

OJE

Suplemento

27-05-2010

Periodicidade: Diário

Classe: Economia/Neócios

Âmbito: Nacional

Tiragem: 0

Temática: Recursos Humanos

Dimensão: 266

Imagem: S/Cor

Página (s): 8

A PRIVACIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

OPINIAO



Magda Sousa Gomes*

O tema da privacidade/reserva da vida privada tem ocupado, na actualidade, um lugar cimeiro nas discussões havidas quer em público quer em privado. Sendo um tema de sensibilidade extrema num país com o nosso contexto Histórico nas últimas décadas, este é transversal a várias facetas da vida em sociedade, nomeadamente quando se veste a pele de trabalhador.

Neste domínio, a vantajosa introdução das novas tecnologias existentes ao serviço do empregador como ferramentas trabalho para prossecução da sua actividade, originou preocupações legítimas com eventuais comportamentos invasivos por parte do empregador na esfera jurídica do trabalhador. Surge, assim, a necessidade de regular a utilização das mesmas no âmbito do contrato de trabalho.

O Código do Trabalho (CT) na versão de 2003 aventurou-se nesta matéria e dedicou várias disposições aos direitos de personalidade com o objectivo garantir aos trabalhadores a salvaguarda dos mesmos, o que se mantém na revisão que foi feita ao CT em Fevereiro de 2009. De referir que, antes do CT, esta matéria não tinha previsão expressa na anterior legislação laboral.

Assim, do ponto de vista laboral, falamos da introdução tecnologias como

o uso de meios de vigilância à distância no local de trabalho, do e-mail e da Internet e respectiva monitorização pelo empregador.

Quanto aos meios de vigilância à distância no local de trabalho, matéria esta prevista nos artigos 20º e 21º do CT, é estabelecido, como princípio geral, que o empregador não pode utilizar tais meios (microfones, mecanismos de escuta, etc.) com o propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Não são, à primeira vista, meios de controlo.

Tal utilização já será lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem (por ex: dependências bancárias, aeroportos ou estabelecimentos de venda ao público).

Mais, caso pretenda utilizar estes meios, o empregador tem de cumprir os deveres de informação e comunicação para com os seus trabalhadores relativamente à existência e finalidade dos meios utilizados, devendo afixar, nos locais sujeitos a essa vigilância, avisos de que os mesmos se encontram sob vigilância, indicando o meio utilizado. Para além do propósito ter de ser lícito e do cumprimento dos deveres acima referidos, a licitude da utilização destes meios depende da autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD).

Nesta esteira, a CNPD emitiu uma deliberação datada de 2004 na qual entende, em suma, que estes meios não servem para controlar o desempenho do trabalhador e que este tem de estar sempre informado sobre a sua existência e respectiva finalidade.

Conforme se referiu acima, estes não são, à primeira vista, meios de controlo do desempenho do trabalhador. Porém, um olhar mais atento e conhecedor da realidade laboral facilmente concede

que a observação de um trabalhador e dos seus comportamentos através de tais meios pode conduzir a que o empregador facilmente utilize esses elementos na avaliação que faz daquele. E isto sem revelar que tal avaliação teve por base as imagens/sons captados. Poderá, assim, o trabalhador ver-se envolvido numa versão laboral do processo kafkiano.

Por último, e quanto à matéria da confidencialidade e acesso à informação pelo empregador, o CT estabelece que o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade quanto ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de e-mail. Ou seja, o e-mail e a Internet, ainda que colocados à disposição do trabalhador pelo empregador, fazem parte da reserva da vida privada. Assim, o empregador, ou quem o represente, não pode aceder a mensagens de natureza pessoal que constem da caixa de correio electrónico do trabalhador. A visualização de tais mensagens deve ser esporádica, feita na presença do trabalhador e limitar-se à visualização do endereço do destinatário ou remetente da imagem, assunto, data e hora de envio.

O controlo do e-mail deve ser aleatório e ter como fim principal a promoção do sistema informático e a sua performance.

Dado o evidente potencial conflito entre a utilização de meios de vigilância no local de trabalho, a monitorização do e-mail/Internet e a privacidade do trabalhador, a eventual conciliação passa por reger essa situação pelos princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade (e, num plano mais empírico, por um desejável bom senso de ambas as partes).

*Advogada
Abreu Advogados