

Meios de vigilância à distância no local de trabalho - acesso à Internet e correio electrónico

VITORINO
DUARTE

Jurista da Ordem
dos Técnicos
Oficiais de Contas



N um passado recente, quer se tratasse de controlo telefónico, de geolocalização ou de videovigilância, a monitorização recaía principalmente sobre a presença ou a localização física do indivíduo. Com a emergência das novas tecnologias de informação e comunicação e particularmente com a introdução da Internet na empresa, verificou-se uma verdadeira migração das tecnologias de controlo da periferia para o coração do processo de trabalho propriamente dito.

O registo e eventual utilização de informação, no seio da empresa, na sequência da realização de chamadas telefónicas no local de trabalho, o controlo da verificação do conteúdo dos e-mails dos trabalhadores ou o grau de utilização da Internet – constituindo verdadeiros tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores – suscitam problemas jurídicos relativos à salvaguarda da sua privacidade.

O Código do Trabalho (CT) aborda os meios de vigilância à distância no seu art. 20.º e estabelece desde logo que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, constituindo contra-ordenação muito grave a violação desse preceito (art. 20.º, n.º 4 do CT).

O legislador permite a utilização destes meios quando a finalidade seja a da protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes

à natureza da actividade o justifiquem (art. 20.º, n.º 2, do CT), mas, nesses casos o empregador tem de informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Em relação ao e-mail, o facto de a entidade empregadora proibir a utilização do correio electrónico para fins privados não lhe dá o direito de abrir automaticamente a mensagem dirigida ao trabalhador.

As condições de legitimidade do tratamento – na vertente de “acesso” – devem obedecer à previsão do art.º 6.º, al. e), da Lei 67/98, a qual aponta para a necessidade de ser feita uma ponderação entre os “interesses legítimos do responsável” e os “interesses ou os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados”.

O que diz a jurisprudência portuguesa

O grau da autonomia do trabalhador e a natureza da actividade desenvolvida, bem como as razões que levaram à atribuição de um e-mail ao colaborador devem ser tomadas em conta, decisivamente, em relação à forma como vão ser exercidos os poderes de controlo e o segredo profissional específico que sobre ele impende.

Em relação à Internet, a entidade empregadora deve assegurar-se que os trabalhadores estão claramente informados e conscientes dos limites estabelecidos em relação à utilização da Internet para fins privados e que conhecem as formas de controlo que podem ser adoptadas.

A entidade empregadora não pode fa-

zer um controlo permanente e sistemático do acesso à Internet. O controlo de acesso à rede – a ser decidido – deve ser feito de forma não individualizada, e global, em relação a todos os acessos na empresa, com a referência ao tempo de conexão na empresa.

O controlo em relação ao tempo de acesso diário e aos sítios consultados por cada trabalhador só deverá ser realizado em circunstâncias excepcionais, nomeadamente quando, no contexto da sua advertência, o trabalhador duvidar das indicações da empresa e quiser conferir a realização de tais acessos.

A jurisprudência portuguesa entende que o envio de mensagens electrónicas de pessoa a pessoa (“e-mail”) preenche os pressupostos da correspondência privada (Internet – serviço de comunicação privada) e que a inviolabilidade do domicílio e da correspondência vincula toda e qualquer pessoa, sendo certo que a protecção da intimidade da vida privada assume dimensão de relevo no âmbito das relações jurídico-laborais (cf. Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 5 de Junho 2008).

Além do mais, os tribunais portugueses aplicam o art.º 22.º, n.º 1, do CT que garante o direito à reserva e à confidencialidade relativamente à mensagens pessoais e à informação não profissional que o trabalhador receba, consulte ou envie através do correio electrónico, pelo que não admite que o empregador possa aceder ao conteúdo de tais mensagens ou informação, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma eventual infracção disciplinar e, caso o faça, não

“A entidade empregadora não pode fazer um controlo permanente e sistemático do acesso à Internet. O controlo de acesso à rede – a ser decidido – deve ser feito de forma não individualizada, e global, em relação a todos os acessos na empresa, com a referência ao tempo de conexão na empresa”

são de atender os decorrentes meios de prova junto ao processo disciplinar (cf. Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Julho de 2007).

O grau de utilização dos meios da empresa para fins privados, a delimitação das condições de tratamento e a especificação das formas de controlo adoptadas devem constar de regulamento interno. O qual, nos termos legais, deverá ser submetido a parecer da comissão de trabalhadores. Contudo, o Direito, em especial o Direito do Trabalho, deve assegurar os direitos dos trabalhadores perante a possibilidade de um controlo sem limites e violador da dignidade humana