

A PRIVACIDADE DO TRABALHADOR E A UTILIZAÇÃO DAS TIC

SUSANA FERREIRA DOS SANTOS

Professora adjunta na Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança.

Licenciada e Mestre em Direito pela Universidade Católica Portuguesa. Doutorada em Direito Privado pela Universidade da Corunha.

RESUMO

A utilização de ferramentas tecnológicas revolucionou as práticas sociais e influenciou a conceção das relações jurídicas e, em particular, das relações de trabalho. Os meios tecnológicos alteraram a forma de trabalhar, originando novos dilemas na relação laboral. De facto, o controlo da atividade dos trabalhadores através das tecnologias de informação e comunicação (TIC) poderá ofender os direitos de personalidade do trabalhador, em especial o direito à privacidade. As regras sobre a utilização das TIC no local de trabalho, a realização de chamadas telefónicas, a utilização do correio eletrónico profissional e pessoal, as condições em que o trabalhador poderá aceder à Internet poderão ser estabelecidas pelo empregador e o trabalhador deverá ter sempre conhecimento dos meios de controlo da sua prestação de trabalho.

Mesmo que não sejam estipuladas normas sobre a utilização das TIC, sempre que o trabalhador utilize a Internet desmedidamente, faça telefonemas pessoais dos telefones profissionais ou atenda telefonemas do seu próprio telemóvel de forma reiterada e prolongada no local e tempo de trabalho violará a boa-fé contratual. Todavia, o empregador não poderá inspecionar as páginas visitadas pelo trabalhador e ler o conteúdo da mensagem enviada ou recebida pelo trabalhador; e, finalmente, no que diz respeito ao controlo das chamadas, a fiscalização nunca poderá incluir escutas, a não ser que os trabalhadores tenham dado o seu consentimento expresso e apenas em determinadas situações tipificadas na lei.

INTRODUÇÃO

As relações sociais têm sido afetadas pela globalização e pelo desenvolvimento das sociedades modernas. A utilização de ferramentas tecnológicas revolucionou as práticas sociais e influenciou a conceção das relações jurídicas e, em particular, das relações de trabalho. Assim, os meios tecnológicos alteraram a forma de trabalhar, originando novos dilemas na relação laboral. Existem várias tecnologias postas à disposição do trabalhador pelo empregador - computador, Internet, correio eletrónico e telefone/telemóvel, impondo-se uma análise das suas condições de utilização no local de trabalho.

1. NOVOS DESAFIOS

A sociedade global assenta nas tecnologias de informação e comunicação (TIC)¹, que são comumente definidas como o conjunto de recursos tecnológicos que a informática, as telecomunicações e as tecnologias audiovisuais nos oferecem. Estamos perante um "admirável mundo novo do trabalho"², no qual despontam novos impulsos, novas problemáticas e novas controvérsias para os sujeitos do contrato de trabalho.

A atividade de milhões de trabalhadores centra-se na troca de comunicações e não na transformação de matérias-primas, sendo o computador um dos principais instrumentos de trabalho. O controlo e exame do conteúdo do correio eletrónico enviado e recebido ou o controlo do tempo de utilização da Internet desencadeia questões jurídicas às quais o *velho* Direito do Trabalho não estava preparado para responder. E, de facto, nos últimos anos, a produção doutrinal e jurisprudencial sobre o tema tem sido bastante portentosa. Na esteira de Teresa Coelho Moreira, reconhece-se que "um dos maiores desafios colocado ao jurista do moderno Direito do Trabalho é o da regulação do emprego dos meios de comunicação eletrónicos na empresa"³.

Se é verdade, por um lado, que as tecnologias contribuem em grande escala para a modernização e para o aumento da eficiência empresarial, por outro, poderão ser instrumentos de controlo dos trabalhadores, no que concerne à sua produtividade e aptidões profissionais.⁴ Assim, o recurso a estas tecnologias poderá originar dilemas jurídicos, entre os quais se destacam as eventuais agressões aos direitos de personalidade do trabalhador, em

¹ Jean-Emmanuel Ray considera que, tendo em conta o seu impressionante desenvolvimento, as TIC poderão ter o mesmo efeito do que a invenção da imprensa, por Gutenberg, no século XV. Cfr. Jean-Emmanuel Ray, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, 2.^a ed., Editions Liaisons, Paris, 2001, p. 9.

² Teresa Coelho Moreira, "As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?", *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Volume VI, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 953-973.

³ Teresa Coelho Moreira, "O Controlo das Comunicações Electrónicas dos Trabalhadores", *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coordenação de Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 170. A autora acrescenta que "em muitos setores, estes sistemas de comunicação deixaram de ser meras ferramentas de trabalho para se converterem no meio através do qual se oferecem os serviços e os produtos da empresa ao mercado".

⁴ Como manifesta Adalberto Perulli, com as novas tecnologias é essencial a proteção da dignidade do trabalhador. Cf. Adalberto Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè Editore, Milão, 1992, p. 281.

especial ao direito à privacidade e intimidade. Como refere Falguera Baró, “é óbvio que falar de comunicação significa em muitos casos falar de privacidade”.⁵ Com efeito, a ciência e tecnologia são hoje aproveitadas pelo empregador a fim de controlar e gerir a produção, assistindo-se atualmente ao alargamento dos meios suscetíveis de afetar a privacidade e a dignidade dos trabalhadores.⁶ Nesta conjuntura, emerge um novo direito fundamental do trabalhador apelidado de “direito à intimidade informática”.⁷

A consideração pela esfera privada dos trabalhadores é “a reafirmação do trabalhador como pessoa e do Direito do Trabalho como Direito, desenvolvido e aplicado de acordo com os ditames da Ciência jurídica”.⁸ Neste sentido, não nos parece que se possa falar em privacidade pessoal e privacidade laboral: são duas dimensões da mesma realidade que é o direito à privacidade de um cidadão, que, em virtude da celebração de um contrato de trabalho, é, de igual modo, trabalhador. Pelo facto de o cidadão celebrar um contrato de trabalho, Menezes Cordeiro evidencia a anuência em “limitar a sua esfera”, na medida em que “a submissão de um ser humano à direção e à disciplina de outro implica uma intromissão na esfera do primeiro”.⁹ Por outras palavras, o cidadão “está, explícita ou implicitamente, a limitar os seus direitos de personalidade”, no sentido em que “não dispõe mais da sua força de trabalho”.¹⁰ Não obstante, em nosso entender, a principal ideia a ter em conta é a de que a força de trabalho é colocada ao dispor da entidade empregadora por força da celebração de um contrato de trabalho, mas não a própria pessoa.¹¹

O poder de controlo é intrínseco ao poder de direção do empregador, que emite ordens e tem o poder de fiscalizar o seu cumprimento e o desempenho dos trabalhadores.¹² Só que este poder não é absoluto, uma vez que o controlo tem limites e terá de ter o menor impacto possível sobre os direitos e garantias do trabalhador.¹³ Neste contexto, vários autores referem-se ao “trabalhador transparente” ou “trabalhador de vidro”, tendo em conta a sua enorme vulnerabilidade em ser observado a todo o instante e sempre que o empregador o queira, tal e qual um *Big Brother*. O que significa, então, que esta supervisão poderá atingir aspetos da vida privada do trabalhador que, merecendo proteção jurídica, deveriam ser intocáveis. O argumento mais utilizado para a aplicação destes meios é o do controlo da

⁵ Cf. Miquel Àngel Falguera Baró, “Criterios doctrinales en relación con el uso por el trabajador de los medios informáticos empresariales para fines extraproductivos”, *Derecho social y nuevas tecnologías. Cuadernos de Derecho Judicial*, XV. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004, p. 286.

⁶ Cf. Guilherme Dray, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Coordenação de Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2013, p. 144.

⁷ Cf. Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 145.

⁸ Cf. António Menezes Cordeiro, “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1998, p. 37.

⁹ IDEM, *Ibidem*, p. 19.

¹⁰ Cf. Teresa Coelho Moreira, “Direitos de Personalidade”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 66 e 67.

¹¹ No mesmo sentido, vide Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 133.

¹² O legislador espanhol, no artigo 20.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores (ET), instituiu a separação entre “direção” e “controlo” da atividade laboral, sendo esta uma questão profundamente debatida na doutrina espanhola.

¹³ Como bem expressa José João Abrantes, “no contrato de trabalho, os poderes do empregador e a liberdade negocial têm por limite intransponível a intangibilidade do conteúdo essencial de qualquer dos direitos fundamentais dos cidadãos”. Cf. José João Abrantes, “O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 92.

eficiência e do desempenho laborais, mas há que ter em conta que controlar e vigiar de forma oculta não são sinónimos: controlar pressupõe o conhecimento do trabalhador; já a vigilância oculta remete-nos para formas de controlo totalmente ignoradas pelo trabalhador e, por conseguinte, ilícitas e inadmissíveis.

O dever de obediência foi consagrado pelo legislador laboral português¹⁴ e a Constituição da República Portuguesa consagra os princípios da liberdade de iniciativa e de organização empresarial.¹⁵ O ideal reside em encontrar uma solução de equilíbrio entre o poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador, “ponderando prudencialmente os interesses em jogo e evitando ilógicos e irracionais ataques frontais e insidiosos” em relação a este.¹⁶

2. CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DAS TIC

Existem inúmeras tecnologias postas à disposição do trabalhador pelo empregador: computador, telefone, telemóvel, Internet, entre outras. Esteja em causa o direito à palavra escrita, o acesso à Internet ou as comunicações telefónicas, existe o direito de reserva e confidencialidade quer dos *e-mails* recebidos e/ou enviados, das páginas visitadas ou dos telefonemas efetuados pelo trabalhador, respetivamente.¹⁷

Já no que diz respeito às normas de uso dessas mesmas tecnologias, é ponto assente que, ao abrigo do poder de direção, poderá o empregador estipular as regras de utilização da Internet, bem como dos telefonemas a efetuar pelo trabalhador. Contudo, há quem considere “ilógico, irrealista e contraproducente” a proibição em absoluto da utilização do *e-mail* e da Internet “para fins que não sejam estritamente profissionais”¹⁸; em contrapartida, há quem defenda a inexistência de “um direito ao uso social do *e-mail* laboral”, pelas possíveis consequências negativas no desempenho laboral do trabalhador.¹⁹

Caso o empregador considere que a Internet e seus derivados são um obstáculo à eficiência e concentração do trabalhador, poderá simplesmente proibir a sua utilização. As regras sobre a utilização das TIC no local de trabalho, da realização de chamadas telefónicas, da utilização do correio eletrónico profissional e pessoal, das condições em que o trabalhador poderá aceder à Internet poderão ser estabelecidas por contrato individual de trabalho, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por um regulamento interno

¹⁴ Cf. artigo 128.º n.º 1 e) do Código do Trabalho (CT).

¹⁵ Cf. artigo 80.º c) CRP.

¹⁶ Cf. Susana Rodríguez Escanciano, “El control empresarial del correo electrónico de los trabajadores: posibilidades y límites (a propósito de la STC de 7 de octubre de 2013, rec. 2907/2011)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 10, 2014, p. 127. No mesmo sentido, vide José João Abrantes, “O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 83.

¹⁷ Cf. artigo 22.º do Código do Trabalho CT.

¹⁸ Conforme disposto no documento elaborado pela Comissão Nacional de Proteção de Dados sobre os “Princípios sobre a privacidade no local de trabalho”, aprovado na sessão plenária de 29 de outubro de 2002. De igual modo vide Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, 160.

¹⁹ Cf. Javier Thibault Aranda, *El uso del e-mail por los trabajadores y las facultades de control del empleador*, 2001, In <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109040/thibault.html> (consultado em 19 de outubro de 2016).

ou por um simples documento. A elaboração de um regulamento interno²⁰ sobre as condições de utilização do *e-mail*, da Internet e do telefone será uma excelente opção.²¹ Concorramos com a ideia de que “se o documento fixa novas regras de subordinação, estabelece limites em relação à utilização de certos meios, procedimentos a adotar pelo trabalhador, sanções e limitações à autonomia e criatividade dos trabalhadores” deverá tomar a forma de um regulamento interno²²; contudo, há quem admita que, seja qual for a situação, o regulamento será sempre “o meio por excelência a adotar para o efeito”.²³

De facto, o empregador poderá tomar as medidas que considere oportunas em relação à utilização indevida das ferramentas de trabalho, não obstante, deverá informar os trabalhadores sobre as restrições dessa utilização.²⁴ Para a proteção do direito à privacidade do trabalhador, a intensidade de controlo na sua atividade nunca deverá ser intrusiva. Se o for, o empregador incorrerá, desde logo, em responsabilidade civil extracontratual por factos ilícitos, bem como em responsabilidade penal. Desta forma, a licitude do controlo deverá ter como premissas as seguintes circunstâncias: o trabalhador deverá ter sempre conhecimento dos meios de controlo da sua prestação de trabalho; o controlo pelo empregador apenas deverá dizer respeito a questões laborais; na utilização dos meios de vigilância à distância, estes deverão ser proporcionais, necessários e adequados. Assim, as normas de conduta internauta e de comunicação poderão estar devidamente estabelecidas por qualquer dos meios enunciados, só que não é suficiente a sua simples estipulação; condição *sine qua non* da sua efetividade é a tomada de conhecimento pelos próprios trabalhadores. Podemos inclusive sugerir o aproveitamento dos recursos tecnológicos e o envio das regras por *e-mail*.²⁵ De uma maneira simples, o trabalhador tem de ser informado, de forma expressa e inequívoca, das regras que envolvem a utilização das tecnologias e da conseqüente supervisão e controlo. Por outras palavras, a entidade empregadora “terá, previamente à

Se é verdade, por um lado, que as tecnologias contribuem em grande escala para a modernização e para o aumento da eficiência empresarial, por outro, poderão ser instrumentos de controlo dos trabalhadores, no que concerne à sua produtividade e aptidões profissionais.

²⁰ De acordo com a lei portuguesa, na feitura do referido regulamento interno, há que ouvir a comissão de trabalhadores e publicar o documento num local visível na empresa para que todos os trabalhadores tomem conhecimento da sua existência. A elaboração de um regulamento interno é mais rebuscada do que a elaboração de um mero documento, até porque, se não for ouvida a comissão de trabalhadores e não for publicado, estaremos perante uma contraordenação grave. Cf. artigo 99.º, n.º 5, CT.

²¹ O legislador português admite a possibilidade de o empregador estabelecer as normas de utilização dos meios de comunicação na empresa, referindo-se expressamente ao correio eletrónico (meramente exemplificativo), conforme refere o artigo 22.º, n.º 2, CT.

²² Cf. Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 161.

²³ Cf. Guilherme Dray, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Coordenação de Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2013, p. 166.

²⁴ Cf. artigo 20.º n.º 3 ET.

²⁵ A estipulação destas regras é de tal modo importante que a STSJ de Madrid, de 28 de abril de 2011, declarou a ilicitude de um despedimento em que o trabalhador, durante o horário de trabalho, visitava sites alheios à sua atividade laboral. A entidade empregadora não informou os seus trabalhadores sobre as restrições da utilização das ferramentas informáticas, nem sobre o controlo que fazia dessas mesmas ferramentas. Desta forma, o motivo invocado para o despedimento com justa causa foi declarado improcedente.

adoção de qualquer medida de controlo, que respeitar o princípio da transparência que consiste no conhecimento da vigilância e do controlo exercido pelo empregador.²⁶

Sejam existentes ou inexistentes as políticas empresariais sobre a utilização das tecnologias, acompanhadas do conhecimento dos respetivos meios de controlo, a regra é a de que o empregador não pode inspecionar o conteúdo do *e-mail* ou de uma conversa telefónica a não ser que exista uma autorização judicial. Note-se, porém, que uma coisa é o conteúdo da mensagem, outra coisa será “controlar alguns dados externos para tentar visualizar se os trabalhadores estão a utilizar corretamente ou não os seus meios de comunicação”, como, por exemplo, o tempo gasto pelo trabalhador na utilização da ferramenta de trabalho e no acesso à rede informática.²⁷ Neste sentido, a Comissão Nacional de Proteção de Dados, num documento relativo aos “Princípios sobre a privacidade no local de trabalho”, recomenda a todos os empregadores a observância de vários princípios na utilização das novas tecnologias. Destacamos o princípio geral que aconselha à escolha pelo empregador de “metodologias genéricas de controlo”, dando como exemplos o “número de *e-mails* enviados” ou o “tempo gasto em consultas na Internet”.²⁸

Teresa Coelho Moreira ressalta o caso de ter sido o próprio empregador a estimular uma utilização não profissional destes meios “como forma externa e de implementação destas NTIC nas empresas”. Nestas situações, a existir posteriormente uma proibição generalizada na utilização destes meios para efeitos profissionais, poderá o empregador “incorrer numa espécie de *abuso de direito*, na modalidade de *venire contra factum proprium*”²⁹, contrariando a boa-fé, tendo em conta o comportamento anteriormente adotado.

Em jeito de conclusão, o conhecimento por parte do trabalhador é condição *sine qua non* para a licitude do controlo pelo empregador, aplicando-se, por força do princípio da transparência, a mesma regra no caso do tratamento de dados pessoais do trabalhador. Se bem que o conhecimento e o consentimento do trabalhador possam ser irrelevantes em determinadas situações, mantendo-se a ilicitude no controlo da prestação da atividade, no caso, por exemplo, da utilização pelo empregador de inúmeros programas disponíveis na *world wide web* para monitorizar a utilização do computador e saber tudo, sublinhe-se tudo, o que o trabalhador faz.³⁰

²⁶ Cf. Teresa Coelho Moreira, “Controlo do Messenger dos Trabalhadores: Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7 de março de 2012”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 91-92, CEJ, Lisboa, 2012, p. 139.

²⁷ IDEM, *Ibidem*, pp. 140 e 141. Como refere André Pestana Nascimento “mais do que a legitimidade do controlo, que tem de ser admitida, uma vez que os meios de trabalho pertencem ao empregador, são os limites desse controlo, sopesando os direitos fundamentais dos trabalhadores e dos empregadores que têm que ser definidos”. Cf. “O impacto das novas tecnologias no Direito do Trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79-80-81, CEJ, Lisboa, 2008, pp. 243 e 244.

²⁸ Veja-se, no mesmo sentido, Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 156.

²⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “A privacidade dos trabalhadores e o Controlo Electrónico”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 107 e 108.

³⁰ A título meramente exemplificativo, temos o *Keylogger*, que é um dos *softwares* mais conhecidos que regista tudo, inclusivamente o que se escreve; o programa *Black Box Security Monitor* que é um *software* que regista diversos computadores em simultâneo e envia todos os registos por *e-mail* ou por telemóvel; o *Screen Monitor Plus*, que permite fazer a monitorização da área de trabalho de vários computadores em simultâneo (daí que a publicidade a este *software* se centre no facto de ser ideal para empresas, uma vez que consegue reunir “36 telas no mesmo PC”); o *Win Spybox*, que é um programa que permite gravar tudo o que se faz no computador, inclusive o que é escrito nas redes sociais. Existem muitos outros, com maiores ou menores potencialidades, mas o principal objetivo é o mesmo: a monitorização do computador – Programa Espião, TI Monitor, *LanSchool*, *Net Monitoring*, *Net Spybox*, por exemplo.

2.1 Computador

O computador é uma ferramenta de trabalho³¹ e, em regra, será propriedade do empregador. Assim sendo, o trabalhador “carece de título jurídico originário que lhe permita um uso particular do computador”, uma vez que não é proprietário “que o permita gozar e dispor” do bem, nem tem outro título como locatário ou comodatário, nem sequer possuidor.³² O trabalhador será, então, um simples detentor ou possuidor precário, estando assim adstrito, de igual modo, ao dever de utilizar de forma prudente o instrumento de trabalho e apenas para fins profissionais.

Uma autorização expressa do empregador ou uma proibição generalizada do uso do computador para fins particulares, em que ambas as opções poderão assumir as mais variadas formas (contrato individual de trabalho, regulamento interno, convenção coletiva de trabalho, entre outras), contribuiriam para uma desejável segurança jurídica sobre a utilização do computador pelos trabalhadores.³³ A questão torna-se delicada, até porque, por exemplo, a jurisprudência espanhola não é unânime na interpretação da falta de uma autorização expressa: “a proposta judicial rigorosa” considera que estamos perante uma proibição e “a proposta judicial permissiva” julga que estará em causa uma autorização tácita da utilização do computador.³⁴

Se existe uma proibição geral da utilização do computador para fins privados, levada ao conhecimento de todos os trabalhadores, que estão assim devidamente esclarecidos, o empregador poderá aceder de forma livre e descomprometida aos computadores dos seus trabalhadores, seja para aceder a determinadas informações, seja para verificar o cumprimento das suas regras. Parece-nos sim, a fim de evitar quaisquer atitudes lesivas dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que estes terão e deverão estar presentes no momento daquela fiscalização.³⁵ Já se existe uma autorização expressa do uso daquela ferramenta de trabalho para fins particulares, as expectativas de confidencialidade criadas pelo trabalhador e o intrínseco princípio da boa-fé impõem que qualquer “revista” ao computador terá de ser consentida pelo trabalhador. No caso de não existir nem uma proibição generalizada nem uma autorização expressa, os conceitos da boa-fé e de sensatez assumem contornos

³¹ O Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, promovido em 2005 pelo Eurofound, revelou que, no que respeita à utilização do computador, 27% dos trabalhadores trabalhavam com recurso a esta ferramenta “durante todo ou quase todo o tempo”. No que se refere ao Quinto Inquérito, realizado em 2010, à questão se “o seu trabalho implica trabalhar com computadores” 24,5% dos trabalhadores portugueses com um contrato sem termo disseram que sim; todavia esta percentagem aumenta para 37,2% quando a mesma é feita aos trabalhadores espanhóis na mesma situação. Em 2015 foi levado a cabo o Sexto Inquérito e 26% dos trabalhadores portugueses afirmaram que o seu trabalho implica trabalhar com computadores e telemóveis; Luxemburgo, Dinamarca e Noruega têm as percentagens mais elevadas: 53%, 47% e 45%, respetivamente, se bem que a média da UE é de 31%.

³² Cf. Alfredo Montoya Melgar, “Nuevas tecnologías y buena fe contractual (Buenos y malos usos del ordenador en la empresa)”, *Relaciones laborales, Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2009, p. 187.

³³ IDEM, *ibidem*, p. 188.

³⁴ IDEM, *ibidem*.

³⁵ Um empregador solicitou os serviços de um técnico de informática devido a avarias de um computador utilizado por determinado trabalhador. Na reparação do computador estava presente um administrador da empresa. Foram localizados vírus, em consequência da navegação em sites pouco seguros e encontrados arquivos com acessos a páginas com conteúdo sexual. Não obstante, a decisão do STSJ de Madrid, de 26 de dezembro de 2007, declarou lícito o despedimento daquele trabalhador; todavia, em nosso entender e salvo melhor opinião, não se respeita o artigo 18.º ET, uma vez que se atuou sem o conhecimento do trabalhador.

cruciais. Como expressa Montoya Melgar, "usos imoderados e abertamente abusivos" não podem gerar uma expectativa de confidencialidade.³⁶ A solução, nestes casos, pode passar pelo recurso às já mencionadas metodologias genéricas de controlo por parte do empregador, de forma a respeitar a privacidade e intimidade dos trabalhadores.

2.2 Internet

A Internet é um "instrumento estratégico" para a generalidade das empresas e está a alterar a "própria prática do Direito".³⁷ De forma singela, pode ser definida como uma rede mundial capaz de fazer a ligação entre biliões de computadores e servidores, tornando possível a comunicação entre os intervenientes e a transmissão de informação, entre outras valências.³⁸ O uso da Internet no local de trabalho deverá ser apropriado e o trabalhador deverá utilizá-la com bom senso. Situação diferente será aquela em que a Internet é uma ferramenta de trabalho e as pesquisas são necessárias para a prossecução da atividade.

De facto, a Internet poderá ser considerada uma "tentação" para muitos trabalhadores e um obstáculo à produtividade. Para além do mais, poderão existir repercussões ao nível da segurança pela entrada em páginas pouco seguras e de vírus no computador, com a consequente perda de dados e até a sua inutilização.³⁹ Um possível abuso por parte do trabalhador na utilização das TIC para outros fins que não o exercício da sua atividade, em princípio, será facilmente resolvido pelo empregador, como mencionado, através do estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação no local de trabalho. Muito embora não exista uma relação causal entre o acesso à Internet e a diminuição da produtividade⁴⁰, o empregador poderá, dentro dos poderes que a lei lhe atribui, não ter sequer os computadores ligados em rede, vedar o acesso à Internet ou então bloquear ou apenas permitir o acesso a determinadas páginas, seja para uma utilização profissional e/ou estritamente pessoal. Se bem que a decisão de bloquear determinados *sites* poderá ser uma "solução pouco eficaz, pois, cada vez mais através de *smartphones* e de outros dispositivos de uso pessoal (...) é possível aceder à internet, mesmo sem utilizar os instrumentos postos à disposição pelo empregador".⁴¹

³⁶ Cf. Alfredo Montoya Melgar, "Nuevas tecnologías y buena fe contractual (Buenos y malos usos del ordenador en la empresa)", *Relaciones laborales, Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2009, p. 195.

³⁷ Cf. Teresa Coelho Moreira, "As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?", *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Volume VI, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 957 e 959.

³⁸ Na estelra de Antonio Barrero Fernández, "a Internet é uma janela de oportunidades". Cf. *El Teletrabajo*, Agata, Madrid, 1999, p. 103.

³⁹ Cf. Daniel Toscani Giménez e David Calvo Morales, "El uso de internet y el correo electrónico en la empresa: límites y garantías", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º 165, 2014, p. 198.

⁴⁰ Existem variados estudos sobre a utilização da Internet no local de trabalho e a sua relação com a produtividade do trabalhador. Um deles, já de 2009, oriundo da Universidade de Melbourne, na Austrália, e dirigido pelo pesquisador Brent Coker, analisou a conduta de 300 trabalhadores: uma das conclusões do estudo foi a de que a produtividade do trabalhador que pesquisa na Internet por lazer poderá aumentar até 9% comparativamente ao trabalhador que não o faz. Vide <http://archive.uninews.unimelb.edu.au/view-58003.html> (consultado em 28 de outubro de 2016).

⁴¹ Cf. Maria Regina Redinha, "Redes Sociais: incidência laboral (Primeira Aproximação)", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, CEJ, Lisboa, 2010, p. 39.

Em resumo, o empregador poderá bloquear total ou parcialmente o acesso a todos ou determinados *sites*, "podendo inclusive estabelecer limites de utilização de transferência de tráfego"⁴², pelo que o trabalhador terá de se conformar com as restrições impostas pelo empregador. Na hipótese de o trabalhador não acatar as ordens do empregador, como em qualquer outra violação do dever de obediência, a sua conduta poderá ser considerada uma infração disciplinar.

Não consideramos que o controlo deva "ser feito de forma não individualizada e global em relação a todos os acessos na empresa, com referência ao tempo de conexão na empresa"⁴³; até seria possível que esse controlo fosse feito de forma individual e que permitisse apurar o tempo gasto pelo trabalhador em *sites* que não interessam ao desempenho da sua atividade, todavia sem os identificar. Só que a pesquisa efetuada aos *softwares* disponíveis no mercado cibernauta para fazer este tipo de controlo mostra que o mercado oferece serviços bem mais rebuscados, com a entrega de um relatório diário dos acessos de cada trabalhador. Esse controlo é feito das mais diversas formas: identificação dos *sites* acedidos; apresentação de um gráfico de acesso, a referir quantos *bytes* foram gastos por cada um dos trabalhadores; exibição de um gráfico que demonstra os respetivos horários de acesso de entrada e de saída de cada um dos *sites* visitados.⁴⁴ É difícil imaginar forma mais perversa de vigiar o trabalhador; neste caso, o conhecimento e consentimento serão irrelevantes, pois está em causa o direito à privacidade e intimidade do trabalhador e sua ampla proteção legal, que compreende o direito à autodeterminação informacional. Em suma, o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente aos *sites* que consulta na Internet.⁴⁵

Uma autorização expressa do empregador ou uma proibição generalizada do uso do computador para fins particulares, em que ambas as opções poderão assumir as mais variadas formas (contrato individual de trabalho, regulamento interno, convenção coletiva de trabalho, entre outras), contribuiriam para uma desejável segurança jurídica sobre a utilização do computador pelos trabalhadores.

2.3 Correio Eletrónico

O correio eletrónico, mais conhecido por *e-mail*, abreviatura do termo inglês *electronic mail*, representa a prescindibilidade do suporte em papel e possibilita enviar e receber mensagens por meio de sistemas de comunicação eletrónicos. Na verdade, estamos perante um forte instrumento de comunicação "que está no coração da popularidade da Internet"⁴⁶ e é,

⁴² Cf. Joel Timóteo Ramos Pereira, *Compêndio Jurídico da Sociedade da Informação*, Quid Juris, Lisboa, 2004, p. 941.

⁴³ Cf. Amadeu Guerra, "A privacidade no local de trabalho", *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 166.

⁴⁴ Desta forma, o empregador poderá, facilmente, constituir perfis de cada um dos trabalhadores, assim como "conhecimento de gostos, *hobbies*, hábitos de consulta de documentação relativa a determinada doença, à compra de determinados produtos, à preparação de uma viagem ou ao gozo de férias". Cf. Amadeu Guerra, "A privacidade no local de trabalho", *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp. 166 e 167.

⁴⁵ O artigo 22.º CT poderá parecer, numa leitura fugaz, aplicável somente à questão do correio eletrónico; contudo, aplica-se, igualmente, à questão da Internet, pois está em causa o "acesso a informação".

⁴⁶ Cf. Mercader Uguina, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial LEX NOVA, Valladolid, 2002, p. 111.

nos dias de hoje, o sistema comunicacional mais usado, quer pessoal, quer profissionalmente. Mais ainda, a melhor orientação doutrinal sustenta que "as declarações expressas por via informática gozam da mesma eficácia jurídica das que se tivessem um suporte tradicional".⁴⁷

A questão do correio eletrónico torna-se delicada quando se está perante uma utilização indevida e inapropriada pelo trabalhador, uma vez que a sua utilização para fins pessoais durante o tempo de trabalho, de forma reiterada, poderá causar falta de produtividade e falta de concentração nas tarefas a realizar. Daí que, se estivermos perante uma utilização abusiva, o comportamento do trabalhador poderá constituir um ilícito disciplinar.⁴⁸ Para além do mais, está ainda em causa um "veículo de transmissão de informação" que poderá conduzir informação confidencial, atentando assim contra os interesses do próprio empregador e causando dano à sua reputação e imagem.⁴⁹

Em contrapartida, ler e responder a *e-mails* poderá ser também uma atividade que se enquadra no objeto do contrato de trabalho. Nestes casos, estamos perante um instrumento de trabalho e uma forma de comunicação com clientes, fornecedores, superiores hierárquicos e entre os próprios trabalhadores. Contudo, é um instrumento de trabalho dotado de características peculiares; isto porque "o empregador não tem um acesso irrestrito a este instrumento, como terá a outros utensílios ou equipamentos (...) uma vez que há que considerar o quadro constitucional (...)".⁵⁰ Normas constitucionais, bem como regras penais, civis e laborais.

O legislador português trata de forma autónoma o direito à confidencialidade da correspondência, pelo que merece destaque, já que confunde e se encontra intimamente ligado com o direito à reserva da intimidade da vida privada. O princípio da inviolabilidade do domicílio e da correspondência, bem como de outros meios de comunicação privada está consagrado no artigo 34.º da Constituição da República Portuguesa; a violação de correspondência ou de telecomunicações está tipificada no artigo 194.º do Código Penal Português; o Código Civil Português, nos artigos 75.º a 78.º, estabelece o direito à confidencialidade da correspondência; e, por último, o artigo 22.º do Código do Trabalho estabelece o direito à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação.⁵¹

No sentido de Montoya Melgar, "existe de facto uma situação generalizada de permissividade empresarial perante a utilização extralaboral do correio eletrónico da empresa que não gera um verdadeiro direito".⁵² O empregador deve estipular as regras sobre a utilização do

⁴⁷ Cf. Alfredo Montoya Melgar, "Derechos del Trabajador e Informática", *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, 2003, p. 536. In <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/30.pdf> (consultado em 29 de outubro de 2016).

⁴⁸ No mesmo sentido Javier Thibault Aranda, *El uso del e-mail por los trabajadores y las facultades de control del empleador*, 2001, In <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109040/thibault.html> (consultado em 19 de outubro de 2016).

⁴⁹ Cf. Daniel Toscani Giménez e David Calvo Morales, "El uso de internet y el correo electrónico en la empresa: límites y garantías", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º 165, 2014, p. 199.

⁵⁰ Cf. Maria Regina Redinha, "Utilização de novas tecnologias no local de trabalho - algumas questões", *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 116.

⁵¹ O artigo 22.º, n.º 1, CT expressa que "o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico". Nesta matéria, há ainda que atentar na lei que protege a privacidade nas comunicações eletrónicas, aprovada pela Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, com a última alteração introduzida pela Lei n.º 46/2012, de 29 de agosto.

⁵² Cf. Alfredo Montoya Melgar, "Derechos del Trabajador e Informática", *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, 2003, p. 536. In <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/30.pdf> (consultado em 29 de outubro de 2016).

correio eletrónico, por qualquer uma das formas já referenciadas, e, se for esse o caso, controlar o cumprimento das regras estabelecidas sobre a proibição da utilização do correio eletrónico para fins pessoais. Questão central é o conhecimento por parte do trabalhador dessas formas de controlo: a clareza da informação de que o trabalhador apenas poderá fazer uma utilização profissional do *e-mail* e o conhecimento de que o empregador poderá aceder aos sistemas de comunicações são imprescindíveis condições para a legalidade do controlo.⁵³

Seja um *e-mail* pessoal ou profissional, muito embora neste último caso o sistema de gestão pertença ao empregador e funcione como "domicílio profissional eletrónico do trabalhador"⁵⁴, a regra é a de que este não pode avaliar o conteúdo das mensagens. A ser de outra forma, violaria o direito à privacidade e intimidade: quando o trabalhador escreve o que pensa, tal comportamento é de índole privada e a lei protege esta conduta a fim de evitar quaisquer intrusões na privacidade desta comunicação. Assim sendo, "o conteúdo das mensagens, de natureza pessoal, enviadas ou recebidas pelo trabalhador, ainda que em computador da empresa, está abrangido pelo direito de reserva e confidencialidade (...) não podendo, em consequência e sem o consentimento do trabalhador, ser utilizado para fins disciplinares, nem produzida prova, designadamente testemunhal, sobre tal conteúdo".⁵⁵ Se bem que existe uma possível via para o acesso ao conteúdo da mensagem: o consentimento do trabalhador.⁵⁶ Concluindo, face ao quadro legal, não nos parece que seja permitida a leitura do conteúdo de mensagem enviada ou recebida pelo trabalhador.⁵⁷ Está em causa o direito à palavra escrita, direito absoluto, que é tão só uma manifestação do direito à privacidade.

Há quem defenda outras soluções como, por exemplo, a utilização de *software* que permita fazer pesquisas com base em determinadas palavras-chave, se bem que a presença do trabalhador e de um representante dos trabalhadores ou na sua ausência, de pelo menos, duas testemunhas, seja imprescindível.⁵⁸ Vamos supor que existem fortes suspeitas da violação do dever de lealdade em que o acesso ao conteúdo de determinado *e-mail* é a derradeira prova, por não ser possível tirar ilações através da visualização do nome destinatário e do respetivo assunto. De facto, não é de forma leviana que se tolera esta possibilidade, mas em

⁵³ Cf. Javier Thibault Aranda. Cf., *El uso del e-mail por los trabajadores y las facultades de control del empleador*, 2001, In <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109040/thibault.html> (consultado em 19 de outubro de 2016). O autor acrescenta que os critérios de seleção dos trabalhadores a controlar não deverão ser discriminatórios, mas critérios aleatórios ou assentes em razões objetivas.

⁵⁴ Cf. Joel Timóteo Ramos Pereira, *Compêndio Jurídico da Sociedade da Informação*, Quid Juris, Lisboa, 2004, p. 946.

⁵⁵ Cf. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de fevereiro de 2010 (Paula Leal de Carvalho), disponível em www.dgsi.pt; bem como vide Teresa Coelho Moreira, "Controlo do correio eletrónico dos trabalhadores: comentário ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de fevereiro de 2010", *Questões Laborais*, n.º 34, Ano XVI, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 219 e ss.

⁵⁶ Cf. Amadeu Guerra, "A privacidade no local de trabalho", *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 164.

⁵⁷ A este propósito, Maria Regina Redinha acrescenta que "(...) as decisões jurisprudenciais proferidas em tribunais europeus e norte-americanos têm seguido orientações tendencialmente bem diversas, sendo que nos EUA e no Reino Unido é reconhecida uma maior latitude de atuação ao empregador do que na Europa continental, como sucedeu recentemente num acórdão francês que decidiu beneficiar o *e-mail* de proteção idêntica à da correspondência postal privada". Cf. Maria Regina Redinha, "Utilização de novas tecnologias no local de trabalho – algumas questões", *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 116.

⁵⁸ Cf. André Pestana Nascimento, "O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79-80-81, CEJ, Lisboa, 2008, pp. 250 e 251.

casos verdadeiramente excepcionais, com a indispensável presença do trabalhador neste processo, admitimos a utilização deste tipo de programas.

Mais ainda, se o trabalhador acede ao correio eletrónico profissional tendo que utilizar o endereço profissional e colocando uma *password*, este *e-mail* assemelha-se a um *e-mail* pessoal. Se o trabalhador acede ao *e-mail* através de uma *password*, mas sempre que falta ou está a gozar férias revela aos colegas que o vão substituir a sua *password*, será importante o trabalhador ter a consciência de que nesta situação o seu *e-mail* não é apenas seu e deverá proteger a sua privacidade e intimidade, não o utilizando para fins pessoais. Vislumbra-se ainda uma outra hipótese, bastante frequente, que se resume à possibilidade de o empregador ter apenas um endereço geral para onde todos os *e-mails* são enviados, não obstante dirigidos a diferentes destinatários. Nesta situação, não se coloca a questão da privacidade, já que se trata de uma estratégia empresarial perfeitamente válida. Nos casos de comunicações abertas não existe, como referido pelo Tribunal Constitucional Espanhol, uma "expectativa razoável de confidencialidade (...)".⁵⁹

Em jeito de conclusão, existem algumas situações particulares em que o correio eletrónico não é de utilização exclusiva de um único trabalhador, mas uma "plataforma" de trabalho como outra qualquer, em que a leitura indiscriminada de *e-mails* por superiores hierárquicos e/ou colegas, será perfeitamente lícita. Em qualquer outra situação, mesmo sabendo que nem sempre tem sido esta a orientação de alguma jurisprudência, o *e-mail* deverá ser protegido da mesma forma que a correspondência postal privada.

2.4 Telefone e Telemóvel

Em primeiro lugar, é necessário distinguir entre o telefone/telemóvel pertencente ao empregador e o telefone/telemóvel propriedade do trabalhador. O empregador poderá, como em relação a qualquer outra TIC, estipular as regras de utilização destes equipamentos e fazer uma proibição generalizada: não aproveitar o telefone e telemóvel profissional para fazer chamadas pessoais; bem como proibir que se atendam chamadas telefónicas recebidas no telefone e no telemóvel pessoais, durante o horário de trabalho.

Não obstante, aquelas proibições não serão uma estratégia astuciosa por parte do empregador, sendo, quiçá, um fator de desmotivação e um obstáculo à própria produtividade. Consideramos até utópico acreditar que o trabalhador não atenderá chamadas pessoais durante todo o tempo de trabalho. Mesmo que exista a referida proibição generalizada, há que fazer uma apreciação de cada situação, recorrendo sempre a juízos de equidade. Sempre que o trabalhador faça telefonemas pessoais dos telefones profissionais ou atenda telefonemas do seu próprio telemóvel de forma reiterada e prolongada, não temos dúvidas de que violará a boa-fé contratual, na esteira de um *bonus pater familias*. No que diz respeito ao controlo das chamadas, essa fiscalização nunca poderá incluir escutas, a colocação de dispositivos que as permitam, a não ser que os trabalhadores tenham dado o seu consentimento expresso, tendo em conta o disposto no diploma português que regula a proteção de dados

⁵⁹ Cf. Susana Rodríguez Escanciano, "El control empresarial del correo electrónico de los trabajadores: posibilidades y límites (a propósito de la STC de 7 de octubre de 2013, rec. 2907/2011)", *Relaciones laborales, Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 10, 2014, pp. 131 e 132.

personais e privacidade nas telecomunicações.⁶⁰ Assim, a gravação das comunicações só será possível “no âmbito de práticas comerciais lícitas” ou então como “prova de uma transação comercial” e “desde que o titular dos dados tenha sido disso informado e dado o seu consentimento”.⁶¹ Estes requisitos são cumulativos, sem os quais a respetiva gravação será ilegítima.

No que concerne ao telefone e telemóvel profissionais, questiona-se se o empregador poderá solicitar às respetivas operadoras o registo mensal de todas as chamadas telefónicas recebidas e efetuadas pelo trabalhador, com os dados da duração de cada chamada ou se poderá aceder a estes dados com a simples instalação de um *chip* naqueles dispositivos. Parece-nos que em ambos os casos, desde que seja uma conduta conhecida pelo trabalhador, não estaremos perante um comportamento intrusivo por parte do empregador. Concluindo, sempre que o trabalhador efetue um telefonema, apenas deverão ser tratados os seguintes dados: “identificação do utilizador (sua categoria/função); número de telefone chamado; tipo de chamada – local, regional e internacional; duração da chamada; custo da comunicação”⁶², se bem que exista jurisprudência que defenda que a quantidade, a duração, bem como a hora a que foram efetuados os telefonemas integram a reserva da esfera privada do trabalhador.⁶³

CONCLUSÕES

O controlo da atividade dos trabalhadores em geral através das TIC poderá ofender os direitos de personalidade do trabalhador, em especial o direito à privacidade e intimidade.

Daí que seja imperioso encontrar uma solução de equilíbrio entre os princípios da liberdade de iniciativa e de organização empresarial e os direitos fundamentais do trabalhador.

As regras sobre a utilização das TIC no local de trabalho, a realização de chamadas telefónicas, a utilização do correio eletrónico profissional e pessoal, as condições em que o trabalhador poderá aceder à Internet poderão ser estabelecidas por contrato individual de trabalho, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por um regulamento interno ou

O e-mail deverá ser protegido da mesma forma que a correspondência postal privada.

No que diz respeito ao controlo das chamadas, essa fiscalização nunca poderá incluir escutas, a colocação de dispositivos que as permitam, a não ser que os trabalhadores tenham dado o seu consentimento expresso, tendo em conta o disposto no diploma português que regula a proteção de dados pessoais e privacidade nas telecomunicações.

⁶⁰ Artigo 4.º n.º 2 da Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, que transpôs para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas. Entretanto, já foi alterada e republicada pela Lei n.º 46/2012, de 29 de agosto.

⁶¹ Cf. artigo 4.º n.º 3 da citada Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto.

⁶² Cf. Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 156.

⁶³ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de dezembro de 2011 (Ferreira da Costa), refere que “a reserva da esfera privada do trabalhador abrange as conversações e mensagens emitidas e recebidas por telemóvel fornecido pelo empregador, bem como o respetivo tráfego, isto é, a sua quantidade, duração, hora a que foram efetuadas e espécie, sendo constitucionalmente proibida a obtenção de prova, nomeadamente para efeitos disciplinares, através da intromissão do empregador nas telecomunicações” (disponível em <http://www.dgsi.pt/>).

por um simples documento. Todavia, o trabalhador deverá ter sempre conhecimento dos meios de controlo da sua prestação de trabalho; o controlo pelo empregador apenas deverá dizer respeito a questões laborais; e, na utilização dos meios de vigilância à distância, estes deverão ser proporcionais, necessários e adequados.

Caso exista uma proibição geral da utilização do computador para fins privados, levada ao conhecimento de todos os trabalhadores, o empregador poderá aceder livremente aos computadores, se bem que a presença dos trabalhadores seja condição fundamental para a licitude do controlo. No caso de existir uma autorização expressa, as expectativas de confidencialidade impõem, ainda assim, que qualquer inspeção ao computador seja feita com o consentimento do trabalhador. No caso de não existir nem uma proibição generalizada, nem uma autorização expressa, o conceito da boa-fé leva-nos a concluir que uma utilização descomedida não poderá gerar uma expectativa de confidencialidade.

O correio eletrónico é uma ferramenta de trabalho dotada de características peculiares em relação às outras, uma vez que a entidade empregadora não dispõe de um acesso ilimitado. Face ao quadro legal vigente, não nos parece que seja permitida a leitura do conteúdo da mensagem enviada ou recebida pelo trabalhador: está em causa o direito à palavra escrita, direito absoluto, que é tão-só uma manifestação do direito à privacidade. Em conclusão, o *e-mail* deverá ser protegido da mesma forma que a correspondência postal privada.

Mesmo que não sejam estipuladas normas sobre a utilização das TIC, sempre que o trabalhador utilize a Internet, faça telefonemas pessoais dos telefones profissionais ou atenda telefonemas do seu próprio telemóvel de forma reiterada e prolongada no local e tempo de trabalho violará a boa-fé contratual, na esteira de um *bonus pater familias*. Todavia, o empregador não poderá inspecionar as páginas visitadas pelo trabalhador; de igual modo, no que diz respeito ao controlo das chamadas, a fiscalização nunca poderá incluir escutas, a colocação de dispositivos que as permitam, a não ser que os trabalhadores tenham dado o seu consentimento expresso e apenas em determinadas situações tipificadas na lei.

Artigo escrito segundo o novo acordo ortográfico