental, pericial, etc.) que se destinam a dar a conhecer ao juiz a verdade dos factos, e o segundo às convicções retiradas da utilização e produção da prova.

No nosso ordenamento jurídico vigora o princípio da prova livre constante do art. 607º, nº 5 do CPC *"segundo o qual o tribunal aprecia livremente as provas, sem qualquer grau de hierarquização, nem preocupação quanto à natureza de qualquer delas, e fixa a matéria de facto em sintonia com a convicção que tenha firmado acerca de cada facto controvertido."*[148]

a) A Prova em Processo Civil

De acordo com o art. 341º do CC a prova tem por função demonstrar a realidade dos factos. Cabendo o ónus da prova àquele que invocar os factos a serem provados, considerando-se como tal constitutivos do direito arrogado (cfr. Art. 341 nº 1 e 3 do CC), sob pena de não

[147] Neste caso e na nossa opinião a notificação para instalação de GPS deve ser feita com base no Formulário Geral de Notificação, vide Anexo III, porquanto não existe nenhum outro específico para estes casos.

[148] Disposição retirada do acórdão da Relação de Lisboa de 16 de novembro de 2011, disponível em www.dgsi.pt

serem considerados e de os factos serem considerados como verdadeiros quanto à parte a quem os factos aproveitam (cfr. art. 414º do CPC).

Ora, o direito à produção de prova não significa que sejam admitidos todos os meios de prova, (mesmo que admissíveis em direito), porquanto existem diversos meios de prova que podem ser permitidos quanto a determinados processos e direitos mas não quanto a outros. Esta restrição, não pode, contudo, ser feita de forma absoluta, caso contrário impediria o exercício do direito consagrado no art. 20º da CRP, que refere que a todos é conferido o direito de acesso aos tribunais, assegurando-se assim a possibilidade de defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos das partes.

Ao contrário do que sucede no direito processual penal[149] que dispõem de uma cláusula geral no art. 125º do CPP, a qual consagra a admissibilidade de todas as provas que não sejam proibidas por lei, e posteriormente, no art. 126º identifica concretamente quais os métodos proibidos de prova, destacando desde logo o n.º 3 que dispõe *" ... são igualmente nulas, não podendo ser utilizadas, as provas obtidas mediante intromissão na vida privada, no domicilio, na correspondência ou nas telecomunicações sem o consentimento do respetivo titular*", o Código de Processo Civil não contem nenhuma disposição idêntica, socorrendo-se da disposição constitucional presente no art. 32º, nº 8 que refere "*são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações*."

Perante esta constatação, cabe aferir da possibilidade de aplicação desta disposição ao processo civil, uma vez que o art. 32º da CRP refere-se expressamente ao processo penal. Será

[149] O processo penal caracteriza-se pela busca da verdade material, ao contrário do que sucede com o processo civil que se encontra orientado para a busca da verdade formal. A verdade formal caracteriza-se por ser obtida dentro do próprio processo e consequentemente por limitar os meios de prova admissíveis, ao invés do que sucede com a verdade material, a qual pugna por uma liberdade dos meios de prova, a pura das verdades. Todavia parte da doutrina não se coaduna com esta distinção, uma vez o próprio processo penal admite como nulidades probatórias tudo o que for considerado como ilícito penal e que a diferença entre estes dois ramos de direito reside nos maiores e menores poderes do juiz, no processo penal e no processo civil, respetivamente.

que sendo o processo civil um processo de partes, e não ligado à figura do Estado, estará ele abrangido por esta regra? Se o art. 32º da CRP surge em decorrência de direitos de aplicação direta e exclusiva do Estado, este artigo será ele de aplicação exclusiva às entidades públicas? De acordo com a opinião de ISABEL ALEXANDRE[150] três são os fundamentos de aplicação deste preceito às entidades privadas: feita uma interpretação literal do preceito, percebemos que, se o legislador referiu "todas as provas", este é o sentido que deve ser aplicado; também o facto de o preceito visar não só a tutela da dignidade do indivíduo face ao Estado, ainda que implícito, é também uma garantia geral dos direitos liberdades e garantias; e por fim o facto de os tribunais estarem vinculados à Constituição e aplicarem com a máxima eficácia os seus preceitos, nomeadamente os direitos fundamentais, valorando como nulas as provas obtidas com violação dos mesmos, quer pelas entidades públicas quer privadas.

Ora partindo do princípio de que este artigo é aplicável às entidades privadas, este deve também ser aplicável ao processo civil, porquanto o preceito em análise (art. 32º, n.º 8 da CRP) não tem caráter excecional. À semelhança de ISABEL ALEXANDRE que admite a aplicação analógica do art. 32º, nº 8 da CRP ao processo civil, SALAZAR CASANOVA admite que a aplicação analógica do processo-crime ao processo civil não pode ser absoluta. Na opinião deste autor é necessário valorar os interesses em presença pois, caso contrário, uma proteção absoluta dos direitos fundamentais iria aniquilar a atuação dos tribunais, "*deixaria em muitos casos sem efetiva tutela o próprio direito de ação"*. No caso concreto, entendemos que o direito à privacidade do trabalhador é um dos direitos mais sensíveis do ordenamento jurídico-laboral, justificando assim uma proteção superior neste domínio e cujo âmbito justifica uma clara aplicação analógica do art. 32º da CRP.

b) As Provas Admissíveis

SALAZAR CASANOVA, citado no acórdão da RLX de 26.09.2013, *"distingue as provas absolutamente inadmissíveis das relativamente inadmissíveis, pertencendo às primeiras as que forem obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral das pessoas (casos referidos*

[150] ISABEL ALEXANDRE, Provas Ilícitas em Processo Civil, Almedina, 2008, pp. 237 - 239

no art. 126º/2 CPP e na 1ª parte do art. 32º/8 da CRP), e às segundas, as que se mostrem suscetíveis de colocar em causa os direitos a que se refere o art. 519º/3 al. b) do CPC, referidos na 2ª parte do art 32º/8 da CRP - intromissão na vida privada ou familiar, no domicilio, na correspondência ou nas telecomunicações – para concluir que, neste segundo caso (das provas relativamente inadmissíveis), não decorre da lei processual civil a proibição absoluta de admissibilidade da prova, a qual, em função das circunstâncias como foi obtida, será ou não valorizada pelo tribunal".

c) A Prova em Processo Laboral

Ora, aplicando-se de forma subsidiária o processo civil ao processo laboral, entendemos ser de aplicar todas as disposições já citadas em relação à prova e sua admissibilidade constantes do código do processo civil. Vejamos agora de que forma os meios de prova podem ou não influir no processo laboral, nomeadamente no processo disciplinar, que pode reconduzir ao despedimento por justa causa.

1. O Despedimento disciplinar

Ao contrário do que sucede com o trabalhador, o empregador apenas pode fazer cessar o vínculo laboral em situações *típicas e taxativas*[151]de entre as quais destacamos o despedimento por facto imputável ao empregador.

No direito do trabalho, o processo disciplinar é o processo de excelência no qual se aplicam sanções como consequência do desrespeito do trabalhador por algum dos deveres que lhe são impostos. Como consequência mais gravosa deste poder disciplinar está previsto no art. 328º, nº 1 al. f) de despedimento.

Para que se verifique uma situação de despedimento por facto imputável ao trabalhador, devem estar verificados requisitos[152] subjetivos: *a ilicitude do comportamento do*

[151] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II*….p. 895

[152] O art. 351º do C. do Trabalho estabelece como critérios aferidores da justa causa "*o grau de lesão*

trabalhador; o comportamento do trabalhador deve ser culposo, podendo corresponder a uma mera situação de dolo ou de mera negligência; e o comportamento do trabalhador deve ser grave, podendo a gravidade ser reportada ao comportamento em si mesmo ou às consequências que dele decorram para o vínculo laboral[153]; e bem assim um requisito objetivo[154], através do qual apenas se verifica justa causa de despedimento apenas nos casos em que não seja exigível ao empregador uma outra sanção jurídica que possibilite a persistência do contrato de trabalho, ou tal como refere a lei, que "*torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*".

É certo que o art. 351º do CT no seu nº1 apresenta uma definição de justa causa, através de uma cláusula geral, seguindo-se no seu nº2 uma enumeração de possíveis justas causas, que se considera como meramente exemplificativa e ainda sem valor absoluto[155], podendo mesmo nos casos enunciados, não existir qualquer justa causa. Ainda no que respeita a este assunto e conforme opinião de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO[156] é extremamente pertinente a análise da possível relevância disciplinar dos comportamentos extralaborais dos trabalhadores. Nestes casos, devem ser ponderados os interesses em causa dentro dos limites da boa fé e do abuso de direito, pelo que a jurisprudência tem motivado a sua opinião de que devem ser valorados para fins disciplinares e que possam constituir justa causa de despedimento os comportamentos dos trabalhadores que influam no desempenho da atividade profissional, que justifiquem a não manutenção do contrato de trabalho e que possam quebrar a confiança entre as partes, como é o caso dos ilícitos criminais.

---

dos interesses do empregador, o caráter das relações entre as partes e entre o visado e demais trabalhadores, e todas as outras circunstâncias, enfim, que relevam no caso, a aferir no contexto da gestão da empresa".
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument&Highlight=0,justa,causa,privacidade

[153] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II*… op. Cit. p. 900-902

[154] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II*… op. Cit. p. 902

[155] MONTEIRO FERNANDES, op. Cit. p. 613

[156] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II*… op. Cit. p. 908-909

No caso da presente dissertação não teremos em conta os comportamentos extralaborais dos trabalhadores com relevância para o processo disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador, mas sim aos casos em que o empregador pretende despedir o trabalhador com base no controlo efetuado através dos meios de controlo à distância, nomeadamente meios de vigilância.

Nestes casos cabe ao tribunal[157] valorar dois direitos em causa, no caso, o direito à privacidade (acrescido do direito à inviolabilidade da correspondência, nos casos do correio eletrónico) e o direito à descoberta da verdade.

Centrando-se o objeto central do estudo da presente dissertação na admissibilidade dos meios de prova, designadamente dos meios de vigilância, cabe agora perceber se esses mesmos meios podem ser admissíveis em sede de processo disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador.

d) A Admissibilidade dos Meios de Videovigilância como Meios de Prova em Processo Disciplinar

1. A Admissibilidade da Videovigilância como Meio de Prova em Processo Disciplinar

Um dos exemplos mais concretos nesta matéria é o Acórdão da Relação de Lisboa, de 16 de novembro de 2011, o qual teve por objeto saber se as gravações captadas por câmaras de vigilância instaladas no local de trabalho podem ou não ser valoradas como meio de prova em sede de processo disciplinar. No caso em apreço, a primeira instância havia decidido que o trabalhador não só tinha cometido um ilícito laboral, violando o dever de lealdade, como também um ilícito penal, uma vez que este estava acusado de desviar diariamente, paletes da

[157] Neste caso estas ações são sempre da competência dos tribunais de trabalho, ou quando estes não existam, dos tribunais de competência generalizada.

propriedade da entidade empregadora. Quanto ao ilícito penal não temos qualquer dúvida de que as imagens captadas por videovigilância possam ser captadas para efeitos de prova, o mesmo já não é tão linear quanto ao processo laboral. Neste caso, o tribunal apurou que a colocação das câmaras se fez dentro dos limites da legalidade e da legitimidade e bem assim da proporcionalidade, porquanto tinham como destino não aferir do desempenho dos trabalhadores, mas sim para segurança dos bens que eram sua propriedade. Neste caso, para que a captação das imagens através das câmaras possa constituir uma intromissão na esfera privada do trabalhador, justifica-se a sua colocação perante a atitude atentatória do trabalhador[158].

Opinião um pouco distinta[159] é a do Acórdão do Tribunal da Relação, de 19 de novembro de 2008, cujo sumário refere expressamente "*Não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistemas de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados*", assim, e de acordo com esta decisão, o ilícito criminal e o ilícito disciplinar podem não coincidir nos campos de aplicação. Ora, perante esta argumentação, é entendimento deste tribunal que, ainda que esteja em causa um interesse económico da empresa, este não justifica a intromissão do controlo através de meios audiovisuais que possam pôr em causa a privacidade do trabalhador. Pode ler-se da citação da desembargadora Isabel Tapinhas, no acórdão da Relação de Lisboa, de 03 de maio de 2006, referindo que "*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, 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*

[158] Idêntica posição é a do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, 19 de novembro de 2008, que no seu sumário refere" A limitação constante do nº 1 do artigo 20º do CT/2003, não deve ser acolhida quando a violação cometida pelo trabalhador seja igualmente atentatória da finalidade de proteção e segurança de pessoas e bens para que foi concedida, pois seria estranho que a videovigilância, instalada e utilizada para a proteção e segurança de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma atuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender."

[159] Pouco distintas porquanto as decisões não são de todo contrárias, utilizam sim, diferentes fundamentos em situações concretamente distintas.

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 utilizada como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassete constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador, - arts. 79º do Cód. Civil e 26º da Constituição da República Portuguesa – criminalmente punível – art. 199º, nº 1, alínea b) do Cód. Penal".

2. A Admissibilidade do Controlo Telefónico como Meio de Prova em processo Disciplinar

Numa decisão recente do tribunal da Relação de Lisboa, de 22 de maio de 2013[160], não obstante não se ter verificado quanto ao uso do telefone um controlo ilícito por parte do empregador, porquanto esse controlo não foi efetivamente feito, mas decorria sim da atividade prestada pelo trabalhador e respeitou todos os condicionalismos da lei, o entendimento é em tudo semelhante ao entendimento já prescrito para a videovigilância, se não vejamos "*as gravações não podem ser utilizadas para avaliar o desempenho profissional do trabalhador e, por maioria de razão, não podem ser utilizadas em sede de processo disciplinar*", o mesmo dispõe em relação às listas de chamadas efetuadas por um trabalhador "*A entidade empregadora deve definir, com rigor, o grau de tolerância quanto à utilização dos telefones e as formas de controlo realizadas"*

Neste caso verifica-se, não só que devem ser respeitadas as regras desta matéria constantes do Código de Trabalho, como também da Lei 67/98, de 26 de outubro, referente à proteção de dados, se não vejamos "*A prova obtida com base nas listagens em nome do trabalhador (elaboradas sem o estabelecimento de regras pela entidade patronal quanto à utilização dos seus meios de comunicação) das chamadas telefónicas (incluindo as chamadas de natureza*

[160] http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4953f8333ff1142180257bb100470d48?OpenDocument&Highlight=0,meios,de,prova,vigil%C3%A2ncia,%C3%A0,dist%C3%A2ncia

particular) efetuadas no local de trabalho deverá ser considerada nula, em virtude de ocorrer o tratamento de dados pessoais, de natureza privada, sem o consentimento previsto no art. 6º da lei nº 67/98, de 26/10."

Assim sendo, este tribunal não só considera que as provas obtidas com base nas listagens do empregador, que no caso se consideram como obtidas através da violação da sua privacidade e em desrespeito dos princípios constantes da Lei da Proteção de Dados, são nulas e que por isso não podem ser utilizadas em processo disciplinar, não considerando para o efeito como nulo todo o processo "*Por não se verificarem as causas de invalidade do processo disciplinar consignadas no art. 382º, nº2 do Código do Trabalho, a nulidade de tal meio de prova não acarreta a nulidade de todo o processo disciplinar*".

3. A Admissibilidade do Controlo do Correio Eletrónico e da Internet como Meio de Prova em Processo Disciplinar

Tal como já tivemos oportunidade de destacar, inúmeras são também as decisões jurisprudenciais dos nossos tribunais que aferem da possibilidade da utilização do controlo, do correio eletrónico e da internet, realizado pelo empregador, como meio de prova em processo disciplinar.

De acordo com a jurisprudência do Tribunal da Relação Lisboa, mais precisamente na decisão de 30 de junho de 2011, o tribunal decidiu que, perante um caso de um trabalhador que tinha utilizado o correio eletrónico com o interesse de lesar a empresa, nomeadamente angariando clientes da empresa para uma outra na qual este era sócio, eram admissíveis como provas os emails retirados de um correio eletrónico pessoal do trabalhador, obtidos através de um backup e acessíveis pela passwords dos administradores, com a justificação de que se tratavam de emails que em nada diziam respeito à vida pessoal do trabalhador, mas sim profissional e que lesaram de diversas formas a entidade empregadora. Não admite a utilização da vigilância como meio de prova

Em sentido totalmente oposto veja-se o sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de julho de 2007, " *Não são apenas as comunicações relativas à vida familiar, afetiva, sexual, saúde, convicções políticas e religiosas do trabalhador mencionadas no art. 16.º, n.º 2 do CT que revestem a natureza de comunicações de índole pessoal, nos termos e para os efeitos do art. 21.º do mesmo código. Não é pela simples circunstância de os intervenientes se referirem a aspetos da empresa que a comunicação assume desde logo natureza profissional, bem como não é o facto de os meios informáticos pertencerem ao empregador que afasta a natureza privada da mensagem e legitima este a aceder ao seu conteúdo. A definição da natureza particular da mensagem obtém-se por contraposição à natureza profissional da comunicação, relevando para tal, antes de mais, a vontade dos intervenientes da comunicação ao postularem, de forma expressa ou implícita, a natureza profissional ou privada das mensagens que trocam. Reveste natureza pessoal uma mensagem enviada via e-mail por uma secretária de direção a uma amiga e colega de trabalho para um endereço eletrónico interno afeto à Divisão de Após 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 Após Venda da empresa numa reunião a que estivera presente e faz considerações, em tom intimista e jocoso, sobre essa reunião e tais pessoas*."

Em sentido idêntico para a Internet, este acórdão refere, citando o Código de Trabalho Anotado[161] que "*No mesmo sentido, os sítios da internet que hajam sido consultados pelo trabalhador e as informações por ele recolhidas gozam da proteção do presente artigo, bem como as comunicações telefónicas que haja realizado a partir do local de trabalho."* e ainda

[161] Anotação ao art. 22 do Código do Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonlçaves da Silva, 8ª Edição, Almedina, 2009 p. 166

"O controlo do correio eletrónico da empresa deve realizar-se de forma aleatória e não persecutória e ter como finalidade a promoção da segurança do sistema e a sua performance. No mesmo sentido, o empregador não deve controlar os sítios da internet que hajam sido consultados pelos trabalhadores. Em regra, o controlo dos acessos à internet deve ser feito de forma não individualizada e global e não persecutória".

4. A Admissibilidade do Controlo do GPS como Meio de Prova em Processo Disciplinar

Sendo o nosso entendimento, como já referimos, de que o GPS constituiu um meio de vigilância à distância enquadrável no art. 20º do CT, importa agora perceber a sua admissibilidade como meio de prova. Neste caso e tratando-se de uma tecnologia mais recente, as decisões jurisprudenciais não são abundantes, no entanto destacamos o já citado acórdão do Tribunal da Relação do Porto, o qual analisou a admissibilidade do GPS como meio de prova no despedimento de um trabalhador da PETROGAL. Neste caso, de acordo com a entidade empregadora, o trabalhador tinha desrespeitado a entidade patronal e as suas indicações, pelo que não existia já a relação de confiança que deve estar subordinada à relação laboral, tendo para tal, apresentado como meio de prova, os registos de GPS de localização do camião conduzido pelo trabalhador. Perante esta situação, ao tribunal coube analisar a forma de controlo utilizada na prestação do trabalho e se esta se justificava face à situação concreta. O tribunal concluiu que, não obstante tratar-se de uma situação em que seria admissível a colocação de um sistema de controlo, no caso o GPS, porquanto se tratava do transporte de mercadorias perigosas, este poderia ocorrer desde que estivessem verificados os requisitos constantes da lei da proteção de dados e, bem assim, garantido o direito à privacidade e reserva da intimidade da vida privada. Na análise dos requisitos da proteção de dados, o tribunal constatou que a entidade empregadora tinha violado dois deles, nomeadamente o direito de informação do trabalhador, porquanto ainda que este soubesse da instalação no veículo do sistema de GPS, não tinha, contudo, conhecimento das finalidades de controlo do mesmo e ainda que a entidade empregadora não tinha pedido autorização à CNPD. Atento ao exposto, o tribunal entendeu que, ainda que uma possível atuação ilícita do trabalhador

poderia justificar este tipo de controlo, mas uma vez desrespeitados os requisitos de colocação do GPS, deve considerar que as provas obtidas mediante o controlo efetuado pelo GPS são ilícitas e, por essa via, nulas.

Em todos estes casos, o processo disciplinar não é, no seu todo, tido como ilícito ou como nulo, porquanto a nulidade da prova não constitui nenhum dos fundamentos previstos para o despedimento na sua generalidade e para o despedimento imputável ao trabalhador (cfr. Art. 381º e 382º do Código do Trabalho) é sim determinada nula a prova utilizada em processo disciplinar.

IX – Conclusão

"As novas tecnologias da informação invadiram a vida das nossas sociedades, incluindo o mundo laboral, trazendo consigo uma vasta gama de benefícios na área da informação e da comunicação, mas também riscos e perigos vários, nomeadamente no que respeita a direitos da personalidade." [162] Riscos esses que se sentiram por toda a sociedade e em especial, e no que toca à presente dissertação, às relações laborais no seu todo. Ora tal como é do nosso conhecimento a relação jurídica laboral subordinada é, tal como o seu nome indica, uma situação por si só desnivelada, na qual o trabalhador assume a posição mais fraca.

Num mundo dominado pela tecnologia, as empresas vêem nesta relação uma mais valia, quer no desenvolvimento dos processos produtivos, quer no *know how* adquirido através destas pelos próprios trabalhadores. Perante situações como esta o empregador vê também nestas novas tecnologias ferramentas de controlo dos próprios trabalhadores.

É assim importante realçar que, cada vez mais, o perigo das entidades empregadoras incorrerem em infrações é maior porquanto há variáveis de índole pessoal, profissional e social, passíveis de escaparem à malha da justiça, e de serem usadas a favor destas, em detrimento da violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, de entre os quais destacamos, o direito à privacidade.

Com efeito, e como tal, é necessário uma protecção acrescida dos trabalhadores, situação esta que o Código não se imiscuiu de fazer prevendo no seu articulado um capítulo a respeito dos direitos fundamentais, e em especial do direito à privacidade. O código proíbe, expressamente, a utilização de meios de vigilância à distância pelo empregador, quando os

[162] Maria Glória Leitão citando o Acórdão do Tribunal de Justiça de 05 de julho de 2007 in http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/maria_glria_leito.pdf

mesmos tenham como finalidade o controlo da actividade prestada pelo trabalhador. Posteriormente existe uma excepção a esta regra geral, na qual o legislador confere ao trabalhador a possibilidade da utilização dos meios de vigilância nos casos em que tenha por finalidade a protecção de pessoas e bens.

Nestes termos, o empregador pode socorrer-se destes meios quando a finalidade pretendida seja licita e nunca olvidando os princípios enunciados quer no Codigo do Trabalho, nos arts. 20º a 22º, na Lei 67/98, de 26 de Outubro, a Lei da Proteção de Dados Pessoais e ainda de acordo com os pareceres e autorizações concedidas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Nestes termos a crescente utilização de equipamentos como os sistemas de vigilância, o telefone, o correio electrónico, a Internet, as redes sociais e o GPS, permitem ao empregador efectuar um controlo do trabalhador através dos mesmos. Todavia, e tal como pudemos observar ao longo da presente dissertação, a linha que separa a vida privada da vida profissional é actualmente bastante ténue, ao que acresce a possibilidade e inovação de novos mecanismos de controlo mesmo que ocultos, que levam na maioria das vezes a que o controlo que teria por finalidade a protecção de pessoas e bens seja extravasado e origine situações de verdadeira violação da privacidade, como é o caso do acesso pelo empregador ao e-mail do trabalhador, ou as câmaras de vigilância se encontrarem directamente dirigidas para este.

Apenas perante o caso concreto é possível determinar se o controlo efectuado é ou não ilícito, desde logo, porque ainda que a finalidade prosseguida possa ser legítima, o próprio controlo pode não respeitar os princípios da proporcionalidade, transparência, segurança e do rigor dos dados. Vejamos os casos em que a entidade empregadora instala o sistema de GPS no veículo do trabalhador por questões de segurança, uma vez que se trata de um trabalhador cuja função é motorista de camiões de transportes de resíduos perigosos e instaura um processo disciplinar ao trabalhador porquanto este durante a hora de almoço não permaneceu no sítio indicado, não cumpriu a rota que lhe foi destinada ou detectou que este esteve durante x horas parado. Ora em casos como este a utilização do meio de controlo não só extravasou claramente a

finalidade pretendida, como o trabalhador podia não ter conhecimento da instalação do sistema, entre outras.

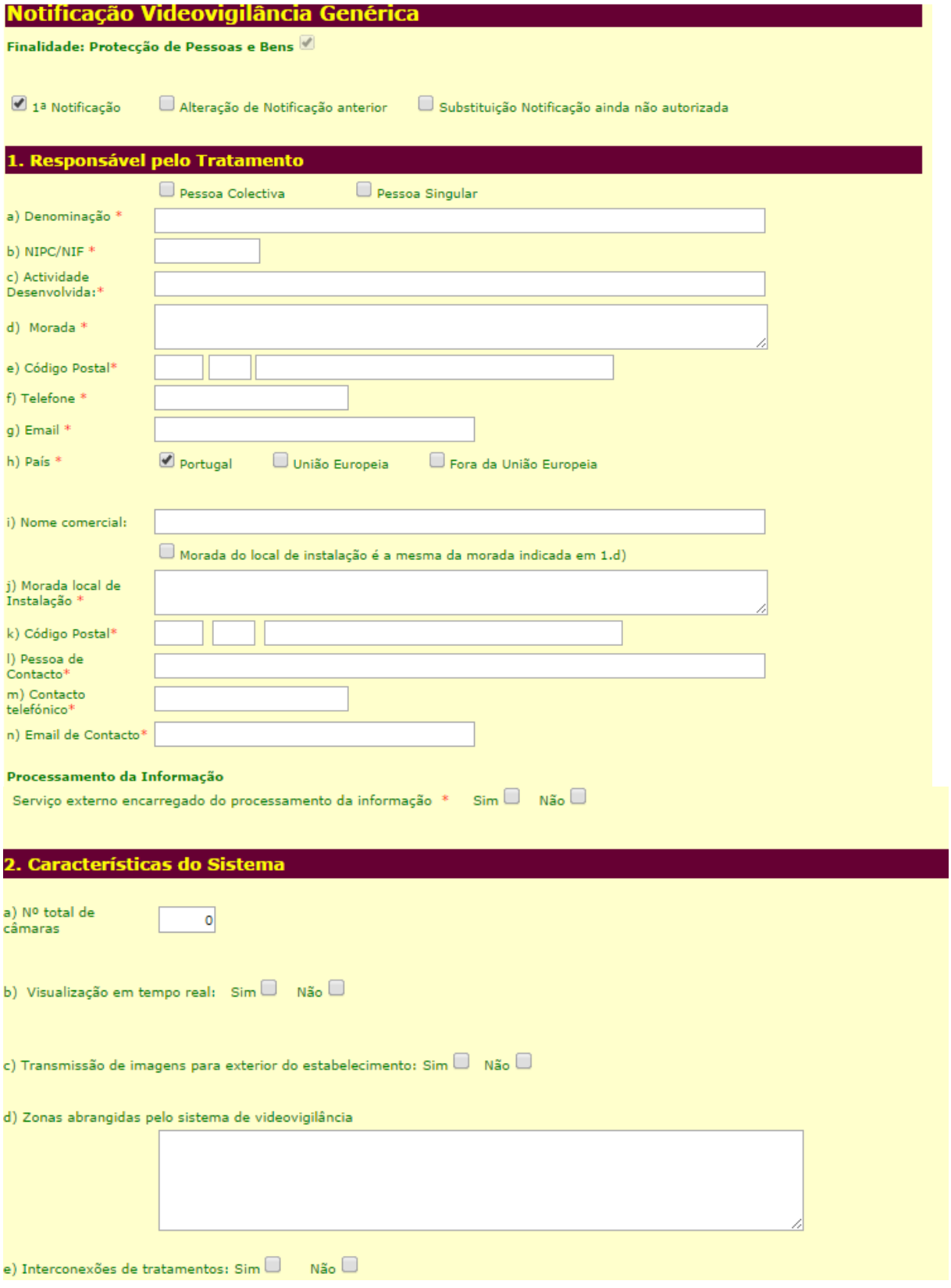
Casos como este surgem diariamente no seio das empresas, nas quais os trabalhadores vêem a sua privacidade claramente violada, não tendo qualquer noção disso, porquanto actualmente a maioria dos empregadores utiliza sistemas de controlo não detectáveis pelos trabalhadores como é o caso dos softwares instalados no computador ou mesmo nas câmaras de vigilância oculta.

Assim, e de forma a obviar a situações em que o trabalhador via a sua posição enfraquecida, na medida em que perante uma acusação, por parte da entidade empregadora, de violação de um dever ao qual se encontra adstrito em virtude da posição assumida no contrato de trabalho, através de um procedimento disciplinar, o legislador determinou como ilícitas as provas obtidas com violação do direito à privacidade do trabalhador. Perante estes casos a jurisprudência dos nossos tribunais entende que devem ser aplicáveis, ao processo laboral, no caso o procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador, as regras constitucionalmente previstas para o direito penal, que determinam como nulas as provas obtidas de forma ilícita.

Atento o exposto, é nossa opinião que num mundo dominado pelo desenvolvimento tecnológico sem fim à vista, a lei, tal como tem feito até à presente data, deve acompanhar esta mesma evolução, para que os trabalhadores possam ver assegurados os direitos fundamentais, em especial o direito à privacidade.

X – Anexos

1. Anexo I



Notificação Videovigilância Genérica

Finalidade: Protecção de Pessoas e Bens ☑

☑ 1ª Notificação ☐ Alteração de Notificação anterior ☐ Substituição Notificação ainda não autorizada

1. Responsável pelo Tratamento

☐ Pessoa Colectiva ☐ Pessoa Singular

a) Denominação *

b) NIPC/NIF *

c) Actividade Desenvolvida:*

d) Morada *

e) Código Postal*

f) Telefone *

g) Email *

h) País * ☑ Portugal ☐ União Europeia ☐ Fora da União Europeia

i) Nome comercial:

☐ Morada do local de instalação é a mesma da morada indicada em 1.d)

j) Morada local de Instalação *

k) Código Postal*

l) Pessoa de Contacto*

m) Contacto telefónico*

n) Email de Contacto*

Processamento da Informação

Serviço externo encarregado do processamento da informação * Sim ☐ Não ☐

2. Características do Sistema

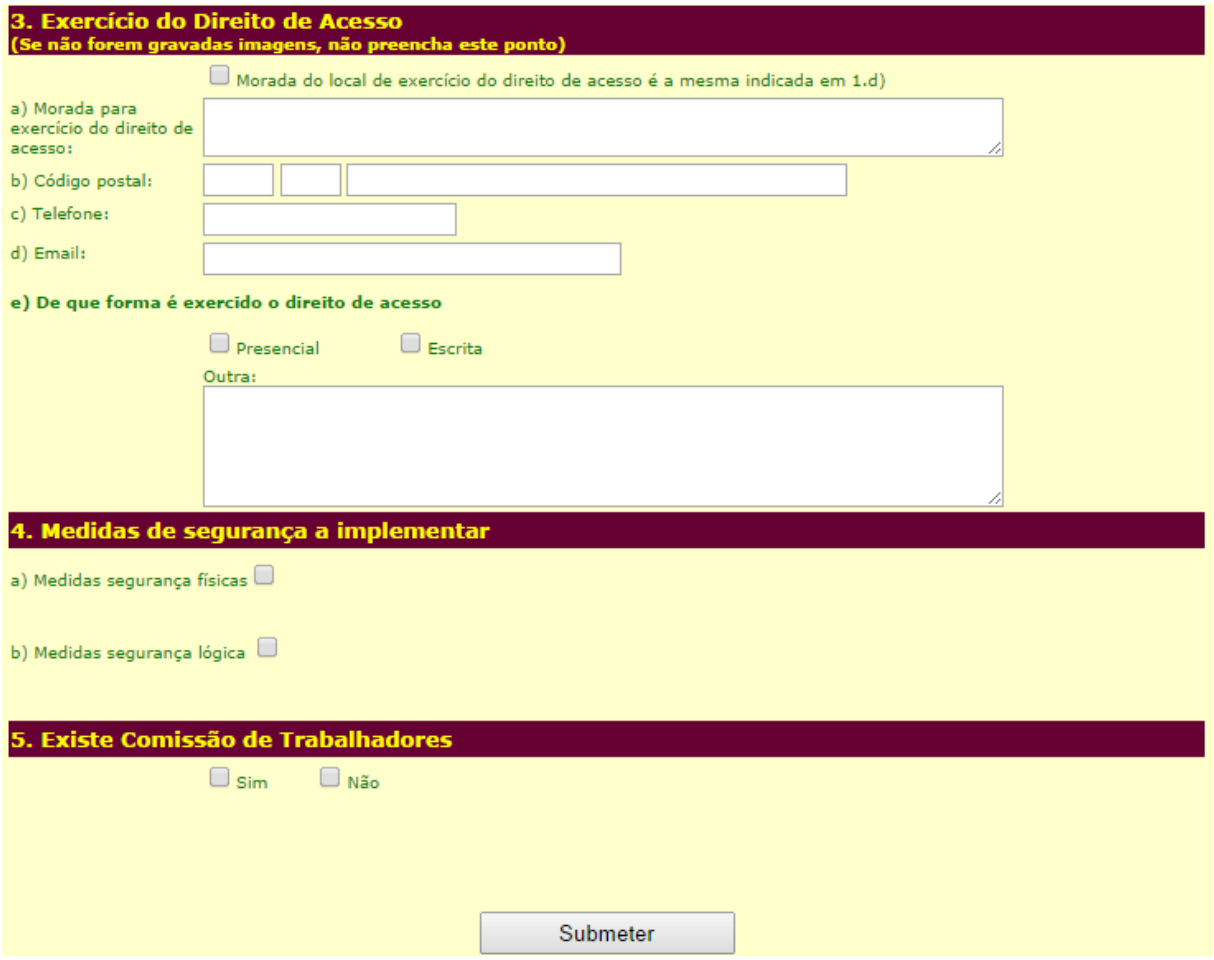
a) Nº total de câmaras 0

b) Visualização em tempo real: Sim ☐ Não ☐

c) Transmissão de imagens para exterior do estabelecimento: Sim ☐ Não ☐

d) Zonas abrangidas pelo sistema de videovigilância

e) Interconexões de tratamentos: Sim ☐ Não ☐



3. Exercício do Direito de Acesso
(Se não forem gravadas imagens, não preencha este ponto)

☐ Morada do local de exercício do direito de acesso é a mesma indicada em 1.d)

a) Morada para exercício do direito de acesso:

b) Código postal:

c) Telefone:

d) Email:

e) De que forma é exercido o direito de acesso

☐ Presencial ☐ Escrita

Outra:

4. Medidas de segurança a implementar

a) Medidas segurança físicas ☐

b) Medidas segurança lógica ☐

5. Existe Comissão de Trabalhadores

☐ Sim ☐ Não

Submeter

2. Anexo II

Notificação de controlo da utilização de telefone/correio eletrónico/internet

☑ 1ª Notificação ☐ Alteração de Notificação anterior ☐ Substituição de Notificação já efetuada mas ainda não autorizada

1. Responsável pelo Tratamento

☐ Pessoa Colectiva ☐ Pessoa Singular

a) Denominação/nome *

b) NIPC/NIF:*

c) Atividade Desenvolvida*

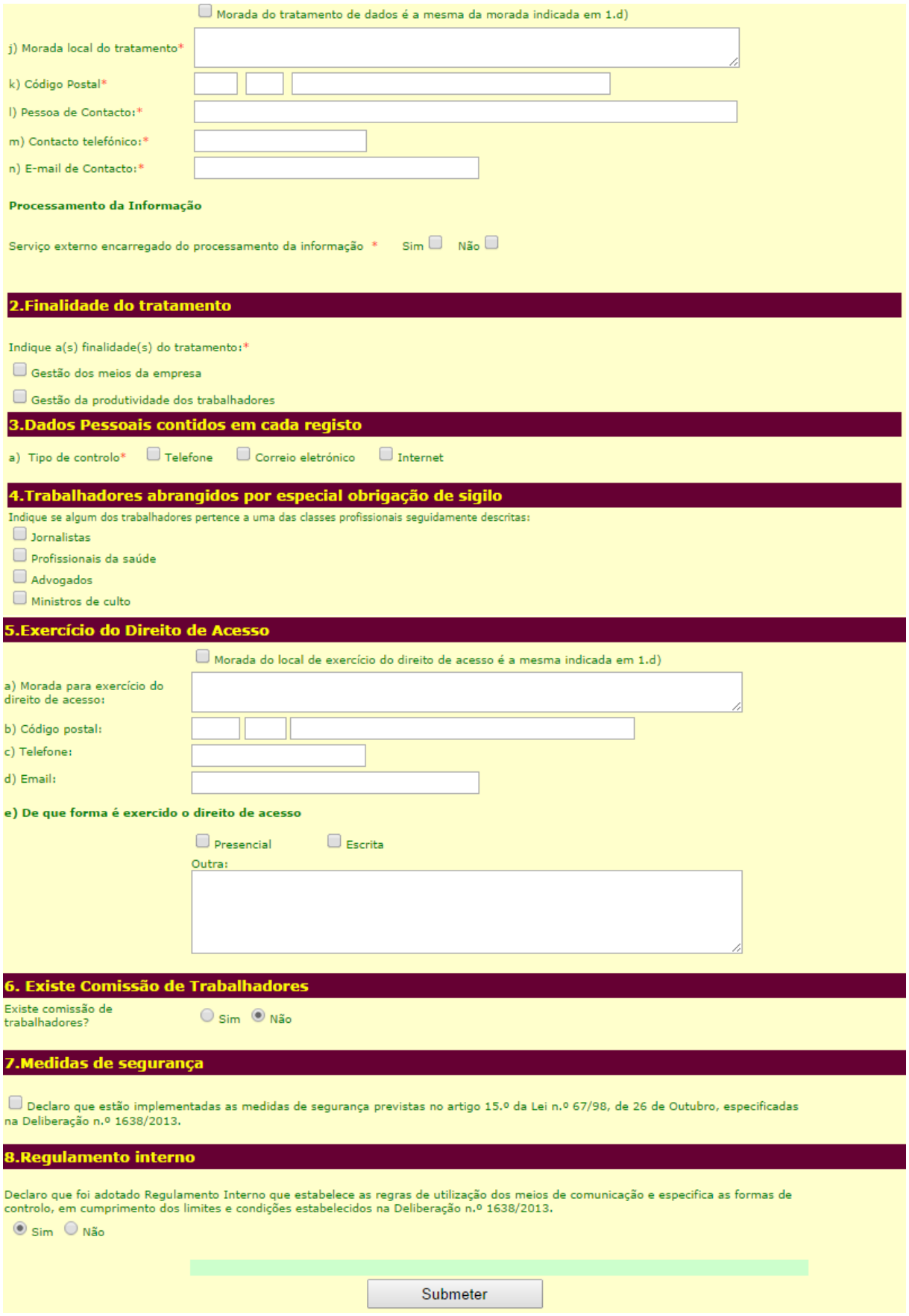
d) Sede/Morada*

e) Código Postal *

f) Telefone *

g) E-mail*

h) País * ◉ Portugal ○ União Europeia ○ Fora da União Europeia



Morada do tratamento de dados é a mesma da morada indicada em 1.d)

j) Morada local do tratamento*

k) Código Postal*

l) Pessoa de Contacto:*

m) Contacto telefónico:*

n) E-mail de Contacto:*

Processamento da Informação

Serviço externo encarregado do processamento da informação * Sim Não

2.Finalidade do tratamento

Indique a(s) finalidade(s) do tratamento:*

Gestão dos meios da empresa

Gestão da produtividade dos trabalhadores

3.Dados Pessoais contidos em cada registo

a) Tipo de controlo* Telefone Correio eletrónico Internet

4.Trabalhadores abrangidos por especial obrigação de sigilo

Indique se algum dos trabalhadores pertence a uma das classes profissionais seguidamente descritas:

Jornalistas

Profissionais da saúde

Advogados

Ministros de culto

5.Exercício do Direito de Acesso

Morada do local de exercício do direito de acesso é a mesma indicada em 1.d)

a) Morada para exercício do direito de acesso:

b) Código postal:

c) Telefone:

d) Email:

e) De que forma é exercido o direito de acesso

Presencial Escrita

Outra:

6. Existe Comissão de Trabalhadores

Existe comissão de trabalhadores? Sim Não

7.Medidas de segurança

Declaro que estão implementadas as medidas de segurança previstas no artigo 15.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, especificadas na Deliberação n.º 1638/2013.

8.Regulamento interno

Declaro que foi adotado Regulamento Interno que estabelece as regras de utilização dos meios de comunicação e especifica as formas de controlo, em cumprimento dos limites e condições estabelecidos na Deliberação n.º 1638/2013.

Sim Não

Submeter

3. Anexo III

Notificação de tratamento de dados à CNPD

☑ 1ª Notificação ☐ Alteração de Notificação anterior

1. Responsável pelo Tratamento

☐ Pessoa Colectiva ☐ Pessoa Singular

a) Denominação/* nome

b) NIPC/NIF *

c) Actividade Desenvolvida *

d) Morada *

e) Código Postal *

f) Telefone *

g) Email *

h) País * ☑ Portugal ☐ União Europeia ☐ Fora da União Europeia

i) Nome comercial

j)Pessoa de contacto*

k) Telefone *

l) Email *

Processamento da Informação

Serviço externo encarregado do processamento da informação Sim ☐ Não ☐

2. Finalidade do tratamento

a) Descrição* Selecione uma Finalidade do tratamento

3. Dados Pessoais contidos em cada registo

Dados tratados

Convicções Filosóficas*	Sim ☐	Não ☐	
Origem Racial ou étnica*	Sim ☐	Não ☐	
Vida Privada*	Sim ☐	Não ☐	
Dados de saúde, genéticos ou vida sexual*	Sim ☐	Não ☐	
Filiação partidária ou sindical, fé religiosa*	Sim ☐	Não ☐	
Dados relativos a crédito e solvabilidade*	Sim ☐	Não ☐	
Suspeita de actividades ilícitas*	Sim ☐	Não ☐	
Infracções penais*	Sim ☐	Não ☐	
Contraordenações*	Sim ☐	Não ☐	
Outros dados referentes ao artigo 8º*	Sim ☐	Não ☐	

Lista de dados pessoais tratados*

4. Recolha de Dados

Recolha directa ☐

☐ presencial ☐ por impresso

☐ telefone

☐ internet URL:

☐ Outra

Recolha indirecta ☐

5. Comunicação de Dados a terceiros

Existe comunicação de dados a terceiros * ☐ Sim ☐ Não

6. Interconexões

Interconexões de tratamentos * Sim ☐ Não ☐ Obrigatório

7. Fluxos internacionais de dados para países terceiros

Existem fluxos para fora da UE/EEE * Sim ☐ Não ☐ ATENÇÃO - Deve assinalar uma opção

8. Prazo máximo de conservação dos dados pessoais

Qual o prazo máximo de conservação dos dados? *

9. Exercício do Direito de Acesso Exercício do Direito de Acesso

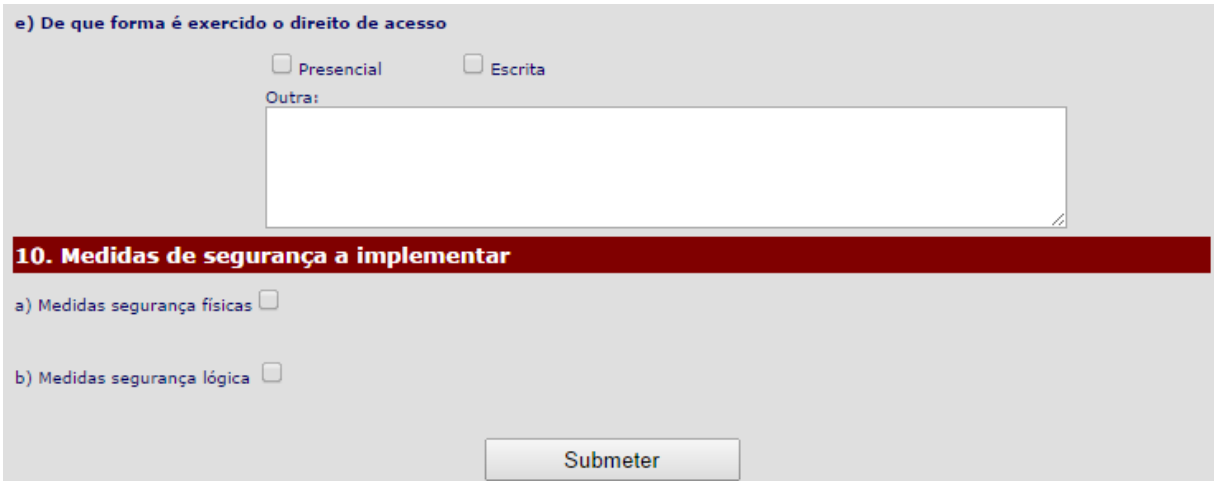
☐ Morada do local de exercício do direito de acesso é a mesma indicada em 1.d)

a) Morada para exercício do direito de acesso:

b) Código postal:

c) Telefone:

d) Email:


e) De que forma é exercido o direito de acesso
Presencial
Escrita
Outra:
10. Medidas de segurança a implementar
a) Medidas segurança físicas
b) Medidas segurança lógica
Submeter

XI – Bibliografia

ABRANTES, José João

- *A Proteção da Personalidade do Trabalhador e a Regulamentação do Código do Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Manuel Henrique Mesquita, Vol. I, Coimbra, 2009, pp. 21 - 28

ALEXANDRE, Isabel

- Provas Ilícitas em Processo Civil, Almedina, 1998

ALEXANDRINO, José de Melo

- *Direitos Fundamentais – Introdução Geral*, Principia, 2007

ANTUNES, Ana Filipa Morais,

Comentários aos artigos 70.º a 81.º do Código Civil, Universidade Católica Editora, 2012.

ASCENSÃO, José de Oliveira

- *A Reserva da Intimidade da Vida Privada e Familiar*, Revista da Faculdade de Direito de Lisboa, Vol. 43, nº1, 2002, pp. 9 – 23

- *Pessoa Direitos Fundamentais e Direito da Personalidade*, Revista da Faculdade de Direito de Lisboa, Vol. L, Nº 1 E 2, Coimbra Editora, 2009, pp. 9 – 30

AULETTA, Tomaso Amadeu

- *Riservatezza e Tutela della personalitá*, Università di Catania, Milano- Dott. A. Giuffrè Editore, 1978.

BETTENCOURT, Pedro Ortins

- *A Internet no local de trabalho*, VII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, 2006, pp. 35 - 41

CABRAL, Rita Amaral

- *O direito à intimidade da vida privada*, breve reflexão acerca do artigo 80º do Código Civil, Estudos em Memória do Professor Doutor Paulo Cunha, Lisboa FDL, 1989, pp. 373 – 406

CORDEIRO, Menezes

- *O respeito pela vida privada do trabalhador*, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Almedina, 1998, pp. 19 – 37

CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira,

- Constituição da República Portuguesa Anotada, Artigos 1º a 107º, Coimbra Editora, 2007

COSTA, José Francisco de Faria,

- *Direito Penal da Comunicação*, Coimbra Editora, 1998

DRAY, Guilherme Machado

- *Justa Causa e Esfera Privada*, Estudos do Direito do Trabalho, Vol. II, Coimbra, 2001 – 2002 pp. 35 a 92

DOMÍNGUEZ, Ángel Arias e Francisco Rubio Sánchez,

-*El Derecho dels trabajadores à la intimidade*, Cuadernos de Aranzadi Social Num. 26/2006 (Estudios), Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2006 Disponível em https://www.google.pt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=El+Derecho+delos+trabajadores+%C3%A0+la+intimidad,+Cuadernos+de+Aranzadi+Social+num.+26/2006+(Estudios).Editorial+Aranzadi,+SA,+Pamplona.+2006.&spell=1

- Estudos sobre o Impacto das Novas Tecnologias da Informação na Criação e Supressão de Emprego", Observatório do Emprego e Formação Profissional, Lisboa, 1999

FERNANDES, António Monteiro,

- *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina, 2009

GUERRA, Amadeu

- *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004;

- *Enquadramento Jurídico das novas tecnologias*, Direito e Justiça, Vol. XIX, Tomo I, 2005 pp. 183 – 193;

- *A privacidade no local de trabalho*, Direito da Sociedade da Informação, Volume VII, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra, 2008, pp. 129-171;

LEÃO, Anabela,

- *Notas sobre o princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso*, in comemoração dos 5 anos da F.D.U.P., 2001

LEITÃO, Luís M. Teles de

- *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina, 2012

- *A proteção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, ARS IVDICANDI, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves, Volume II, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2008, pp. 389 – 402

LOPES, J. de Seabra,

- *A proteção da privacidade e dos dados pessoais na sociedade de informação: tendências e desafios numa sociedade em transição*, In Estudos dedicados ao Prof. Doutor Mário Júlio Brito de Almeida Costa, pp. 779-808.

MARTINS, David Carvalho

- *GPS e o controlo da atividade do Trabalhador*, disponível em www.oje.pt/pt/gps-e-o-controlo-da-atividade-do-trabalhador;

MARIA J. PIRES MARTINS,

- *A Liberdade da Imprensa e a Privacidade*, Tese de Mestrado desenvolvida, Universidade Católica Portuguesa, 1992

MARTINEZ, Pedro Romano

- Direito do Trabalho, 3ª Edição, Almedina, 2006

MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva

- *Código do Trabalho Anotado*, 8ª Edição, Almedina, 2009

MIGUEL, Carlos Ruiz

- *La Configuracion Constitucional Del Derecho a la Intimidad*, Universidad Complutense de Madri, 1992,

MIRANDA, Jorge

- *Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais*, 5ª Edição, Coimbra Editora, 2012

MOREIRA, Teresa Coelho Moreira

- *A intimidade do trabalhador e a tecnologia informática*, VII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Almedina, 2004, pp. 175 – 192.

- *A Privacidade dos trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo do empregador*, Almedina, 2010,

- *A privacidade dos trabalhadores e o controlo eletrónico da utilização da Internet*, Questões Laborais, Ano XVII, Nº 35-36, Coimbra Editora, janeiro/dezembro de 2010, pp. 11 – 82;

- *A Privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online*, in Questões Laborais, Ano XX, nº 41, janeiro/junho 2013, pp. 41 – 101;

- *Da Esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, Boletim da Faculdade de Direito,

STVDIA IVRIDICA 78, Coimbra Editora, 2004;

- *O controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?, 1ª Edição, Coimbra Editora, 2011 pp. 168 - 199

- *O poder de Controlo do Empregador através dos meios audiovisuais: análise do Art. 20º do Código do Trabalho*, nos anos 20 do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Professores Doutores A. Ferreira Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Volume III, Coimbra Editora, 2008

MORI, Amaury Hauro,

- O *Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*, Mestrado em Direito, Área de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2011

NASCIMENTO, Ricardo,

- *O Uso das Redes Sociais no Local de Trabalho*, Maia Jurídica, Ano VI, Número 2, junho – dezembro, 2008 pp. 31 a 38

QUINTAS, Paula do Couto

- *Os direitos de personalidade consagrados no código do trabalho, na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado, direitos (des)figurados*, Almedina, 2013

RAMALHO, Maria do Rosário Palma,

- *Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*, 2ª Edição, Almedina, 2010

- *Direito do Trabalho Parte II – Situações Jurídicas Laborais*, 3ª Edição, Almedina, 2010

- *Do Fundamento do Poder disciplinar laboral*, Almedina, 1993

SEABRA, J. de Lopes

A proteção da privacidade e dos dados pessoais na sociedade de informação: tendências e desafios numa sociedade em transição, In Estudos dedicados ao Prof. Doutor Mário Júlio Brito de Almeida Costa, 2002 p. 779 - 807

SILVA, Vasco Pereira da e Ino Wolfgang Sarlet

- Portugal, Brasil e o Mundo do Direito, *A Fiscalização do Correio Eletrónico pelo Empregador*, Almedina, 2009

WARREN E BRANDEIS, Samuel D., Louis D. Brandeis.

O direito à privacidade, Volume IV, dezembro 1890, disponível em

http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html

VASCONCELOS, Pedro Manuel Pais de

- *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, Almedina, 2007;

- *Direitos de Personalidade*, Relatório sobre o Programa e o método de ensino de uma disciplina de Mestrado em Direito Civil, 2006;

VAZ, Ana

Segurança da Informação, Proteção da Privacidade e dos Dados Pessoais, Nação e Defesa, nº 117, 3ª Série, Instituto da Defesa Nacional, 2007

VICENTE, Joana Nunes e Milena Silva Rouxinol,

- *VIH/SIDA e Contrato de Trabalho*, Nos anos 20 do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Professores Doutores A. Ferreira Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Vol. II, Varia, Coimbra Editora, 2007 pp. 789 a 848

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo,

- *Manual do Direito do Trabalho*, Edição Verbo, 2011

Páginas Web consultadas:

- www.cnpd.pt
- www.dgsi.pt
- www.pgdl.pt

- http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html

- http://www.gddc.pt/siii/docs/OIT181.pdf

-http://www.cnpd.pt/bin/atividade/gt_dados.htm

- http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_pt.pdf

- http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020255.html

- http://www.cnpd.pt/bin/legal/forms_video.htm

- http://www.cnpd.pt/bin/Duvidas/frm_trabalho.aspx

- www.oje.pt/pt/gps-e-o-controlo-da-atividade-do-trabalhador

- www.cije.up.pt/download-file/218

- http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/maria_glria_leito.pdf

- http://dre.pt/pdf1sdip/2004/08/194A00/52415245.PDF

Legislação consultada:

- Código de Processo Civil

- Código de Processo Laboral

- Código do Trabalho

- Código Penal

- Constituição da República Portuguesa

- Lei 67/98, de 26 de outubro.

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico - convertido pelo Lince.