



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

***A tecnovigilância e o controlo da atividade do  
trabalhador***

**Pamela Graciana Deus Freitas Pereira**

Leiria, setembro de 2018





Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

***A tecnovigilância e o controlo da atividade do  
trabalhador***

**Pamela Graciana Deus Freitas Pereira**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria e coorientação da Doutora Luísa Andias Gonçalves, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, setembro de 2018

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Dedicatória

À nossa estrelinha, que partiu cedo demais.

À minha mãe, a minha heroína.

À minha irmã e amiga.

Ao João, o companheiro de uma vida.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Agradecimentos

Primeiramente, agradecer à Professora Doutora Ana Lambelho, pela sua orientação, e bem assim, por todas as suas sugestões que tiveram um papel preponderante nesta Dissertação. Obrigada pela sua compreensão e paciência.

Agradecer a todos os professores que estiveram presentes ao longo do meu percurso, pelos seus ensinamentos e experiências partilhadas.

Ao João, pelo seu amor incondicional, pela sua paciência, pela sua presença em todos os momentos e pela força que me deu para alcançar mais uma meta.

À minha mãe, que apesar de estar a 2000 km de distância sempre me deu o seu amor, o seu apoio incondicional e sem ela este percurso não teria sido possível.

A toda a minha família, em especial à minha querida irmã, que esteve sempre do meu lado. Obrigada por acreditarem sempre em mim.

Aos meus queridos amigos, Tânia e Rui. Apesar da distância que nos separa, estiveram sempre presentes.

Um muito obrigada a todos.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Resumo

A nossa sociedade é, hoje, caracterizada pela facilidade e rapidez, quer na troca de informações, quer na troca de conhecimento, sendo que o desenvolvimento tecnológico veio trazer diversas alterações na vida do cidadão. A constante evolução dos meios tecnológicos veio permitir a sua inserção nas relações laborais, constituindo meios que as empresas recorrem cada vez mais.

A utilização da tecnovigilância ganhou uma grande importância no seio laboral, surgindo diversas formas de controlo dos trabalhadores que, apesar de serem eficazes para o empregador, também poderão colidir com os direitos fundamentais dos trabalhadores, mormente com o direito à reserva da intimidade da vida privada.

Esta utilização veio aumentar o poder de controlo eletrónico do empregador e, por isso, o legislador teve o papel de legislar esta matéria, impondo limites e tornando (in)admissível a prova que o empregador obtém. A doutrina e a jurisprudência assumem um papel crucial neste tema, uma vez que nos ajudam no âmbito da prova em sede de procedimento disciplinar, havendo quem defenda a posição de que a prova obtida através da tecnovigilância não colide com nenhum direito do trabalhador e, por conseguinte, é admitida, e, por outro lado, há quem defenda que a prova não poderá ser admitida.

Procurando analisar o quadro jurídico da utilização de meios de vigilância à distância em sede laboral, esta dissertação tem como objetivo o estudo dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, mormente o direito à reserva da intimidade da vida privada no âmbito do controlo do empregador. Para isso iremos fazer um percurso pela nossa Constituição, pelo Código Civil e pelo Código do Trabalho, bem como pelas disposições existentes no Direito Internacional.

Não menos importante será a análise do conceito de tecnovigilância e os princípios inerentes ao controlo à distância, nomeadamente, o princípio da finalidade legítima, da proibição do excesso e da transparência.

Por último, e sendo os meios utilizados para fiscalizar o desempenho do trabalhador cada vez mais, decidimos analisar alguns deles, avaliando a sua admissibilidade como meio de controlo e em sede de prova para instauração de procedimento disciplinar e consequente despedimento.

*Palavras-chave:* Direitos fundamentais e de personalidade; Controlo à distância; Tecnovigilância.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Abstract

Our society today is characterized by the easyness and quickness of the exchange of both information and knowledge, and technological development has brought many changes in the life of the citizen. The constant evolution of the technological means has allowed its insertion in the labor relations, constituting means that the companies resort more and more.

The use of techno-surveillance in the workplace has gained a great deal of importance in the workplace, with various forms of worker control emerging that, while effective for the employer, may also conflict with workers' fundamental rights, especially with privacy.

This use has increased the power of electronic control of the employer and, therefore, the legislator had the role of legislating this matter, imposing limits and making (in) admissible proof that the employer obtains. Doctrine and case law play a crucial role in this area, since they assist us in the course of the proceedings in a disciplinary procedure, with some arguing that the evidence obtained through techno-surveillance does not conflict with any right of the worker and, therefore, it is therefore permissible, and, on the other hand, it is argued that the evidence can not be accepted.

The aim of this dissertation is to analyze the legal framework for the use of means of distance surveillance in the workplace, the purpose of this dissertation is the study of the fundamental rights and personality of the worker, especially the right to privacy in the context of employer control. To do so, we will follow our Constitution, the Civil Code and the Labor Code, as well as the provisions of international law.

No less important will be the analysis of the concept of techno-surveillance and the principles of remote control, namely the principle of legitimate aim, prohibition of over- and transparency.

Lastly, and since the means used to monitor the performance of the worker increasingly, we decided to analyze some of them, assessing their admissibility as a means of control and in evidence to institute disciplinary proceedings and consequent dismissal.

*Keywords:* Fundamental and personality rights; Remote control; Techno-surveillance.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Lista de Siglas

art./ arts. – artigo/artigos

CC – Código Civil

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

ex. – exemplo

GT29 – Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29

nº/ nºs – número/números

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

ONU – Organização das Nações Unidas

p. / pp. – página/páginas

proc. – processo

RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

ss. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

vs. – *versus*

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Índice

Dedicatória	III
Agradecimentos	V
Resumo	VII
Abstract	X
Lista de siglas	XII
Índice	XIV
1- Introdução	1
2- Enquadramento legal dos direitos de personalidade	4
2.1- Ordenamento jurídico internacional	4
2.2- Ordenamento jurídico interno	8
2.2.1- A Constituição da República Portuguesa	8
2.2.2- O Código Civil	14
2.2.3- O Código do Trabalho	17
3- A tecnovigilância como meio de controlo da atividade do trabalhador	27
3.1- Conceito de tecnovigilância	27
3.2- Princípios gerais do controlo à distância	32
3.2.1- Princípio da finalidade legítima	33
3.2.2- Princípio da proibição do excesso	34
3.2.3- Princípio da transparência	35
3.3- Os meios usados na tecnovigilância	36
3.3.1- O Sistema de GPS	36
3.3.1.1- Da admissibilidade da sua utilização como meio de controlo	36
3.3.1.2- Da admissibilidade da sua utilização como meio de prova	40
3.3.2- Outros meios eletrónicos de vigilância à distância	45
3.3.2.1- Da admissibilidade da sua utilização como meio de controlo	45
3.3.2.2- Da admissibilidade da sua utilização como meio de prova	55
4- Conclusão	68
5- Bibliografia	73

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*



# 1. Introdução

Hodiernamente, as TIC assumem um papel preponderante na nossa sociedade, nomeadamente ao nível da educação, do consumo, do *marketing*, da comunicação, no acesso à informação, e também como uma valiosa ferramenta na procura de emprego e até no desempenho das variadas funções no próprio emprego.

É indiscutível que no mundo atual vivemos rodeados de tecnologia, o que, para o Direito do Trabalho significa um constante desafio devido à velocidade com que as novas TIC se desenvolvem. De facto, a massificação destas tecnologias veio trazer uma melhoria quer ao nível da produtividade quer ao nível da competitividade das empresas. No entanto, também veio fragilizar as relações laborais, permitindo ao empregador aceder a diversos meios de controlo mais eficazes de desempenho do trabalhador, o que, conseqüentemente, poderá levar à intromissão na vida privada deste último.

Por conseguinte, podemos afirmar que com o desenvolvimento das TIC alcançamos métodos mais eficientes de produção<sup>1</sup>, sendo que, para acompanhar este progressivo desenvolvimento foi sendo necessário adequar os métodos até então utilizados, o que, conseqüentemente, contribuiu para uma fragilização da relação laboral, alterando por completo a vida laboral.

Como nos afirma Moreira (2016a, p. 246), “Após uma revolução agrícola, uma revolução industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador, hoje estamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à *Internet*, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho.”

Como sabemos, a relação laboral caracteriza-se, não só, mas também, pela figura da subordinação jurídica do trabalhador<sup>2</sup> ao empregador. Esta subordinação consiste, nas palavras de Fernandes (2017, p. 130), “(...) numa relação de dependência necessária da

---

<sup>1</sup> Neste sentido ver Moreira (2016b, pp. 11 a 13).

<sup>2</sup> Como afirma Leitão (2016, p. 145), “A partir do art. 1152º do CC e do art. 11º, é possível definir o trabalhador como a pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas sob autoridade e direção destas. É este o conceito de *trabalhador subordinado*, em relação ao qual se refere o contrato de trabalho.”

conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.”

Na senda do atrás referido, compete ao empregador ditar as regras pelas quais deverá ser pautado o exercício do trabalho por parte do trabalhador, o que nos leva a afirmar que este último será o elo mais fraco da relação laboral. Desde logo porque é através do exercício da sua função que advém o seu salário e, por conseguinte, será este rendimento o seu meio de subsistência, o que pressupõe que o trabalhador não reivindique os seus direitos, que estão constitucional e legalmente consagrados, precisamente por ter receio de destruir o seu meio de sobrevivência.<sup>3</sup>

Vivemos numa sociedade de constante vigilância e controlo, quase como um *reality show*, o que permite ao empregador exercer um controlo quase total sobre o desempenho do trabalhador, colocando em causa os direitos de personalidade do trabalhador, mormente o direito à sua privacidade. Nesta medida, é crucial analisar quais os limites a este direito à privacidade, bem como os limites dos poderes do empregador, nomeadamente, os limites do poder diretivo, do poder disciplinar e do poder regulamentar.

De entre os meios de vigilância à distância que o trabalhador tem ao seu dispor para controlar o desempenho do trabalhador destacamos as câmaras de vigilância, o telefone, o correio eletrónico, a Internet, o GPS e os sistemas remotos de acesso. Perante esta nova realidade, poderá gerar-se um certo abuso na utilização destes meios de vigilância à distância, quer ao nível de novas contratações, quer ao nível das relações laborais existentes, o que, conseqüentemente e pelo desenvolvimento das TIC ser constante, leva o legislador a analisar e legislar sobre esta matéria. Nas palavras de Redinha (2001, p. 1), “Perante esta realidade, os juslaboristas defrontam, constantemente, novas questões, para as quais os ordenamentos positivos, sobretudo os de matriz legislativa, nem sempre dispõem de resposta sensível e imediata.”

---

<sup>3</sup> Abrantes (2004, p. 140, 141), afirma que “No contrato de trabalho, são a sua própria estrutura e as suas características que contêm implicitamente uma ameaça para a liberdade e para os direitos fundamentais do trabalhador, conferindo, assim, um carácter «natural» à eficácia desses direitos (...).” Acrescenta ainda que, “É o próprio *objecto* do contrato – a *disponibilidade da força de trabalho* – que torna inevitável todo um conjunto de notáveis limitações à liberdade pessoal do trabalhador.”

De facto, o legislador ainda não consegue dar resposta a todas as questões, uma vez que a evolução das TIC é massiva, portanto resta-nos o importante auxílio da jurisprudência dos tribunais portugueses, bem como do TEDH.

## **2. Enquadramento legal dos direitos de personalidade**

Nas palavras de Martinez (2017, p. 373), “Os direitos de personalidade são direitos subjetivos que projetam a personalidade humana. Correspondem a direitos pessoais, tais como o direito à vida, à integridade física ou ao nome. Justifica-se, pois, a especial dignidade conferida pelo ordenamento jurídico a estes direitos, tanto na Constituição, como no Código Civil e no Código de Trabalho.”

Não nos podemos esquecer que os direitos de personalidade também têm tutela Penal, nomeadamente no art. 190º e ss. do Código Penal, no entanto, o nosso estudo cingir-se-á a uma abordagem juslaboral dos direitos de personalidade do trabalhador.

### **2.1. Ordenamento jurídico internacional**

Nos termos do art. 8º da CRP, sob a epígrafe “Direito Internacional”, verificamos que as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português, e que as normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português. Do mesmo artigo resulta ainda que as normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram diretamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respetivos tratados constitutivos. No que concerne às disposições dos tratados que regem a União Europeia e às normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, estas são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático.

Como consequência da ocorrência de duas Guerras Mundiais, no século XX houve a necessidade de consagrar legalmente os direitos do Homem. Por conseguinte, surgiu a Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>4</sup> datada de 1948, adotada pela Assembleia Geral da ONU, sendo que a nossa Constituição faz uma menção expressa a este diploma no

---

<sup>4</sup> Disponível para consulta em: <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

seu art. 16º, n.º 2, onde prevê que os preceitos constitucionais e legais devem ser interpretados e integrados de acordo com a mesma.

Na Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 12º), podemos encontrar a previsão de proibição de intromissões arbitrárias na vida privada das pessoas, englobando intromissões na família, no domicílio e na correspondência, sendo que as pessoas alvo de tais intromissões têm proteção legal.

Já o Conselho da Europa adotou a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em 1950, tendo sido consagrado no seu art. 8º, n.º 1 que qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.

Com o surgimento do computador e com a possibilidade de os dados pessoais poderem ser armazenados em formato eletrónico, surgiu o receio da sua utilização abusiva.

Quanto à União Europeia, em dezembro de 2000 foi elaborada a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, diploma que engloba direitos civis e políticos, direitos económicos e sociais. No seu preâmbulo podemos ler que “(...) é necessário, conferindo-lhes maior visibilidade por meio de uma Carta, reforçar a protecção dos direitos fundamentais, à luz da evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científica e tecnológica”, e no seu art. 7º está previsto que todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações, sendo que o art. 8º confere proteção aos dados de carácter pessoal de todas as pessoas.

No que concerne às diretivas relativas ao tratamento de dados de carácter pessoal, encontramos desde logo a Diretiva 95/46/CE, que foi transposta para o ordenamento jurídico português através da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro. Esta Diretiva teve como objetivo a protecção das liberdades e dos direitos fundamentais das pessoas singulares, nomeadamente do direito à vida privada, no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais. No entanto, esta diretiva foi revogada com a entrada em vigor do RGPD, a 25 de maio de 2018, Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016.

Quanto ao tratamento de dados pessoais e à protecção da privacidade nas comunicações eletrónicas, encontramos a Diretiva 2002/58/CE, de 12 de julho, que foi transposta pela Lei 41/2004, de 18 de agosto. Ora, no considerando nº 2 desta Diretiva podemos verificar que o objetivo da mesma foi “(...) assegurar o respeito dos direitos fundamentais e a observância dos princípios reconhecidos, em especial, pela Carta dos Direitos Fundamentais da União

Europeia. Visa, em especial, assegurar o pleno respeito pelos direitos consignados nos artigos 7.º e 8.º da citada carta.”

Esta Diretiva considerou que o desenvolvimento das TIC estava a ocorrer de forma muito rápida, promovendo uma facilidade na transmissão de dados, podendo-se ler no seu preâmbulo, a título de exemplo, que “Os serviços de comunicações electrónicas publicamente disponíveis através da Internet abrem novas possibilidades aos utilizadores, mas suscitam igualmente novos riscos quanto aos seus dados pessoais e à sua privacidade.”

No ano de 2006 entrou em vigor a Diretiva 2006/24/CE que alterou a Diretiva 2002/58/CE. No entanto esta Diretiva foi considerada inválida pelo Tribunal de Justiça da União Europeia no seu Acórdão datado de 8 de abril de 2014<sup>5</sup>.

Quanto ao Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016, que, como referido acima, entrou em vigor em 25 de maio de 2018, este trouxe algumas alterações no que concerne ao tratamento de dados<sup>6</sup> no contexto laboral. No seu considerando 4 pode-se ler que “O presente regulamento respeita todos os direitos fundamentais e observa as liberdade e os princípios reconhecidos na Carta, consagrados nos Tratados, nomeadamente o respeito pela vida privada e familiar, pelo domicílio e pelas comunicações, a proteção dos dados pessoais, a liberdade de pensamento, de consciência e de religião, a liberdade de expressão e de informação, a liberdade de empresa, o direito à ação e a um tribunal imparcial, e a diversidade cultural, religiosa e linguística.”

Uma das alterações deste Regulamento foi o consentimento do trabalhador (art. 7º) para o tratamento de dados (art. 6º), sendo que este consiste numa “manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante

---

<sup>5</sup> Neste Acórdão pode-se ler que “(...), há que considerar que, ao adotar a Diretiva 2006/24, o legislador da União excedeu os limites impostos pelo respeito do princípio da proporcionalidade à luz dos artigos 7.º, 8.º e 52.º, n.º 1, da Carta.” A decisão tomada foi a de que “A Diretiva 2006/24/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, (...) e que altera a Diretiva 2002/58/CE, é inválida.” (Acórdão disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=150642&doclang=PT>).

<sup>6</sup> A definição é-nos dada no art. 4º, n.º 1) do Regulamento: “«Dados pessoais», informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.”

declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento” (art. 4º). De ressaltar que o consentimento não constitui fundamento legítimo para que alguns dados possam ser tratados pelo empregador, pois na relação laboral o trabalhador é a parte mais frágil, o que significa que o consentimento poderá não ser dado livremente. Perante tal situação, Moreira (2017, p. 23), refere-nos que este conceito é de difícil concretização na relação laboral, sendo de aplaudir a nova redação do RGPD quanto ao mesmo. Perante tal situação, tem o empregador que dar uma informação transparente (art. 12º) ao trabalhador para que o consentimento possa ser livre, específico, informado, explícito, sendo que retirar este consentimento não será constituir um obstáculo, pelo contrário, deverá ser tão simples quanto concedê-lo, respeitando sempre os princípios da finalidade (art. 5º, n.º 1, al. b) do RGPD) e da proporcionalidade (art. 5º, n.º 1º, al. c) do RGPD).

O RGPD trouxe consigo também o reforço de alguns conceitos, como o “direito a ser esquecido”, ou seja, o direito do trabalhador de solicitar o apagamento dos seus dados (art. 17º), que se materializa no direito de pedir o apagamento dos dados e que pode considerar-se numa manifestação particular da retirada do consentimento (García Murcia e Rodríguez Cardo, 2017, p. 49). O direito de portabilidade dos dados (art. 20º) também configura uma novidade, que significa que o trabalhador pode solicitar a transferência dos mesmos, bem como poder recebê-los “num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática”, e ainda o direito de não ficar sujeito a decisões de tratamento automatizado. Ou seja, o trabalhador tem o direito de receber os dados pessoais que tenha fornecido a um responsável por esse tratamento e de transmiti-los a outro responsável sem ser impedido (Moreira, 2017, p. 30).

Outra novidade é a previsão expressa de que todas as atividades de tratamento de dados têm que ser registadas (art. 30º) e a figura do encarregado (art. 37º e ss.). No entanto, o Regulamento supriu algumas coisas, nomeadamente, a obrigação de notificação/autorização prévia à CNPD para o tratamento de dados, que apenas terá de ser notificada (em 72 horas) pelo responsável pelo tratamento de todas as violações de dados pessoais (art. 33º).

## **2.2. Ordenamento jurídico interno**

### **2.2.1. A Constituição da República Portuguesa**

O tema dos direitos, liberdades e garantias específicos dos trabalhadores encontra-se plasmado na nossa CRP, do art. 53º ao art. 57º, sendo que todos estes artigos, à exceção do art. 53º, que prevê a segurança no emprego, remetem-nos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (art. 54º e 55º) e para os conflitos coletivos de trabalho (art. 57º), ou seja, este tema tem na sua base os direitos coletivos dos trabalhadores (liberdade sindical, direito de negociação coletiva e greve) e não para o trabalhador individualmente.

Citando Lopes (2010, pp. 19 e 20) “O reconhecimento da existência desta compressão de direitos, aliado à ideia de que o trabalhador não perde o direito à individualidade, ou seja, de que não deixa de ser pessoa, só por estar integrado na empresa, aumentou o enfoque sobre os direitos fundamentais do trabalhador no âmbito da relação de trabalho e significou uma atenção crescente à chamada “cidadania na empresa”, isto é, aos direitos fundamentais não especificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce, enquanto trabalhador, na empresa.”

Se analisarmos o art. 12º da CRP, o qual prescreve que “Todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição”, podemos verificar que todos os cidadãos são titulares de direitos, os quais são diretamente aplicáveis por força do art. 18, n.º 1 do mesmo diploma legal, que plasma que “Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

Quanto a este artigo, a doutrina diverge na sua aplicabilidade a entidades privadas, pois existem autores que defendem a teoria da aplicação mediata, outros que defendem a teoria imediata e ainda um terceiro grupo que defende a teoria da eficácia direta, pois entendem que a CRP não dispõe como deverá ser efetuada.

Por conseguinte, Cordeiro (1991, p. 151) refere uma *eficácia reflexa* dos direitos fundamentais, afirmando que “o recurso indiscriminado à Constituição para interferir nas

posições privadas” pode levar “a banalizações que retirem impacto às intervenções constitucionais verdadeiramente necessárias.” (teoria de aplicação mediata)<sup>7</sup>.

A teoria imediata é defendida por Andrade (2004, p. 262), que afirma que a aplicabilidade a entidades privadas só terá lugar quando “(...) se trate de situações em que pessoas colectivas (ou, excepcionalmente, indivíduos), disponham de *poder especial* de carácter privado sobre (outros) indivíduos.” Afirma ainda este autor (p. 260), que “é (...), em nome da liberdade geral ou da liberdade negocial que podem defender-se certas compreensões à aplicabilidade dos preceitos constitucionais nas relações particulares.”

Já os autores<sup>8</sup> que defendem a teoria da eficácia direta, ressaltam o facto que a aplicação dos direitos fundamentais a entidades privadas dá-se *erga omnes*, ou seja, aplicam-se a todos sem ser necessária a intervenção do legislador. Como exemplo temos os autores Canotilho & Moreira (2007, p. 385-387) que defendem que “a Constituição portuguesa faz aplicar expressamente os direitos fundamentais às relações entre entidades privadas, sem qualquer restrição ou limitação, não sendo, portanto legítimo limitar essa eficácia apenas aos casos em que a doutrina estrangeira a admite quando nada nas respectivas leis fundamentais a impõe.”

Podemos concluir, defendendo a teoria da eficácia direta, que este preceito vincula o empregador no que diz respeito aos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente previstos para o trabalhador.

Ao lermos o preceituado no n.º 2 deste art. 18º, verificamos que o legislador admitiu que poderão existir limitações aos direitos, liberdades e garantias, ao prescrever que “A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.”

Quanto a este preceito, teremos que ter em linha de conta que estas limitações só se tornam legais quando estão em conflito dois direitos, liberdades ou garantias, tendo as mesmas que ser necessárias, adequadas e proporcionais ao caso concreto. Lopes (2010, p. 21), ressalva o facto de que os direitos do trabalhador concorrem com os direitos do empregador, nomeadamente, os que estão consagrados na nossa Constituição, sendo eles o

---

<sup>7</sup> Também Abrantes (2005, pp. 131-134) defende esta posição.

<sup>8</sup> A título de exemplo temos também os autores Miranda (2000, pp. 320) e Moreira (2004, p. 57).

direito à iniciativa económica privada (art. 61.º n.º 1) e o direito à liberdade de iniciativa e de organização empresarial (art. 80.º al. c). Na opinião defendida por este autor, a resposta para esta colisão de direitos encontra-se precisamente no art. 18º, n.º 2 da CRP. Nesta senda, Dray (2016, p. 114), afirma que “(...) tais princípios não são absolutos, podendo nalguns casos e segundo princípios de necessidade, adequação valorativa e proporcionalidade, ser limitados, nomeadamente quando embatam no princípio da liberdade de gestão empresarial.”

O que importa reter é que na relação laboral existem dois lados, o que na prática quer dizer que, se de um lado temos os direitos de personalidade do trabalhador que têm proteção constitucional, por outro lado estes direitos de personalidade colidem com outros direitos do empregador que merecem igualmente tutela, nomeadamente o direito à iniciativa económica privada e o direito de iniciativa e de organização empresarial, sendo que a solução para esta colisão de direitos se encontra precisamente neste n.º 2.<sup>9</sup>

Ou seja, e nas palavras de Marecos (2012, p. 108), “Admite-se por isso que um trabalhador possa exprimir no seu local de trabalho a sua preferência por determinada ideologia, clube futebolístico, religião, etc. Justifica-se este regime porquanto na empresa o trabalhador não deixa de ser um cidadão, ao mesmo tempo que não perde a sua dignidade enquanto pessoa humana, mantendo após a celebração do contrato de trabalho todos os seus direitos enquanto tal.” Perante tal afirmação, podemos concluir que o empregador não tem o livre arbítrio para invadir a esfera privada do trabalhador, ou seja, a sua intimidade enquanto pessoa, antes poderá, na medida do necessário, adequado e proporcional, encetar medidas para garantir a segurança no local de trabalho, bem como para aferir se o trabalhador desempenha cabalmente as suas funções.

Ora, na Parte I, Título II, Capítulo I da nossa CRP, verificamos desde logo que existe uma panóplia de direitos, liberdades e garantias pessoais, que se aplicam diretamente aos trabalhadores, como anteriormente referimos. Os direitos, liberdades e garantias pessoais que importam analisar nesta temática são os constantes no art. 26º, no art. 34º e no art. 35º.

---

<sup>9</sup> O TC no seu Acórdão n.º 368/2002, afirmou que o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada tem limitações, decorrentes da colisão com outros direitos fundamentais, lembrando que se deve atender ao princípio da proporcionalidade.

No que concerne ao art. 26º, o legislador prescreveu no seu n.º 1 que, “A todos são reconhecidos os direitos (...) à imagem (...), à reserva da intimidade da vida privada (...)”, sendo que no seu n.º 2 evidenciou que a “A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusiva ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas (...)” Apesar de não existir uma referência expressa na CRP que tutele especificamente a privacidade dos trabalhadores, esta é conferida de forma indireta, uma vez que decorre dos direitos consagrados constitucionalmente, nomeadamente, o direito à dignidade da pessoa humana e o direito ao livre desenvolvimento da personalidade.

De ressaltar que no âmbito do direito do trabalho, encontramos a consagração do direito à reserva da intimidade da vida privada no art. 16º do CT, sendo que, ao analisarmos estes preceitos percebemos que a tecnovigilância pode colidir com direitos consagrados, quer constitucionalmente, quer no direito laboral, principalmente com o direito à reserva da intimidade da vida privada, pois o controlo que o empregador tem perante a prestação do trabalhador é muito abrangente, permitindo uma permanente exposição da vida privada do mesmo.

Canotilho e Moreira (2007, pp. 467-468) ressaltam a dificuldade que existe para separar a vida privada e familiar tutelada pela proteção da reserva de intimidade e a sua publicidade. Defendem estes autores que o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar pode ser dividido e, por conseguinte, analisado em dois outros direitos, nomeadamente, o direito de impedir que terceiros conheçam informação sobre a vida privada e familiar e o direito a que ninguém divulgue informações de outrem sobre a vida privada e familiar.

A este propósito importa relembrar, ainda que muito sucintamente, a “Teoria das Três Esferas”, com origem na Alemanha (*Sphärentheorie*). Esta teoria consubstancia-se no facto de a reserva da intimidade da vida privada compreender três esferas. Seguindo Nascimento (2008, p. 218), as três esferas são: uma esfera íntima que abarca as informações que são verdadeiramente reservadas e que nunca serão reveladas a terceiros, a esfera privada, que varia de pessoa para pessoa e o titular das mesmas quer guardá-las para si e a esfera pública, onde as informações que advêm da mesma não são de todo reservadas.

Entendemos, seguindo a opinião de Pinto (1993, p. 162-164), que esta divisão não nos dá uma clara definição do que é o direito à intimidade da vida privada, no entanto, ela é necessária na medida em que nos permite graduar a gravidade da ofensa do tipo de

informações que são reveladas. Por conseguinte, teremos que adotar a distinção entre o que é a vida privada e a vida pública, o que significa que os direitos fundamentais consagrados na CRP englobam as informações que a pessoa quer vedar a terceiros e exclui aquelas que não pretende que sejam segredo. Este autor (p. 504), refere que a tentativa de definir este conceito “parece raiar os limites do impossível”. De ressaltar que no âmbito laboral, os limites impostos à proteção da reserva da intimidade da vida privada são mais rígidos quando estão em causa informações acerca da esfera íntima do trabalhador (art. 17º do CT), não sendo permitido ao empregador exigir informações da vida privada do trabalhador, abrindo apenas exceção nas situações em que as mesmas são estritamente necessárias para o desempenho da função.

Quanto ao conceito do direito à reserva da vida privada, o TC no seu Acórdão n.º 128/92 definiu-o como o “direito de cada um a ver protegido o espaço interior ou familiar da pessoa ou do seu lar contra intromissões alheias. Este *direito à intimidade ou à vida privada* – este direito a uma esfera própria e inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respectivo titular – compreende: a) a autonomia, ou seja, o direito a ser o próprio a regular, livre de ingerências estatais e sociais, essa esfera de intimidade; b) o direito a não ver difundido o que é próprio dessa esfera de intimidade, a não ser mediante autorização do interessado.” Quanto a esta definição, Pinto (1993, p. 162-163), afirma que o TC defende apenas a existência de uma esfera inviolável, não perfilhando, por isso, a teoria das três esferas, não fazendo a distinção entre vida privada e intimidade da vida privada.

Já no art. 34º encontra-se consagrado o direito à inviolabilidade da correspondência que está profundamente relacionado com o direito à reserva da intimidade da vida privada, funcionando como uma garantia deste, e prescreve que “(...) o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis.” Ao analisar este n.º 1, teremos que ter em consideração que hodiernamente a correspondência não se troca apenas por carta (correio postal), mas sim através de outros meios de comunicação, como é o exemplo do correio eletrónico, no entanto surge a questão de saber se as mensagens eletrónicas são consideradas correspondência. Quanto a esta questão, Moreira (2010, pp. 717-718), afirma que se pode considerar que as mensagens eletrónicas são um meio de comunicação tal como os tradicionais, referindo-nos que o e-mail é um meio de comunicação em que é efetuada uma transmissão de uma mensagem digital entre computadores, com recurso a um servidor, mantendo-se as mesmas guardadas até que o destinatário as rececione, sendo por isso equiparadas aos outros meios de comunicação ditos tradicionais.

Canotilho & Moreira (2007, p. 539), afirmam que o *e-mail* é protegido pelo art. 34º, pois este meio de comunicação preenche os pressupostos da correspondência privada e, estando em causa o envio de mensagens eletrónicas entre pessoas também estas estão abrangidas pelo segredo da correspondência a par das comunicações efetuadas através das telecomunicações. Prosseguem, defendendo que o direito ao sigilo da correspondência e restantes comunicações privadas abrange o facto de que ninguém as pode violar e não permite que as mesmas sejam divulgadas por terceiros que delas tomem conhecimento. Ora, se o sigilo é garantido constitucionalmente, proibindo a ingerência<sup>10</sup> (art. 34º, n.º 4), isto significa que ninguém pode interferir ou reter a mesma. No entanto, esta ingerência não é proibida nos casos previstos na lei, tal como previsto na última parte do n.º 4 do art. 34º matéria criminal. Posto isto, entendemos que o empregador ao aceder ao *e-mail* do trabalhador, ou seja, obter o mero conhecimento do conteúdo do mesmo, este ato será ilícito (194º do CP).

Quanto a este tema importa também analisar o art. 35º da CRP, que compreende o direito que o cidadão tem para conhecer os seus dados existentes nos registos informáticos do empregador, o direito de que não sejam conhecidos por terceiros, bem como o direito de proibir a recolha para tratamento de certos dados, a não ser que seja dado consentimento/autorização para esse fim, tais como convicções filosóficas ou políticas, fé religiosa e vida privada. A análise do tratamento de dados é feita com base nestes três direitos essenciais.

A crescente preocupação da temática da proteção de dados pessoais iniciou-se nos anos sessenta, devido ao desenvolvimento fugaz das TIC, mormente do computador, e, assim se começou a perceber que este facto iria abrir inúmeras possibilidades no tratamento de informações a nível informático. Por conseguinte, este desenvolvimento levou a que a proteção da privacidade das pessoas fosse posta em causa, não só pelo tratamento de dados em si, mas também do que advém do mesmo, nomeadamente, as variadas formas de controlo. Daí a importância da tutela constitucional para o tratamento de dados, pois este parte de direitos como a dignidade humana e o desenvolvimento da personalidade.

---

<sup>10</sup> Apesar do n.º 4 deste artigo referir só as “entidades públicas”, esta proibição abarca também as entidades privadas, por força do art. 18º, n.º 1 (Canotilho & Moreira, 2007 p.545).

Podemos concluir, secundado Festas (2004, p.5), que no âmbito laboral o direito constitucionalmente consagrado da reserva à intimidade da vida privada aplica-se, sem sombra de dúvidas, aos trabalhadores. Entendemos que o contrato de trabalho é pautado por princípios fundamentais, e, por isso, é legítimo que os mesmo tenham aplicação direta aos trabalhadores.

Depois de analisados os direitos, liberdades e garantias do cidadão, em especial os que se aplicam às relações laborais e, por conseguinte, os que poderão colidir com o controlo do empregador sobre o trabalhador, podemos afirmar que o legislador tem um papel preponderante neste âmbito, através da contínua criação de mecanismos para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores, numa sociedade em que os avanços tecnológicos são constantes.

### **2.2.2. O Código Civil**

A figura da personalidade jurídica encontra-se preceituada no art. 66º do CC, onde podemos ler que adquirimos personalidade no momento em que nascemos (nascimento completo e com vida), sendo que é com este nascimento que se adquirem igualmente os direitos reconhecidos pela lei (n.º 2).

Como já nos apercebemos, na relação laboral, o trabalhador é detentor de direitos face aos poderes que o empregador tem sobre ele, e é por esta razão que se torna necessária a análise aos direitos de personalidade plasmados no Código Civil português, uma vez que estes são direitos gerais, ou seja, comuns a todos os cidadãos. Os direitos de personalidade também se caracterizam por serem direitos indisponíveis, ou seja, não podem ser alienados ou renunciados.

Desde logo podemos analisar o art. 70º do CC, sob a epígrafe “Tutela geral da personalidade”. Este preceito dispõe que é conferida proteção aos indivíduos contra as ofensas ilícitas ou ameaças à personalidade física ou moral, responsabilizando civilmente quem violar estes direitos, sendo que a pessoa ameaçada ou ofendida, no sentido de atenuar os efeitos da ofensa já cometida, poderá requerer as providências adequadas ao caso em concreto. Este artigo estabelece um princípio geral, que se concretiza nos direitos especiais de personalidade, mormente no direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, consagrado no art. 80º do CC. Entendemos, seguindo os ensinamentos de Gomes (1982, p.

30), que o facto de o legislador não ter adotado uma norma muito rígida no seu art. 70º, é uma vantagem, pois assim define-se o conteúdo e os limites do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada caso a caso. Perfilhamos a opinião de Dray (2006, p. 54) que nos refere que a tarefa de definir o conteúdo deste direito cabe à doutrina e à jurisprudência.

Seguindo o entendimento de Sousa (1995, p. 557), “(...) por um lado, o nosso legislador admitiu expressamente vários direitos de personalidade, através de normas especiais, juscivilísticas ou não, tuteladoras de aspectos parcelares da personalidade. É o caso, sem dúvida, dos arts. 72.º a 80.º do Código Civil (...). Todavia, o direito geral de personalidade, enquanto direito-mãe (*Mutterrecht*) ou direito-fonte (*Quellrecht*), tendo como objecto a personalidade humana no seu todo, fundamenta, enforma e serve de princípio geral mesmo aos próprios direitos especiais de personalidade legais, que, embora dotados de relativa autonomia, têm por objecto determinadas manifestações parcelares daquela personalidade.”

No entanto, teremos que ter sempre presente que o que caracteriza a relação laboral é a subordinação jurídica, a qual leva a que o trabalhador, voluntariamente, limite os seus direitos de personalidade, sendo que tal limitação, se for contrária aos princípios da ordem pública, será considerada nula (art. 81º do CC). Nas palavras de Leitão (2016, p. 147), “Efetivamente, ao aceitar submeter-se à autoridade e direção do empregador, o trabalhador efetua necessariamente uma autolimitação dos seus direitos de personalidade, a qual, embora eminentemente revogável (art. 81º, n.º 2, CC), subsiste enquanto dura o contrato de trabalho.” Nos termos do art. 81º do CC, o titular dos direitos de personalidade pode dar o seu consentimento para que lhe limitem os mesmos, desde que não contrarie a ordem pública, sendo que este consentimento para ser considerado válido tem de ser legal, expresso e consciente.

Já analisámos os direitos fundamentais plasmados na CRP, e um dos direitos identificados foi o direito à inviolabilidade da correspondência, sendo que este direito também encontra consagração nos arts. 75º (“Cartas Missivas”) e 78º do CC.

Ora, perante tal epígrafe, e a par do que se disse na consagração desta temática na CRP, teremos que adaptar o termo carta-missiva ao uso atual do correio eletrónico ou até mesmo às mensagens instantâneas, sendo que o artigo diz-nos que o destinatário que receber uma carta (ou *e-mail*/mensagem, numa aceção mais atualista) não a poderá usar, nem mesmo o seu conteúdo (n.º 1). Já o n.º 2 do mesmo artigo refere que se o destinatário da carta falecer

poderá o seu autor pedir que lhe seja restituída a mesma, no entanto este preceito levanta algumas questões sobre a sua adaptabilidade à sociedade hodierna, pois a restituição de um *e-mail* não é possível e dada a sua natureza, também a sua destruição não serve de garantia.

Já o art. 78º refere-nos que mesmo que a carta/*e-mail* não seja confidencial, o seu destinatário não a poderá usar a seu belo prazer, ou seja, não poderá ir contra as expectativas do autor.

Sendo o direito à imagem um direito de grande importância quando se fala em controlo à distância por parte do empregador, uma vez que a utilização de videovigilância no local de trabalho pode comportar a gravação de imagens, o nosso Código Civil, no seu art. 79º, n.º 1, prescreve que para que o retrato de uma pessoa seja exposto, reproduzido ou lançado no comércio, deve esta pessoa dar o seu consentimento. Uma vez falecida a pessoa retratada, este consentimento poderá ser dado pelas pessoas previstas no art. 71º, n.º 2 do CC. Mas se o facto de colocar o retrato no comércio ofender a honra, reputação ou o simples decoro da pessoa retratada, este não pode ser utilizado por outrem, tal como prescreve o art. 79º, n.º 3 do CC.

Um dos princípios basilares quando se fala de controlo à distância é o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, que no Código Civil se encontra plasmado no art. 80º. Este preceito refere-nos que devemos guardar reserva no que concerne à vida privada dos outros (n.º 1) e que a extensão desta reserva varia consoante a natureza do caso e a condição das pessoas (n.º 2).<sup>11</sup> Esta disposição confere a todos os cidadãos, e neste grupo integram-se os trabalhadores, a proteção ao nível da reserva da vida privada no local de trabalho.

O direito à reserva da intimidade da vida privada não se confunde com o direito à imagem, pois, nas palavras de Monteiro (2004, p. 144), “O direito à imagem tem como principal característica fazer referência ao que é puramente externo, enquanto o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada tenta impedir que sejam revelados aspectos

---

<sup>11</sup> “A latitude do conceito de reserva da intimidade da vida privada não é abstractamente determinável, uma vez que varia de acordo com a particular posição do sujeito em causa, nomeadamente, notoriedade do sujeito, exposição pública, actividade profissional, funções desempenhadas, etc., e até com a própria circunscrição que o próprio traça para a sua privacidade, uma vez que a fronteira entre a esfera pública e privada é, em larga medida, definida pelo indivíduo.” (Redinha, 2005, p. 2).

intrínsecos à própria esfera pessoal e familiar e pode ser agredido sem que seja violado o direito à imagem do mesmo modo que o direito à imagem pode ser violado fora da vida privada.”

Se pensarmos nas informações pessoais que o trabalhador tem de disponibilizar ao empregador seja previamente à contratação, seja aquando da contratação, nomeadamente na entrevista de trabalho, seja no decorrer da relação laboral, podemos afirmar que o direito à reserva da vida privada está intimamente conectado com a relação entre trabalhador e empregador.

No entanto, não podemos deixar de considerar o plasmado no art. 335º do CC, sob a epígrafe “Colisão de direitos”. Este artigo, no seu n.º 1, dispõe que havendo uma situação em que haja colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, para que nenhuma das partes fique lesada e para que os direitos em colisão produzam os seus efeitos é necessário que os titulares desses mesmos direitos cedam na medida do necessário. Já o n.º 2 deste artigo, ressalva que se os direitos em colisão forem desiguais ou de espécies diferentes, o que for considerado superior prevalece sobre o outro.

Em jeito de conclusão, se o contrato de trabalho pressupõe que seja reconhecida a dignidade humana ao trabalhador, logo, os direitos de personalidade penetram na relação laboral, funcionando como limite aos poderes do empregador.

### **2.2.3. O Código do Trabalho**

A legislação laboral anterior ao Código de Trabalho de 2003 não previa a temática dos direitos de personalidade, “tratando a situação do trabalhador como a de todo e qualquer cidadão para efeitos de liberdade de expressão, tutela da vida privada, protecção dos seus dados pessoais, testes e exames médicos, e sigilo da correspondência.” (Leitão, 2016, p. 147). No entanto, apesar de a legislação laboral não prever estes direitos, sempre se dirá que o trabalhador não estava desprotegido, uma vez que esta protecção era sempre concedida pela CRP e pelo CC (Moreira, 2004, p. 334).

Foi com o Código do Trabalho de 2003<sup>12</sup> (arts. 15º e ss.) que foi regulada pela primeira vez a matéria dos direitos de personalidade no âmbito laboral. Entendemos que esta consagração foi fruto da preocupação que existiu, e que continua a existir, com a qualidade do emprego, ou seja, a necessidade de criar alguns mecanismos de proteção contra os riscos inerentes à utilização das TIC na relação laboral, salvaguardando assim os direitos de personalidade do trabalhador. Martinez (2017, p. 374), afirma que a consagração dos direitos de personalidade no Código do Trabalho veio apenas “reiterar soluções que decorrem de regras gerais previstas na Constituição e no Código Civil (...) limitando a possibilidade de o empregador fiscalizar a prestação da atividade com câmaras de vídeo, de exigir exames médicos ou de controlar as comunicações efetuadas pelo trabalhador, em particular o correio eletrónico.” Já Moreira (2016b, p. 65) refere-nos que se justifica a consagração dos direitos de personalidade no CT, uma vez que estes se conectam com a dignidade humana.

No Código do Trabalho de 2009, as disposições dos direitos de personalidade não sofreram alterações significativas, iniciando o seu regime no art. 14º, que se mantém ainda nos dias de hoje, mesmo com as subseqüentes versões deste diploma.

Ao analisarmos o Código do Trabalho em vigor podemos verificar que o legislador colocou a temática dos direitos de personalidade no Título II, Subsecção II, isto depois de previstas as normas quanto ao contrato de trabalho e antes de regular os poderes de direção (Subsecção IX). Nas palavras de Moreira (2016b, p.70), “A subsecção do Código do Trabalho visa garantir a defesa dos direitos de personalidade dos sujeitos laborais, embora a maior parte dos preceitos só faça sentido em relação ao trabalhador – vejam-se os artigos 17º, 18º, 19º, 20º, 21º e 22º.”

Podemos afirmar que o objetivo do legislador foi impor limites ao poder do empregador sobre o trabalhador, na medida em que regulou a temática dos direitos de personalidade para que o empregador não se fizesse valer, de modo discricionário, das

---

<sup>12</sup> Ramalho (2016, p. 363), entende, no que concerne à consagração dos direitos de personalidade no Código de Trabalho, que este diploma “(...) foi sensível a esta matéria a dois níveis: em termos gerais, delimitando o dever geral de colaboração do empregador, em sede de execução do contrato, pelo objectivo de «promoção humana, profissional e social do trabalhador (art.119º, n.º 2, in fine), o que constitui um claro reconhecimento dos elementos de personalidade no contrato de trabalho; de outra parte, estabelecendo um regime de protecção dos direitos de personalidade do trabalhador, tanto em sede de formação como em sede de execução do contrato (arts. 15º e ss.)”

variadas formas de controlo que o desenvolvimento das tecnologias veio trazer, assegurando deste modo que os direitos de personalidade dos trabalhadores têm a devida protecção e, por conseguinte, não são descartados. No entanto, acolhemos a posição defendida por Dray (2016, p. 114) quando afirma que este regime é recente e que apenas constitui um ponto de partida “que carece de ser sedimentado a nível doutrinário e jurisprudencial”.

Perante a realidade do constante desenvolvimento das TIC, que fornece diversas formas de controlo ao empregador, tornou-se imperativo a regulação e limitação do mesmo por parte do empregador perante a atividade do trabalhador, pois o que está em causa é a própria dignidade do trabalhador enquanto ser humano.<sup>13</sup> Sendo a maior dificuldade na relação laboral o estabelecimento de uma linha que separe a pessoa do trabalhador e a sua prestação de trabalho, vulnerabilizando os direitos de personalidade, torna-se fundamental a consagração destes direitos no CT. Justifica-se, portanto, este reforço de tutela dos direitos de personalidade, uma vez que esta tarefa é deveras complexa, principalmente porque o envolvimento pessoal do trabalhador na prestação do trabalho é, em larga medida, superior ao do empregador.

Nesta senda, parece-nos importante referir a Deliberação da CNPD nº 1638/2013, em que se defende que “ (...) é, em consequência, fundamental garantir o justo equilíbrio entre a tutela da esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial e organização dos meios de trabalho que visem a promoção da produtividade e desenvolvimento da empresa, e especificamente conciliar estes princípios com os direitos fundamentais da reserva da intimidade da vida privada e da protecção de dados pessoais.”

Ora, no Código do Trabalho podemos verificar que o legislador regulou neste diploma os direitos de personalidade que têm uma ligação direta com a relação laboral. No entanto, como já referimos, não podemos descurar o regime geral que vem regulado quer na nossa Constituição, quer no Código Civil, razão pela qual analisámos estes diplomas previamente. Neste sentido, Martinez (2017, p. 374), refere-nos que “(...) a inclusão de algumas regras especiais sobre direitos de personalidade no Código do Trabalho não pressupõe a inaplicabilidade de regimes gerais; no âmbito laboral valem as regras gerais de tutela da

---

<sup>13</sup> Nesta senda, Moreira (2016b, p. 71), refere que, “(...) a massificação do uso do computador e das tecnologias de controlo associadas às NTIC no local de trabalho expõem o trabalhador a elevados níveis de controlo e vigilância durante toda a jornada de trabalho e mesmo na sua vida privada, estando os empregadores a criar diversas formas “esquizofrénicas” de controlo.”

personalidade constantes da Constituição e do Código Civil.” Ou seja, entendemos ser necessário a conjugação das disposições dos direitos de personalidade previstas na CRP, no CC e no CT, tendo em linha de conta que as normas previstas na CRP devem ser um guia para as normas existentes nos outros Códigos.

O Código do Trabalho prevê vários direitos de personalidade, nomeadamente, e os que para o nosso estudo têm relevância, a liberdade de expressão e de opinião (art. 14º), a reserva da intimidade da vida privada (art. 16º), a proteção de dados pessoais (art. 17º), a proteção no âmbito dos meios de vigilância à distância (art. 20º e 21º) e a proteção no âmbito da confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (art. 22º). Quanto a estes direitos, Martinez (2017, p. 375), refere que, “(...) a protecção não é conferida de modo unilateral, pois a tutela dos direitos de personalidade no âmbito laboral, como se prescreve nos arts. 14º, 15º e 16º do CT, é sinalagmática. No Código do Trabalho consagra-se claramente a tutela dos direitos de personalidade dos sujeitos laborais – trabalhador e empregador – não se circunscrevendo à protecção do trabalhador.” Parece-nos que a situação ideal seria, como já referimos, alcançar um equilíbrio entre a tutela da esfera jurídica do trabalhador, ou seja, o direito à sua privacidade e o princípio da liberdade de gestão empresarial.

Ora, quanto ao art. 14º do CT que prevê a liberdade de expressão e de opinião na relação trabalhador/empregador, podemos dizer que esta liberdade não poderá ser utilizada ou limitada de modo discricionário, quer por parte do trabalhador, quer por parte do empregador, ou seja, quer o trabalhador, quer o empregador têm determinados deveres na relação laboral, não podendo fazerem-se valer do preceituado no art. 14º do CT para desrespeitar ou ofender os que os rodeiam, até porque, e como já analisado anteriormente, a nossa Constituição prevê este direito como um direito fundamental (art. 37º), mas abre portas à sua limitação no seu art. 18º, n.º 2, podendo o mesmo ser limitado apenas na medida do necessário, proporcional e adequado.

O art. 16º do CT prevê a reserva da intimidade da vida privada, sendo que este preceito abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos que se referem à esfera íntima<sup>14</sup> e pessoal do trabalhador e do empregador, nomeadamente aspetos atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas e religiosas, devendo quer o

---

<sup>14</sup> Para Quintas (2013, p. 222), “O preceito refere esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionada com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”

trabalhador, quer o empregador, respeitem-se mutuamente. Dray (2016, p. 117) refere, no que concerne ao plasmado no art. 16º do CT que, “Procura-se, no fundo, garantir um “*espaço reservado*” a assuntos do trabalhador “*perante interferências externas.*””

Este artigo contempla o direito dos trabalhadores à reserva da intimidade da vida privada, sendo que é concretizado nos arts 17º, 18º, 19º, 20º e 22º do CT (Marecos, 2012, p. 111). Sendo que, como já tivemos oportunidade de analisar, este direito encontra, igualmente, a sua consagração no art. 26º da CRP e no art. 80º do CC, mas podemos verificar que nenhum destes diplomas nos define vida privada, pelo que Marecos (2012, p. 111) explica que são os tribunais que nos definem este conceito casuisticamente.<sup>15</sup>

Ora, se o trabalhador violar o disposto no artigo em análise poderá ser despedido por justa causa (art. 351º do CT), pois estão em causa deveres deste sujeito, como o respeito e a urbanidade para com os colegas e empregador. E ainda, decorrente da violação do disposto no art. 16º do CT, quer o empregador, quer o trabalhador podem incorrer no crime de devassa da vida privada, previsto no artigo 192º do CP e no crime de violação de segredo (art. 195º CP).

De acordo com o 17º, nº1, alínea a) do CT, as informações exigidas pelo empregador ao trabalhador, no que concerne à sua vida privada terão de ser devidamente fundamentadas por escrito, sendo que, se essas informações não forem de todo necessárias e consubstanciarem uma intrusão na privacidade do trabalhador, este pode-se recusar a fornecer-las de acordo com o art. 128º, n.º 1, al. b) do CT. A alínea b) do artigo em análise, prescreve o mesmo procedimento que a alínea a), ou seja, o empregador terá que justificar de forma escrita o motivo pelo qual está a exigir informações sobre a saúde ou estado de gravidez do trabalhador<sup>16</sup>, sendo que o trabalhador terá igual direito de recusa de acordo com o art. 128º, n.º 1, al. e). No entanto, estas informações só poderão ser prestadas a médico,

---

<sup>15</sup> “(...) a delimitação do conceito de vida privada não é fácil (...) sendo a extensão da reserva variável em função de circunstâncias concretas e da maior ou menor notoriedade das pessoas envolvidas.

Assim o exprime, aliás, o artigo 80.º do Código Civil, que, depois de afirmar que «todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem» (n.º 1), apresenta dois critérios de que poderá socorrer-se o intérprete na delimitação do âmbito de tutela do direito à intimidade da vida privada, dispondo que «a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas» (n.º 2).” (Acórdão do STJ, proc. n.º 417/10.2TTVNF.P1.S1, datado de 20 de junho de 2012).

<sup>16</sup> A este propósito ver Acórdão do TC n.º 306/03.

que apenas poderá informar o empregador se o trabalhador está apto ou não para exercer aquela função (n.º 2 do art. 17º do CT).

O n.º 3 e 4º do art. 17º, referem-nos que o candidato a emprego ou o trabalhador que tenham disponibilizado algumas informações ditas pessoais/privadas goza do direito de controlar os seus dados pessoais, podendo conhecer todo o seu conteúdo e o fim a que se destinam, bem como exigir retificações e atualizações (art. 35º, n.º 1 da CRP). Sendo que, todos os ficheiros atinentes aos dados pessoais ficam sujeitos à legislação em vigor, que no momento é a Lei da Proteção de Dados Pessoais, Lei n.º 68/97, de 26 de outubro<sup>17</sup>. Mas caso o empregador viole as disposições do n.º 1 e do n.º 2 deste artigo, incorre numa contraordenação muito grave (n.º 5 do art. 17º do CT).

Perante a análise destes preceitos, cabe-nos tecer algumas considerações acerca dos mesmos, nomeadamente que, hodiernamente, as pessoas tendem a usar e abusar das redes sociais, pelo que publicam diversas informações, algumas delas relativas quer à sua saúde, quer à sua vida pessoal. Ora, perante tal situação, coloca-se a questão de saber se será sempre legítimo ao empregador usar essa informação no âmbito laboral, quer na fase pré-contratual<sup>18</sup>, quer na relação que tem com os seus trabalhadores, uma vez que a lei não refere especificamente estes casos em concreto, “permanecendo na zona cinzenta da lei.” (Kajtár e Mestre, 2016, p. 242).

Perfilhamos a opinião de Abrantes (2014, p. 27), quando nos afirma que “A regra será sempre a de que o direito à intimidade só pode ser limitado se interesses relevantes o justificarem, não podendo pôr-se em causa os princípios constitucionais da necessidade, adequação e proibição do excesso. O empregador só deverá, pois, aceder a dados sobre a

---

<sup>17</sup> Sendo que a sua versão mais recente é a Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto. No entanto o novo Regulamento de Proteção de Dados entrou em vigor em maio de 2018, que revogou a Diretiva (n.º 95/46/CE), no entanto ainda não foi aprovada nenhuma legislação nacional que revogue a Lei n.º 67/98 nas matérias abrangidas pelo regulamento, pelo que esta lei irá continuar em vigor nas normas que não contrariem o Regulamento.

<sup>18</sup> No que concerne à fase pré-contratual, dizem-nos Kajtár e Mestre (2016, p. 242), que “(...) enquanto os trabalhadores não tencionam que as suas publicações e fotografias no Facebook ou Twitter sejam vistas pelos seus (futuros) superiores hierárquicos, são os próprios que as tornam públicas, favorecendo o seu acesso, inclusive dos empregadores, através dos perfis pessoais. (...) a separação clara da vida privada e profissional ou a vontade de solidão surgem muito mais tarde, às vezes demasiado tarde.”

vida privada que sejam estritamente necessários e relevantes para avaliar a aptidão para a execução do contrato.”

O desenvolvimento tecnológico permitiu a descoberta de variados mecanismos, levando, sem dúvida alguma, a uma maior produtividade por parte dos trabalhadores, no entanto, a liberdade do trabalhador ficou limitada, na medida em que o empregador tem ao seu dispor variados meios de controlo à distância, o que para o trabalhador não será fácil de gerir, criando certamente desconforto na relação laboral.

Perante tal avanço, era necessária a inserção da matéria dos meios de vigilância à distância no Código do Trabalho, que, como já referenciamos apenas surgiu no Código do Trabalho de 2003. Assim, resulta do disposto no n.º 1 e no n.º 2 do 20.º do CT que é permitido ao empregador utilizar os meios de vigilância à distância no local de trabalho, no entanto, estes meios não podem ser utilizados com o intuito de controlar o trabalhador, mas sim com a finalidade de proteção e segurança, não só do trabalhador, mas também de clientes por exemplo.<sup>19</sup> O empregador que controlar o desempenho do trabalhador através dos meios de vigilância à distância, incorre em contraordenação muito grave (n.º 4 do art. 20.º do CT), além de que o trabalhador poderá resolver o seu contrato com justa causa (art. 394.º do CT) e ter direito a uma indemnização (art. 396.º do CT).

Quanto aos meios de vigilância à distância<sup>20</sup>, Redinha (2014, p. 841), afirma que “O âmbito material deste princípio pressupõe, somente, a monitorização não presencial do trabalhador ou do seu desempenho por quaisquer meios técnicos, de natureza eletrónica ou não.” A autora enumera alguns destes meios, tais como a videovigilância, os sistemas que

---

<sup>19</sup> “O disposto no art. 20.º do Código do Trabalho destina-se a proteger direitos de personalidade do trabalhador (está inclusivamente inserido numa subsecção do Código que tem como título o de “Direitos de personalidade”), em que se inclui o seu direito à reserva da vida privada. Na verdade, o trabalhador sujeito a permanente vigilância no seu desempenho por meios de controlo à distância, estaria sujeito a uma permanente intrusão na sua liberdade de comportamento pessoal, prática tanto mais invasiva e condicionadora quanto nunca ele saberia exactamente quem o estava ou estará a observar.” (Acórdão do TRL, proc. n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, datado de 06 de fevereiro de 2015, disponível para consulta em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>).

<sup>20</sup> Suppiej (1972, p. 15 e ss.) ressalta o perigo da utilização dos meios de vigilância, pois poderá tornar-se abusiva, pondo em causa a liberdade e dignidade do trabalhador.

permitem recolher som, os *softwares* que demonstram todos os passos do trabalhador dados num computador e na navegação na Internet, os sistemas de GPS.

A proibição da utilização destes meios para controlar o desempenho do trabalhador justifica-se na medida em que estão em causa direitos de personalidade deste, ou seja, e como afirma Leitão (2004, p. 133), “(...) a introdução destes meios de vigilância constitui uma violação da dignidade humana e direitos básicos, introduzindo nos trabalhadores a sensação de que não são confiáveis, fomentando uma mentalidade destrutiva na relação laboral, além de poderem ser usados com fins discriminatórios e persecutórios.”

Se o empregador utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, tem que cumprir alguns requisitos, nomeadamente, informar o trabalhador o local e os fins para que irão ser utilizados esses meios, afixando nos locais devidos, juntamente com símbolo identificativo, os seguintes dizeres: “«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» (n.º 3 do art. 20º do CT). Se não cumprir estes requisitos, o empregador incorre em contraordenação leve, conforme disposto no art. 20º, n.º 4 do CT.

O art. 21º do CT regula a utilização dos meios de vigilância à distância, em que obriga o empregador a requerer autorização por parte da CNPD (n.º 1), sendo que esta autorização só é concedida se a utilização dos meios respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (n.º 2). Ou seja, ao empregador só é concedida autorização para utilizar os meios de vigilância à distância, se essa utilização não lesar a esfera privada do trabalhador. No entanto, com o Novo Regulamento de Proteção de Dados, deixou de ser necessário solicitar esta autorização à CNPD. Os empregadores podem instalar os meios de vigilância à distância tendo em linha de conta que os mesmos não poderão incidir sobre o desempenho dos trabalhadores, apenas para proteção de pessoas e bens, devendo os trabalhadores serem informados dos meios utilizados e estão sujeitos a fiscalização posterior por parte da autoridade de controlo (art. 50º e ss. do RGPD).

De referir ainda que, todos os dados pessoais recolhidos através destes meios, são guardados pelo tempo estritamente necessário<sup>21</sup>, ou seja, durante o período necessário para

---

<sup>21</sup> Moreira, (2016b, pp. 81-82), refere que, “(...) seja qual for a tecnologia utilizada ou a forma de articulação na instalação destes meios audiovisuais, tona-se patente a necessidade de limitar temporalmente a

a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, sendo que, não justificada esta necessidade, os dados deverão ser destruídos quando o trabalhador é transferido ou aquando da cessação do seu contrato de trabalho (n.º 3 do art. 21º do CT). Nas palavras de Moreira (2016b, p. 83), “Afigura-se que a manutenção da redacção do art. 21º, n.º 3, é, secundando JÚLIO GOMES, infeliz pois a obrigação de destruir sempre os dados com a cessação do contrato de trabalho não parece ser a melhor opção, bastando ver o caso do despedimento do trabalhador ter por base as situações em que há uma recolha de dados lícitamente obtidos.”

No que concerne aos dados recolhidos através dos meios de vigilância à distância, entendemos que estes poderão ser utilizados pelo empregador num processo disciplinar, mas apenas em algumas circunstâncias e como *ultima ratio*. Ou seja, entendemos que se todos os requisitos para a utilização de meios de vigilância à distância forem legitimamente verificados, o empregador poderá utilizar os dados como meio de prova, uma vez que o seu controlo é legítimo e não abusivo. Nesta senda, Moreira (2016c, p. 150), afirma que, “(...) é nosso entendimento que, em determinadas circunstâncias, pode ser lícita a utilização de dados com fins disciplinares quando o que se descobre acidentalmente são factos particularmente gravosos e que constituem ilícitos penais de relevo.”

No entanto, se esta utilização for ilícita por não cumprir os requisitos previstos no art. 21º do CT, prescreve o art. 32º, n.º 8 da CRP e o art. 126º, n.º 1 do CPP que as provas obtidas ilicitamente são nulas por ofenderem a integridade moral das pessoas, no caso concreto, dos trabalhadores. A Deliberação da CNPD n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, veio ressaltar o facto de que se estiveram em causa indícios da prática de um crime, a informação obtida através do tratamento de dados poderá ser utilizada para formalizar uma queixa. Nestes casos, a CNPD abre uma exceção, permitindo ao empregador, quando o trabalhador viola os seus deveres, utilizar esta informação para instaurar o respetivo procedimento disciplinar. “Deste modo, considera a CNPD garantir-se a defesa dos legítimos interesses do empregador, ao mesmo tempo que se assegura não haver desvio de finalidade, não sendo os dados pessoais usados para controlo do desempenho do trabalhador.”

---

manutenção do controlo deste tipo, isto é, o tempo em que se podem conservar as imagens obtidas. (...) A justificação para esta regra de cancelamento das imagens está relacionada com a possibilidade de violação de direitos dos trabalhadores pela sua manutenção *ad eternum*, na medida em que com base nelas podem ser adoptadas decisões em prejuízo dos trabalhadores.”

Por último, resta-nos analisar o art. 22º do CT que se reporta à confidencialidade de mensagens e de acesso a informação e que se concretiza nos arts. 26º e 34º da CRP (vida e correspondência privada). Como já referimos, o Código Civil refere as cartas-missivas nos seus arts. 75º, 78º e 80º, disposições que terão de ter uma análise atualista com base no avanço tecnológico que a nossa sociedade sofreu, daí que quando falamos de correspondência pensamos de imediato em correio eletrónico (*e-mail*).

Prescreve o art. 22º nº1 do CT, que toda a informação enviada de carácter profissional, bem como o conteúdo das mensagens pessoais são confidenciais e o trabalhador goza do direito de reserva quanto às mesmas. O nº 2 deste artigo cria uma ressalva, permitindo ao empregador o estabelecimento de regras no que concerne à utilização dos meios de comunicação dentro da empresa, nomeadamente a utilização do correio eletrónico, no entanto, esta ressalva não permite que o empregador possa violar o direito à confidencialidade do trabalhador quando este incumprir as regras estabelecidas.

Neste sentido, Dray (2006, pp. 88-89), afirma que “o incumprimento das regras de utilização fixadas nos termos do nº 2 consubstancia uma infração disciplinar, mas não legitima a violação, pelo empregador, do direito à confidencialidade a que se refere o nº 1.”

Secundando Redinha (2005, p. 10), e depois de ter feito o percurso dos direitos de personalidade no Código do trabalho, detetámos não existir, à semelhança do que se verifica no Código Civil (art. 70º, nº 1), nenhuma cláusula que preveja um direito geral de personalidade. No entanto, esta omissão não consubstancia um problema muito grave uma vez que o trabalhador está sempre protegido pela parte civil, o que, face às formas de controlo à distância serem cada vez mais será sempre de ponderar a tutela do trabalhador ao abrigo deste artigo. Continua esta autora referindo que “Porém, o Código inclui direitos de personalidade de incidência comum a trabalhadores e não trabalhadores, como o direito à integridade física ou à liberdade de expressão, e assim talvez se ganhasse eficiência normativa com uma cláusula geral (...) sobretudo, pela elasticidade que permitiria à concretização jurisprudencial, sabido que a cada momento surgem novas práticas potencialmente ameaçadoras da personalidade do trabalhador, que, por sua vez, tende também a abarcar novas dimensões (...).”

## **3. A tecnovigilância como meio de controlo da atividade do trabalhador**

### **3.1. O conceito de tecnovigilância**

“Em sentido amplo, podemos dizer que a tecnovigilância consiste no uso de meios técnicos dirigidos à proteção e/ou controlo de pessoas e bens, o que abrange realidades tão distintas como a radiofrequência, o GPS, sistemas electrónicos baseados na utilização combinada de imagens e sons, ou apenas de imagens ou sons, em “circuito fechado de televisão” ou através de câmaras Web.” (Morgado, 2014, pág. 3).

A subordinação jurídica não significa que o empregador possa controlar de forma abusiva os seus trabalhadores. Quer o controlo presencial, quer o controlo à distância por parte do empregador sempre foram admitidos pelo nosso legislador. No entanto, este último, que foi fruto do desenvolvimento das NTIC, se não for utilizado de forma consciente pode levar a que a relação laboral se torne muito penosa para o trabalhador.

De ressaltar que as NTIC trouxeram inúmeras vantagens ao mundo do trabalho, aumentando a produção e modernizando-o, no entanto, a dimensão que o controlo à distância, utilizado de forma abusiva, pode tomar sobre o trabalhador não é saudável, aumentando o *stress* do trabalhador, podendo levar até a doenças do foro psicológico, pois a vigilância é constante, permitindo-nos questionar se a privacidade dos trabalhadores não estará em vias de extinção.

Leitão (2016, p.168), afirma que “(...) este tipo de vigilância afeta profundamente a personalidade do trabalhador, constituindo uma ofensa vexatória à sua dignidade.” Perante isto, é de extrema relevância que o legislador acompanhe de perto todos os avanços tecnológicos nesta matéria, não permitindo ao empregador passar os limites do seu poder de direção e, por conseguinte, permitindo ao trabalhador uma proteção justa.

Se o controlo à distância da atividade do trabalhador fosse permitido sem mais, todos os direitos fundamentais constitucionalmente previstos iriam colidir com este controlo, na medida em que o direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada são direitos dos cidadãos, antes mesmo de serem trabalhadores. Ou seja, o controlo à distância do empregador limita a liberdade do trabalhador, pelo que apenas poderá ser usado quando

esteja em causa a segurança e proteção de bens ou pessoas, não sendo permitido ao empregador controlar de forma arbitrária o desempenho do trabalhador.<sup>22</sup>

Como nos afirma Moreira (2016b, pp. 19-20), “É verdade que este poder existiu desde sempre, mas perante a vigilância tradicional, limitada, a monitorização informática pressupõe um salto qualitativo já que se está perante um “controlo à distância, frio, incisivo, sub-reptício e aparentemente infalível”, tornando possível um controlo total, ou quase total, de todos os movimentos da vida dos trabalhadores, o que origina que o trabalhador se torne *transparente* para os empregadores e deixe de se sentir livre.”

Em suma, proporcionar ao empregador a faculdade de controlar à distância a atividade do trabalhador sem limites, seria caracterizar a relação laboral como que um “*reality show*”, em que o trabalhador seria vigiado 24h por dia, ou seja, seria indecoroso para a dignidade do trabalhador, tornando a linha entre a vida profissional e a reserva da vida privada muito ténue.

Quando se inicia uma relação laboral, o empregador passa a ter alguns deveres para com o trabalhador, nomeadamente os previstos no art. 127º do CT, mas também fica a deter três poderes: o poder de direção (art. 97º do CT), o poder disciplinar (art. 98º do CT) e o poder regulamentar (art. 99º do CT).<sup>23</sup> Começando por analisar o poder de direção, verificamos que o empregador tem o poder de estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, sendo que este poder, seguindo Lambelho e Gonçalves (2017, p. 160), “(...) concretiza-se na faculdade de o empregador dirigir a atividade desenvolvida pelo trabalhador, determinando o “onde”, o “como”, “quando” e “com que meios” o trabalho é realizado.”

---

<sup>22</sup> Sagardoy Bengoechea e outros (1995, p. 221), entendem que o empregador tem o direito de vigiar, verificar e controlar o cumprimento das funções para as quais o trabalhador foi contratado, no entanto, este controlo deverá respeitar a intimidade deste último. Já Luque Parra (1999, p. 199 e ss.) destaca a existência de um “*minimum invulnerable*” quando se fala na dignidade do trabalhador. Neste mesmo sentido, Balaguer (p. 196), cita Sein, o qual refere que o empregador encontrasse sempre limitado “(...) *por la consideración de la dignidad humana (...)*” quando se trata de controlar o desempenho do trabalhador.

<sup>23</sup> “Os três poderes, tal como aqui se concebem, situam-se no mesmo plano hierárquico e decorrem logicamente uns dos outros: o poder de direcção pode materializar-se (quanto à parte mais essencial) no poder regulamentar de escrever o regulamento interno e estes dois poderes só são verdadeiramente coercíveis por força do poder disciplinar.” (Leite, 2016, p. 90).

No nosso entendimento, dentro do poder de direção do empregador, este tem a capacidade organizativa ou poder organizativo de decidir quais as ferramentas a utilizar, como utilizar essas ferramentas, delimitando os objetivos a alcançar e adotando uma determinada estratégia empresarial para otimizar a produção, no entanto este poder não é autónomo do poder diretivo (Ramalho, 2016, p. 587-588). Esta capacidade reside no princípio constitucionalmente consagrado no art. 80º, al. c) da CRP, o princípio da livre iniciativa económica.

Para alcançar os objetivos pretendidos, necessita o empregador de saber se o trabalhador exerce as suas funções devidamente, nomeadamente, se durante o seu horário de trabalho apenas presta as suas funções e não se desvia delas, bem como, se cumpre integralmente as suas ordens e instruções.

O interesse do empregador no controlo do trabalhador poderá não residir apenas no controlo de desempenho do trabalhador, mas também no facto de que hoje as TIC podem interferir com o bom funcionamento da empresa, mormente no que concerne à utilização da Internet. Ou seja, esta utilização permite uma grande facilidade de partilha de informação que poderá consubstanciar informação confidencial (segredos de empresa), o que pode levar a que a empresa fique vulnerável a entidades externas. Razão pela qual é necessário que o empregador controle as TIC na sua empresa, mas sempre dentro dos limites considerados como legais.

Nesta senda, Amadeu Guerra (2004, 390), afirma que “A divulgação de um segredo comercial ou industrial, a revelação de informações que possam lesar interesses patrimoniais sérios da empresa ou a produção e difusão de mensagens injuriosas em relação aos superiores hierárquicos e à entidade patronal podem comprometer a subsistência da relação laboral e, por isso, integrar justa causa de despedimento (cfr. artigo 396.º do CT)”.

O empregador deve impor limites ao trabalhador na utilização das tecnologias de informação e comunicação<sup>24</sup> durante o seu horário de trabalho, no entanto, surge-nos a questão de aferir se esse controlo passa por vigiar constantemente o desempenho do

---

<sup>24</sup> “O poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais.” (Acórdão do STJ, proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, datado de 13 de novembro de 2013).

trabalhador, perseguindo todos e quaisquer movimentos do trabalhador dentro da empresa e até mesmo fora desta. Se é certo que o trabalhador tem que cumprir os seus deveres para com o empregador (art. 128º do CT), também deverá o empregador respeitar certos limites para com o trabalhador, nomeadamente a sua reserva da intimidade da vida privada.

Nas palavras de Ramalho (p. 8), “Durante a execução do contrato de trabalho, o princípio da reserva da vida privada do trabalhador justifica a proibição de condutas do empregador, que sejam invasivas da vida privada do trabalhador, e limita os poderes de indagação do empregador sobre essas matérias (...). Por esta via, o direito do trabalhador à reserva da sua vida privada constitui, pois, um limite ao poder de direcção do empregador no contrato.”

O art. 98º do CT, prescreve que o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho. Ou seja, além do poder de direcção, o empregador detém o poder disciplinar podendo aplicar medidas para sancionar o trabalhador quando este atue de forma a prejudicar a empresa e não cumpra os seus deveres contratuais. (Xavier, 2014, p. 459).

O empregador tem o poder de sancionar o trabalhador<sup>25</sup> quando este pratica uma infração disciplinar, ou seja, quando este último não cumpre as ordens e instruções do empregador, que adota um comportamento oposto às normas e regras impostas pelo empregador. Este poder disciplinar permite ao empregador “(...) aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direcção (...)” (Ramalho, 2016, p. 584).

Já o poder regulamentar vem complementar o poder disciplinar, permitindo ao empregador a elaboração de um regulamento interno de empresa<sup>26</sup> relativo à organização e disciplina do trabalho (art. 99º do CT), regulamento este que dita normas e regras a adotar

---

<sup>25</sup> Nas palavras de Lambelho e Gonçalves (2017, p. 167), “O exercício do poder disciplinar obedece ao preceituado nos artigos 328º e ss., sendo que quando visa, em específico, como resultado, o despedimento com justa causa do trabalhador, conhece as concretizações prescritas nos artigos 351º e ss. (...)”

<sup>26</sup> “É de sublinhar que o regulamento interno de empresa **não é um irct**, tratando-se, sim, de um **instrumento de regulamentação do empregador**, da sua exclusiva autoria, pese embora a elaboração do mesmo dependa da audição da comissão de trabalhadores (...) e de os irct poderem tornar obrigatória a elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias (art. 99º, n.º 4). (Lambelho e Gonçalves, 2017, p. 166).

dentro da empresa, podendo o empregador sancionar a violação das mesmas. Este poder “(...) manifesta-se na possibilidade de delimitação das regras de prestação do trabalho e de disciplina na empresa através do regulamento da empresa.” (Ramalho, 2016, p. 589).

Depois de analisados os poderes que o legislador conferiu ao empregador em sede de manutenção do contrato de trabalho, é de concluir que o poder de controlo ou vigilância (à distância) decorre imperativamente destes poderes. Ou seja, é uma manifestação do poder de direção, quando o empregador observa o comportamento do trabalhador, e, por conseguinte, permitirá (quando necessário) a aplicação de sanções (poder disciplinar) que poderão decorrer da violação de normas e regras constantes no regulamento interno da empresa (poder regulamentar).

Para que a relação laboral flua é necessário que o empregador imponha limites e crie regras quanto à utilização da TIC no local de trabalho<sup>27</sup> para fins privados do trabalhador<sup>28</sup>, utilizando o seu poder regulamentar (por exemplo, como Moreira (2016,c p. 170) refere, através de “(...) “cartas de boa conduta” sobre a utilização deste tipo de instrumentos de comunicação, integrando, eventualmente, o regulamento interno”), sem que esses limites ultrapassem a privacidade e o direito do trabalhador à reserva da vida privada. Perfilhamos a opinião versada no Acórdão do TRL, proc. n.º 2970/2008-4, datado de 5 de junho de 2008, onde se afirma que o empregador ao estabelecer regras de utilização das TIC, nomeadamente através de um regulamento de empresa, não está a prejudicar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Para isso, o empregador terá que criar regras que limitem, por exemplo, o acesso a determinadas páginas de Internet, o tempo que os trabalhadores poderão utilizá-la, bem como, a utilização do correio eletrónico da empresa ou até mesmo a utilização de aplicações

---

<sup>27</sup> Nas palavras de Guerra, (2004, p. 366), o empregador, na criação de regulamentação quanto à utilização das TIC deverá “(...) analisar todos os factores – a salvaguarda da liberdade de expressão e de informação, a formação, o livre desenvolvimento e iniciativa do trabalhador, a sua sensibilização para acesso às redes públicas, os custos para a empresa, as políticas de segurança, de privacidade e o grau de utilização destes meios, o tipo de actividade e grau de autonomia dos seus funcionários, bem como as suas necessidades concretas e pessoais – para definir regras claras e precisas em relação à utilização do correio electrónico e da Internet para fins privados. É essa opção do CT quando, no seu artigo 21.º, n.º 2, confere à entidade empregadora a faculdade de «estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação da empresa», em particular em relação à utilização do correio electrónico”

<sup>28</sup> Ver Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD, que irá ser analisada no ponto 3.1.2 desta dissertação.

de mensagens instantâneas, devendo o trabalhador ser sempre informado e esclarecido dessas mesmas regras.

De ressaltar que se o empregador não delimitar regras e, por conseguinte, não informar os trabalhadores, poderá ser mais difícil utilizar como prova o comportamento do trabalhador em relação às TIC. Utilizando o exemplo do Acórdão do TRL, proc. n.º 24163/09.0T2SNT.L1-4, datado de 7 de março de 2012, podemos verificar que o Tribunal decidiu que não havendo regulamentação prévia para a utilização profissional da Internet por parte dos trabalhadores, o acesso “ao conteúdo de conversas de teor estritamente pessoal da Apelada com três amigas e o marido/namorado” é ilícito. Comparando este acesso às escutas colocadas nos telefones ou à leitura de cartas sem o prévio consentimento do titular.

Em suma, Moreira (2016c, p. 170), afirma que “(...) os trabalhadores têm de ser informados de como, quando e de que forma, este controlo é realizado e de como poderão utilizar estes novos meios de comunicação, nomeadamente para fins privados, devendo separar corretamente a sua utilização. Os empregadores têm de informar com clareza os trabalhadores sobre os limites ao uso destas novas tecnologias, limites que devem ser razoáveis e não excessivos em relação à finalidade pretendida.”

### **3.2. Princípios gerais do controlo à distância**

Como já nos apercebemos, o controlo à distância exercido pelo empregador ao trabalhador tem que ser pautado por limites. Por conseguinte, deverão ser aplicados três grandes princípios, nomeadamente o princípio da finalidade legítima, o princípio da proibição do excesso ou proporcionalidade e o princípio da transparência.

A este propósito, pois estes princípios também têm consagração ao nível da Lei de Proteção de Dados, importa referir que a Diretiva n.º 95/46/CE foi revogada com a entrada em vigor do RGPD n.º 2016/679. Quanto à Lei n.º 67/98 esta ainda se mantém em vigor em tudo o que não vá contra as disposições do RGPD e até que seja aprovada uma Lei que execute este Regulamento. Entretanto foi apresentada a proposta de Lei n.º 120/XIII para executar este Regulamento no ordenamento jurídico português, mas ainda se entra por aprovar. Nesta proposta, no que concerne ao RGPD, podemos ler que “Permanecem, expressamente referidos, os princípios (...) da lealdade, da transparência, da finalidade (...).”

Não nos podemos esquecer que, do lado do empregador encontra-se o seu poder eletrónico exercido à distância e do lado do trabalhador existe o seu direito à privacidade, daí a importância destes três princípios, pois são estes que irão ajudar a dirimir o conflito de direitos existente (poder eletrónico vs. direitos de personalidade).

### **3.2.1. Princípio da finalidade legítima**

Este princípio encontra-se consagrado no art. no artigo 5.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dados pessoais e à livre circulação desses dados. Dispõe esta alínea que os dados pessoais devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades. De igual modo, este princípio encontra consagração no RGPD no seu art. 5º, n.º 1, al. b), dispondo que os dados são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ter diferente tratamento.

Os dados pessoais dos trabalhadores recolhidos pelo empregador através da utilização dos meios de vigilância à distância devem cumprir uma finalidade explícita, legítima e determinada, respeitando a protecção e segurança de pessoas e bens, não podendo o empregador tratá-los, numa fase posterior, de forma diferente. Segundo este princípio, que vai ao encontro do estipulado no art. 20º, n.º 1 e 2 do CT, o controlo exercido pelo empregador através destes meios não poderá ter a finalidade de observar o comportamento ou desempenho do trabalhador, antes, motivos dignos de protecção e segurança de pessoas e bens.<sup>29</sup>

Seguimos o entendimento de Morgado (2014, p. 6) e de Moreira (2016b, p. 278), quanto à finalidade legítima, pois na utilização dos meios de vigilância à distância devem ser ponderados diversos fatores, nomeadamente os bens jurídicos em causa e os sistemas adotados, ou seja, e a título de exemplo, se é suficiente um equipamento que permita apenas visualização de imagens, não será necessária a função de gravação ou até de som.

---

<sup>29</sup> Nas palavras de Castro (2005, p. 151), “O princípio determina, designadamente, que as imagens recolhidas por um sistema de videovigilância colocado num estabelecimento comercial para efeitos de segurança de pessoas e bens não possam ser utilizadas para efeitos de controlo dos trabalhadores, seja a nível de produtividade ou de responsabilidade disciplinar”

### 3.2.2. Princípio da proibição do excesso

Este princípio, que também poderá ser designado por princípio da proporcionalidade ou princípio da intervenção mínima, está previsto no art. 5º, n.º 1, al. c) da Lei n.º 67/98, que prescreve que os dados pessoais deverão ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados. Ou seja, o empregador para utilizar meios de vigilância à distância deverá ter em linha de conta que o seu controlo tem de ser adequado, pertinente e não excessivo, de acordo com a finalidade para utilizar os mesmos.<sup>30</sup> Também se pode ler no considerando 4 do RGPD que “O direito à proteção de dados pessoais não é absoluto; deve ser considerado em relação à sua função na sociedade e ser equilibrado com outros direitos fundamentais, em conformidade com o princípio da proporcionalidade.” De igual modo, dispõe o art. 5º, n.º 1, al. c) do RGPD, que os dados pessoais são adequados, pertinentes e limitados ao necessário.

Nas palavras de Vicente (2014, p. 15), “O princípio da proporcionalidade, na sua configuração moderna, tem a sua origem na ideia de necessidade, isto é, na exigência de limitação das medidas lesivas ao estritamente necessário para se atingir um determinado fim, fundada no direito do cidadão à menor desvantagem possível.”

O empregador deverá atender a alguns requisitos para não violar o princípio da proporcionalidade, nomeadamente o requisito da indispensabilidade, o princípio da intromissão mínima e o requisito da adequação.

O requisito da indispensabilidade significa que o meio de vigilância à distância que o empregador pretende utilizar tem de ser indispensável, ou seja, o controlo não poderá incidir sobre o desempenho e comportamento do trabalhador, antes terá de ter como finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> No Acórdão do STJ, proc. n.º SJ200602080031394, datado de 8 de fevereiro de 2006, pode-se ler que, “A instalação de sistemas de vídeovigilância 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.”

<sup>31</sup> “Essa utilização deverá traduzir-se numa forma de vigilância genérica, destinada a detectar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não numa vigilância directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores.” (Acórdão do STJ, proc. n.º SJ200602080031394, datado de 8 de fevereiro de 2006).

Já o princípio da intromissão mínima, significa que o empregador, ao utilizar os meios de vigilância, só pode sacrificar os direitos fundamentais dos trabalhadores no mínimo possível e apenas no estritamente necessário. Ou seja, e nas palavras de Moreira (2016b, p. 278), o princípio da intromissão mínima “(...) significa a necessidade de que a limitação dos direitos fundamentais do trabalhador por parte do empregador seja feita no mínimo possível, isto é, que as actuações limitadoras sejam as menos lesivas para estes direitos dos trabalhadores e que sejam estritamente necessárias.”

Por último, o requisito da adequação, onde o empregador deverá adequar a utilização dos meios de vigilância à distância à finalidade pretendida, ou seja, se a finalidade for proteger as pessoas que frequentam o estabelecimento, fará sentido que, por exemplo, as câmaras de vigilância estejam direcionadas e imóveis para estas pessoas e não para os trabalhadores.

### **3.2.3. Princípio da transparência**

Decorre do art. 106º do CT que o empregador tem o dever de informar o trabalhador, quer seja sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, quer de aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral. Dever este, que também encontra consagração no art. 10º da Lei n.º 67/98 e no art. 5º, n.º 1, al. a) do RGPD, onde se refere que os dados pessoais são tratados de forma transparente em relação ao titular dos mesmos.

Este princípio consubstancia-se no dever de o empregador informar devidamente e previamente o trabalhador quanto ao uso dos meios de vigilância à distância, bem como prestar informação relativa aos dados recolhidos.

Em suma, e nas palavras de Moreira (2016c, p. 110), “(...) depreende-se não ser admissível o controlo oculto ou secreto sobre os trabalhadores através de meios de vigilância à distância por violar o princípio da boa-fé empresarial que tem consagração expressa nos arts. 102º e 126º do CT, assim como no art. 20º, n.º 3 do mesmo código.”

### **3.3. Os meios usados na tecnovigilância**

#### **3.3.1. O sistema de GPS**

##### **3.3.1.1. Da admissibilidade da sua utilização como meio de prova**

Como nos ensina Moreira (2016c, p. 92), “O GPS é um sistema de radionavegação por satélite desenvolvido e operado pelo Departamento de Defesa dos estados Unidos da América para uso militar exclusivo. É utilizado para determinação da posição de um recetor na superfície da terra ou em órbita.” Hodiernamente, o GPS já não é exclusivo para uso militar, podendo ser utilizado civilmente por qualquer pessoa e de forma gratuita, sendo apenas necessário deter um recetor que capte os sinais emitidos pelos satélites. Este sistema permite obter a localização geográfica quer seja de um objeto, quer de uma pessoa através de coordenadas (latitude, longitude e altitude). Assim, e a título de exemplo, se uma pessoa possuir um recetor de GPS pode auxiliar-se deste sistema para seguir um trajeto que não conhecia, colocando a sua localização exata e verificando quantos quilómetros tem de percorrer.

Sob o ponto de vista laboral, podemos perceber que se um recetor for colocado numa viatura da empresa, o empregador terá acesso a todos os movimentos do trabalhador que utiliza essa mesma viatura, nomeadamente a sua localização exata, o trajeto que percorreu, a velocidade a que circulava, os quilómetros percorridos e até mesmo informações acerca dos pneus ou do rádio. Ou seja, um trabalhador que utilize uma viatura da empresa durante todo o dia, mesmo até para ir buscar os filhos à escola, desde que devidamente autorizado para utilizar a mesma para fins pessoais, estará constantemente a ser “vigiado”, pois o empregador tem acesso a todas as informações, não só durante a jornada de trabalho, mas também depois dela.

No entanto, o controlo através do sistema de GPS não está consignado apenas às viaturas, podendo estar instalado no telemóvel ou no *tablet* utilizado pelo trabalhador, o que pressupõe um controlo indeterminado e ilimitado, que leva a que o empregador saiba sempre, mesmo na hora de almoço/jantar ou até depois do seu horário de trabalho, a localização e os movimentos do trabalhador durante o seu dia. Perante tal realidade, deverá o empregador informar o trabalhador que os equipamentos têm este sistema para que este último possa desligá-lo nos seus tempos livres, quer seja no horário das suas refeições, quer seja fora do

horário de trabalho, sob pena de o empregador ficar com informações acerca da vida privada do trabalhador. A este propósito, ressalva-se a opinião 2/2017 do GT29, que defende que a utilização do GPS em veículos disponibilizados aos trabalhadores deverá permitir a sua desativação se os mesmos circularem com os veículos para fins privados. Nesta senda, não poderá ser imposto ao trabalhador que permaneça com a funcionalidade de localização sempre ligada, sendo apenas necessário que o trabalhador se mantenha detetável durante a sua jornada de trabalho, pois se um trabalhador estiver 24h sobre vigilância do empregador tornar-se-á cada vez mais difícil separar a vida laboral da vida privada do trabalhador.

É certo que a utilização do GPS no âmbito laboral permite aos empregadores uma melhor gestão da empresa, quer seja através da localização do trabalhador por questões de segurança, quer seja por permitir uma maior protecção da sua propriedade. “No entanto, (...) *não há bela sem senão.*” (...) é possível que, na utilização destes dispositivos de geolocalização possam existir inconvenientes e até perigos como (...) o controlo contínuo dos trabalhadores, não apenas durante a jornada de trabalho, mas também fora desta, como uma espécie de *trela eletrónica* o que pode originar que estes se sintam totalmente controláveis e não confiáveis.” (Moreira, 2016c, p. 94)

Já percebemos que se o empregador colocar o GPS numa viatura sem informar previamente o trabalhador, este ato consubstancia-se numa monitorização proibida, constituindo uma violação aos direitos do trabalhador, nomeadamente ao direito da intimidade da vida privada, sendo que o trabalhador ao dar o seu consentimento não legitima o empregador na utilização desta tecnologia a seu belo prazer, pois a relação laboral pressupõe um desequilíbrio entre estes sujeitos, e, por conseguinte, o consentimento não será dado de forma voluntária. Daí que seja imprescindível para o empregador respeitar os princípios da proporcionalidade, da finalidade e da transparência. A este propósito importa ressaltar a importância que a Deliberação da CNPD n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, trouxe para esta temática, na medida em que individualizou a geolocalização e veio trazer novas orientações aplicáveis aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral. Um dos fundamentos utilizados e que se podem ler nesta deliberação é que “Os dispositivos de geolocalização, como qualquer sistema de vigilância, envolvem restrições de direitos fundamentais pelo que, em caso de conflito de direitos, as restrições devem limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais, de acordo com o princípio da

proporcionalidade, na sua tripla vertente de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, implicando uma ponderação dos interesses fundamentais em conflito.”

Para a CNPD, a grande preocupação é que a utilização da tecnologia GPS no âmbito laboral possa ser efetuada de forma desmedida, permitindo ao empregador obter diversas informações pessoais do trabalhador, violando assim os direitos fundamentais do trabalhador, em especial o seu direito de reserva da vida privada. Ou seja, e no entendimento da CNPD, é “(...) fundamental garantir o justo equilíbrio entre a tutela da esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial e organização dos meios de produção que visem a promoção do desenvolvimento da empresa, e especificamente conciliar estes princípios com os direitos fundamentais da reserva da intimidade da vida privada e da proteção de dados pessoais”, sendo pressuposto que o empregador tem que utilizar apenas os meios que se considerem menos intrusivos, respeitando assim os princípios da necessidade, da proporcionalidade e da boa fé.

No entendimento da CNPD, a utilização de GPS nos veículos automóveis será a que mais implicações práticas acarreta para as empresas. Posto isto, as orientações desta entidade vão ao encontro de que o GPS não pode ser utilizado nas seguintes situações: para controlo do desempenho do trabalhador; para prova de cumprimento de contrato, ou seja, e a título de exemplo, para provar a hora, dia e local de entrega das mercadorias, para controlo do cumprimento da legislação rodoviária, nomeadamente, tempos de descanso, e ainda para controlo da viatura quando utilizada para fins privados do trabalhador (quando esta utilização é admitida). Se esta utilização for abusiva, entendemos eu o trabalhador terá direito a resolver o seu contrato de trabalho por justa causa e, bem assim, direito a uma indemnização (art. 394º e 396º do CT).

Em consequência, a CNPD apenas admite duas finalidades relativas à utilização do GPS nas viaturas automóveis, sendo elas, a gestão da frota em serviço externo (nas áreas de atividade de assistência técnica externa/ao domicílio; distribuição de bens, transporte de passageiros, transportes de mercadorias e segurança privada) e em caso de proteção de bens, no entanto, só é admitida esta finalidade quando se trate de transporte de materiais perigosos<sup>32</sup> e transporte de materiais de valor elevado (superior a € 10.000,00, por referência

---

<sup>32</sup> Tóxicos ou inflamáveis, resíduos perigosos, armas, munições ou explosivos, medicamentos ou precursores de droga.

ao art. 202º, al. a) do Código Penal). Deste elenco, as viaturas automóveis que não prestem serviços externos, ficam excluídas e, por conseguinte, não poderão ser alvo de localização.

Ressalvamos o facto de que a CNPD proíbe claramente o empregador de monitorizar o trabalhador através do uso da geolocalização da viatura automóvel quando o mesmo a utilizar fins privados. Perfilhamos este entendimento e já o espelhamos ao longo deste trabalho, uma vez que esta permissão levaria a uma intromissão da vida privada do trabalhador, e, em consequência, não haveria separação da vida profissional da vida privada/pessoal do trabalhador.

Já no que concerne à geolocalização através de telemóveis<sup>33</sup>, tablets ou computadores portáteis<sup>34/35</sup> esta é proibida. Entende a CNPD que o que está em causa é a finalidade da protecção do bem<sup>36</sup>, tornando-se por isso, desproporcional a sua utilização nestes dispositivos que são utilizados pelo trabalhador. Permitir esta utilização, seria abrir portas para a intrusão da privacidade, uma vez que estes dispositivos acompanham o trabalhador em todos os seus movimentos.

Quanto ao responsável pelo tratamento dos dados de geolocalização, a Deliberação especifica que este papel cabe à entidade empregadora, sendo que se houver lugar a contratos de locação financeira e se estes veículos automóveis estiverem equipados com o sistema de GPS, deverá estar devidamente especificado o papel da locadora, ou seja, se é esta a responsável pelo tratamento de dados, ou se é a entidade subcontratada da locatária para

---

<sup>33</sup> É proibido ao empregador utilizar os operadores telefónicos para aceder às informações da localização dos telemóveis, fazendo uso da sua qualidade de cliente/assinante, não lhe sendo igualmente permitido a instalação de aplicações nos dispositivos afetos ao trabalhador que permitam a ativação dos sensores de GPS de forma a que as informações sejam passadas ao empregador (Deliberação n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014).

<sup>34</sup> No que concerne à protecção de informação sensível nestes dispositivos através do sistema de GPS, a CNPD entende que esta não é motivo de impedimento de violações de segurança, antes, deverá a informação estar protegida através de um sistema de autenticação capaz de proteger a mesma, limitando o número de tentativas no acesso, sendo que deste modo protege-se o acesso de terceiros que não estejam autorizados. A CNPD entende que, para salvaguardar a informação, é suficiente a instalação de um MDM (*Mobile Device Management*) no dispositivo móvel, pois através deste sistema é permitido ao empregador apagar remotamente a informação em caso de furto ou perda, o que, por conseguinte, significa que o empregador não necessitará de ativar um sensor de GPS.

<sup>36</sup> Na Deliberação pode-se ler que “(...) é excessivo e desproporcional o tratamento de dados de geolocalização dos dispositivos móveis inteligentes para a finalidade de protecção de bens.”

prestação do serviço de registo do GPS. De ressaltar que cabe ao responsável pelo tratamento de dados informar devidamente o trabalhador da existência destes dispositivos de geolocalização nos equipamentos tecnológicos que lhe são entregues, sendo que este tem direito de aceder aos dados respetivos.

No que concerne aos dados que podem ser tratados<sup>37</sup>, a CNPD permite o tratamento das categorias dos dados de geolocalização da viatura, dos dados de identificação do trabalhador, da sua categoria/função e dos dados relativos à identificação do veículo. Sendo que, especificamente para a finalidade de gestão de frota em serviço externo, é permitido o tratamento de dados relativos à carga transportada e ao serviço a prestar. Já quanto à finalidade de protecção de bens, é permitido o tratamento de dados das características da viatura, dados relativos ao transporte, percurso previsto, carga transportada, procedimentos de segurança ou de emergência adotado e registo de incidentes.<sup>38</sup>

### **3.3.1.2. Da admissibilidade da sua utilização como meio de prova**

A temática da prova encontra consagração legal no Código Civil, nomeadamente, no seus art. 341º e ss. Por conseguinte, os meios de prova admitidos no nosso ordenamento jurídico são: as presunções (art. 349º e ss. do CC), a confissão (art. 352º e ss. do CC), a prova documental (art. 362º e ss. do CC) - repartindo-se esta prova em documentos autênticos (art. 369º e ss. do CC) e documentos particulares (art. 373º e ss. do CC) – a prova pericial (arts. 388º e 389º do CC), a prova por inspeção (arts. 390º e 391º do CC) e a prova testemunhal (art. 392º e ss. do CC).

Ora, todas as pessoas sejam ou não partes na causa, têm o dever de prestar a sua colaboração para a descoberta da verdade, respondendo ao que lhes for perguntado,

---

<sup>37</sup> Podemos verificar que a CNPD entende que “(...) os dados a tratar e os meios utilizados devem ser ajustados à organização da empresa, à natureza concreta da atividade e ser compatíveis com os direitos e obrigações dos trabalhadores consignados na legislação do trabalho, correspondendo a um “interesse empresarial sério” que, através do exercício dos poderes de direção e esperando a subordinação do trabalhador, tal tratamento não se revele abusivo e desproporcionado em relação à protecção da esfera privada do trabalhador.”

<sup>38</sup> Estes dados poderão ser conservados no prazo máximo é de 1 (uma) semana, no entanto a sua manutenção é permitida em caso de procedimento criminal.

submetendo-se às inspeções necessárias, facultando o que for requisitado e praticando os atos que forem determinados (art. 417º, n.º 1 do CPC). No entanto, o legislador abriu uma exceção a este dever, pois se a obediência consubstanciar a intromissão na vida privada ou familiar, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações da pessoa, a recusa do cumprimento deste dever é legítima (al. b) do n.º 3 do art. 417º do CPC). Sendo que, todas as provas obtidas mediante intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações sem o consentimento<sup>39</sup> do respetivo titular são nulas, ao abrigo do art. 126º, n.º 3 do CPP (cfr. Art. 32º, n.º 8 da CRP), e, por conseguinte, estas provas não são admissíveis.<sup>40</sup>

Questão crucial a abordar é a de saber se o sistema de GPS é um meio de vigilância à distância e, por conseguinte, se podemos enquadrá-lo no previsto no art. 20º do CT. Como atrás evidenciado, a utilização deste sistema pode colidir com os direitos fundamentais do trabalhador, pois consideramos que este é um meio de vigilância à distância que permite controlar o desempenho da prestação de trabalho e obter informações acerca de todos os passos que o trabalhador dá durante a sua jornada de trabalho, constituindo, assim, tratamento de dados pessoais. Secundando Moreira (2016c, p. 96), “Na verdade, na medida em que a instalação deste tipo de dispositivos permite conhecer a localização das pessoas e, no caso dos dispositivos de geolocalização transmitidos por um telemóvel, obter informação

---

<sup>39</sup> “«Consentimento» do titular dos dados, uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento.” (art. 4º, n.º 11 do RGPD).

<sup>40</sup> “A nulidade das provas proibidas obedece a um regime distinto da nulidade insanável e da nulidade sanável. Trata-se de um regime complexo, que distingue dois tipos de proibições de provas consoante as provas atinjam a integridade física e moral da pessoa humana ou a privacidade da pessoa humana”. E no ponto 4 – quanto ao **regime** da nulidade da prova proibida – diz que há que distinguir: “a nulidade da prova proibida que atinge o **direito à integridade física e moral** previsto no artigo 126.º, n.ºs 1 e 2 do CPP é **insanável**; a nulidade da prova proibida que atinge os **direitos à privacidade** previstos no artigo 126.º, n.º 3 é **sanável pelo consentimento** do titular do direito. A legitimidade para o consentimento depende da titularidade do direito em relação ao qual se verificou a intromissão ilegal. O consentimento pode ser dado *ex ante* ou *ex post facto*. Se o titular do direito pode consentir na intromissão na esfera jurídica do seu direito, ele também pode **renunciar expressamente à arguição** da nulidade ou aceitar expressamente os efeitos do acto, tudo com a consequência da sanção da nulidade da prova proibida.

Em síntese, o artigo 126.º, n.ºs 1 e 2, prevê **nulidades absolutas de prova** e o n.º 3 prevê **nulidades** relativas de prova.”. (Citação retirada do Acórdão do STJ, proc. n.º 149/07.9JELSB.E1.S1, datado de 14 de julho de 2010).

acerca de uma pessoa física que pode ser identificada (...), cai-se, então, no tratamento de dados pessoais nos termos do art. 3º, alínea b) da lei de Proteção de Dados Pessoais.”

O Regulamento (UE) n.º 2016/679, veio também confirmar que efetivamente o GPS é um meio de vigilância à distância, porquanto trouxe uma definição de dados pessoais mais abrangente. No seu art. 4º, define-se dados pessoais como a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”, sendo que “é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica (...).” Esta definição, ao englobar no conceito de dados pessoais os dados de localização, permite-nos afirmar sem sombra de dúvidas que o legislador comunitário considera o sistema de GPS como um meio de vigilância à distância na relação laboral. Nas palavras de Moreira (2017, p. 20), “No Regulamento teve-se em atenção que estas tecnologias de geolocalização têm uma enorme capacidade de controlar a localização geográfica, quer de objetos, quer de pessoas (...).”

Perante a afirmação de que a utilização do GPS consubstancia um meio de vigilância à distância, parece que, de ora em diante, os nossos tribunais terão de aplicar-lhes o disposto nos arts. 20º e 21º do CT.

Referimos esta situação, porquanto, como já se deixou antever, a qualificação do GPS como meio de vigilância a distância nem sempre foi pacífica na nossa jurisprudência. Veja-se, por exemplo, o entendimento plasmado no Acórdão do STJ, proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, datado de 13 de novembro de 2013, onde não se considera que o GPS seja um meio de vigilância à distância por entender-se que o art. 20º, n.º 1 do CT se reporta apenas a equipamentos “de captação à distância de imagem, som ou som e imagem que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, como é o caso, entre outros, de câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico”. Por este facto, entendeu o Tribunal que os dados obtidos pelo empregador através do GPS podem ser usados como prova lícita para sustentar a justa causa do despedimento, afirmando que o GPS não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente, o seu direito à reserva da intimidade da vida privada, pois estava instalado numa viatura da empresa e afeta apenas ao serviço desta e não permitia a gravação de imagem ou som. Por conseguinte, entendeu este Tribunal que o GPS “não pode ser qualificado como meio de vigilância à distância no local de trabalho, nos termos

definidos no referido preceito legal, porquanto apenas permite a localização do veículo em tempo real, referenciando-se em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que faz o respetivo condutor.” Também se poderá ver a mesma posição defendida no Acórdão do STJ, proc. n.º 07S054, datado de 22 de maio de 2007, onde se pode ler que “Não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância à distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efetuadas aos seus clientes, nem identificar os respetivos intervenientes.”

Como temos vindo a perfilhar, o GPS constitui sim um meio de vigilância à distância, pois entendemos que permite um controlo permanente e remoto do desempenho da atividade do trabalhador. Perante este entendimento, aplaudimos a decisão do Acórdão do TRP, proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1, datado de 22 de abril de 2013, onde foi considerado que o GPS é um meio de vigilância à distância, integrando-se no conceito do art. 20º do CT. Pode-se ler neste acórdão que os meios de vigilância à distância “não têm de captar todos os aspetos da actividade laboral levada a cabo pelo trabalhador, isto é, não é pelo facto de captarem tudo o que um trabalhador faz ou deixa de fazer que se deixam de considerar como tal, basta que capturem uma importante parcela da atividade do trabalhador e simultaneamente invadam a reserva da sua intimidade da vida privada.”

Quanto à admissibilidade da prova assente em dados recolhidos do sistema de GPS, podemos utilizar o exemplo deste Acórdão, onde se espelha a situação em que um motorista de uma empresa foi despedido por alegados desvios da sua rota, o que causou prejuízos à empresa, nomeadamente, pagamento de horas extraordinárias a este trabalhador, sendo que os dados foram obtidos através do aparelho GPS que se encontrava no camião que o trabalhador conduzia. O trabalhador impugnou o seu despedimento, considerando que o GPS era um meio de vigilância à distância e, por conseguinte, os seus dados não podiam ser utilizados para prova do seu despedimento, tendo o empregador, por sua vez, alegado que o GPS não era um meio de vigilância à distância e, portanto, a prova era lícita. Ora, em primeira instância foi decidido que a prova utilizada era válida e admissível e, por conseguinte, que o despedimento era lícito.

O trabalhador interpôs recurso desta decisão, tendo o TRP decidido pela ilicitude do despedimento, considerando que o GPS consubstanciava um meio de vigilância à distância, referindo que, “Seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação

actualista o dispositivo GPS instalado no veículo automóvel atribuído ao trabalhador deve ser englobado no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho.” Fundamentou, ainda, a sua decisão no facto de que o empregador não informou o trabalhador da instalação do aparelho de GPS e não pediu a respetiva autorização à CNPD, ou seja, não cumpriu os requisitos vertidos na lei, sendo que o controlo efetuado pelo empregador através do GPS tinha como finalidade controlar o desempenho do trabalhador invadindo a sua reserva da vida privada. Concluiu, portanto, que a utilização do aparelho de GPS era ilícita e, por conseguinte, a prova obtida era inválida e nula (art. 32º, n.º 8 CRP) para efeitos disciplinares, por invadir a esfera privada do trabalhador.

Também o Acórdão do TRG, proc. n.º 20/14.7T8VRL.G1, datado de 3 de março de 2016, teve o mesmo entendimento. Aqui é retratada a situação de um trabalhador, delegado de propaganda médica, que foi despedido pelo empregador sob as alegações de que não cumpria com as instruções dadas por esta, nomeadamente, quanto ao horário de trabalho, local de trabalho, locais de visita, bem como a declaração dos quilómetros percorridos com a viatura fornecida pelo empregador (declarava mais quilómetros a título profissional do que os recolhidos pelo GPS no seu mapa de despesas e interferia com este aparelho para que não funcionasse devidamente), com base nos dados recolhidos pelo aparelho de GPS instalado na respetiva viatura. Ora, o trabalhador face ao seu despedimento, impugnou-o, tendo a primeira instância declarado o seu despedimento lícito. Por conseguinte, veio o trabalhador interpor recurso desta decisão para o TRG, tendo este Tribunal começado por delimitar se o aparelho de GPS consubstanciava ou não um meio de vigilância à distância, tendo concluído que sim. “Parece-nos, efetivamente, que a realidade, se fosse absolutamente claro que a lei só se referia a meios de captação de imagem e som – e não parece que seja-, ultrapassou a previsão normativa, porquanto, conforme emerge do acervo factual e acima já citámos, o aparelho utilizado nos autos permite ao empregador saber a hora de início e de fim da viagem, local de partida e de chegada, distância percorrida em quilómetros, velocidade, tempo de marcha e tempo parado, bem como se os delegados de informação médica se encontram numa certa localidade, dando a localização aproximada, sendo um dos meios de que a R. dispõe para controlar o trabalho do A..”

O TRG decidiu em sede de recurso que o aparelho de GPS consubstanciava um meio de vigilância à distância que seria utilizado para controlar o desempenho do trabalhador no exercício das suas funções, pelo que não seria permitido, e, por conseguinte, as provas obtidas através da utilização do mesmo não poderiam ser consideradas lícitas.

A este propósito importa ressaltar o Parecer do GT29, n.º 13/2011 sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes, em que se refere que “Os dispositivos de localização de veículos não são dispositivos de localização do pessoal. A sua função é determinar ou monitorizar a localização dos veículos em que são instalados. Os empregadores não devem considerá-los como dispositivos de localização ou monitorização do comportamento ou do paradeiro dos condutores ou outros empregados, nomeadamente enviando alertas relacionados com a velocidade do veículo.”

Em jeito de conclusão, podemos claramente afirmar que o GPS é um meio de vigilância à distância, tanto mais que o nosso legislador aquando da elaboração dos arts. 20º e 21º do CT tomou em linha de conta o considerado no ordenamento jurídico italiano, pois neste enquadrou-se o GPS no previsto no art. 4º do *Statuto dei Lavoratori*, ou seja, entendeu-se que este sistema configura um controlo à distância (Moreira, 2016c, p. 100).

### **3.3.2. Outros meios eletrónicos de vigilância à distância**

#### **3.3.2.1. Da admissibilidade da sua utilização como meio de controlo**

Existem diversos instrumentos à disposição do empregador que, em abstrato, lhe permitem fiscalizar a atividade do trabalhador, nomeadamente, programas que servem para controlar os computadores, os e-mails, as redes sociais, os telefones e os telemóveis. Posto isto, é possível ao empregador instalar um *software* num dispositivo e este permite-lhe fazer *print screen* ao ecrã do computador do trabalhador, e assim o empregador obtém a informação acerca de todas as tarefas que este realizou, bem como existem outros programas que permitem ao empregador ficar a conhecer todos os *e-mails* enviados ou recebidos, páginas de Internet consultadas (aqui também pode ser consultado o histórico da Internet) e ainda os *downloads* realizados. Moreira (2010, p. 636) refere-nos que existem *softwares* que permitem “a reconstrução de todas as passagens, fases, operações, números de erros cometidos, tempo utilizado nas diversas atividades e nas pausas realizadas.”

Face à rapidez com que os meios tecnológicos de controlo se desenvolvem, a CNPD elaborou algumas orientações na Deliberação n.º 1638/2013. No que concerne ao art. 22º, n.º 2 do CT, vem a CNPD referir que os empregadores devem estabelecer regras para a utilização destes meios de comunicação, deixando a ressalva de que este preceito não confere aos empregadores o livre arbítrio para controlar todas as comunicações dos trabalhadores,

nomeadamente através das contas de e-mail, das contas nas redes sociais ou através de outro tipo de meio de comunicação de carácter pessoal do trabalhador, mesmo que este último utilize o computador que seja propriedade da empresa. Citando a Deliberação em análise, nela refere-se que “Está absolutamente vedada ao empregador qualquer forma de controlo do conteúdo da informação da área privativa do trabalhador enquanto utilizador de um daqueles serviços.” Assim, e em suma, a CNPD vem esclarecer que o controlo efetuado pelo empregador quanto a estes meios de comunicação deverá assentar nos princípios da necessidade, da proporcionalidade e da boa-fé, sendo que em concreto esta Deliberação refere que: o empregador não poderá ter acesso às mensagens de carácter pessoal ou à informação de carácter não profissional; o empregador deverá, dentro do seu poder de direção, definir as regras de como os instrumentos de trabalho são utilizados (onde se incluem todos os meios de informação e comunicação disponíveis para o trabalhador); o empregador, face à massificação das TIC, não pode proibir em absoluto a utilização das mesmas para fins pessoais.

Refere a CNPD que o controlo das TIC no contexto laboral consubstancia um tratamento de dados pessoais, devendo os empregadores respeitar o princípio da finalidade (por ex. a gestão dos meios da empresa e a produtividade dos trabalhadores) e da proporcionalidade. Posto isto, o empregador não deverá controlar cada trabalhador individualmente, ou seja, o controlo dos dados pessoais relativos às comunicações dos trabalhadores não poderá ser individualizado, para que o grau de intromissão da vida privada do trabalhador seja o mínimo possível. A CNPD entende ser suficiente o controlo ao nível, por exemplo, da hora e da duração da comunicação, dizendo mesmo que “(...) a entidade empregadora deve privilegiar metodologias genéricas de controlo. Uma adequada parametrização aplicada ao universo global dos trabalhadores (v.g., quantidade, custo e duração das chamadas telefónicas, número de mensagens enviadas e tipo de ficheiros em anexo, tempo gasto em consultas na Internet) é suficiente para satisfazer os objetivos do controlo, permitindo detetar eventuais utilizações abusivas.” A este propósito veio o GT29, na sua Opinião n.º 2/2017 evidenciar o facto de que a falta de uma política de monitorização do local de trabalho que seja compreensível e de fácil acesso, os funcionários podem não estar cientes da sua existência e das consequências deste controlo, portanto, não podem exercer seus direitos.

O GT29 vem também ressaltar o facto de que as NTIC permitem que os funcionários sejam controlados permanentemente, por meio de diversos dispositivos, como smartphones,

*desktops, tablets*, veículos e que se não forem definidos limites para o processamento dos dados pessoais retirados, e se o mesmo não for transparente, há um risco elevado de que o interesse legítimo dos empregadores na melhoria da eficiência e na proteção dos ativos da empresa se transforme num controlo injustificável e invasivo, sendo que as tecnologias que controlam os trabalhadores podem ter um efeito inibidor sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por outro lado, a CNPD vem dar ênfase ao princípio da transparência, decorrente do princípio da boa-fé, referindo que os trabalhadores devem ser informados das condições e limites no que concerne à utilização das TIC para uso pessoal/privado.

Desta forma, entende a CNPD ser suficiente o prazo de até 6 meses para a conservação dos dados recolhidos no âmbito deste controlo, sendo o alargamento do prazo admissível, em caso de processo disciplinar ou judicial. Por outro lado, considera que as interconexões e comunicações de dados a terceiros são desproporcionais e excessivas atendendo às finalidades de controlo exercidas pelo empregador.

No que concerne ao direito à retificação, atualização e eliminação dos dados, o empregador deverá assegurar aos trabalhadores, que são titulares dos seus dados, este direito, devendo informá-los das condições para exercê-lo.

Quanto aos procedimentos e medidas a adotar pelas entidades empregadoras para a definição das regras de utilização destes meios de comunicação, a CNPD entende que é necessário analisar previamente o impacto que as medidas de controlo irão ter na esfera privada do trabalhador, para que este impacto seja o menor possível, denominando esta análise de *Privacy Impact Assessment*. Entende ainda que as regras deverão estar inseridas no Regulamento Interno da empresa, sendo que deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores quanto à sua elaboração, bem como ser enviado para a ACT para produzir efeitos.

Para tentar combater um controlo desmedido, a CNPD, defende algumas medidas de segurança a ter em conta quanto ao acesso aos servidores. A CNPD entende ser necessário a criação de um sistema de registos de *logs*, através do qual possa ser possível identificar, sem erros, quem acedeu, a data em que se acedeu e a respetiva hora, na medida em que cada utilizador autorizado terá uma conta para ser identificado sem equívocos. Este sistema deverá registar toda a informação nos seus sistemas, de modo a permitir que, uma vez

realizadas auditorias, quer internas, quer externas, se possa verificar todas as informações do utilizador que acedeu à respetiva informação, sendo que os *logs*, para terem validade jurídica, têm que obrigatoriamente ser assinados digitalmente.<sup>41</sup> Deverá ainda ser criado um sistema de alarmes que permita advertir situações de acessos indevidos, bem como serem realizados relatórios periódicos de análise, que deverão estar disponíveis para fiscalização por parte da CNPD. Por fim, os dados dos *logs* deverão ser conservados durante o prazo de um ano.

Ao longo dos anos os computadores desenvolveram-se de forma muito rápida, não permitindo ao legislador adequar as normas às diversas necessidades que este desenvolvimento foi criando, enfrentando, por isso, o mundo laboral uma questão muito crítica: a utilidade do computador. Ou seja, este instrumento de trabalho, por ser um meio de informação e comunicação, permite comunicar com todas as partes do mundo através da Internet, o que significa que o trabalhador o poderá utilizar também para fins privados, nomeadamente nas redes sociais.

Seguindo o entendimento de Moreira (2010, p. 635), quando afirma que os computadores têm a capacidade de armazenar dados e informações, sendo que o que se coloca na Internet não é recuperável, o que poderá levar a que o empregador utilize o computador como meio de controlo eletrónico de modo abusivo e intrusivo na vida privada do trabalhador. Perante esta realidade terão que ser criados mecanismos para que o empregador não faça um controlo desmedido ao trabalhador, violando, por exemplo, o direito de privacidade e o direito à inviolabilidade da correspondência.

Poderá, então, o empregador criar regras de utilização do computador durante o horário de trabalho dos trabalhadores, nomeadamente proibir o acesso a determinados *sites*, bem como bloquear o envio ou receção de anexos que considere prejudiciais aos computadores da empresa. Tais regras, como já analisado anteriormente, poderão ser incluídas no regulamento da empresa e deverão ser do conhecimento do trabalhador, o que permitirá uma melhor relação laboral. Por um lado, o empregador não exerce um controlo abusivo e

---

<sup>41</sup> Pode-se ler na Deliberação em análise que, “Assim, por forma a garantir a rastreabilidade dos acessos de monitorização, impõem-se que os responsáveis parametrizem os sistemas para que os *logs* registem quem fez o acesso, respetiva data e hora (*timestamp*), *operações* efetuadas atribuindo um número sequencial (id) a cada ocorrência e um campo de *hash* aplicado sobre os elementos anteriores (id, utilizador, data, hora e operação).”

ilimitado do trabalhador, e, por outro lado, o trabalhador não sentirá que a sua vida privada está a ser invadida, pois tem conhecimento que não pode infringir tais regras.

Nesta senda, a deliberação atrás mencionada, especifica os princípios pelos quais se deve reger o empregador quanto ao controlo por acesso remoto ao computador do trabalhador. Um dos exemplos de acesso remoto dos trabalhadores ao servidor é através de VPN (*Virtual Private Network*), que em português significa Rede Privada Virtual. Esta rede é uma forma de se conectarem dois computadores e, quando se faz uma ligação de VPN, é “**criado um canal de comunicação seguro**, usando técnicas de criptografia e autenticação, permitindo assim a troca confiável de dados sobre redes públicas (por exemplo um vendedor estando ligado à Internet, pode estabelecer uma VPN para a empresa e assim aceder ao sistema interno sistema de stocks/encomendas, como se estivesse fisicamente ligado a rede local da empresa, para consultar ou registar algum tipo de informação de uma forma segura).”<sup>42</sup>

A CNPD proíbe o empregador de utilizar ferramentas que servem para controlar à distância as ações que o trabalhador efetua no computador, nomeadamente, através de *VNC-Virtual Networking Computing*<sup>43</sup> (é admissível a utilização desta ferramenta para assistência técnica desde que o trabalhador o peça ou tenha conhecimento de cada uma das intervenções), através de *Electronically Stored Information*<sup>44</sup>, sendo que, quanto a esta última ferramenta, a CNPD ressalva novamente a necessidade de se criarem pastas pessoais e profissionais, havendo uma separação inequívoca entre estas pastas, para que a privacidade do trabalhador não seja posta em causa quando o empregador faz uma cópia de segurança da informação presente no computador adstrito a cada trabalhador, retirando apenas informação profissional.

No que concerne à Internet, percebemos sem sombra de dúvida que este meio de informação e comunicação foi a grande revolução nas NTIC. Nas palavras de Moreira (2012, p. 957), “A *Internet* penetrou (...) em todos os sectores da sociedade e em todos os domínios

---

<sup>42</sup> Informação retirada de <https://pplware.sapo.pt/internet/sabe-o-que-e-e-para-que-serve-uma-vpn/>.

<sup>43</sup> Esta ferramenta permite ao empregador visualizar, quer em tempo real, quer em tempo diferido todas as operações que o trabalhador efetua no computador, pois permite a gravação das mesmas.

<sup>44</sup> Sistema utilizado para fins de pesquisa, localização de informação e de ficheiros através da introdução de apenas uma expressão de busca, permitindo ao empregador gravar ou copiar documentos sem que o trabalhador se aperceba.

de actividade. A *Internet* está a mudar a própria prática do direito, constituindo um meio de comunicação muito frequente e cada vez mais utilizado nas relações entre empregadores e trabalhadores e entre estes e os seus clientes ou terceiros na medida em que facilita as comunicações ao poupar tempo e custos.”

De relevar que a *Internet*, do ponto de vista económico das empresas, veio permitir aos empregadores uma maior produtividade e, por conseguinte, consubstancia um utensílio essencial na relação laboral, no entanto este meio de informação e comunicação não trouxe apenas vantagens, pois, “há que pensar, (...) em todas as desvantagens que a utilização da *Internet* pode trazer, nomeadamente, por filtrar informações a terceiros relativas ao segredo empresarial ou informações sobre clientes da empresa, facultar o assédio a um companheiro de trabalho e realizar acções que podem comprometer a imagem da empresa.” (Moreira, 2016b, p. 92).

Do ponto de vista do trabalhador, podemos verificar que o controlo efetuado através da *Internet* pode ser deveras abusivo na vida privada do mesmo, na medida em que permite ao empregador obter informações de carácter pessoal da vida do trabalhador, pois “praticamente todos os programas utilizados deixam vestígios que permitem responder a três questões: quem fez, quando o fez e o que fez.” (Moreira, 2016b, p. 89).

Deverá existir um equilíbrio entre o controlo do empregador e a utilização destes meios por parte do trabalhador, ou seja, o empregador deve definir regras de utilização da *Internet* no ambiente de trabalho<sup>45</sup>, para garantir que não existem abusos nessa utilização e bem assim para evitar fugas de informação (segredo empresarial) para empresas concorrentes. Estas regras/limites permitirão que o controlo efetuado pelo empregador não seja intrusivo, na medida em que permitirá ao trabalhador fazer uma utilização consciente da *Internet* no horário de trabalho. No entanto, estes limites não poderão ser totais, uma vez que nos parece irreal na sociedade atual a interdição absoluta da utilização das mesmas (Rijckaert, 2005, p. 9). Acompanhamos o defendido por Moreira (2012, p. 967), quando afirma que o objeto do

---

<sup>45</sup> Moreira (2016b, p. 106), referindo-se ao teor do art. 22º do CT, afirma que “(...) com este artigo o legislador visou permitir ao empregador a elaboração de regras, *inter alia*, quanto ao tempo, à duração da conexão, ao tipo de sites visitados, mas não o estabelecimento de uma proibição absoluta da utilização destes meios.”

novo direito do trabalho é precisamente encontrar “um justo equilíbrio entre os poderes do empregador e os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores.”

A este propósito importa ressaltar as orientações da CNPD na Deliberação n.º 1638/2013, quanto à utilização da Internet para fins privados do trabalhador no local de trabalho, referindo que as regras (condições de navegação, tempos de acesso, etc.) e os tipos de controlo (ex. sistema de filtros para *websites* não autorizados) sobre a navegação na Internet devem ser devidamente explicitados aos trabalhadores aquando da elaboração e posterior divulgação do Regulamento Interno da empresa, para que estes se consciencializem dos limites impostos da navegação na Internet.<sup>46</sup> De ressaltar que a CNPD é do entendimento que os empregadores não devem vedar o acesso por completo à Internet, em especial quando o trabalhador se encontre fora do horário de trabalho, por ex. na sua hora de almoço, afirmando que deverá existir um “certo grau de tolerância.”

Em suma, a CNPD recomenda a utilização de metodologias de cariz genérico e não individualizadoras no que concerne ao controlo da navegação na Internet efetuada pelo trabalhador, nomeadamente quanto aos tempos de utilização e aos *websites* visitados, ou seja, o empregador deverá efetuar um controlo geral dos trabalhadores e não um controlo individual de cada um.<sup>47</sup>

Quanto à utilização do correio eletrónico no âmbito laboral, que está intrinsecamente ligado com o uso do computador e, por conseguinte, da Internet, desde logo podemos constatar que o legislador acautelou a confidencialidade das mensagens recebidas através deste meio eletrónico (art. 22º do CT). As vantagens do correio eletrónico são várias, desde logo, a facilidade e rapidez de comunicação, bem como o seu baixo custo para o empregador.

Entendemos que o correio eletrónico é uma ferramenta de trabalho fundamental, pois permite que o trabalhador, por exemplo, comunique muito facilmente com os

---

<sup>46</sup> O controlo efetuado pelo empregador não poderá passar pelo acesso ao perfil do trabalhador em redes sociais, podendo-se ler na Deliberação que, “Mesmo que o trabalhador utilize a Internet no local de trabalho, em condições não permitidas pelo Regulamento Interno da Empresa, sublinha-se que o acesso ao perfil pessoal do trabalhador em redes sociais é proibido.”

<sup>47</sup> “O controlo em relação ao tempo de acesso diário e aos sítios consultados por cada trabalhador só deverá ser realizado em circunstâncias excecionais, nomeadamente por iniciativa do trabalhador quando, no contexto da sua advertência, aquele puser em causa as indicações da entidade empregadora e quiser conferir a realização de tais acessos.”

clientes/fornecedores da empresa. No entanto, mais uma vez, cabe ao empregador limitar o uso do correio eletrónico à esfera profissional, isto é, delimitar como deverá ser usada a conta de *e-mail* profissional, bem como limitar ou não o uso da conta de *e-mail* pessoal do trabalhador.

Se o empregador fornecer um endereço de correio eletrónico profissional ao trabalhador que sirva tão só este fim, percebemos que poderá existir um controlo por parte do empregador em verificar se o e-mail serve apenas este mesmo fim, sendo que este controlo deverá ser aleatório e visar apenas a finalidade da segurança do sistema (Dray, 2016, p. 120). Situação diferente será o controlo exercido por parte do empregador sob um endereço de correio eletrónico privado do trabalhador, pois neste caso está em causa uma violação dos arts. 34º da CRP e 22º do CT.

Já a CNPD, na deliberação já referida, defende que o empregador não pode abrir o correio eletrónico endereçado ao trabalhador, independentemente das regras quanto à utilização do mesmo.<sup>48</sup> Por conseguinte, esta deliberação introduziu uma novidade, recomendando a CNPD que se exija ao trabalhador a criação de pastas pessoais e independentes que permitam ao trabalhador arquivar a sua informação pessoal, diferenciando-se, assim, o correio eletrónico a título pessoal do profissional. Quando o trabalhador se ausenta, seja em férias, seja por licença de parentalidade, deverá o empregador utilizar um sistema de mensagens automáticas (*out of office reply*), indicando um endereço de email alternativo, e, no caso de o trabalhador sair definitivamente da empresa, o empregador não poderá atribuir o mesmo endereço de correio eletrónico a outro trabalhador (*email heritage*).

De um modo geral, a CNPD refere a proibição por parte do empregador de aceder às mensagens constantes do email do trabalhador, no entanto, esse acesso<sup>49</sup> é permitido em

---

<sup>48</sup> Em igualdade do que foi prescrito para as comunicações telefónicas, a CNPD ressalva para o controlo do correio eletrónico que “o segredo profissional específico que impende sobre o empregado (v.g. sigilo médico, sigilo profissional de advogado, ou segredo das fontes) tem de ser preservado, não devendo o conteúdo das suas mensagens ser acedido em circunstância alguma nem os dados de tráfego reveladores dos remetentes ou destinatários exteriores ser objeto de tratamento para fins de controlo.”

<sup>49</sup> Quanto a este acesso, a CNPD refere que o mesmo deve “(...) limitar-se à visualização dos endereços dos destinatários, o assunto, a data e hora do envio, podendo o trabalhador – se for o caso – especificar a existência de algumas mensagens de natureza privada e que não pretende que sejam lidas pela entidade empregadora, caso ainda não tenha tido a oportunidade de os eliminar ou arquivar em pasta específica.”

*ultima ratio*, como por exemplo, quando haja fundado receio de concorrência desleal, sendo que deverá ser efetuado na presença do trabalhador em apreço e, preferencialmente, na presença de um representante da comissão de trabalhadores ou de outra estrutura representativa dos trabalhadores ou até mesmo na presença de uma outra pessoa que seja indicada pelo trabalhador.

Seguimos o entendimento de Dray (2016, p. 121), quando afirma que, “A reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não prejudica a possibilidade de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação e comunicação manuseados na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios vedados aos trabalhadores.” Daí a importância e necessidade extrema da definição de regras de utilização (concisas, diretas e eficazes) do correio eletrónico durante o tempo de trabalho, à semelhança do que se disse para o uso do computador e da Internet.

Hodiernamente, o telefone e/ou o telemóvel são quase um requisito essencial no trabalho, desde logo porque é um instrumento de trabalho que facilita as comunicações entre todos os sujeitos laborais. Por tal razão, é compreensível que o empregador se preocupe com a utilização excessiva deste instrumento por parte do trabalhador, seja em termos de custos, seja em termos de tempo desperdiçado durante o horário de trabalho.

Nesta medida, deverá o empregador, como já referido para os anteriores meios de controlo à distância analisados, criar regras sobre a utilização deste instrumento, nomeadamente informando o trabalhador da possibilidade ou não de efetuar chamadas ditas externas (sem relação com as suas funções ou chamadas pessoais). No entanto, nem todos os empregadores definem regras, o que significa que não se sabe o que é permitido ou não, podendo esta indefinição acarretar prejuízos quer para a entidade empregadora, quer para o trabalhador.

Entende a CNPD, quanto às comunicações telefónicas, que a regra geral é a de que é proibido ao empregador utilizar qualquer tipo de mecanismo de controlo através dos telefones, fixos ou móveis, que o trabalhador possa utilizar, quer sejam eles dispositivos de escuta, de armazenamento, de interceção ou vigilância.

Na senda do que temos vindo a perfilhar, a CNPD recomenda que sejam definidas regras de utilização dos telefones, quer sejam fixos ou móveis, bem como as formas de

controlo utilizadas, sendo que as mesmas deverão ser definidas no Regulamento Interno. Através deste requisito, dá-se, assim, cumprimento ao princípio da informação, ficando o trabalhador a conhecer o seu nível de privacidade, bem como os seus limites na utilização destes meios de comunicação. De revelar ainda a recomendação da CNPD quanto à criação de uma linha telefónica não conectada à central telefónica, ou seja, uma linha telefónica exclusiva para chamadas pessoais dos respetivos trabalhadores. O empregador deverá conservar os dados relativos às comunicações telefónicas apenas durante o prazo legal de contestação da respetiva fatura (6 meses).

Esta Deliberação releva o facto de existirem algumas profissões em que é totalmente proibido o controlo através dos dados da faturação telefónica, atendendo ao facto do sigilo profissional, como é o exemplo da profissão de advogado. No caso de existir faturação detalhada, o empregador deverá, junto do seu operador de telecomunicações, solicitar que os últimos quatro dígitos de cada número de telefone não estejam visíveis, permitindo assim que o sigilo profissional não seja colocado em causa. Por último, são ressalvadas as situações que permitem a gravação das chamadas, conforme Deliberação n.º 629/2010<sup>50</sup> da CNPD, de 13 de setembro, no entanto, o tratamento de dados relativos a estas gravações só é admissível nos casos de obtenção de prova da relação contratual, chamadas de emergência e monitorização da qualidade de atendimento.

Nas palavras de Dray (2016, p. 120), “(...) é vedado ao empregador, com recurso às centrais telefónicas, aceder a comunicações ou promover a utilização de dispositivos de escuta, armazenamento, interceção e vigilância das mesmas.” Perante tal afirmação, surge-nos a questão de saber qual a regra que se aplica aos operadores de *call center*, uma vez que para exercer esta função o instrumento essencial é o telefone e que todas as chamadas são gravadas, ou seja, os trabalhadores são constantemente controlados. Apesar de o empregador não poder controlar o trabalhador através destes recursos, o que é certo é que nesta profissão é difícil limitar este controlo, o que provoca, sem dúvida alguma, um *stress* acrescido a estes trabalhadores.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Disponível para consulta em: [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL629\\_2010.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL629_2010.pdf).

<sup>51</sup> A este propósito, ver Deliberação n.º 629/2010 da CNPD, onde, a título de exemplo, se pode constatar que, “a adopção de um mecanismo de monitorização da qualidade do serviço que contemple a utilização do instrumento gravação de chamadas deverá estar sujeito aos seguintes limites:

Perfilhamos a opinião de Moreira (2012, p. 967), quando nos refere que estamos quase perante um novo tipo de escravatura, pois está a ser posto em causa o direito que o trabalhador tem de descansar depois de uma jornada de trabalho, defendendo que o trabalhador tem o *direito à desconexão*<sup>52</sup>, entendido como o direito à privacidade do séc. XXI.” O que é dado certo é que o trabalhador se apresenta sempre acessível em qualquer lugar e a qualquer hora nesta economia tecnológica (Wallace, 2004, p. 3).

Em suma, defendemos que o controlo é lícito quando o trabalhador tem conhecimento de todos os meios que controlam a sua prestação de trabalho, quando a finalidade da utilização dos mesmo é puramente laboral e quando esta utilização é proporcional, necessária e adequada.

### **3.3.2.2. Da admissibilidade da sua utilização como meio de prova**

Secundando Milheiro (2014, p. 2), a jurisprudência tem procurado solucionar alguns problemas que se levantam quanto à utilização das NTIC, mormente, “o direito de reserva e confidencialidade dos trabalhadores relativamente ao conteúdo das mensagens que enviem, recebam ou consultem através do correio electrónico. Estabelecimento pelo empregador, nomeadamente através de regulamento de empresa, de regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação e comunicação manuseados na empresa, nomeadamente correio electrónico. Controlo da internet, e-mail e contactos telefónicos e os princípios sobre a privacidade dos trabalhadores no local de trabalho. O uso indevido do

- 
- a) As gravações de chamadas objecto de monitorização deverão ser recolhidas de forma aleatória, não incidindo sobre o mesmo trabalhador de forma sistemática;
  - b) Apenas deverão ser objecto deste sistema uma percentagem do volume total de chamadas efectuadas que não ultrapasse os 5%;
  - c) Seja cumprido o direito de informação;
  - d) Seja obtido o consentimento, expresso e inequívoco de todos os intervenientes, não sendo suficiente a mera possibilidade de exercício do direito de oposição;
  - e) Não sejam os dados recolhidos utilizados para efeito de avaliação do desempenho do trabalhador.

Disponível em: [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL629\\_2010.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL629_2010.pdf).

<sup>52</sup> Para mais desenvolvimentos sobre este tema ver artigo “Direito à desconexão digital” de João Diogo da Cruz Santos e Rafael Parreira, em “O Direito Do Trabalho e as Empresas: Novos Desafios, Novas Soluções?”, disponível para consulta em:

[cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas\\_CICJE\\_2017-1.pdf](http://cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas_CICJE_2017-1.pdf). A título de exemplo pode-se neste artigo que

correio electrónico, telefone e internet no ambiente do trabalho vs liberdade pessoal e individual do trabalhador. Direito à prova vs direito de reserva e confidencialidade do trabalhador.”

O *e-mail* trouxe ao mundo laboral muitas vantagens, no entanto, não nos podemos esquecer que este instrumento de trabalho também permite “um notável uso social.” Perante tal realidade, a sua utilização deve ser abrangida pelo sigilo das comunicações, sendo que, “a vulneração das comunicações, para além de supor a lesão de um direito fundamental, gera um clima de insegurança que tem uma repercussão directa tanto na dignidade da pessoa como no livre desenvolvimento da sua personalidade.” (Moreira (2016b, pp. 240 e 241). No que concerne a este meio de controlo, a jurisprudência vai no sentido de que as mensagens/*e-mail* de natureza pessoal do trabalhador, mesmo que sejam enviadas ou recebidas através do computador da empresa, são sempre consideradas confidenciais. Ou seja, se o empregador fizer uso das mesmas para despedir o trabalhador, a prova não será admitida<sup>53</sup>. No entanto, alguma jurisprudência tem entendido que esta prova poderá ser admitida pois existe uma colisão de direitos, ou seja, o direito à reserva da vida privada colide com o dever de cooperação para a descoberta da verdade. Podemos verificar que no Acórdão do TRL, proc. n.º 439/10.3TTCSA.L1-4, datado de 30 de junho de 2011, foi decidida a admissibilidade da prova. Pode-se ler no Acórdão que o julgador tomou em linha de conta o facto de estarem em colisão dois interesses, o direito à reserva da vida privada e o dever de cooperação para a descoberta da verdade, entendendo que, no caso concreto, para dirimir tal situação é necessário atender ao “(...) teor do pedido e da causa de pedir da acção, com prevalência do princípio do interesse preponderante, segundo um critério de proporcionalidade na restrição de direitos e interesses, constitucionalmente, protegidos, como decorre do art. 18.º, nº 2, da Constituição da República Portuguesa, concedendo-se primazia ao último, ou seja, ao dever de cooperação para a descoberta da verdade, sobre o primeiro.” Nesta senda, entende o julgador que “uma protecção sem limites de certos direitos fundamentais *deixaria em muitos casos sem efectiva tutela o próprio direito de acção* e os direitos fundamentais poderiam vir a ser invocados, em claro abuso de direito.”

---

<sup>53</sup> Ver Acórdão do STJ, proc. n.º 07S043, datado de 5 de julho de 2007 e Acórdão do TRL, proc. n.º 24163/09.0T2SNT.L1-4, datado de 7 de março de 2012.

Secundando Dray (2016, p. 120), “(...) o empregador ou quem o represente não pode aceder a mensagens de natureza pessoal que constem da caixa de correio eletrónico do trabalhador.”

Entendemos, como já referido anteriormente, que se o empregador regulamentar devidamente o uso para fins pessoais dos meios de comunicação e das tecnologias de informação e comunicação, informando previamente o trabalhador dos seus limites, desde que os mesmos não extravasem o direito à reserva da vida privada do trabalhador, estará a salvaguardar-se, o que lhe poderá permitir utilizar as informações recolhidas e que infrinjam as regras estabelecidas como meio de prova num processo disciplinar. Moreira (2016b, p. 50) entende que quando existe uma política na empresa que seja clara e que respeite o princípio da proporcionalidade, da boa-fé, bem como os princípios da finalidade e da publicidade, “deve considerar-se lícita a possibilidade de acesso do empregador ao *e-mail* profissional do trabalhador sem necessitar de autorização judicial.”

O Acórdão do TRP, proc. n.º 208/14.1TTVFR-D.P1, datado de 5 de dezembro de 2016, refere-se a dois trabalhadores que foram alvos de procedimento disciplinar e, em consequência, despedidos. Os trabalhadores intentaram ação especial de impugnação de regularidade e licitude do despedimento, tendo o empregador alegado que o trabalhador A dedicava o seu tempo de trabalho em questões pessoais, nomeadamente na gestão de uma empresa em que o sócio-gerente era o seu sogro, no pagamento de impostos, na marcação de férias, trocando *e-mails*, quer da sua conta pessoal, quer da conta da empresa para diversos assuntos pessoais, sempre com o auxílio do trabalhador B. Sendo que, na contestação, os trabalhadores invocaram que o despedimento era ilícito, pois o empregador tinha violado a sua correspondência ao ler os seus *e-mails*, bem como outros documentos que estariam inseridos no computador da empresa mas que pertenciam aos trabalhadores, e ao utilizá-los como prova para o seu despedimento esta não poderia ser admitida. Em primeira instância foi decidido que o conteúdo das mensagens obtidas nos *e-mails* pessoais dos trabalhadores consubstanciava prova ilícita.

Os trabalhadores recorreram, pois entendiam que também deveria ser considerada ilícita a prova apresentada referente aos e-mails enviados e rececionados nas contas profissionais, mesmo que do seu conteúdo não resultasse que essa mensagens eram pessoais e não estivessem marcadas como tal, e ainda, porque entendiam que os dados de tráfego referentes quer às contas de *e-mail* profissionais, quer pessoais ou de terceiros, e os referentes

aos anexos contidos nesses *e-mails* não poderiam ser admitidos como meio de prova e, por conseguinte, serem considerados prova ilícita. A decisão em sede de recurso, quanto à prova produzida, veio confirmar a decisão de primeira instância, julgando procedente o recurso interposto pelos trabalhadores e considerando nulas as provas invocadas pelos trabalhadores como sendo ilícitas. Destacamos dois pontos essenciais desta decisão, primeiro o facto de que se o empregador não proibir a utilização do *e-mail* profissional para fins pessoais, não pode aceder ao conteúdo dos *e-mails*, mesmo que o trabalhador não os tenha marcado como pessoais e em segundo é que nas contas de *e-mail* profissionais que são utilizadas para fins pessoais do trabalhador, o empregador pode aceder a algumas informações, nomeadamente a data e hora do envio do email, bem como dos dados externos dos anexos, mas não pode tomar conhecimento do remetente e/ou destinatário do *email*.

No mesmo sentido foi o Acórdão do TRL, proc. n.º 2970/2008-4, datado de 5 de junho de 2008, no qual estava em causa um trabalhador, fotógrafo no jornal C, que utilizou o seu *e-mail* profissional para enviar fotografias tiradas por si a um outro jornal (D), que as publicou. Acontece que, o empregador (jornal C) entendeu que o trabalhador estaria a violar os deveres de respeito, de zelo e de diligência na execução do seu trabalho ao ceder as fotografias a outro jornal concorrente e instaurou o procedimento disciplinar, tendo despedido o trabalhador com justa causa, juntando à nota de culpa cópias dos *e-mails* enviados pelo trabalhador. Não conformado com esta decisão, o trabalhador intentou providência cautelar de suspensão de despedimento, tendo o empregador utilizado como meio de prova os referidos *e-mails*, sendo que em primeira instância foi dado provimento à providência cautelar e ordenada a recolocação do trabalhador no seu posto de trabalho. O empregador, não conformado com a decisão, interpôs recurso para o TRL, que manteve a decisão.

Em suma, a decisão contempla que é vedado ao empregador o acesso ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal, abrangendo as cartas missivas, as informações enviadas ou recebidas através das TIC, nomeadamente o correio eletrónico, sendo que o empregador pode regulamentar regras de utilização das TIC sem invadir a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. No entanto, se o empregador não criar regras e se o trabalhador não tiver conhecimento das mesmas, as provas obtidas são ilícitas.

Quanto à jurisprudência do TEDH<sup>54</sup>, encontramos desde logo o Acórdão *Bărbulescu vs. Roménia*, processo n.º 61496/08, que teve origem numa queixa efetuada por um trabalhador romeno (15 de dezembro de 2008) de nome Bogdan Mihai Bărbulescu. Este trabalhador assentou a sua queixa no facto de que o seu despedimento violou o seu direito à reserva da intimidade da vida privada e de correspondência.

Ora, em síntese, os factos relevantes para o caso são que este trabalhador exercia funções de engenheiro numa empresa privada, tendo trabalhado na mesma entre agosto de 2004 e agosto de 2007; detinha uma conta no “*Yahoo Messenger*”, a pedido do seu empregador, que servia como meio de comunicação para responder aos seus clientes; sucede que, em 13 de julho de 2007, foi informado pelo seu empregador que a sua conta teria sido monitorizada e que dessa monitorização resultou que o mesmo teria utilizado esta mesma conta para fins pessoais; o trabalhador negou estes factos, esclarecendo que apenas teria utilizado a conta do “*Yahoo Messenger*” para fins profissionais; quando confrontado com a transcrição das mensagens, informou o empregador que aquela monitorização consubstanciava uma violação de correspondência e que a mesma seria alvo de responsabilização criminal ao abrigo do Código Penal romeno. Importa ressaltar que as mensagens transcritas referiam-se a conversas tidas entre o trabalhador com a sua noiva e com o seu irmão, afirmando o empregador que esta ação violava as normas internas da empresa, as quais tinham sido devidamente informadas ao trabalhador, nomeadamente a regra de que “É absolutamente proibido perturbar a ordem e disciplina dentro das instalações da empresa e especificamente (...) usar computadores, fotocopiadoras, telefones, máquinas de telex e de fax para fins pessoais”, razão pela qual a o trabalhador foi despedido (1 de agosto de 2007).

Ora, face ao seu despedimento, o trabalhador impugnou o mesmo dando como fundamento a violação do direito à reserva de correspondência protegido pela Constituição

---

<sup>54</sup> Ver também Acórdão do TEDH *Affaire Libert vs. França*, proc. n.º 588/13. Em causa estava um ficheiro do trabalhador encontrado no seu computador de trabalho com o nome de “risos”, o qual continha fotografias e vídeos de pornografia. Este ficheiro encontrava-se guardado num disco sob o nome de “D:/dados pessoais”. O TEDH decidiu que a monitorização era justificada pois é legítimo ao empregador implementar procedimentos de monitorização para o bom funcionamento da empresa e para apurar se as suas ordens são devidamente cumpridas. De ressaltar que o TEDH mencionou também o facto de que o nome do disco onde se encontrava o ficheiro podia referir-se apenas a dados pessoais relativos a documentos/trabalhos em que só aquele trabalhador interveio e não relativos à sua vida privada.

Romena e pelo Código Penal, no entanto o Tribunal decidiu que a ação era improcedente. Descontente com esta decisão, o trabalhador interpôs recurso, alegando que a sua correspondência estaria protegida ao abrigo do art. 8º da CEDH<sup>55</sup>, pois esta incidia sobre a sua vida privada, mas mais uma vez o Tribunal (Bucareste) improcedeu a sua pretensão, baseando a sua decisão na Diretiva n.º 95/46/EC, justificando assim como razoável a monitorização efetuada pelo empregador, pois seria a única forma que esta teria ao seu alcance para descobrir uma possível infração disciplinar.

Apesar do TEDH ter levado em linha de conta que quer a vida privada, quer a correspondência do trabalhador teriam sido postas em causa com aquela monitorização, o que é certo é que concluiu que não houve violação do disposto no art. 8º da CEDH. Por conseguinte, fundamentou a sua decisão no facto de que esta monitorização foi efetuada no âmbito dos poderes disciplinares do empregador, uma vez que o empregador tinha a crença de que apenas existiriam mensagens de cariz profissional, o que a tornou legítima, do ponto de vista da razoabilidade e da proporcionalidade.

De ressaltar que o juiz português do TEDH, Pinto de Albuquerque, não foi a favor deste entendimento, considerando que o Tribunal não avaliou todas as especificidades do caso, na medida em que não foi provado que o empregador tivesse regulamentado devidamente a utilização da Internet, ou seja, não foi provado que o empregador detinha uma política de vigilância que tivesse sido dada a conhecer expressamente ao trabalhador, o que levou, na sua ótica, a uma clara violação da sua correspondência ao ser efetuada uma fiscalização à sua conta.

Defende este juiz que que todos os empregadores devem regulamentar a utilização da Internet no local de trabalho, devendo constar desta regulamentação as regras específicas relativas ao uso de todos os instrumentos de trabalho utilizados através deste meio de comunicação e que estão ao dispor do trabalhador, nomeadamente, regras quanto ao uso do

---

<sup>55</sup> Direito ao respeito pela vida privada e familiar

“1. Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.

2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infracções penais, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros.”

*e-mail*, das redes sociais, etc., e que essas mesmas regras devem ser transmitidas expressamente ao trabalhador. No entanto, esclarece que não poderá existir uma proibição total quanto à utilização da *Internet* para fins pessoais, bem como não poderá existir uma monitorização contínua e geral dos trabalhadores, defendendo que o acesso e a consulta às comunicações dos trabalhadores só deveriam existir quando pedida uma autorização judicial, pois entende que os trabalhadores que não cumprem as regras desta utilização devem ser tratados como os arguidos em processos criminais.

Como podemos verificar, a decisão deste Acórdão não se coaduna com o que se vem defendendo na jurisprudência portuguesa, uma vez que admitiu como meio de prova a correspondência privada do trabalhador, ou seja, o TEDH entendeu que a monitorização efetuada pelo empregador foi proporcional e razoável. Perante tal situação, entendemos que não basta um mero aviso/informação de que estão a ser controlados todas as TIC existentes no local de trabalho, antes, e como já defendido anteriormente, deverá existir um regulamento e nele serem especificadas todas as regras quanto ao uso da *Internet* para fins pessoais (o tempo que poderão utilizar este meio, bloquear determinados *sites* etc.) sem proibir totalmente esta utilização.

O empregador deve impor limites, para que se possa traçar a linha entre o que é a vida profissional e a vida privada do trabalhador, uma vez que hodiernamente as TIC invadiram o mundo laboral, permitindo que o trabalhador aceda no local de trabalho a uma panóplia de aplicações de mensagens instantâneas, redes sociais, etc. Todavia, estes limites terão que respeitar a vida privada do trabalhador, não podendo ser efetuado a todo o custo, pois se assim fosse iria abrir portas a comportamentos desmedidos por parte do empregador.

No que concerne às redes sociais (*facebook*), que hodiernamente são um meio utilizado para comunicar e partilhar informação pessoal, podemos constatar que a sua utilização no mundo laboral veio trazer um controlo deveras intrusivo, uma vez que através deste os empregadores conseguem informações acerca do que os trabalhadores “fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências (...)”<sup>56</sup>, colocando em causa a privacidade dos trabalhadores. No que tange a este meio de controlo, encontramos o Acórdão do TRL, proc. n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, datado de 24 de setembro de 2014. No caso, estava em causa um trabalhador que publicou uma mensagem no seu facebook difamando a sua entidade empregadora e o presidente do conselho de

---

<sup>56</sup> Moreira (2016c, p. 17).

administração, sendo que este trabalhador foi despedido, tendo impugnado o seu despedimento.

O Tribunal de primeira instância decidiu que o despedimento do trabalhador foi lícito.

Inconformado, o trabalhador interpôs recurso, tendo a decisão do TRL confirmado a da primeira instância, fundamentando que o trabalhador ao publicar aquele *post* tinha intenções de o divulgar a todos os seus “amigos” do *Facebook*, pelo que não poderia esperar que houvesse privacidade do conteúdo do mesmo e concluindo que “(...) está claramente afastado o carácter privado do grupo e a natureza “privada” ou “pessoal” das publicações e, logo, aquele conteúdo (post) e o seu autor não beneficiam da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho.” No mesmo sentido foi o Acórdão do TRP, proc. n.º 101/13.5TTMTS.P1, datado de 8 de setembro de 2014. Neste Acórdão pode-se ler que, “(...) estando o trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional, designadamente porque difamatórias para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, podem extravasar as fronteiras de um “grupo” criado na rede social facebook, não lhe assiste o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza “pessoal” das publicações, não beneficiando da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho.”

Em ambos os Acórdãos podemos verificar que o que está em causa é “aferir se há ou não a expectativa de privacidade que justifique a tutela legal.” (Moreira, 2016c, p. 180). Perfilhando o entendimento de Canteiro (2017, p. 65) e de Moreira (2016c, p. 183), verificamos que por um lado temos o direito à liberdade de expressão e de opinião do trabalhador, bem como o direito ao sigilo das suas mensagens (art. 37º da CRP e art. 14º do CT), e por outro temos o direito do empregador ao crédito, ao bom nome e a uma reputação positiva.

No que concerne à prova apresentada, obtida através de câmaras de vigilância, a grande questão que se levanta prende-se com o facto de estas não poderem vigiar o desempenho do trabalhador, antes, serem apenas utilizadas para a proteção de pessoas e bens. A este propósito, podemos verificar que a jurisprudência entende que a prova não é lícita atendendo ao disposto no art. 20º, n.º 1 do CT<sup>57</sup>. O Acórdão do TRP, proc. n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, datado de 9 de maio de 2011, descreve-nos a situação em que uma

---

<sup>57</sup> Acórdão do TRL, proc. n.º 7125/2008-4, datado de 19 de novembro de 2008.

trabalhadora de uma cafetaria foi vista, através do sistema de videovigilância a anular diversos talões, no entanto, os clientes levavam os artigos e a trabalhadora recebia o dinheiro, tendo sido vista a atender o seu marido (contra as normas internas da empresa) e a dar a este um saco. O empregador despediu-a com base nas imagens, tendo esta impugnado o seu despedimento com base no facto de que as imagens consubstanciam uma prova ilícita.

De ressaltar que no caso o empregador detinha a respetiva autorização da CNPD para a utilização dos meios de vigilância em questão, no entanto, nesta autorização vinha expresso, entre os demais requisitos, que as câmaras não podiam estar dirigidas para os trabalhadores durante a atividade laboral, situação que se apurou não estar a ser cumprida aquando da audição das testemunhas, que demonstraram que as câmaras estariam direcionadas para os trabalhadores no exercício das suas funções (atendimento ao público), o que levou a não ser admitida a visualização das imagens em sede de audiência. Por conseguinte, veio o empregador interpor recurso desta decisão, tendo o TRP confirmado a decisão recorrida, socorrendo-se, entre outros, do facto de que a recolha das imagens mesmo sendo lícita (quando autorizada pela CNPD), a sua utilização para efeitos disciplinares contra o trabalhador não decorre da lei, referindo especificamente que “em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de protecção de pessoas e bens), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direccionada (câmaras directamente direccionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para protecção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a actividade desempenhada pelo trabalhador).”

Contrariamente ao Acórdão supra analisado, encontramos o Acórdão do TRC, proc. n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, datado de 6 de fevereiro de 2015, onde podemos constatar que o julgador decidiu que as imagens captadas pelo empregador através de videovigilância não consubstanciavam um controlo do desempenho e comportamento do trabalhador, antes, cumpriam os requisitos do art. 20º, n. 1 e n.º 2 do CT e, por conseguinte, são lícitas. Em causa está um trabalhador que impugnou o seu despedimento, tendo o empregador, no seu articulado motivador de despedimento, requerido ao Tribunal que se notificasse o Serviço de Inspeção do Jogos junto do Casino X, para que juntasse aos autos cópias das gravações de várias partidas em que o trabalhador era visto a subtrair fichas de jogo ilegitimamente. O

Tribunal proferiu despacho no sentido de notificar este Serviço, tendo o trabalhador apresentado recurso do mesmo, socorrendo-se do disposto no art. 20º do CT, que proíbe a utilização dos meios de vigilância à distância para controlar o desempenho dos trabalhadores.

Ora, entendeu o TRC que era legítimo o empregador utilizar os meios de vigilância à distância como meio de prova lícita para despedir o trabalhador, apesar de estarem em causa direitos fundamentais do trabalhador. Se não vejamos, o empregador utilizava os meios de vigilância para proteção e segurança de pessoas e bens (um casino movimenta valores avultados de dinheiro e neste estabelecimento entram diariamente inúmeras pessoas, sendo até obrigatória a instalação das mesmas ao abrigo da Lei do Jogo), e detinha a autorização respetiva da CNPD<sup>58</sup>. Para julgar a prova lícita, o julgador fundamentou-se no facto de que “(...) se em causa estão direitos fundamentais de trabalhador, não menos certo é que o empregador tem direitos de natureza fundamental, também com expressão constitucional, como o direito à propriedade e à constituição de empresa (arts. 61.º e 62.º da CRP) que podem colidir com aqueles, no campo da sua afirmação com a necessária consistência efectiva.” Ou seja, terá que existir um equilíbrio entre direitos fundamentais, quer do empregador, quer do trabalhador, o que significa que “Quando esteja em causa a protecção e segurança de pessoas e bens, já é possível, ainda que de forma fortuita ou incidental, verificar uma conduta lesiva e ilícita dos próprios trabalhadores. E verificada esta, não pode sustentadamente defender-se que as imagens ou os dados obtidos não podem servir como meio de prova num despedimento ou sancionamento disciplinar. Na verdade, se assim sucedesse estaria a maior parte das vezes enfraquecida ou anulada a finalidade da vigilância lícita e que é a de garantir a protecção e segurança de pessoas e bens – numa via a protecção

---

<sup>58</sup> No mesmo sentido foi o Acórdão do TRL, proc. n.º 149/14.2TTCSC.L1-4, datado de 8 de outubro de 2014. Neste pode-se ler que, “Considerando-se: i) que foram observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados no que respeita à autorização do sistema de videovigilância; ii) que nem a sua colocação nem as imagens captadas visam exclusivamente controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, antes sendo obrigatório por lei a sua existência, quer como “medida de protecção e segurança de pessoas e bens” quer para o controle das “[A]ctividades proibidas aos empregados que prestam serviço nas salas de jogos”; iii) que “Todos os trabalhadores do casino sabem que existe recolha de imagem com CCTV no interior do mesmo e que são filmados enquanto trabalham, estando afixado tal aviso”; resta concluir que não se verifica qualquer violação dos princípios enunciados no art.º 20.º n.ºs 1, 2 e 3, bem como do n.º1, do art.º 21.º., do CT.”

e segurança seriam aparentemente concedidas, noutra via seriam real e contraditoriamente retiradas.”

No sentido da admissibilidade da prova foi também o Acórdão do TRP, proc. n.º 229/11.6TTLMG.P1, datado de 4 de fevereiro de 2013. Pode-se ler neste Acórdão que, “Sendo imputado pelo empregador ao trabalhador a prática de um ilícito disciplinar por violação do dever de lealdade, passível de integrar igualmente um crime de furto, é de admitir a exibição em audiência de julgamento das gravações de imagens num caso em que está alegado, sem impugnação, que o estabelecimento onde ocorreu aquele ilícito está a videovigilância autorizada pela CNPD, a existência e funcionamento desse sistema foi participado ao trabalhador, está devidamente publicitado por dois dísticos afixados nesse estabelecimento e o dito sistema foi implementado com vista a salvaguardar os bens e produtos à venda.” A este propósito, podemos verificar que o Acórdão do TRL, proc. n.º 17/10.7TTBRR.L1-4, datado de 16 de novembro de 2011, já tinha perfilhado este entendimento, porquanto foi afirmado no mesmo que “Tendo-se apurado que o visionamento das imagens captadas pelas câmaras de videovigilância, autorizadas pela CNPD, serviu apenas para a entidade empregadora confirmar a actuação ilícita do trabalhador que foi atentatória da finalidade de protecção 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.”

No que concerne à videovigilância, o TEDH pronunciou-se recentemente no Acórdão López Ribalda e outros vs. Espanha, proc. n.º 1875/13 e 8567/13. Neste caso estavam em causa diversos trabalhadores que exerciam as suas funções em caixas registadoras num supermercado, sendo que o seu empregador decidiu colocar diversas câmaras de videovigilância no local após se ter apercebido que começavam a existir alguns prejuízos económicos. Dessas câmaras, algumas estariam visíveis e foram dadas a conhecer aos trabalhadores, sendo que outras encontravam-se ocultas e, por conseguinte, desconhecidas dos trabalhadores. Após a colocação das referidas câmaras, o empregador detetou com a visualização das imagens que os trabalhadores em questão (requerentes) tinham furtado diversos bens do supermercado e, em consequência, despediu-os.

Após impugnarem o seu despedimento, os Tribunais nacionais seguiram o entendimento de que o empregador deveria ter cumprido alguns requisitos prévios à instalação das câmaras que não estariam visíveis aos trabalhadores, nomeadamente deveria

ter informado especificamente os mesmos de que iria proceder à instalação daquelas câmaras, como até fez para as restantes que estavam visíveis, bem como informá-los dos seus direitos ao abrigo da Lei de Proteção de Dados Pessoais. No entanto, apesar deste entendimento, foi decidido que a monitorização efetuada pelo empregador era justificada, atendendo ao facto de que haviam suspeitas da ocorrência de furtos.

De ressaltar que esta decisão vai ao encontro da tomada pelo TEDH no Acórdão analisado anteriormente, uma vez que justifica a medida tomada pelo empregador do ponto de vista da necessidade e proporcionalidade, alegando que o empregador naquele caso concreto não detinha outros meios para proteção do seu direito de propriedade, bem como outros meios que lesassem menos a vida privada daqueles trabalhadores.

Posto isto, os trabalhadores apresentaram queixa ao TEDH, invocando a violação do disposto no art. 8º da CEDH, pois entendiam que a videovigilância oculta efetuada pelo empregador constituiu uma violação ao princípio da privacidade dos mesmos.

O entendimento do TEDH no presente caso foi o de que as imagens retiradas da videovigilância oculta efetuada pelo empregador, apesar da sua pretensão ser a de acautelar prejuízos económicos futuros, consistiu numa violação ao direito da vida privada dos trabalhadores, pois este controlo permite armazenar e processar os dados pessoais daqueles sujeitos, e para agravar este facto, as imagens foram visualizadas por diversas pessoas, sem o conhecimento e/ou consentimento dos trabalhadores alvo de despedimento.

Em suma, o TEDH não perfilhou a decisão tomada pelos Tribunais nacionais espanhóis, antes, considerou que a medida de monitorização oculta não cumpriu com o disposto na Lei, ou seja, o prévio e especificado conhecimento dos trabalhadores da instalação das câmaras, bem como os direitos inerentes aos trabalhadores por essa monitorização.

Quanto a esta decisão, entendemos que o TEDH decidiu bem, na medida em que defendemos que a prova obtida através de câmaras de vigilância apenas poderá ser considerada lícita se tiver como finalidade apenas a proteção de pessoas e bens (princípio da finalidade legítima), se tiver sido dada a informação ao trabalhador de que estava a ser vigiado (princípio da transparência), bem como a adequação dos sistemas à finalidade pretendida (princípio da proporcionalidade).

Quanto à admissibilidade da prova quando obtida através dos meios de controlo à distância da atividade do trabalhador, entendemos que esta não poderá ser considerada lícita quando tenha por base um controlo abusivo do comportamento e desempenho do trabalhador, invadindo a sua esfera privada, mas já assim não se entende quando o controlo é legítimo e preenche todos os requisitos, nomeadamente a autorização à CNPD, o princípio da finalidade, bem como a informação aos trabalhadores. Podemos concluir que, apesar de o legislador não concretizar quando e como poderá o empregador utilizar o conteúdo dos meios de vigilância à distância como prova no âmbito disciplinar, a jurisprudência tem evoluído no sentido de permitir que a prova seja lícita quando cumpridos os requisitos dos arts. 20º, n.º 2 e 21º do CT, ou seja, quando a sua utilização tem como finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens e seja devidamente autorizada pela CNPD.

Entendemos que, face à atual lei, mormente o art. 20º do CT - que apenas limita o uso dos meios de vigilância à distância e não refere especificamente a possível utilização por parte do empregador dos dados obtidos através dos mesmos como meio de prova - e jurisprudência portuguesas, é necessário clarificar, no que concerne aos meios de vigilância à distância, o que se considera lícito ou não, para que o empregador que cumpra todos os requisitos prescritos na lei, possa lançar mão destes mecanismos quando as circunstâncias o exigirem num processo disciplinar, e para que o trabalhador saiba os seus limites, não ficando desprotegido quanto a este controlo, mas não podendo sair impune quando viola determinados deveres para com o empregador.

## 4. Conclusão

Findo o trabalho acerca do tema que nos propusemos abordar, cabe-nos tecer algumas considerações.

Como podemos verificar, é tal a importância que os direitos de personalidade assumem no nosso ordenamento jurídico, que os mesmos detêm tutela constitucional e legal, ou seja, os trabalhadores mesmo antes de estarem protegidos legalmente pelas disposições do CT, estão também protegidos enquanto cidadãos ao abrigo da nossa CRP, sendo de louvar o trabalho do legislador. Esta clara importância levou a que fossem estipuladas normas de aplicação internacional quanto a esta proteção, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Constatámos que existem diversos direitos fundamentais e de personalidade, mas o direito que mais é atingido pelo controlo à distância do empregador sobre o trabalhador é o seu direito à reserva da intimidade da vida privada, a sua privacidade, razão pela qual deverá existir um equilíbrio entre o direito do empregador à sua propriedade e livre iniciativa económica e este direito do trabalhador. Para atingir tal desiderato entendemos ser crucial a definição de limites quanto à utilização das TIC no local de trabalho, no entanto, estes limites terão de ser sensatos face à sociedade tecnológica em que vivemos, de modo a que não proibam totalmente esta utilização, mas que permitam uma relação laboral dita “saudável”.

Com o desenvolvimento das TIC foi permitido ao empregador alargar o leque de instrumentos pelos quais pode controlar o trabalhador, permitindo-nos questionar quais os limites existentes quando falamos do direito à privacidade do trabalhador. Entendemos que este desenvolvimento está a permitir também que o conceito de privacidade seja alterado em grande escala. Ainda assim, entendemos ser crucial que o empregador exerça um controlo através dos meios de vigilância à distância que seja pautado pelos princípios da proporcionalidade e da adequação, não se tornando um controlo arbitrário sobre o trabalhador, permitindo assim, que o trabalhador exerça as suas funções devidamente sem baixar a sua produtividade e sem acarretar prejuízos ao nível da saúde psíquica para este, pelo facto de estar em constante *stress* pela vigilância permanente.

Quanto aos poderes que o empregador detém, nomeadamente, o poder de direção, o poder disciplinar e o poder regulamentar, estes permitem que o empregador faça a gestão da relação laboral, ou seja, permitem-lhe definir como deverá ser prestada a atividade laboral,

onde e quando será prestada, definir as regras pelas quais o trabalhador se deve guiar durante a sua jornada de trabalho, nomeadamente através da criação de um regulamento interno da empresa e permitem-lhe ainda instaurar o respetivo procedimento disciplinar quando o trabalhador viola os seus deveres para com o empregador. Percebe-se perfeitamente que o trabalhador tem de estar dotado destes poderes, até porque a subordinação jurídica é um pressuposto da relação laboral, no entanto, não nos podemos esquecer que aliado a estes poderes encontra-se o poder de controlo eletrónico à distância, razão pela qual o legislador dispôs no art. 20º do CT que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, tendo aberto uma exceção, permitindo a utilização destes meios quando a finalidade seja a de proteção de pessoas e bens e quando devidamente autorizados pela CNPD.

Entendemos que a intenção do legislador português, bem como a do legislador comunitário, foi a proteção do trabalhador para que não sofresse um controlo desenfreado e desmedido por parte do empregador, pois se pensarmos nas consequências deste controlo, poderíamos até falar em riscos de saúde psíquica do trabalhador decorrente do *stress* vivenciado no local de trabalho, sentindo-se permanentemente controlado como se estivesse num “*reality show*”.

A temática da prova especificamente para o controlo não está prevista no Código do Trabalho. Entendemos que se trata de uma omissão do legislador, porquanto esta prova não poderá ser equiparada a todas as outras, na medida que contende com direitos fundamentais do trabalhador, daí que talvez fosse necessário a criação de um regime especial para especificar o que poderá ser admitido como prova quando falamos de vigilância à distância do trabalhador. No entanto é de louvar o contributo da jurisprudência e da CNPD.

Concluimos, através da análise jurisprudencial, que a interpretação do art. 20º do CT tem de ir mais além e não apenas resumir-se à letra da lei, na medida em que os avanços tecnológicos são massivos, o que não nos permite afirmar que apenas a videovigilância se insere nos meios de vigilância à distância. Esta interpretação terá de abranger obrigatoriamente o controlo à distância efetuado pelo sistema de GPS, pois também este sistema poderá ter apenas como fim o desempenho do trabalhador e não a proteção de pessoas e bens. É nosso entendimento que este artigo deveria ser alvo de reforma, no entanto, com a inovação constante das TIC, seria difícil para o legislador acompanhar e reformular a lei sempre que surgisse um novo mecanismo capaz de vigiar à distância o trabalhador. Por

consequente, entendemos que a interpretação atualista da lei é a solução mais acertada no momento, auxiliada pela jurisprudência em cada caso.

Tomando em linha de conta os princípios orientadores da CNPD, concluímos que o sistema de GPS é um meio de vigilância à distância que permite ao empregador obter diversas informações acerca do trabalhador, e que este mesmo sistema pode ser implantado quer no veículo, quer no telemóvel, quer no *tablet* afeto ao trabalhador. A título de exemplo, se o empregador colocar um aparelho de GPS no veículo do trabalhador tem acesso a informações como o seu trajeto, os quilómetros percorridos, as paragens que efetuou durante o seu trajeto, sendo que, como já demonstrado, este controlo é exercido durante a jornada de trabalho, mas também fora dela. Assim, e atento ao teor do art. 20º do CT, não nos causa qualquer tipo de estranheza que a jurisprudência não admita as informações recolhidas através deste sistema como prova lícita de despedimento do trabalhador, quando sejam invocados fundamentos que estejam intimamente ligados com o seu desempenho profissional.

Por tudo o exposto, consideramos que o empregador pode definir regras de utilização da Internet, do telefone, do computador, do correio eletrónico, do *facebook*, ou seja, de todos os instrumentos de trabalho que permitam ao trabalhador “desconectar-se” da vida profissional e “conectar-se” com a sua vida privada durante a sua jornada de trabalho, no entanto, não pode definir regras que extravasem o seu poder de controlo e, por conseguinte, que possam consubstanciar até abuso de direito. Mais uma vez, entendemos que estes limites não poderão significar uma proibição total da utilização das TIC, perfilhando as orientações da CNPD, face à sociedade tecnológica em que vivemos, mas terão de ser limites proporcionais e adequados à relação laboral.

De igual modo, entendemos que o empregador pode exercer o seu controlo à distância através da instalação de câmaras, de sistemas de GPS nos veículos, nos telemóveis ou *tablet* do trabalhador, mas quando o fizer deve ter sempre em linha de conta o facto de que as informações/dados recolhidos obtidos com este controlo não poderão ser utilizados a seu belo prazer e de forma arbitrária, pois terá que cumprir diversos requisitos, tal como informar todas as especificidades destes meios aos trabalhadores.

Importa referir que estas informações nem sempre podem ser utilizadas como meio de prova num processo disciplinar e/ou numa ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento. No nosso entendimento as imagens captadas de forma lícita, as publicações

no *facebook* que tenham conteúdo contrário aos deveres do trabalhador (ex. publicações com conteúdo depreciativo para o empregador<sup>59</sup>), bem como determinada informação obtida através dos dados recolhidos do sistema de GPS, podem constituir prova e, por conseguinte, ser admitida para promover um despedimento, quando o empregador cumpre todos os requisitos legais (princípio da finalidade, da proporcionalidade e da transparência). Quanto à correspondência/*e-mails*, às mensagens instantâneas, bem como ao telefone, entendemos que a informação obtida através desta monitorização não será fácil ser admitida como prova em processo disciplinar. De todo o modo, cada caso deverá ser analisado casuisticamente pela jurisprudência portuguesa, bem como pelo TEDH quando for chamado a intervir.

Na análise jurisprudencial feita constatámos que a jurisprudência portuguesa é unânime no que concerne à utilização dos meios de videovigilância com a finalidade de única e exclusivamente controlar o desempenho profissional do trabalhador, não a permitindo, sendo que esta utilização é permitida quando a finalidade é a segurança de pessoas e de bens, tal como prescreve o art. 20º n.º 1 do CT. No que concerne ao requisito de autorização da CNPD, para ser admitida a prova para promover o despedimento, a jurisprudência tem vindo a entender que este requisito é necessário para este fim, considerando que sem o mesmo a prova não poderá ser admitida. No entanto, como já referimos, o RGPD veio retirar esta obrigação às empresas, o que, neste momento, não nos permite, por falta de informações, tecer considerações sobre qual o caminho que a doutrina e a jurisprudência vão tomar. Já no que toca ao dever de informação ao trabalhador da utilização (existência no local de trabalho e finalidade) dos meios de vigilância à distância, praticamente toda a jurisprudência analisada vai ao encontro de que ao empregador é imposta esta obrigação como requisito de admissão da prova.

Por fim, importa referir que o grande problema desta temática reside no facto de, por um lado, estarmos perante os direitos dos trabalhadores, mormente o direito à reserva da intimidade da vida privada, à sua liberdade de expressão, à proteção de dados pessoais, bem como ao direito à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação, mas, por outro lado, encontramos os direitos do empregador, tais como o direito de liberdade de gestão empresarial, o direito ao crédito, bom nome e a uma reputação positiva. A solução para este

---

<sup>59</sup> Não seguimos o mesmo entendimento quando o trabalhador publica comentários depreciativos na sua conta de *facebook* onde esteja configurado como definição o carácter privado da mesma, ou seja, esta publicação apenas irá ser vista pelos “amigos” deste trabalhador e não pelo público em geral.

problema é a grande tarefa, quer do legislador, quer da jurisprudência, pois terão que continuamente encontrar o equilíbrio entre estes direitos, para que a proteção seja dada em de igual forma.

## 5. Bibliografia

ABRANTES, J. J. (2004). *O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade, A Reforma do Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora;

ABRANTES, J. J. (2005). *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora.

ABRANTES, J. J. (2014). *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho, Em Especial, a Reserva da Intimidade da Vida Privada (Algumas Questões)*. Coimbra: Almedina;

ANDRADE, J. C. V. (2017). *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976 (5ª Edição)*. Coimbra: Almedina;

CANTEIRO, P. (2017, p. 59 a 78). *As redes sociais e a des(proteção) da privacidade do trabalhador*. In Atas do IX Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, O Direito do Trabalho e as Empresas: Novos desafios, Novas Soluções? Leiria: Escola Superior de tecnologia e Gestão de Leiria (disponível para consulta em: [cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas\\_CICJE\\_2017-1.pdf](http://cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas_CICJE_2017-1.pdf));

CASTRO, C. S. (2005). *Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais*. Coimbra: Almedina;

CORDEIRO, A. M. (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina;

DRAY, G. (2006). *Direitos de Personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código de Trabalho*. Coimbra: Almedina;

DRAY, G. (2016). *Comunicações Eletrónicas e Privacidade no Contexto Laboral*, In *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2º semestre de 2016, Número II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários;

FERNANDES, A. M. (2017). *Direito do Trabalho (18ª Edição)*. Coimbra: Almedina;

FESTAS, D. O. (2004). *O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*. In *Revista da Ordem dos Advogados* (vol. 1/2 2004, ano LXIV). Disponível para consulta em:

[http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe\\_artigo.aspx?idsc=45841&ida=47185](http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idsc=45841&ida=47185)

CANOTILHO, J. J. G. & MOREIRA, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa*

*Anotada* (vol. I, 4ª Edição). Coimbra: Coimbra Editora;

GARCÍA MURCIA, J. & RODRÍGUEZ CARDO, I. A. (2017). *Implicaciones laborales del Reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales*. In revista *Questões Laborais* 51. Coimbra: Almedina;

GUERRA, A. (2004). *A Privacidade no Local de Trabalho*. Coimbra: Almedina;

KAJTÁR, E., & MESTRE, B. (2016, p. 220 a 243). *Redes sociais e o direito à privacidade dos trabalhadores na fase pré-contratual*, In *Prontuário de Direito do Trabalho* (2º semestre de 2016, Número II). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários;

LAMBELHO, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do trabalho, Da Teoria à Prática*. Lisboa: Rei dos Livros;

LEITÃO, L. M. (2004). *Direito do Trabalho, A Protecção dos Dados Pessoais no Contrato de Trabalho, A Reforma do Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora;

LEITÃO, L. M. (2016). *Direito do Trabalho* (5ª Edição). Coimbra: Almedina;

LEITE, J. (2016). *Direito do Trabalho, Notas Sumárias*. In *Revista Electrónica de Direito - Ad Perpetuam Rei Memoriam*. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico Económica. Disponível para consulta em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/87373>;

LOPES, S. K. (2014). *Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. Disponível para consulta em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Direitos\\_fundamentais.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9&username=guest);

LUQUE PARRA, M. L. (1999), *Los Limites Jurídicos de los Poderes Empresariales en Relación Laboral*, Barcelona, J. M. Bosh;

MARECOS, D. V. (2012). *Código do Trabalho Anotado* (2ª Edição). Coimbra: Coimbra Editora;

- MARTINEZ, P. R. (2017). *Direito do Trabalho* (8ª Edição). Coimbra: Almedina;
- MILHEIRO, T. C. (2014). *A Internet, O Direito e a Justiça: Uma Abordagem Prático-Judiciária*. Lisboa: Revista Julgar Online. Disponível para consulta em: [julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/Tiago-Milheiro-A-Internet-2014](http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/Tiago-Milheiro-A-Internet-2014);
- MIRANDA, J. (2000). *Manual de Direito Constitucional – Tomo IV, Direitos Fundamentais* (3ª Edição). Coimbra: Coimbra Editora.
- MOREIRA, T. A. C. (2004). *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. In *Studia Iuridica*, n.º 78. Coimbra: Coimbra Editora;
- MOREIRA, T. C. (2010). *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Almedina;
- MOREIRA, T. C. (2012). *As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?* In Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Volume VI. Coimbra: Coimbra Editora;
- MOREIRA, T. C. (2016a, p. 245 a 264). *Algumas questões sobre o Trabalho 4.0*. In *Prontuário de Direito do Trabalho* (2º semestre de 2016, Número II). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários;
- MOREIRA, T. C. (2016b). *Estudos do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina:
- As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo eletrónico do empregador (p. 11 a 34);
  - Direitos de Personalidade (p. 65 a 84);
  - A Privacidade dos Trabalhadores e o Controlo Eletrónico da Utilização da Internet (p. 85 a 143);
  - Os Ilícitos Disciplinares dos Trabalhadores Detectados através de Sistemas de Videovigilância e a sua Admissibilidade como Prova – Comentário aos Acórdãos da Relação de Évora, de 9 de Novembro de 2010, e da Relação do Porto, de 9 de Maio de 2011 (p. 271 a 297);

MOREIRA, T. C. (2016c). *Estudos do Direito do Trabalho* (Volume II). Coimbra: Almedina;

- A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através dos sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de Novembro de 2011 (p. 143 a 153);

- Controlo do Messenger dos trabalhadores: anotação ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de Março de 2012 (p. 165 a 173);

- O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização (p. 89 a 117);

MOREIRA, T. C. (2017). *Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*. In Revista Questões Laborais 51. Coimbra: Almedina;

MORGADO, M. B. (2014). *Utilização de Meios de Vigilância à Distância*, disponível para consulta em:

[www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V.../conselheiro\\_belo\\_morgado.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V.../conselheiro_belo_morgado.pdf);

PEREIRA, R. G. (2014). *Casa dos Segredos: Um Novo Templo Para a Subordinação Jurídica?*, Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais I. Coimbra: Coimbra Editora;

PINTO, P. C. C. M. (1993, pp. 479-585). *O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra* (vol. 69). Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;

QUINTAS, P. & QUINTAS, H. (2017). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. Coimbra: Almedina;

QUINTAS, P. (2013). *Os Direitos de personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado: Direitos (Des)figurados*. Coimbra: Almedina;

RAMALHO, M. R. P. (2016). *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* (6ª Edição). Coimbra: Almedina;

RAMALHO, M. R. P. (2014) *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*. Intervenção no

VI Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho. Disponível para consulta em:

[www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V.../prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V.../prof_maria_rosario_ramalho.pdf);

REDINHA, M. R. (2001). *Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões, Sumário incluído in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina. Disponível para consulta em: [www.cije.up.pt/download-file/222](http://www.cije.up.pt/download-file/222);

REDINHA, M. R. (2005). *Direitos de personalidade - anotação aos artigos 16º a 21º do Código de Trabalho, de 2003*. Porto: Universidade do Porto. Disponível para consulta em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18694>;

REDINHA, M. R. (2005). *Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão*. In *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2005. Disponível para consulta em: <https://www.cije.up.pt/download-file/218>;

REDINHA, M. R. (2014). *Da Protecção da Personalidade no Código do Trabalho*. Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais I. Coimbra: Coimbra Editora;

RIJCKAERT, O. (2005, p. 9). *Surveillance des travailleurs: nouveaux procedes, multiples contraentes*. Disponível para consulta em:

<https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2016/11/annexes/dossier/137-1.pdf>.

SANTOS, J. D. C. & PARREIRA, R. (2017, P. 97 A 109). *Direito à desconexão digital*. In *Atas do IX Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, O Direito do Trabalho e as Empresas: Novos desafios, Novas Soluções?* Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria. Disponível para consulta em: [cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas\\_CICJE\\_2017-1.pdf](http://cicje.ipleiria.pt/files/2018/03/atas_CICJE_2017-1.pdf));

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. & OUTROS (1995), *Prontuario de Derecho del Trabajo* (2ª Ed.), Madrid, Civitas;

SOUSA, R. C. (1995), *O Direito Geral de Personalidade*, Coimbra, Coimbra Editora;

SUPPIEJ, G. (1972), *Il Potere Direttivo dell'Imprenditore e Limiti Derivanti dallo Statuto dei Lavoratori*, Milão, Giuffrè;

VICENTE, L. N. (2014). *O Princípio da Proporcionalidade, Uma Nova Abordagem em Tempos de Pluralismo*. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Instituto Jurídico. Disponível para consulta em:

[https://www.ij.fd.uc.pt/publicacoes/premios/pub\\_1\\_ms/numero1\\_pms.pdf](https://www.ij.fd.uc.pt/publicacoes/premios/pub_1_ms/numero1_pms.pdf);

WALLACE, P. (2004) *The Internet in the Workplace: How New Technology is Transforming Work*. Cambridge: Cambridge University Press Cambridge.

XAVIER, B. L. (2014). *Manual de Direito do Trabalho* (2ª Edição). Lisboa: Verbo.