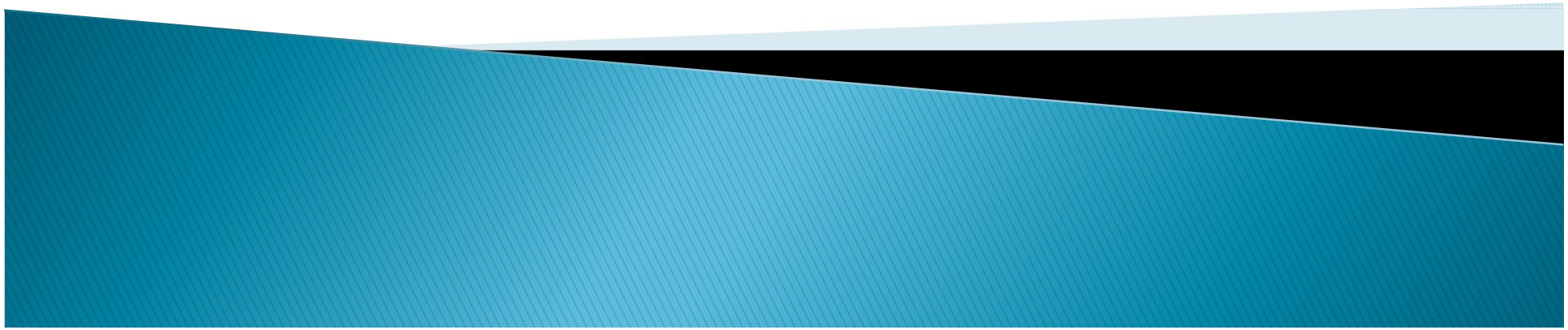
DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES: DIREITO À RESERVA E À CONFIDENCIALIDADE RELATIVAMENTE A MENSAGENS PESSOAIS E À RESERVA DA VIDA PRIVADA DOS TRABALHADORES

08-07-2013

Paulo Morgado de Carvalho



Considerações Gerais

- As novas tecnologias invadiram a vida das pessoas, trazendo benefícios mas também riscos e perigos vários, nomeadamente quanto aos direitos de personalidade

- Efeitos nas relações entre empregadores e trabalhadores:

  - A fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal tornou-se mais esbatida e nebulosa.

  - O aumento da possibilidade de controlo dos trabalhadores por parte dos empregadores.

Código do Trabalho

- O Código do Trabalho veio reconhecer alguns direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da empresa, com o objetivo de disciplinar a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, face à assimetria de poder presente na relação laboral.

- Tais direitos já resultavam de preceitos constitucionais consagradores dos direitos fundamentais da pessoa humana (artigo 24.º e ss., da CRP, aplicáveis diretamente, nos termos do n.º 1 do artigo 18.º), quer de disposições do Código Civil, relativas à tutela geral da personalidade e aos direitos de personalidade (artigo 70.º e ss.).

- A consagração de direitos de personalidade aplicáveis à relação laboral constituiu uma mais-valia - maior atenção dada pela doutrina e pelo enriquecimento surgido das várias decisões jurisprudenciais

Código do Trabalho

- A proteção não é conferida de modo unilateral – consagra-se a tutela dos direitos de personalidade de ambos os sujeitos laborais (empregador e trabalhador),

- tendo em vista garantir o justo equilíbrio entre a tutela jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial, ou seja, entre o direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de dirigir os trabalhadores e controlar as suas tarefas.

- o equilíbrio nem sempre é fácil de conseguir, quando os direitos fundamentais e de personalidade estão em colisão com outros direitos constitucionais - o direito à iniciativa económica privada (artigo 61.º da CRP) e o direito à liberdade de iniciativa de organização empresarial (art.º 80.º, al. c) da CRP).

Código do Trabalho

- As restrições aos direitos, liberdades e garantias devem "limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos", e não poderão afetar " a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos em questão (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º do CRP).

- Logo, os direitos à dignidade e à privacidade dos trabalhadores não podem ceder perante argumentos de maior produtividade ou maior eficácia das empresas.

- Mas o Código do Trabalho admite que alguns dos direitos de personalidade possam sofrer limitações, desde que obedeçam a três ordens de requisitos: - substantivos, formais e procedimentais.

Código do Trabalho

- Os direitos de personalidade previstos no Código do Trabalho constam dos artigos 14.º a 22.º.

- A jurisprudência tem-se vindo a pronunciar sobre os direitos de personalidade consagrados no CT, nomeadamente nas seguinte situações:

- Liberdade de expressão e de opinião;
- Integridade física, reserva da intimidade privada e testes
- Utilização de meios de videovigilância
- Confidencialidade das mensagens

- Iremos destacar alguns dos acórdãos proferidos

Jurisprudência – liberdade expressão e opinião

- Acórdão da RP, de 8/10/2012 (Paula Leal de Carvalho

o trabalhador não está impedido, nem isso viola o dever de lealdade para com o empregador, de denunciar situações que consubstanciem violação, por parte do deste, de obrigações legais que sobre ele impendam, designadamente em matéria de condições de higiene e salubridade do local de trabalho.

Porém, efetuada tal denúncia, competirá ao trabalhador a prova da veracidade dos factos denunciados, sob pena de, não a fazendo, violar os deveres de lealdade, de respeito e de defesa do bom nome da sua entidade empregadora, o que, em virtude de não ter acontecido, levou o Tribunal a não decretar a suspensão do despedimento.

Jurisprudência – aptidão, segredo profissional testes e exames

- O Acórdão do STJ, de **24/2/2008** (Mário Pereira):

- O autor, cozinheiro, intentou contra a ré, Hotel MM, uma ação do foro laboral, por considerar que o facto de ser portador de HIV/SIDA, não impossibilita a manutenção do contrato de trabalho.

- O STJ decidiu que, sendo o A. portador de VIH/SIDA, e esta uma doença crónica, torna-o inapto para o exercício das funções de cozinheiro, dado ter de manipular alimentos e utilizar objetos cortantes. O A. não pode exigir que a R. lhe atribua funções similares ou afins às que foram contratadas e para as quais foi considerado inapto, ou que crie um posto de trabalho para o ocupar, dado que não existiam vagas cujas funções lhe pudessem ser atribuídas.

Acórdão (Cont.)

- **Duas questões se confrontam neste Acórdão:**
- - saber se existiam elementos para se concluir pela inaptidão do trabalhador, dada a sua situação clínica para exercer as funções para que foi contratado;
- - na afirmativa, seria de fazer operar a caducidade do contrato de trabalho, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva.

Vigilância à distância

- A matéria em causa tem sido objeto de posições doutrinais e de decisões jurisprudenciais nem sempre convergentes, mas relativamente às quais importa ter como assente o seguinte:

- É proibida a utilização de meios videovigilância, nomeadamente câmaras de vídeo, microfones dissimulados, equipamento audiovisual e outros mecanismos de registo de imagem e/ou de som, com a finalidade exclusiva de controlar o desempenho profissional do trabalhador
- Ressalvam-se as hipóteses previstas no n.º 2 do artigo 20.º (proteção de pessoas e bens ou existência de particulares exigências inerentes à natureza da atividade que justifiquem o uso de tais meios), sendo que, nestes casos, o empregador deve informar o trabalhador, nos termos do n.º 3.

Vigilância à distância (cont.)

- A vigilância oculta ou secreta é ilícita, ou seja, é proibida tal tipo de vigilância sem que prévia informação e conhecimento dos trabalhadores e sem autorização da CNPD, a qual previamente verificará da sua necessidade, adequação e proporcionalidade (aos objetivos a atingir).

- Decisões jurisprudenciais:

- Acórdão do STJ, de 8/2/2006 (Fernandes Cadilha) - decidiu que a instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade.

- Neste processo estava em causa a análise da licitude ou ilicitude de colocação das câmaras de vigilância no local de trabalho e, consequentemente, o confronto entre o direito à privacidade e à imagem dos trabalhadores e os interesses de proteção de pessoas e bens e razões de saúde pública (artigos 26.º da CRP e 79.º e 80.º do CC).

Vigilância à distância (cont.)

- O STJ concluiu que a captação de imagens através de videovigilância, de forma permanente e contínua, constitui uma restrição inadmissível do direito à intimidade da vida privada, que deve passar pelo crivo do artigo 18.º da CRP.

- A captação de imagens foi considerada ilícita pois constituía um meio excessivo e importava um sacrifício superior ao benefício que se pretendia obter, independentemente do fim visado com tal captação.

- o Tribunal da Relação de Lisboa, nos Acórdãos de 3/5/2006 e de 9/12/2008 pronunciou-se no sentido da inadmissibilidade do recurso às imagens registadas como meio de prova em processo disciplinar.

- A utilização de videovigilância nestas circunstâncias constitui uma intromissão abusiva na vida privada e ao mesmo tempo uma violação do direito à imagem do trabalhador.

- o controlo/vigilância não pode colidir com os direitos e liberdades dos trabalhadores no que respeita à salvaguarda da sua esfera pessoal e familiar e que, em caso de negação/violação pode conduzir à lesão, negação ou supressão de direitos fundamentais consagrados na CRP.

Vigilância à distância (cont.)

- Algumas decisões vêm admitindo a licitude das provas obtidas através do uso de videovigilância em certas circunstâncias.

- Com efeito, o Ac. da RE, de 9/11/2010, decidiu que a limitação constante do n.º 1 do artigo 20.ºdo CT 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 das 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 defende.

- Também o Acórdão da RL, de 18/5/2005 e Acórdão da RP, de 4/2/2013

Vigilância à distância (GPS)

- Acórdão do STJ, 22/5/2007 (Pinto Hespanhol) concluiu que integravam o conceito de meios de videovigilância, previstos no artigo 20.º do CT, todos os meios tecnológicos que permitissem controlar remotamente o desempenho profissional do trabalhador e que o GPS não poderia assumir essa qualificação

- Na minha opinião, o GPS pode ser qualificado com meio de videovigilância e a sua instalação numa viatura deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade.

- Com efeito, seja através de uma interpretação extensiva ou de uma interpretação atualista o dispositivo GPS instalado no veículo de um trabalhador deve ser englobado no conceito de meio de vigilância à distância
- Sobre o assunto, o Acórdão da RP, de 22/4/2013, (António José Ramos

Confidencialidade das Mensagens

- No âmbito do CT (artigo 22.º), é proibido ao empregador aceder ou divulgar o conteúdo das mensagens de natureza não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte a partir ou no local de trabalho, independentemente da forma que as mesmas revistam (cartas, correio eletrónico, SMS, telefonemas, etc.)

- Gozam da mesma proteção as comunicações telefónicas que o trabalhador haja efetuado a partir do seu local de trabalho, bem como os sítios de internet por si visitados e as informações por si recolhidas, cujo controlo deve ser feito de forma não individualizada e global e não persecutória

- A visualização das mensagens, que apenas se justifica em casos esporádicos, deve ser feita na presença do trabalhador ou de quem o represente e deve limitar-se à visualização do endereço do destinatário ou remetente da mensagem, do assunto, da data e hora do envio.

- O controlo do correio eletrónico deve realizar-se de forma aleatória e não persecutória e deve ter como finalidade a promoção da segurança do sistema e a sua performance.

Confidencialidade das Mensagens (Cont.)

- O empregador pode regulamentar o uso destes meios estabelecendo quanto tempo os trabalhadores poderão utilizá-los e sancionar disciplinarmente quem exceda esses limites.

- Mas não fica legitimado para controlar as páginas visitadas, pois cai dentro da proteção do direito à privacidade em sentido amplo que engloba o direito constitucionalmente previsto no art.º 35.º da CRP.

- A jurisprudência tem sido chamada a pronunciar-se sobre o assunto - o Ac. do STJ, de **5/7/2007** (Mário Pereira) constitui uma referência:

- O STJ veio a considerar que o acesso e a divulgação do conteúdo do mail constitui uma violação de direitos fundamentais, nomeadamente da privacidade e confidencialidade das mensagens e no contexto factual apurado considerou que o empregador não podia ter acedido à mensagem, mas mesmo que o fizesse, não podia utilizá-la em sede de procedimento disciplinar, acabando por julgar o despedimento ilícito.

Confidencialidade das Mensagens (Cont.)

- **Acórdão da RL, de 7/3/2012** (José Eduardo Sapateiro) - Face à inexistência de qualquer regulamentação prévia para a utilização pessoal e profissional da Internet por parte dos trabalhadores da Ré verifica-se o acesso e conhecimento indevidos e ilícitos por parte da empresa ao conteúdo de conversas de teor estritamente pessoal da trabalhadora com três amigas e o marido/namorado, numa situação que se pode equiparar, de alguma maneira, à audição de vários telefonemas particulares (no fundo uma espécie de escutas ilegais) ou à leitura de cartas dessa mesma índole, sem que, quer o remetente, como o destinatário, tenham dado o seu consentimento prévio a tal visionamento escrito das ditas conversas (artigos 16.º e 22.º do CT).

- Neste acórdão estava também em causa a liberdade de expressão e de opinião, prevista no artigo 37.º da CRP

Confidencialidade das Mensagens (Cont.)

- Acórdão da RL, de 30/6/2011 (Isabel Tapadinhas), decidiu-se, no entanto, o seguinte:

- Destinando-se o dever de reserva e confidencialidade previsto no artigo 22.º do CT, a proteger direitos pessoais, como o direito à reserva da vida privada consagrado no artigo 26.º da CRP e 80.º do CC, enquanto o dever de cooperação para a descoberta da verdade visa a satisfação do interesse público da administração da justiça, a contraposição dos dois interesses em jogo deve, em concreto, ser dirimida, com prevalência do interesse preponderante, segundo um critério de proporcionalidade na restrição de direitos e interesses legalmente protegidos, como decorre do artigo 18.º da CRP, concedendo-se primazia ao último, ou seja à descoberta de cooperação para a descoberta da verdade

- E, a prevalência, no caso concreto, do dever de cooperação para a descoberta da verdade sobre o dever de reserva da confidencialidade não colide com o disposto no artigo 26.º, n.º 1 da CRP

Confidencialidade das Mensagens (Cont.)

- Nas decisões em apreço resulta patente o conflito ou colisão entre direitos constitucionalmente consagrados, ao qual nem sempre se mostra fácil dar uma solução, estando hoje o Direito do Trabalho a ser alvo de uma verdadeira metamorfose.

- Só casuisticamente se pode verificar se foram observados os princípios e os requisitos exigidos, de modo a não ferir nenhum deles ou, em caso de confronto, averiguar quais os interesses que devem prevalecer.

- O n.º 2 do artigo 22.º do CT visa repor um certo equilíbrio entre a tutela do direito à confidencialidade de que goza o trabalhador, consagrada nos artigos 14.º, 26.º e 34.º da CRP, e a liberdade de iniciativa e de gestão empresarial, prevista no artigo 61.º da CRP.

- Todavia, o empregador não pode invocar os seus legítimos poderes de organização, direção e controlo para limitar o uso do direito constitucional previsto no artigo 34.º da CRP e também o do artigo 22.º do CT.

Confidencialidade das Mensagens (Cont.)

- Se se tratar de mensagens marcadas como pessoais ou de mensagens que não estão identificadas como tal, mas que se deduz que o sejam, as mesmas estão protegidas pelo direito ao sigilo das comunicações, nos termos constitucionais e pelo art.º 22.º do CT, pelo que o empregador não pode controlar o conteúdo das mesmas, nem mesmo em situações excecionais em que haja suspeitas de abuso.

- A haver uma interceção da comunicação contida nesta parte da caixa postal, tal constituirá uma violação dos referidos preceitos e a prova obtida será considerada nula, nos termos do n.º 8 do artigo 32.º da CRP, não podendo, por isso, haver controlo por parte do empregador sem prévia autorização judicial.

OBRIGADO

Paulo Morgado de Carvalho

pjvmc@hotmail.com