



COLEÇÃO
FORMAÇÃO
INICIAL

DIREITOS FUNDAMENTAIS E DE PERSONALIDADE DO
TRABALHADOR
(2.ª Edição)

■ Coleção de Formação Inicial

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

março de 2014

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS



A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos pelos Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes os primeiros destinatários, a temática abordada e a forma integrada como é apresentada (Bibliografia, Legislação, Doutrina e Jurisprudência), pode também constituir um instrumento de trabalho relevante, quer para juízes e magistrados do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica.

O Centro de Estudos Judiciários passou a disponibilizar estes Cadernos, com o compromisso de uma periódica atualização, por forma a manter e reforçar o interesse da sua publicação.

A presente edição pretende começar a cumprir esse objetivo.

Ficha Técnica

Jurisdição Trabalho e da Empresa

João Pena dos Reis (Coordenador)

Albertina Aveiro Pereira

Viriato Reis

Diogo Ravara

Nome do caderno: Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador (2.ª Edição)

Categoria: Formação Inicial

Conceção e organização:

Viriato Reis

Diogo Ravara

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes

Joana Caldeira

Nota:

Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

ÍNDICE

I – BIBLIOGRAFIA	5
II – LEGISLAÇÃO	11
III – DOUTRINA	15
"Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho" - <i>Sónia Kietzmann Lopes</i>	17
IV – JURISPRUDÊNCIA	45
Liberdade religiosa	47
• TEDH 15-01-2013, p. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida e outros x Reino Unido)	47
• RL 15-12-2011 (Ramalho Pinto), p. 449/10.0TTLSB.L1-4	48
Uso de correio eletrónico e de programas de mensagens instantâneas	48
• RP de 26-06-2006 (Fernanda Soares), proc. 0610399.....	48
• STJ de 05-07-2007 (Mário Pereira), proc. 07S043.....	49
• RL de 07-03-2012 (José Eduardo Sapateiro), proc. 24613/09.0T2SNT-L1-4.....	51
Doença do trabalhador e caducidade do contrato de trabalho	52
• RL de 29-05-2007 (Filomena Carvalho), proc. 5353-06.4TTLSB.....	52
• STJ de 24-09-2008 (Mário Pereira), proc. 07S3793.....	53
Meios de vigilância à distância	54
• STJ de 08-02-2006 (Fernandes Cadilha), proc. 05S3139	54
• RL de 03-05-2006 (Isabel Tapadinhas), proc. 872/2006-4	55
• STJ de 14-05-2008 (Pinto Hespanhol), proc. 08S643	56
• RL de 19-11-2008 (Ramalho Pinto), proc. 7125/2008-4	56
• STJ de 22-05-2007 (Pinto Hespanhol), proc. 07S054	57
• RP 22-04-2013 (António José Ramos), p. 73/12.3TTVNF.P1.....	57
• STJ 13-11-2013 (Mário Belo Morgado), p. 73/12.3TTVNF.P1.S1	59
• RL 22-05-2013 (Francisca Mendes), p. 2567/12.11TTLSB.L1-4.....	60

Meios de prova ilícita	61
• TC n.º 368-2002 (Artur Maurício), proc. 577/98.....	61
• TC n.º 241-2002 (Artur Maurício), proc. nº 444/2001	61
• RP 10-07-2013 (Eduardo Petersen Silva), p. 313/12.9TTOAZ.P1	62
Denúncia de factos ilícitos praticados pelo empregador.....	62
• RP de 08-10-2012 (Paula Leal de Carvalho), proc. 346/11.2TTVRL.P2	62
Mobbing ou assédio moral.....	63
• RL de 14-09-2011 (Maria João Romba), proc. 429/09.9TTLSB	63
• STJ 29-03-2012 (Gonçalves Rocha), p. 429/09.1TTLSB.L1.S1.....	63
• RL 25-09-2013 (Isabel Tapadinhas), p. 201/11.6TTFUN.L1-4.....	64
V – DELIBERAÇÕES DA COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	66
• Deliberação n.º 60/2000 – isenta de notificação à CNPD o tratamento de dados em várias matérias	69
• Deliberação n.º 16 D 1368/2013 – tratamento de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral - condições e limites	69

NOTA:

*Pode “cliquear” nos itens do índice de modo a ser **redirecionado** automaticamente para o tema em questão.*

*Clicando no símbolo  existente no final de cada página, será **redirecionado** para o índice.*

I – Bibliografia

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Manuais

- Amado, João Leal, *“Contrato de Trabalho”*, 4ª ed., Coimbra Editora, 2014, pp. 227 ss.;
- Fernandes, António Monteiro, *“Direito do trabalho”*, 16ª ed., Almedina, 2012, pp. 154 ss.;
- Gomes, Júlio Vieira, *“Direito do trabalho”*, Vol. I Almedina, 2007, pp. 265 ss.;
- Leitão, Luís Menezes, *“Direito do trabalho”*, Almedina, 2012, pp. 130 ss.;
- Ramalho, Maria do Rosário da Palma, *“Tratado de direito do trabalho – Parte II – Situações laborais individuais”*, 4ª ed., 2012, pp. 386 ss.

2. Teses/Monografias

- Abrantes, José João, *“Contrato de trabalho e direitos fundamentais”*, Coimbra Editora, 2005;
- Dray, Guilherme Machado, *“Direitos de personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho”*, Almedina, 2006;
- Guerra, Amadeu, *“A Privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho”*, Almedina, 2004;
- Moreira, Teresa Coelho, *“A Privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo electrónico do empregador”*, Almedina, 2010;
- Moreira, Teresa Coelho, *“Estudos de direito do trabalho”*, Almedina, 2011;
- Pereira, Rita Garcia, *“Mobbing ou assédio moral no trabalho – contributo para a sua conceptualização”*, Coimbra Editora, 2009;
- Quintas, Paula, *“Os Direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado – direitos (des)figurados”*, Almedina, 2013.

3. Artigos

- Abrantes, José João, *“O novo código do trabalho e os direitos de personalidade”*, in *“Estudos sobre o Código do Trabalho”*, Coimbra Editora, 2004, pp. 145 ss.;

- Abrantes, José João, *“Os direitos de personalidade do trabalhador e a regulamentação do código do trabalho”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, maio-agosto de 2005, CEJ/Coimbra Editora, pp. 63 ss.;
- Abrantes, José João, *“A protecção da personalidade do trabalhador e a Regulamentação do Código do Trabalho (Breves considerações)”* in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, vol. I, Coimbra Editora, 2009, pp. 21 ss.;
- Gomes, Júlio Vieira, *“Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90 setembro-dezembro de 2011, Coimbra Editora, pp. 71 ss.;
- Lizardo, João Palla, *“Exames médicos obrigatórios e direitos de personalidade - o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25-10-2000”*, in *Questões Laborais*, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra Editora, pp. 215 ss.;
- Lizardo, João Palla, *“Algumas questões quanto à realização de testes respeitantes ao estado físico do trabalhador”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 79-80-81, 2008, CEJ/Coimbra Editora, pp. 279 ss.;
- Lopes, Sónia Kietzmann, *“O assédio moral no trabalho”*, in *Prontuário do Direito do Trabalho* n.º 82, jan-abr 2009, CEJ/Coimbra Editora, pp. 253 ss.;
- Machado, Susana Sousa, *“Quando fé e trabalho não se compatibilizam”*, in *Questões Laborais*, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 675 ss.;
- Moreira, Teresa Coelho, *“Every Breath you take, every move you make: a privacidade dos trabalhadores e o controlo através de meios audiovisuais”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho* n.º 87, setembro-dezembro de 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 13 ss.;
- Moreira, Teresa Coelho, *“A jurisprudência do TJUE sobre a discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência: breve análise dos casos Chacón Navas, Jette Ring e Coleman”*, in *Questões Laborais*, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 655 ss.;
- Moreira, Teresa Coelho, *“A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detectados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de Novembro de 2011”*, in *Questões Laborais*, n.º 40, julho/dezembro de 2012, Coimbra Editora, pp. 253 e ss.
- Moreira, Teresa Coelho, *“A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões”*, in *Questões Laborais*, n.º 41, janeiro/junho de 2013, Coimbra Editora, pp. 41 e ss.

- Nascimento, André Pestana, *“O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 79-80-81, 2008, CEJ/Coimbra Editora, pp. 215 ss.;
- Pereira, Albertina Aveiro, *“Vida privada do trabalhador”*, in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, ano I, 2002, n.º 1, pp. 47 ss.;
- Pereira, Rita Garcia, *“Os e-mails: o cavalo de tróia actual?”*, in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IV, 2005, n.º 7, Almedina, pp. 141 e ss.;
- Quintas, Paula, *“O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76-77-78, 2007, CEJ/Coimbra Editora, pp. 121 ss.;
- Pinheiro, Rita Jorge, *“A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”*, in *Questões Laborais*, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 409 ss.;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, *“Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento”*, in *Questões Laborais*, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 581 ss.;
- Redinha, Maria Regina/Guimarães, Maria Raquel, *“O uso do correio electrónico no local de trabalho. Algumas reflexões”*, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Jorge Vieira de Faria*, Coimbra Editora, 2003, pp. 647 ss.;
- Redinha, Maria Regina, *“Redes sociais: incidência laboral (primeira aproximação)”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho* n.º 87, setembro-dezembro de 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 13 ss.;
- Reis, Viriato, *“Ilícitude da videovigilância no local de trabalho. Segurança de pessoas e bens. Direito à reserva da intimidade da vida privada e direito à imagem dos trabalhadores”*, in *Revista do Ministério Público*, Ano 27, abril-junho 2006, n.º 106, pp. 169 ss.;
- Santos, Madalena Moreira dos Santos, *“A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho – Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Setembro de 2008”*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, setembro-dezembro de 2011, CEJ/Coimbra Editora, pp. 145 e ss.
- Vicente, Joana Nunes/Rouxinol, Milena Silva, *“VIH SIDA e contrato de trabalho”*, in *“Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Professores Doutores Ferrer Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier”*, Vol. II, Almedina, 2007, pp. 789 ss.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

II – Legislação

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Legislação

- arts. 12º a 79º da Constituição da República Portuguesa;
- arts. 66º a 81º do Código Civil;
- arts. 14º a 32º do Código do Trabalho;
- [Lei n.º 67/98, de 26/10](#);
- [Declaração de retificação n.º 22/98, de 28/11](#);
- [Lei n.º 12/2005, de 26/01](#).

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

III – Doutrina

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Direitos de personalidade do trabalhador à luz do código do Trabalho

1. Introdução

A Constituição da República Portuguesa dedica o Capítulo III do Título II da Parte 1 aos “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”. À excepção da garantia da segurança no emprego (art. 53.º), os demais direitos, liberdades e garantias enunciados neste Capítulo assumem um carácter essencialmente colectivo ou organizativo, respeitando às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (comissões de trabalhadores, associações sindicais) e ao conflito colectivo de trabalho (direito à greve e proibição do *lock-out*) – arts. 54.º a 57.º.

A relação laboral, contudo, significa para o trabalhador também uma compressão dos seus direitos enquanto **indivíduo**. Desde logo, porquanto o trabalhador, ao disponibilizar a sua força de trabalho, se obriga a uma prestação de natureza **pessoal**. Por outro lado, porque o contrato de trabalho se caracteriza fundamentalmente pela existência de uma **subordinação jurídica**. Ora, tal subordinação traduz-se na “*situação de sujeição*, em que se encontra o trabalhador, de ver concretizado, por simples vontade do empregador, numa ou noutra direcção, o dever de prestar em que está incurso”¹. Na verdade, conforme dita o art. 97.º do Código do Trabalho, compete ao empregador “estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado”, o que faz, nomeadamente, definindo o horário de trabalho a observar pelo trabalhador e o local onde o trabalho se realiza, controlando o modo de prestação, emitindo ordens e ditando a disciplina da empresa. Acresce que, no negócio jurídico-laboral, o trabalhador é, na grande maioria dos casos, **o contraente mais fraco**, desde logo por o rendimento do trabalho constituir, também em regra, a sua única fonte de subsistência. Assim, face ao espectro de não alcançar ou de perder esse meio de sobrevivência, o candidato ao emprego ou o trabalhador estão – mais do que o comum dos contraentes– psicologicamente condicionados na reivindicação dos seus direitos, liberdades e garantias.

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

¹ Menezes Cordeiro, in “Manual de Direito do Trabalho”, Almedina, 1994, pág. 535.

“cidadania na empresa”, isto é, aos direitos fundamentais não especificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce, enquanto trabalhador, na empresa”².

Foi nesta esteira que o **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, dedicou, pela primeira vez na legislação laboral portuguesa, um conjunto de normas aos **direitos de personalidade do trabalhador**³. Com as alterações operadas no Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, tais direitos passaram a constar essencialmente dos **artigos 14.º a 22.º**⁴, que estatuem respectivamente sobre “Liberdade de expressão e de opinião”, “Integridade física e moral”, “Reserva da intimidade da vida privada”, “ Protecção de dados pessoais”, “Dados biométricos”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância a distância”, “Utilização de meios de vigilância a distância” e “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”.

Esta inovação não significa, porém, que os direitos de personalidade dos trabalhadores não encontrassem anteriormente protecção no direito português. Efectivamente, tal tutela resultava, desde logo, da **Constituição**, por via do reconhecimento da eficácia (directa – via art. 18.º da Lei Fundamental – ou indirecta⁵, conforme queira entender-se) dos direitos fundamentais⁶ nas relações entre os particulares.

² **José João Abrantes**, in “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, Coimbra, 2005, págs. 59 e ss.

³ Distinguindo direitos fundamentais de direitos de personalidade, dir-se-á que os direitos fundamentais, “em sentido formal, são atribuídos pela Constituição. Espécie destes direitos (...) são os *direitos, liberdades e garantias*. O critério é o da *fonte* de atribuição”. Por sua vez, os direitos de personalidade “são os que incidem sobre elementos desta e realidades afins. O critério é o objecto”. (**Castro Mendes**, in “Teoria Geral do Direito Civil”, AAFDL, 1978, Vol. 1, pág. 310., pág. 93). Assim, “embora muitos e diversos direitos de personalidade sejam também constitucionalmente reconhecidos como direitos fundamentais, nem todos os direitos de personalidade constituem direitos fundamentais e, ao invés, nem todos os direitos fundamentais são direitos de personalidade”. (**Rabindranath Capelo de Sousa**, in “O Direito Geral de Personalidade”, Coimbra, 1995, pág. 581).

No sentido de que “pelo menos a maior parte dos direitos de personalidade são a versão privatística de direitos fundamentais; donde são verdadeiros direitos fundamentais”, veja-se **Paulo Ferreira da Cunha**, in “Teoria da Constituição”, Verbo, 2000, Vol. II, pág. 227.

⁴ Preceitos que integram a Subsecção II - intitulada “Direitos de personalidade” – da Secção II, do Capítulo 1, do Título II, do Livro 1 do Código do Trabalho.

⁵ A questão da eficácia civil dos direitos fundamentais consiste fundamentalmente em saber se tais direitos devem obrigar, para além dos poderes públicos, também as entidades privadas. Conforme muito adequadamente resume André Pestana Nascimento, in “O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 79 a 81, págs. 234 e s., a “tese da aplicabilidade directa e imediata dos direitos fundamentais às relações entre

A tutela resultava, ainda, do preceituado nos art.s 70.º e ss. do **Código Civil**, subordinados à epígrafe “Direitos de personalidade”. E resultava, também, da **tutela penal**, v.g. da previsão dos crimes de ofensa à integridade física, devassa da vida privada, violação de correspondência ou de telecomunicações, etc ...

Aliás, na medida em que o Código do Trabalho levou a cabo uma enunciação meramente indicativa dos direitos de personalidade do trabalhador, incidindo apenas sobre aqueles que mais se fazem sentir na relação de trabalho, continua a justificar-se o recurso à Constituição, ao Código Civil ou ao Código Penal, em sede da apreciação dos direitos de personalidade do trabalhador.

2. O conflito de direitos

Conforme resulta dos artigos 508.º-A n.º 1 al. e) e 511.º, ambos do Código de Processo Civil, a selecção da matéria de facto consiste em fixar os **factos alegados** pelas partes **relevantes para o desfecho da lide**, à luz das **várias soluções possíveis** da questão de direito.

A constatação de que os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador sofrem uma ameaça real por força do contrato de trabalho e, como tal, merecem especial tutela não pode levar a esquecer que tais direitos concorrem com outros igualmente considerados merecedores de protecção, designadamente aqueles de que é titular a entidade empregadora. Efectivamente, é a própria Constituição que consagra, além do mais, o **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). A questão que se coloca é, pois, a da compatibilização dos direitos em colisão.

A resposta à mesma poderá encontra-se na própria Constituição, quando, no seu art. 18.º n.º 2, determina que as restrições aos direitos, liberdades e garantias devem limitar-se

privados (“Unmittelbare Drittwirkung”) dispensa a intervenção do legislador ordinário para assegurar esses direitos no âmbito do Direito Civil. (...) A teoria da aplicabilidade mediata (“Mittelbare Drittwirkung”), por outro lado, defende que a aplicação dos direitos fundamentais às relações entre privados deve ser efectuada mediante a intervenção do legislador ordinário, recorrendo aos princípios gerais de Direito privado, tais como a ordem pública, os bons costumes e a boa fé. (...) Surgiram ainda defensores de uma tese intermediária segundo a qual devemos distinguir as relações privadas em que interagem sujeitos tendencialmente em posições de igualdade, das relações privadas em que uma das partes tem um papel de domínio sobre a outra, como é o caso da relação laboral. Ora, nesta medida, apenas neste último caso é que seria de admitir a eficácia imediata dos direitos fundamentais”.

⁶ Que constam actualmente dos artigos 24.º e ss. da Constituição da República Portuguesa.

“ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”. No foro laboral, **José João Abrantes** defende a aplicabilidade dos n.ºs 2 e 3 do art. 18.º da Constituição e, debruçando-se sobre a necessidade de proceder à **concordância prática** dos interesses em causa, pugna pela existência de uma “**presunção de liberdade**”, cuja “ideia-base é a de que, na empresa, o trabalhador é um cidadão igual a qualquer outro.

Precisamente porque assim é, a sua liberdade não poderá deixar de ser objecto de uma tutela o mais ampla possível e ele é, em princípio, livre para tudo o que não respeite à execução do contrato”⁷. Assim, “na empresa, a liberdade civil do trabalhador (...) encontra(-se) protegida contra limitações desnecessárias e (...) qualquer limitação imposta a essa liberdade deverá revestir uma natureza **absolutamente excepcional**, só podendo encontrar justificação na necessidade de salvaguardar um outro valor (a correcta execução do contrato) que, no caso concreto, se deva considerar superior⁸, ou seja, os “direitos do trabalhador só podem ser legitimamente limitados se – e na medida em que – o seu exercício impedir ou dificultar a normal actividade da empresa ou a execução da prestação estipulada”⁹. E a limitação “não pode justificar-se senão em obediência aos (...) critérios de proporcionalidade (na dimensão de **necessidade**¹⁰, **adequação**¹¹ e **proibição do excesso**¹²) e de respeito pelo **conteúdo essencial mínimo do direito atingido**¹³”.

A concordância prática sobremencionada foi ensaiada pelo legislador no Código do Trabalho. Contudo e na medida em que se traduziu frequentemente no emprego de conceitos indeterminados – disso sendo exemplo, desde logo, o artigo 14.º (preceito no qual se estatuiu como limite à liberdade de expressão e de opinião o “normal funcionamento da empresa”) –, o

⁷ *In ob. cit.* pág. 196.

⁸ *In ob. cit.* pág. 190, sublinhado nosso.

⁹ **José João Abrantes** *in ob. cit.* pág. 186.

¹⁰ Ou seja, o exercício dos direitos fundamentais apenas deverá ser limitado quando para isso exista justificação razoável, v. g. necessidade de salvaguardar a correcta execução do contrato.

¹¹ Significando adequação entre a limitação aos direitos do trabalhador e o objectivo a atingir com a mesma.

¹² No sentido de que o nível da limitação deve ser o estritamente necessário para alcançar o objectivo dessa mesma limitação. A restrição deverá, pois, ser a menor possível, em função do objectivo que visa atingir.

¹³ José João Abrantes, *in* “O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade”, Estudos sobre o Código do Trabalho, Coimbra, 2004, pág. 157. O sublinhado é nosso.

aplicador, quando chamado a decidir casos concretos relativos aos direitos de personalidade dos trabalhadores, não pode deixar de lançar mão do referido critério da proporcionalidade¹⁴.

3. Os direitos de personalidade do trabalhador no Código do Trabalho

3.1 Liberdade de expressão e opinião

O **artigo 14.º** do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Liberdade de expressão e de opinião”, dispõe que:

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representem, e do normal funcionamento da empresa.

“A liberdade de expressão e de opinião no âmbito da empresa constitui uma condição necessária à tutela da dignidade do trabalhador.

A circunstância de o trabalhador se obrigar a prestar uma actividade sob as ordens e direcção de outrem em regime de subordinação jurídica não significa que lhe esteja vedada a possibilidade de **expor e divulgar livremente** no local de trabalho o seu pensamento e opinião acerca de múltiplos aspectos da vida social, como se dum normal cidadão se tratasse¹⁵”, pelo que, a título de exemplo, a entidade empregadora **não poderá proibir** os seus trabalhadores de manter, no local de trabalho, conversas com **conteúdo extraprofissional**.

Conforme resulta da parte final do preceito acima transcrito, a liberdade de expressão, pensamento e opinião encontra os seus limites nos direitos de personalidade dos demais e, ainda, no **normal funcionamento da empresa**. É a este propósito que importa lançar mão do princípio da **concordância prática** abordado *supra*, concluindo-se, exemplificativamente, que, *a priori*, um trabalhador pode legitimamente fazer-se mostrar na empresa envergando o

¹⁴ No sentido de que no âmbito laboral valem as regras gerais da tutela da personalidade constantes da Constituição e do Código Civil, veja-se **Pedro Romano Martinez**, in “Direito do Trabalho”, Almedina, 4.ª ed., pág. 357.

¹⁵ **Guilherme Dray**, in “Código do Trabalho, Anotado”, Almedina, 6.ª ed., pág. 119, sendo o sublinhado nosso.

emblemata de um partido político, de um sindicato ou do seu clube de futebol¹⁶, já que o exercício desse seu direito não afecta o funcionamento da empresa e a limitação de tal direito violaria o critério da proporcionalidade *lato sensu*.

Nos tribunais portugueses, a questão dos limites da liberdade de expressão e opinião tem-se colocado em sede da apreciação da **justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador**¹⁷ e, mais frequentemente, a propósito da análise da **justa causa de despedimento**¹⁸, tendo já sido apreciados, para além dos comuns casos de imputações mais ou menos **injuriosas**¹⁹ por parte do trabalhador à entidade empregadora, outros atinentes ao **direito à crítica interna** (isto é, situações em que o trabalhador demonstrou o seu desagrado quanto e para com a empresa ou o empregador²⁰) e à liberdade ou direito de **denunciar** irregularidades ou mesmo crimes cometidos pela empresa empregadora²¹.

¹⁶ Exemplos enunciados por **José João Abrantes**, in “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, Coimbra, 2005, pág. 258.

¹⁷ Vide o art. 394.º do Código do Trabalho.

¹⁸ Vide o art. 351.º do Código do Trabalho.

¹⁹ Por exemplo aquele em que o trabalhador afirmou que o sócio gerente da entidade empregadora era um “rico vígamo” e “estava a roubar a irmã, já que a empresa também era dela”, bem como disse, perante clientes da mesma entidade, que “tudo por tudo iria fazer para ela fechar, se não resolvesse os problemas que tinha dentro da empresa” ([Ac. da Rei. do Porto, de 25/06/2007, processo n.º 0616847](#), disponível na dgsi).

²⁰ Chamado a apreciar um caso em que se discutia semelhante problemática, o Tribunal da Relação de Lisboa, em [aresto de 17/12/2008, processo n.º 8235/2008](#), disponível na dgsi, entendeu, em suma, que “O trabalhador tem o direito de exprimir livremente as suas ideias e pontos de vista, inclusivamente sobre a actuação dos seus superiores hierárquicos. A crítica ou a afirmação de uma discordância não podem ser vistas como um defeito, mas sim como uma qualidade, desde que sejam feitas em termos construtivos, revelem preocupação pelo sucesso da empresa e não atinjam nem ponham em causa a dignidade e os direitos dos interlocutores. (...) O envio de uma carta à gerência da empresa, na qual quatro quadros superiores se limitam a expressar a sua opinião em relação à nomeação de um sub-gerente, informando que não concordam com tal nomeação e manifestando a sua disponibilidade para encontrar, em conjunto, uma solução que sirva melhor os interesses da sociedade, não indicia infracção disciplinar grave nem probabilidade séria de justa causa”.

²¹ Assim, por exemplo, o Supremo Tribunal de Justiça, em [acórdão datado de 3/3/2004, processo n.º 03S2731](#), disponível na dgsi, entendeu, em síntese, que “Não prossegue um comportamento integrador de justa causa de despedimento o trabalhador engenheiro que, constatando que a sua entidade patronal incorreu numa situação de ilegalidade ao proceder a obras de ampliação da sua sede a serem executadas por construtor diferente do indicado na Câmara Municipal e de forma distinta da projectada, reclama junto da entidade patronal contra essa situação e pratica actos tendentes a repor a legalidade, o que a entidade patronal ignora, e vem a denunciar a situação à Comissão de Alvarás de Empresas de Obras Públicas e

A propósito da liberdade ou direito de denunciar irregularidades ou crimes perpetrados pelo empregador, parte da doutrina defende que, regra geral, o trabalhador deve, por força do dever de lealdade, **esgotar os meios internos da empresa**²² e que, para além do critério da proporcionalidade, a ponderação de interesses a realizar deverá ter em conta também “a conduta prévia das partes, a motivação da denúncia, o tipo de conduta ilícita do empregador e a natureza dos bens jurídicos ameaçados e, até, os destinatários da denúncia”²³.

No que tange à conduta do trabalhador fora do local e tempo de trabalho, é maioritariamente defendido que, a “não ser no caso das empresas de tendência”²⁴ e mesmo nestas só em relação a certos trabalhadores mais emblemáticos – hipótese a que alguma doutrina acrescenta cargos de alta direcção noutras empresas – não existe o dever de o trabalhador, na sua **vida privada**, exprimir **opiniões coincidentes** com a ideologia do empregador ou que contribuam para a realização dos fins deste”²⁵.

3.2 Reserva da intimidade da vida privada

O **artigo 16.º**, com a epígrafe “Reserva da intimidade da vida privada”, dita que:

1. O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Particulares, com cópia ao Presidente da Câmara, à Direcção da Ordem dos Engenheiros, ao Secretário de Estado das Obras Públicas e ao Provedor de Justiça. (...) Na medida em que nas decisões proferidas na sequência da denúncia do recorrido, se constatou a existência de incúria das entidades envolvidas e de ilegalidades cometidas pela R., é de concluir que o seu bom nome ficou em causa e o seu prestígio afectado, em última análise, em virtude de acto seu, que o trabalhador apenas visualizou ou exteriorizou”.

²² A este propósito veja-se **Júlio Gomes**, in “Direito do Trabalho”, Vol. 1, Coimbra, págs. 286 e ss.

²³ **Júlio Gomes**, in ob. cit., págs. 284 e s., citando Michael Müller.

²⁴ Empresas que se regem por determinada orientação religiosa, política ou ideológica.

²⁵ **Júlio Gomes**, in ob. cit., pág. 279, sublinhado nosso.

O legislador optou por fazer uma enunciação **meramente indicativa** dos aspectos da vida do trabalhador a salvaguardar. Numa aproximação à teoria das três esferas, dir-se-á que se trata aqui de proteger as informações que constituem o âmbito da vida no qual o indivíduo pode manter-se em total segredo diante a colectividade (**esfera íntima**), bem como os hábitos de vida e informações que o indivíduo partilha com um número restrito de pessoas (a sua família e amigos) e cujo conhecimento tem interesse em guardar para si (**esfera privada**)²⁶.

Muito embora a intimidade da vida privada encontre tutela nomeadamente também nos artigos 17.º e ss. do Código do Trabalho (v.g. na protecção de dados pessoais, na regulação da realização de testes e exames médicos e na protecção da confidencialidade de mensagens e de acesso à informação), o legislador, por meio do artigo 16.º, quis consagrar tal intimidade como **bem autónomo**²⁷, de modo a abranger – para além daquelas situações – todas as formas de agressão à esfera mais reservada da vida do trabalhador.

A protecção conferida à reserva da intimidade da vida privada abrange tanto o **acesso** como a **divulgação** dos aspectos íntimos e pessoais do trabalhador, o que significa que, ainda que o trabalhador consinta na tomada de conhecimento desses aspectos pela entidade empregadora, tal consentimento não se estende necessariamente à divulgação, sendo vedado ao empregador revelá-los a terceiros sem que para tanto haja sido autorizado pelo trabalhador.

Por “imposição quer do n.º 2 do art. 18.º da CRP quer do art. 335.º do Código Civil, a reserva da intimidade da vida privada deve ser a regra, não a excepção, apenas se justificando a sua limitação quando interesses superiores (v.g., “*outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos*”) o exijam. De acordo com o princípio, fundado nesse direito,

²⁶ A teoria das três esferas, com origem na doutrina alemã, distingue a esfera íntima, a esfera privada e a esfera social ou da publicidade. A primeira “corresponde ao núcleo duro do direito à intimidade da vida privada; a esfera privada admite ponderações de proporcionalidade; na esfera social estaremos já no quadro do direito à imagem e à palavra e não do direito à intimidade da vida privada” (**Jorge Miranda e Rui Medeiros**, in “Constituição da República Portuguesa Anotada”, Coimbra, 2005, Tomo 1, pág. 290). “Subjacente a esta doutrina de círculos concêntricos, (...) está o pressuposto de que o grau de protecção do direito individual varia consoante a conduta expressiva em causa atinja o sujeito numa ou outra dessas esferas, diminuindo de intensidade à medida que a mesma se aproxima da esfera da publicidade” (**Gomes Canotilho e Jónatas Machado**, in “Reality shows” e “liberdade de programação”, Coleção Argumentum n.º 12, Coimbra Editora, 2003, pág. 50).

²⁷ **Guilherme Dray**, in ob. cit. Almedina, 6.ª ed. pág. 121.

da separação entre vida privada e relação de trabalho, o trabalhador pode, em regra, **dispor livremente da sua vida extraprofissional**, sendo vedado ao empregador investigar e/ou fazer relevar factos dessa sua esfera privada, a não ser que haja uma ligação directa com as suas funções”²⁸. Donde se conclui, que o círculo da reserva da intimidade da vida privada não é uniforme, devendo ser definido consoante a natureza do caso, mormente **em função da actividade laboral do trabalhador**. É assim que aos desportistas, por exemplo e por contraposição à maioria dos demais trabalhadores, poderá exigir-se que levem uma vida extraprofissional regrada.

²⁸ José João Abrantes, in “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, Coimbra, 2005, pág. 258 e ss.

3.3 Protecção de dados pessoais

Sob a epígrafe “Protecção de dados pessoais”, o artigo 17.º do Código do Trabalho estatui que:

1. O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:
 - a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;
 - b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
2. As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.
3. O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.
4. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.
5. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Em matéria de protecção de dados impõe-se conjugar o Código do Trabalho com a [Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro](#) (Lei da Protecção de Dados Pessoais), que procedeu à transposição da [Directiva n.º 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995](#).

Na verdade, resulta dos artigos 3.º als. a) e b) e 4.0, ambos da Lei n.º 67/98, bem como do art. 17.º n.º 4 do Código do Trabalho, que qualquer operação ou conjunto de operações, tais como a recolha, o registo, a organização, a conservação, etc. (designados globalmente de “**tratamento de dados pessoais**”) de dados pessoais do trabalhador por parte do empregador estão sujeitos à Lei da Protecção de Dados Pessoais.

Muito embora, de acordo com a Lei n.º 67/98, a regra seja a da proibição da obtenção de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada, origem racial ou étnica, saúde e vida sexual (designados “dados sensíveis” – art. 7.º n.º 1), é a própria Lei da Protecção de Dados Pessoais que prevê **excepções**, em caso de existir:

- uma **disposição legal** que o preveja; ou
- **autorização** da Comissão Nacional de Protecção de Dados, o que, porém, tem de basear-se em motivos de **interesses público importantes** ou no **consentimento expresso do titular dos dados** (n.º 2 do art. 7.º)²⁹.

Ora, o art. 17.º do Código do Trabalho cabe, precisamente, na primeira das enunciadas categorias, posto que permite que sejam exigidas ao candidato a emprego ou ao trabalhador informações relativas à sua vida privada quando tais aspectos sejam necessários e relevantes para **avaliar da aptidão** no que respeita à execução do contrato de trabalho³⁰, bem como informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez, quando a **natureza da actividade** profissional o justifique³¹.

Por estarmos em sede de “dados sensíveis”, a entidade empregadora – caso seja o “responsável pelo tratamento” (art. 3.º al. d) da Lei n.º 67/98) –, deverá solicitar à Comissão Nacional de Protecção de Dados a **autorização** prevista no artigo 28.º da Lei n.º 67/98 (n.º 1 al. a) deste preceito)³², sem a qual não poderá licitamente iniciar o tratamento de dados.

Quer no caso de obtenção de dados por força de uma disposição legal que o preveja, quer naquele em que a obtenção decorra de autorização da Comissão Nacional de Protecção

²⁹ Para além das referidas excepções, é lícito o tratamento de “dados sensíveis” nas situações taxativamente enunciadas no n.º 3 do mesmo preceito, as quais, contudo, pouca aplicação têm em sede da relação laboral.

³⁰ Do que são exemplo os dados sobre conhecimentos de informática ou o domínio de línguas.

³¹ Por exemplo, quando se trate da admissão de uma trabalhadora para o exercício de funções num serviço de radiologia.

³² Só assim não será se o tratamento já tiver sido autorizado por diploma legal (art. 28.º n.º 2 do mesmo preceito).

de Dados, a entidade empregadora é obrigada a fornecer por escrito ao candidato ou trabalhador a respectiva **fundamentação**. Esta fundamentação deve versar os aspectos enunciados no **art. 10.º n.º 1** da Lei da Protecção de Dados Pessoais, quais sejam, a identidade do responsável pelo tratamento (e, se for caso disso, do seu representante), as finalidades do tratamento, os destinatários dos dados, o carácter obrigatório ou facultativo da resposta, bem como as possíveis consequências da falta de resposta e a existência e condições do direito de acesso e rectificação.

Conforme resulta do disposto no n.º 2 do art. 17.º do Código do Trabalho, tratando-se de informações relativas à **saúde ou ao estado de gravidez**, apenas o **médico** pode inteirar-se das mesmas, recebendo a entidade empregadora somente comunicação quanto à (in)aptidão do trabalhador para o desempenho da actividade³³.

Versando as informações pretendidas pelo empregador outros aspectos da vida do candidato ou do trabalhador que não se incluam na categoria de “dados sensíveis”, a regra a observar é a que consta dos **arts. 6.º e 27.º n.º 1**, ambos da Lei da Protecção de Dados Pessoais, só podendo o tratamento ser efectuado se:

- o titular dos dados tiver dado de forma inequívoca o seu **consentimento**; ou
- o tratamento for **necessário** para uma das situações enunciadas no **art. 6.º**, qual seja para a celebração ou a execução do **contrato** (al. a))³⁴, para o cumprimento de **obrigação legal** a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito (al. b))³⁵ ou para a prossecução de **interesses legítimos da entidade empregadora**, desde que não devam prevalecer os interesses ou direitos, liberdades e garantias do candidato a emprego ou do trabalhador (al. e)).

O tratamento dos dados abrangidos pelo **art. 6.º** da Lei n.º 67 /98 deve ser precedido de **notificação** à Comissão Nacional de Protecção de Dados, caso esta não haja antes emitido uma

³³ Esta exigência resultou da apreciação da constitucionalidade do artigo 17.º n.º 2 do Código do Trabalho aprovado pelo Decreto da Assembleia da República n.º 51/IX, levada a cabo pelo Tribunal Constitucional no [Acórdão n.º 368/2002, de 25 de Setembro](#), publicado na II Série do D.R. de 25 de Outubro de 2002, pág. 17780 e ss. A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro introduziu também uma alteração, suprimindo a possibilidade de o trabalhador prestar a sua autorização para que o médico comunicasse ao empregador as informações referentes à saúde ou estado de gravidez.

³⁴ Por exemplo, informação sobre as faltas ou a antiguidade, com vista ao processamento da remuneração e das diuturnidades.

³⁵ Por exemplo, as obrigações que impendem sobre a entidade empregadora a título fiscal e para com a Segurança Social (descontos, comunicações, etc.).

autorização para simplificação ou mesmo uma isenção de notificação, conforme previstas no art. 27.º n.º 2 da Lei n.º 67/98³⁶.

O empregador que proceda ao tratamento dos dados previstos no **art. 6.º** da Lei da Protecção de Dados Pessoais está também sujeito ao dever de **informação** previsto no art. 10.º do mesmo diploma. A observância deste dever é tanto mais relevante, posto que parte da doutrina defende que o tratamento de dados levado a cabo sem que haja sido assegurada a competente informação ao trabalhador pode determinar a **ilicitude** das informações enquanto meio de prova³⁷, designadamente em processo disciplinar³⁸.

Por último, impõe-se a observância dos princípios enunciados no art. 5.º da Lei da Protecção de Dados Pessoais, relativos à **qualidade dos dados**, v.g. estes devem ser tratados com respeito pelo princípio da boa fé, devem ser recolhidos para finalidade determinadas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades e devem ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados.

Face ao que acaba de ser dito, pergunta-se como deverá ser valorada a conduta de um candidato a emprego ou trabalhador que preste **falsas declarações sobre dados pessoais**. A questão é tanto mais pertinente porquanto, de acordo com o disposto no art. 106.º n.º 2 do Código do Trabalho, o trabalhador “deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral”.

A resposta doutrinal é distinta, consoante as perguntas hajam sido, ou não, **ilícitas**. Assim, a falsidade em relação a aspectos cuja indagação estava **vedada** ao empregador (por ser irrelevante para avaliar a aptidão para o exercício de funções, por inexistirem particulares

³⁶ Até à data, a CNPD proferiu autorizações de isenção designadamente nos seguintes casos: processamento de retribuições, prestações, abonos de funcionários ou empregados ([Autorização de Isenção n.º 1/99, de 7 de Dezembro](#)), gestão administrativa de funcionários, empregados e prestadores de serviços ([Autorização de Isenção n.º 4/99, de 7 de Dezembro](#)) e registo de entradas e saídas de pessoas em edifícios ([Autorização de Isenção n.º 5/99, de 7 de Dezembro](#)). As autorizações de isenção encontram-se publicadas no Diário da República n.º 22, II Série, de 27 de Janeiro de 2000, e podem ser consultadas na página da Internet da Comissão em www.cnpd.pt.

³⁷ Neste sentido, **Amadeu Guerra**, *in ob. cit.*, pág. 58 e **Júlio Gomes**, *in ob. cit.* pág. 343.

³⁸ Para além de consubstanciar a prática de uma contra-ordenação, conforme resulta do disposto no art. 38.º n.º 1 al. b) da Lei n.º 67/98.

exigências inerentes à natureza da actividade profissional que justificassem a pergunta, por estas serem excessivas face à finalidade almejada, etc.) é entendida por parte da doutrina como uma **forma legítima de reacção**, já que, sendo ilícito ao empregador colocar determinadas questões, o dolo do **candidato a emprego** incide sobre aspectos que o próprio legislador considerou não poderem ser relevantes na decisão de contratar ou não contratar. Quando proveniente de um **trabalhador**, tal conduta consubstanciaria um caso de **desobediência lícita**, previsto na al. a) do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho³⁹.

Diferentemente, a mentira em resposta a uma pergunta **legítima** será, de acordo com a doutrina, susceptível de determinar a **invalidade do contrato** ou de justificar um **despedimento**.

3.4 Protecção de dados pessoais

O **artigo 18.º** do Código do Trabalho tem a epígrafe “Dados biométricos” e estatui que:

1. O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.
2. O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.
3. Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
4. A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.
5. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

³⁹ Neste sentido, veja-se, entre outros, **Amadeu Guerra**, in “A Privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho”, Almedina, 2004, págs. 165 e ss., **Júlio Gomes**, in ob. cit., págs. 343 e s. e **Guilherme Dray**, in ob. cit. pág. 124.

A “biometria estuda, com a ajuda da matemática, (...), as variações biológicas no interior de um grupo, (...) (tendo) possibilitado o aparecimento de uma técnica de identificação, a partir de características fisiológicas e/ou comportamentais de um indivíduo. Para que tais características permitam a identificação de um indivíduo do grupo, elas devem ser universais (existir em todos), mas únicas, permanentes e mensuráveis. Existem três técnicas diversas de identificação, que se baseiam em características biológicas (sangue e saliva), de comportamento (traço de assinatura, modo de bater numa teclado) e morfológicas (impressões digitais, formas da mão, traços do rosto, íris ou retina)^{40,41}.

Por dados biométricos entende-se, pois, as características físicas ou comportamentais mensuráveis, utilizadas para a **verificação de uma identidade**.

O recurso a sistemas biométricos, principalmente para controlo da assiduidade e registo do tempo de trabalho, é cada vez mais frequente, levando a que o Código do Trabalho dedicasse a esta matéria um preceito próprio. A norma condensa o princípio da proporcionalidade *lato sensu*, já analisado acima, e adopta expressamente vários princípios e procedimentos constantes da Lei da Protecção de Dados Pessoais.

Efectivamente, o legislador reconheceu não estarmos aqui perante informações enquadráveis no conceito de “vida privada”, mas que, de todo o modo, representam uma parte da individualidade da pessoa, merecendo, como tal, o tratamento previsto para os dados enunciados no **art. 6.º da Lei da Protecção de Dados Pessoais**.

A aplicabilidade da Lei de Protecção de Dados Pessoais significa que, para além da **notificação** prevista no n.º 1 do art. 18.º, dos princípios constantes do n.º 2 e do **dever de conservação** enunciado no n.º 3, a entidade empregadora deve ainda ter em conta o seguinte:

- o tratamento deve ser feito para **finalidades** determinadas, explícitas e legítimas, não podendo os dados ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades (art. 5.º n.º 1 al. b) da Lei n.º 67/98);
- o responsável deve assegurar o **direito de informação** previsto no art. 10.º da Lei n.º 67/98;
- aos titulares dos dados deve ser assegurado o **direito de acesso, rectificação ou oposição**, previstos nos art.s 11.º e 12.º, ambos da Lei n.º 67/98.

⁴⁰ Júlio Gomes, *in ob. cit.*, pág. 336.

⁴¹ De acordo com Amadeu Guerra, *in ob. cit.*, pág. 199, os sistemas mais vulgarizados são a impressão digital, o controlo através da íris, a geometria da mão e a geometria ou padrão do rosto.

3.5 Testes e exames médicos

O **artigo 19.º** do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Testes e exames médicos”, dispõe que:

1. Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.
2. O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
3. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.
4. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1ou2.

Tal como no art. 17.º do Código do Trabalho, também aqui o legislador estendeu a protecção visada ao **candidato a emprego**.

O legislador começa por exceptuar da proibição de sujeição a exames e testes de saúde as situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, de que é exemplo o disposto no **art. 108.º** da **Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro**⁴²: <http://dre.pt/pdf1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>, nos termos do qual o empregador deve promover a realização de exames de saúde ao trabalhador, aquando da admissão deste e, após, com determinada periodicidade ou quando alterações substanciais o justifiquem.

Nos casos em que não se aplique o preceituado na legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, são três os pressupostos de que depende a possibilidade de sujeição do candidato ou do trabalhador a testes ou exames médicos:

⁴² Trata-se do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, que entrou em vigor no dia 1 de Outubro de 2009.

- **1.º** O objectivo deve ser a **protecção e segurança do trabalhador** ou de **terceiros**; ou
- a necessidade de realização dos testes ou exames deve resultar de **particulares exigências** inerentes à actividade;
- **2.º** Ao trabalhador ou candidato deve ser fornecida por escrito a **fundamentação** quanto à necessidade de realização dos testes/exames;
- **3.º** A entidade empregadora não pode ter acesso ao resultado dos testes/exames, recebendo somente comunicação, por parte do **médico** responsável, quanto à (in)aptidão do trabalhador (ou candidato) para o desempenho da actividade.

Do primeiro dos enunciados pressupostos decorre que os testes ou exames a que são sujeitos o candidato ou o trabalhador não podem ter uma finalidade abusiva, discriminatória ou arbitrária, devendo adequar-se ao fim prosseguido. Na verdade, estamos novamente no campo da intromissão na vida privada e, como tal, impõe-se a harmonização com outros direitos ou interesses legítimos, também consagrados constitucionalmente, apelando-se, para o efeito, ao **princípio da proporcionalidade**. Assim, por exemplo, será necessário, adequado e não excessivo sujeitar a exames ou testes de saúde um trabalhador que tem de passar a lidar com doentes imunologicamente debilitados, desde que tais testes e exames sejam os pertinentes para aferir de doenças susceptíveis de fazer perigar a saúde – constitucionalmente protegida (art. 64.º da Constituição) – desses doentes.

O Tribunal Constitucional, designadamente no [Acórdão n.º 368/02, de 25 de Setembro de 2002](#)⁴³, pronunciou-se no sentido de poder ser obrigatória a sujeição do trabalhador a testes ou exames para defesa da sua própria saúde, atentas as repercussões sociais das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, enunciando também aqui o pressuposto de que os testes se mostrem realmente adequados aos objectivos prosseguidos.

Tem-se discutido se é admissível a sujeição obrigatória do trabalhador a testes de **despistagem de álcool** ou de **substâncias estupefacientes ou psicotrópicas**, argumentando-se, a favor da admissibilidade, com a circunstância de o abuso daquelas substâncias poder reduzir a produtividade e colocar em risco a segurança própria e de terceiros, além do que o efeito preventivo do teste aleatório poderia impedir o uso ou consumo antes que se convertesse em abuso⁴⁴. A questão não é isenta de polémica, quer porque os métodos de detecção nem sempre são fiáveis, quer porquanto se teme a tendência para, por um lado, fazer operar o

⁴³ Publicado no Diário da República, II Série, de 25 de Outubro de 2002, pp. 17780 ss..

⁴⁴ A este propósito, **Júlio Gomes**, *in ob. cit.*, pág. 351.

poder disciplinar para além da empresa e, por outro, alargar a todos os trabalhadores algumas condições que apenas dizem respeito a profissões muito especiais⁴⁵.

A doutrina não se tem pronunciado de forma unânime a respeito desta questão⁴⁶. O certo é que a prática dá conta da inclusão, em vários instrumentos de regulamentação colectiva, de estatuições relativas à prevenção e controlo do consumo, disso sendo exemplo a cláusula 80.^a do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, que prevê um controlo de alcoolemia, com carácter aleatório, relativamente aos trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como relativamente aos que iniciem estado de embriaguês.

Em acórdão datado de 24/06/1998⁴⁷, o Supremo Tribunal de Justiça considerou que a determinação da entidade empregadora de efectuar testes de alcoolemia aos seus trabalhadores consubstancia uma **ordem legítima**, constituindo a recusa do trabalhador em submeter-se ao teste uma violação do dever de obediência.

O Tribunal Constitucional já se havia pronunciado também no sentido de que não existe violação do direito à integridade pessoal do trabalhador quando este é sujeito, por força de regulamento interno vigente na empresa (*in casu* a CP), a teste de alcoolemia, devendo os direitos, liberdades e garantias do trabalhador ceder no caso concreto perante o direito à vida e à segurança das pessoas que viajam habitualmente nos comboios.⁴⁸

De um modo geral, crê-se que os pressupostos ínsitos no art. 19.º do Código do Trabalho, conjugados com o princípio da proporcionalidade, permitirão aferir, em concreto, da admissibilidade e bondade das aludidas despistagens. Na verdade, deles se retira que os testes **não deverão ser generalizados** – antes se restringindo a trabalhadores que desempenham funções que comportem um risco considerável (n.º 1 do preceito) – e que apenas devem ser realizados quando **não existam alternativas razoáveis de supervisão ou controlo** (assim o dita

⁴⁵ Sendo estas algumas das reflexões tecidas a este respeito por **João Palla Lizardo**, *in* “Algumas questões quanto à realização de testes respeitantes ao estado físico do trabalhador”, PDT n.ºs 79 a 81, págs. 279 e ss.

⁴⁶ No sentido da admissibilidade veja-se, entre outros, **Amadeu Guerra**, *in ob. cit.*, pág. 264 e **Júlio Gomes**, *in ob. cit.*, págs. 352 e s., enunciando os princípios a ter em conta.

⁴⁷ Processo n.º 97S243, cujo [sumário](#) está disponível na dgsi.

⁴⁸ Ac. n.º 156/88, de 29 de Junho, disponível em

<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880156.html?impressao=1>.

o critério da necessidade). Acrescentar-se-ia apenas que, para fazer face ao receio de falibilidade dos exames, parece razoável pugnar também pelo direito do candidato ou do trabalhador a exigir a realização de um segundo teste, a título de **contraprova**.

No que concerne aos **testes genéticos**, rege a Lei n.º 12/2005, de 26 de Janeiro, cujo art. 11.º n.º 2 proíbe expressamente a discriminação “sob qualquer forma, em função de resultados de um teste genético diagnóstico, de heterozigotia, pré-sintomático ou preditivo, incluindo para efeitos de obtenção ou manutenção de emprego”. O art. 13.º do mesmo diploma consagra ainda o **princípio geral da proibição** de exigência de realização de testes genéticos ao candidato a emprego ou ao trabalhador, ainda que com o consentimento destes. Para o candidato a emprego ou trabalhador vale, pois, o chamado “**direito à ignorância genética**”, sendo que, no que tange à entidade empregadora, o “risco empresarial compreende a incerteza quanto à evolução futura do estado de saúde do trabalhador, devendo o empregador assumir esse risco”⁴⁹.

O referido princípio da proibição sofre excepção, verificados que estejam os seguintes pressupostos:

- que o ambiente de trabalho possa colocar riscos específicos para um trabalhador em virtude de uma sua doença ou susceptibilidade ou que possa afectar a **capacidade do trabalhador** desempenhar dada tarefa com segurança;
- que a finalidade seja a **protecção da saúde** do próprio, da sua **segurança** e da dos restantes trabalhadores;
- que o teste seja efectuado após **consentimento** informado e após **aconselhamento** genético apropriado;
- que os resultados sejam entregues exclusivamente ao **próprio**;
- que a informação genética relevante apenas seja utilizada em **benefício** do trabalhador e nunca em seu prejuízo;
- que não seja posta em causa a **situação laboral** do trabalhador (art. 13.º n.º 3).

⁴⁹ Neste sentido, **João Leal Amado**, in “Breve Apontamento sobre a incidência da revolução genética no domínio juslaboral e a Lei n.º 12/2005, de 26 de Janeiro”:

<http://dre.pt/pdf1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>, Questões Laborais, n.º 25, pág. 115.

As situações de risco grave para a segurança ou saúde pública podem constituir um desvio à referida excepção, verificados que estejam os pressupostos enunciados no n.º 5 do mesmo preceito (n.º 4).

3.6 Meios de vigilância a distância

Os artigos 20.º e 21.º, ambos do Código do Trabalho, têm a seguinte redacção:

Meios de vigilância a distância

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
2. A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.
3. Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: “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”, seguido de símbolo identificativo.
4. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Utilização de Meios de vigilância a distância

1. A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
2. A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.
3. Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
4. O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.
5. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

A jurisprudência portuguesa já se pronunciou sobre o conceito de “meio de vigilância a distância” vertido no Código do Trabalho, tendo concluído que o legislador visou as “formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta”⁵⁰.

No que diz respeito a estes meios, é imperativo ter presente dois princípios basilares: o de que **não é lícito** o recurso a **vigilância secreta** e o de que é **absolutamente proibida** a utilização de meios de vigilância a distância com a finalidade de **controlar o desempenho profissional** do trabalhador.

Para parte da doutrina esta última proibição mantém-se ainda que o trabalhador haja dado consentimento ao controlo da sua actividade através de videovigilância⁵¹.

⁵⁰ [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22/05/2007, processo n.º 07S054](#), disponível na dgsi. Com base na referida interpretação da expressão “meio de vigilância a distância”, foi decidido que não pode ser considerado como tal o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um trabalhador que exercia as funções de técnico de vendas, já que esse sistema não permitiria captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos respectivos clientes, nem identificar os respectivos intervenientes.

No n.º 2 do art. 20.º caberão casos como a colocação de um sistema de vídeo em bancos, aeroportos, centrais nucleares ou sobre as caixas de supermercados ou estações de serviço, mas sempre de molde a preservar ao máximo a intimidade privada do trabalhador, pelo que não será admissível a colocação no vestiário, nas casas de banho e afins.

Ainda que objectivamente se justifique a protecção e segurança de pessoas e bens ou que a natureza da actividade prosseguida clame a utilização dos referidos meios, esta só pode ser levada a cabo mediante **autorização** da **Comissão Nacional de Protecção de Dados**, que aferirá da respectiva necessidade, adequação e proporcionalidade. A aplicação da Lei de Protecção de Dados Pessoais resulta aliás também do art. 4.º n.º 4 desse mesmo diploma.

A questão da utilização de meios de vigilância a distância por parte do empregador vem sendo debatida nos tribunais do trabalho portugueses frequentemente a propósito da discussão sobre se as captações resultantes desses meios podem ou não ser utilizadas pela entidade empregadora como **meio de prova em sede de processo disciplinar**. Imagine-se um trabalhador bancário filmado a subtrair ilegalmente dinheiro da caixa.

A resposta da doutrina não é unânime. Assim, para uns, o registo proveniente da utilização de meios de vigilância a distância **não pode ser valorado** como meio de prova, face ao que expressamente dispõe o art. 20.º n.º 1 do Código do Trabalho⁵². Outros, com o argumento de que o trabalhador **não beneficia**, só por o ser, de uma **especial protecção**, entendem que a utilização como meio de prova é legítima, desde que a violação cometida pelo trabalhador seja **igualmente atentatória da finalidade** de protecção e segurança de pessoas e bens ou de particulares exigências inerentes à natureza da actividade. Ou seja, sendo possível lançar mão daquele registo para fazer prova de um furto perpetrado por terceiros, também deverá ser possível utilizá-lo para demonstrar um ilícito cometido pelo trabalhador, tanto mais que, tendo a recolha de imagens sido feita com o **conhecimento** do mesmo (por observância do disposto no art. 20.º n.º 3 do Código do Trabalho), este estaria consciente de que os

⁵¹ Neste sentido, designadamente, **Viriato Reis**, in “Illicitude da videovigilância no local de trabalho. Segurança de pessoas e bens. Direito à reserva da intimidade da vida privada e direito à imagem dos trabalhadores”, Revista do Ministério Público, Ano 27, Abril-Junho 2006, n.º 106, págs. 185 e s. Em sentido contrário, **Albertina Pereira**, in “Vida privada do trabalhador”, Minerva - Revista de Estudos Laborais, Ano 1, 2002, n.º 1, Almedina, pág. 47.

⁵² Neste sentido, entre outros, **Guilherme Dray**, in ob. cit., págs. 130 e s.

registos podiam vir a ser utilizados em caso de prática, nas instalações da empresa, de actos lesivos de pessoas ou bens⁵³.

A Comissão Nacional de Protecção de Dados defende que, estando os sistemas de videovigilância direccionados para o desempenho de finalidades relativas à “protecção de pessoas e bens”, apresentando-se como medida preventiva e de dissuasão em relação à prática de infracções penais podendo, ao mesmo tempo, servir de prova nos termos da lei processual penal, é imprescindível que – de acordo com o princípio da *necessidade* – o acesso às imagens seja **restrito** às entidades que delas precisam para alcançar as finalidades delineadas. Assim, uma vez detectada a prática da infracção penal, a entidade empregadora deveria – com a respectiva participação – enviar ao **órgão de polícia criminal** ou à **autoridade judiciária** competente as imagens recolhidas, aplicando-se o disposto no art. 11.º n.º 2 da Lei n.º 67 /98.

Em acórdãos datados de 20/09/1999⁵⁴ e de [27/09/1999](#)⁵⁵, o Tribunal da Relação do Porto pronunciou-se no sentido da **admissibilidade**, como prova, de registos levados a cabo pelo sistema de videovigilância, no que se debruçou, porém, sobre a gravação de imagens ao abrigo da Lei do Jogo. A Relação de Lisboa, em acórdãos de [03/05/2006](#)⁵⁶ e de 09/12/2008⁵⁷, julgou **inadmissível** o recurso às imagens registadas no local de trabalho como meio de prova em processo disciplinar, argumentando tratar-se de uma abusiva intromissão na vida privada e de uma violação do direito à imagem do trabalhador, posto que o fim visado pela videovigilância não coincidiria com aquele que a entidade empregadora pretendia atingir ao utilizar os respectivos registos como meio de prova contra o trabalhador. Por último, debruçando-se sobre situações em que a entidade empregadora **não fez prova** de que, à data dos factos com relevância disciplinar, possuísse **autorização** por parte da Comissão Nacional de Protecção de Dados para tratar dados pessoais através da videovigilância, encontra-se os

⁵³ Neste sentido, **Amadeu Guerra**, in ob. cit., pág. 358 e s., **David Oliveira Festas**, in “O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho”, Revista da Ordem dos Advogados Novembro de 2004, pág. 429 e **André Pestana Nascimento**, in ob. cit., págs. 239 e s.

⁵⁴ Publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1999, T. IV, págs. 258 e ss.

⁵⁵ Processo n.º 9910635, disponível na dgsi.

⁵⁶ Processo n.º 872/2006, disponível na dgsi.

⁵⁷ Processo n.º 9115/08, à data inédito.

acórdãos da Relação de Lisboa, de [19/11/2008](#)⁵⁸ e do Supremo Tribunal de Justiça, de [14/05/2008](#)⁵⁹, que se pronunciaram no sentido da **ilicitude** de tais provas.

3.7 Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

O **artigo 22.º** do Código do Trabalho, com a epígrafe “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”, dita que:

1. 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 electrónico.
2. O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

Numa primeira abordagem ao preceito ora transcrito importa sublinhar que os meios, designadamente telefónicos e informáticos, postos à disposição do trabalhador por parte da entidade empregadora são **propriedade** desta, visando servir como instrumentos de trabalho⁶⁰. Daí que o legislador tenha sentido necessidade de esclarecer que o empregador pode **restringir** – ou, no entendimento de alguns, mesmo **vedar**⁶¹ – o acesso a tais meios quando visem contactos **extraprofissionais**, não estando, pois, obrigado a permitir ao trabalhador a sua utilização para fins pessoais.

⁵⁸ Processo n.º 7125/2008, disponível na dgsi.

⁵⁹ Processo n.º 08S643, disponível na dgsi.

⁶⁰ **Maria Regina Redinha e Maria Raquel Guimarães**, in “O uso do correio electrónico no local de trabalho – algumas reflexões”, Separata de Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria, Coimbra Editora, 2003, pág. 663.

⁶¹ No sentido de que o art. 21.º n.º 2 do Código do Trabalho não deve ser interpretado como uma possibilidade de proibir absolutamente o uso do correio electrónico e da *Internet*, veja-se, entre outros, **Teresa Coelho Moreira**, in “Intimidade do Trabalhador e Tecnologia Informática”, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2004, pág. 189.

Não fazendo o empregador uso da faculdade enunciada no n.º 2, será legítimo que os trabalhadores utilizem os referidos instrumentos para fins pessoais, desde que o façam de forma **socialmente adequada, não excessiva ou abusiva**⁶².

Considerando o conceito amplo empregue pelo legislador, incluir-se-ão nesta norma designadamente o **correio electrónico**, o acesso a **sites da Internet**, as **missivas postais** e as **chamadas telefónicas**.

Autorizada que tenha sido a utilização para fins pessoais (ou não tendo esta sido interdita), está **vedado** à entidade empregadora inteirar-se ou difundir o conteúdo das **mensagens de natureza pessoal** ou os **acessos levados a cabo pelo trabalhador com carácter extra profissional** (o que significa, também, que, ainda que o empregador tenha, por qualquer motivo, tido acesso a tal conteúdo, **não o poderá fazer valer contra o trabalhador**, v.g. em sede de procedimento disciplinar. Isto é, independentemente de o trabalhador poder ser alvo de procedimento disciplinar por utilização abusiva dos instrumentos de trabalho, o procedimento não poderá ter por fundamento o **conteúdo** das mensagens⁶³). Esta proibição, contudo, coloca essencialmente dois problemas, quais sejam, por um lado, o da destrição entre o que é pessoal e o que diz respeito ao trabalho e, por outro, o de saber como poderá a entidade empregadora conhecer a natureza pessoal da mensagem sem que antes se haja inteirado do respectivo conteúdo (o que, por si só, significaria uma violação ao disposto no n.º 1 do preceito).

A primeira questão deve resolver-se de forma **casuística**, posto que são comuns os casos fronteira entre a esfera pessoal e a esfera profissional, disso sendo exemplo a situação em que um trabalhador envia uma mensagem a um membro do seu agregado familiar, dando conta de que chegará mais tarde por estar impedido no trabalho.

No que concerne à segunda questão, a doutrina é praticamente unânime na afirmação de que é **ilícito o controlo permanente** das mensagens por parte do empregador⁶⁴.

Porém, segundo uns, o empregador teria legitimidade para se inteirar do conteúdo de mensagens relativamente às quais pode **“legitimamente acreditar** que não são pessoais” e

⁶² Neste sentido, **André Pestana Nascimento**, *in ob. cit.*, págs. 248 e s., bem como **Júlio Gomes**, *in ob. cit.*, pág. 371.

⁶³ Neste sentido, **Rita Garcia Pereira**, *in “Os E-mails: O Cavalo de Tróia actual?”*, *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IV, 2005, n.º 7, Almedina, pág.199.

⁶⁴ Por todos, **Rita Garcia Pereira**, *in ob. cit.*, pág.198.

havendo uma justificação para que não seja o trabalhador a responder-lhe⁶⁵. Tratando-se de correio electrónico, o empregador poderia legitimamente acreditar na natureza profissional (i.e. não pessoal) da mensagem designadamente nos casos em que tivesse criado dois endereços, sendo relativamente ao que tem por escopo apenas a utilização profissional⁶⁶. Outros autores apontam para a possibilidade de o empregador lançar mão de uma **listagem de tráfego** de *e-mails*, consultando o assunto, o remetente, o destinatário e a hora em que os mesmos foram enviados ou recebidos, por forma a determinar se o trabalhador utilizou esse meio de forma abusiva⁶⁷. É enunciada, ainda, a faculdade de o empregador utilizar *software* que proceda a uma pesquisa com base em determinadas **palavras-chave**⁶⁸ ou, para os casos em que o empregador haja estabelecido uma limitação temporal para a utilização, um *software* que escrutine o **tempo** dessa utilização⁶⁹. Ao nível da prevenção, certos autores apontam ainda para o bloqueio absoluto, por via informática, do acesso a determinados *sites* (v.g., de natureza pornográfica ou de jogos) ou a *chats*⁷⁰.

De qualquer modo, a doutrina é consensual na afirmação de que o empregador jamais poderá utilizar as possibilidades de controlo que as novas tecnologias lhe oferecem sem respeitar os princípios da **lealdade, transparência, pertinência e proporcionalidade**⁷¹, devendo ser privilegiada uma metodologia **genérica** de controlo e não uma identificação individualizada das mensagens enviadas e recebidas e das páginas da *Internet* consultada⁷². Assim, no caso de verificação dos registos relativos ao correio electrónico expedido, é maioritariamente defendido que o procedimento de controlo deve ser adoptado na **presença do trabalhador** visado e, de preferência, com **intervenção de um representante da comissão**

⁶⁵ **Júlio Gomes**, *in ob. cit.*, pág. 384, dando como exemplo o caso em que, durante o período de férias do trabalhador, é recebida na empresa uma carta de um cliente, endereçada ao “responsável pelo sector de vendas X”. Nesta situação, mesmo que a designação das funções exercidas pelo trabalhador viesse seguida do seu nome, o empregador deveria poder abrir a missiva. O sublinhado apostro na citação é de nossa autoria.

⁶⁶ **Júlio Gomes**, *in ob. e loc. cit.*

⁶⁷ Neste sentido, **André Pestana Nascimento**, *in ob. cit.*, pág. 249.

⁶⁸ Neste sentido, **André Pestana Nascimento**, *in ob. cit.*, pág. 250.

⁶⁹ Neste sentido, **Teresa Coelho Moreira**, *in ob. cit.* págs. 190 e s.

⁷⁰ Neste sentido, **Teresa Coelho Moreira**, *in ob. cit.* págs. 190.

⁷¹ Por todos, **Teresa Coelho Moreira**, *in ob. cit.* págs. 190.

⁷² Por todos, **André Pestana Nascimento**, *in ob. cit.*, pág. 252.

de trabalhadores, devendo o acesso limitar-se à visualização dos endereços dos destinatários, assunto, data e hora do envio⁷³.

Atento o disposto nos arts. 3.º als. a) e b), 4.º n.º 4 e 27.º, todos da Lei da Protecção de Dados Pessoais, **o controlo**, pelo empregador, das comunicações efectuadas por correio electrónico, *internet* ou telefone deverá ser **notificado previamente** à Comissão Nacional de Protecção de Dados, devendo ser observados os princípios que constam daquele diploma, designadamente deve ser informado o trabalhador da existência de tratamento, das suas finalidades, da existência de controlo, do grau de tolerância admitido e das consequências da má utilização ou utilização indevida dos meios de comunicação colocados à sua disposição⁷⁴.

CEJ, Setembro de 2010

Sónia Kietzmann Lopes

⁷³ Por todos, **Amadeu Guerra**, *in ob. cit.*, pág. 164.

⁷⁴ Neste sentido, **Amadeu Guerra**, *in ob. cit.*, págs. 378 e s. e **André Pestana Nascimento**, *in ob. cit.*, págs. 226 e 252.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

IV – Jurisprudência

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Liberdade Religiosa

1. TEDH 15-01-2013, p. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (*Eweida e outros x Reino Unido*)

Sumário⁷⁵:

- a) Caso Eweida: A proibição, pela empregadora (que é uma empresa de transportes aéreos) da utilização pela trabalhadora (assistente de bordo) de uma cruz, no exercício de funções e de modo visível, viola o disposto nas disposições conjugadas dos arts. 9º e 14º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
- b) Caso Chaplin: A proibição, pelo empregador (um hospital público) da utilização pela trabalhadora (que é enfermeira) de uma cruz, no exercício de funções e de modo visível, motivada por razões de saúde pública e segurança dos utentes dos hospitais não viola o disposto nos arts. 9º e 14º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
- c) Caso Ladele: A circunstância de a recusa pela trabalhadora (funcionária de registo civil) em registar uniões civis (legalmente equiparadas a casamentos) entre pessoas do mesmo sexo, com fundamento em objeção de consciência por motivos religiosos ser considerada infração disciplinar e constituir fundamento de despedimento não configura desrespeito do disposto nos arts. 9º e 14º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
- d) Caso McFarlane: A circunstância de o trabalhador (terapeuta de casais), se recusar a abordar questões relacionadas com o relacionamento sexual de casais do mesmo sexo que constituem seus pacientes, invocando objeção de consciência por motivos religiosos ser considerada infração disciplinar e constituir fundamento de despedimento não configura infração do disposto nos arts. 9º e 14º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

Nota:

A página internet do TEDH não contém qualquer versão do acórdão em apreço em língua portuguesa. Considerando que tal aresto foi redigido em língua inglesa, foi essa a versão considerada.

⁷⁵ Da nossa responsabilidade. O texto oficial não contém qualquer sumário.

Texto integral (em inglês)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881>

2. *RL de 15-12-2011 (Ramalho Pinto), p. 449/10.OTTLSB.L1-4*

Sumário:

- I. Não é inconstitucional o artº 14º da Lei da Liberdade Religiosa -LLR (Lei nº 16/2001, de 22/6);
- II. Não se pode considerar o trabalho em regime de dois turnos rotativos como integrando o conceito, contido na al. a) do nº 1 do artº 14º da LLR, de trabalho em regime de flexibilidade de horário;
- III. Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora, que professando um confissão religiosa cujos membros observam o sábado como dia de guarda e não integrando a sua situação a previsão, cumulativa, das als. a) e c) do nº 1 do referido artº 14, persiste em se recusar a trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira, quando o seu turno terminava muito tempo depois desse momento, causando, assim, prejuízos consideráveis à sua entidade empregadora, e a prestar trabalho suplementar ao sábado, sendo que, pelos mesmos motivos, já havia sido objeto de 4 sanções disciplinares.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/01d0ebf39e288fc880257c1200602f56?OpenDocument>

Uso de correio electrónico e de programas de mensagens instantâneas

1. *RP de 26-06-2006 (Fernanda Soares), p. 0610399*

Sumário:

- I. Nos termos do art. 21º, 1 do CT “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 electrónico”.

- II. Não viola tal direito, o superior hierárquico que acede ao endereço electrónico interno da empresa e lê um e-mail dirigido à funcionária que, por regra, acede ao referido correio electrónico, através de “password” que revela a outros funcionários que a tenham que substituir na sua ausência.
- III. As expressões usadas pela autora no referido e-mail – “e durante a prelecção sobre filosofia japonesa (que para estes gajos por acaso não é japonês mas sim chinês), pensei que devia estar sentada ao lado de algum yuppi cá da empresa.”... “Quando resolvi olhar-lhe para a tromba é que vi que era o nosso querido futuro boss” – merecem censura, mas não constituem justa causa de despedimento.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/f3de8c9553f5431c802571a800336929?OpenDocument>

2. *STJ de 05-07-2007 (Mário Pereira), p. 07S043*

Sumário:

- I. (...).
- II. O art. 21.º, n.º 1 do CT garante o direito à reserva e à confidencialidade relativamente a mensagens pessoais e à informação não profissional que o trabalhador receba, consulte ou envie através de correio electrónico, pelo que o empregador não pode aceder ao conteúdo de tais mensagens ou informação, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma eventual infracção disciplinar.
- III. Não são apenas as comunicações relativas à vida familiar, afectiva, sexual, saúde, convicções políticas e religiosas do trabalhador mencionadas no art. 16.º, n.º 2 do CT que revestem a natureza de comunicações de índole pessoal, nos termos e para os efeitos do art. 21.º do mesmo código.
- IV. Não é pela simples circunstância de os intervenientes se referirem a aspectos da empresa que a comunicação assume desde logo natureza profissional, bem como não é o facto de os meios informáticos pertencerem ao empregador que afasta a natureza privada da mensagem e legitima este a aceder ao seu conteúdo.

- V. A definição da natureza particular da mensagem obtém-se por contraposição à natureza profissional da comunicação, relevando para tal, antes de mais, a vontade dos intervenientes da comunicação ao postularem, de forma expressa ou implícita, a natureza profissional ou privada das mensagens que trocam.
- VI. Reveste natureza pessoal uma mensagem enviada via e-mail por uma secretária de direcção a uma amiga e colega de trabalho para um endereço electrónico interno afecto à Divisão de Após Venda (a quem esta colega acede para ver e processar as mensagens enviadas, tendo conhecimento da necessária password e podendo alterá-la, embora a revele a funcionários que a substituam na sua ausência), durante o horário de trabalho e a partir do seu posto de trabalho, utilizando um computador pertencente ao empregador, mensagem na qual a emitente dá conhecimento à destinatária de que vira o Vice-Presidente, o Adjunto da Administração e o Director da Divisão de Após Venda da empresa numa reunião a que estivera presente e faz considerações, em tom intimista e jocoso, sobre essa reunião e tais pessoas.
- VII. A falta da referência prévia, expressa e formal da “pessoalidade” da mensagem não afasta a tutela prevista no art. 21.º, n.º 1 do CT.
- VIII. Não tendo o empregador regulado a utilização do correio electrónico para fins pessoais conforme possibilita o n.º 2 do art. 21.º do CT, o envio da referida mensagem não integra infracção disciplinar.
- IX. Tendo o Director da Divisão de Após Venda acedido à pasta de correio electrónico, ainda que de boa fé por estar de férias a destinatária da mensagem em causa, e tendo lido esta, a natureza pessoal do seu conteúdo e a inerente confidencialidade impunham-lhe que desistisse da leitura da mensagem logo que se apercebesse dessa natureza e, em qualquer caso, que não divulgasse esse conteúdo a terceiros.
- X. A tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal (arts. 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 8 e 18.º da CRP, 194.º, n.ºs 2 e 3 do CP e 21.º do CT) e a consequente nulidade da prova obtida com base na mesma, impede que o envio da mensagem com aquele conteúdo possa constituir o objecto de processo disciplinar instaurado com vista ao despedimento da trabalhadora, acarretando a ilicitude do despedimento nos termos do art. 429.º, n.º 3 do CT.
- XI. É adequada a indemnização de € 5.000,00 para compensar a trabalhadora (com um nível de vida acima da média) que, em consequência deste despedimento, passou a sentir-se insegura na vida, dorme mal, sente-se deprimida e ofendida na sua dignidade, necessitando de acompanhamento médico.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3?OpenDocument>

3. *RL de 07-03-2012 (José Eduardo Sapateiro), p. 24163/09.0T2SNT.L1-4*

Sumário:

- I. (...).
- II. (...).
- III. Face à inexistência de qualquer regulamentação prévia para a utilização pessoal e profissional da Internet por parte dos trabalhadores da Ré verifica-se o acesso e conhecimento indevidos e ilícitos por parte da empresa ao conteúdo de conversas de teor estritamente pessoal da Apelada com três amigas e o marido/namorado, numa situação que se pode equiparar, de alguma maneira, à audição de vários telefonemas particulares (no fundo, uma espécie de “escutas” ilegais) ou à leitura de cartas dessa mesma índole, sem que, quer o remetente, como o destinatário, tenham dado o seu consentimento prévio a tal “visionamento” escrito das ditas conversas (artigos 15.º e 21.º e 16.º e 22.º dos Código do Trabalho de 2003 e 2009).
- IV. O facto das referidas conversas/mensagens electrónicas se acharem guardadas no servidor central da Ré, a ela pertencente, não lhes retira, por um lado, a sua natureza pessoal e confidencial.
- V. As pessoas, normalmente, quando estão em círculos privados e fechados, em que sabem que só são escutadas pelo destinatário ou destinatários presentes e relativamente aos quais existe um mínimo de confiança no relacionamento que se estabelece - como parece ser o caso dos autos -, falam à vontade, dizem disparates, queixam-se, exageram, troçam de terceiros, dizem mal deles, qualificando-os, muitas vezes, de forma pouco civilizada, “confessam-se”, afirmam coisas da boca para fora, no calor da conversa ou discussão, e tudo isso porque contam com a discrição dos seus interlocutores para a confidencialidade de algumas das coisas referidas e a compreensão e o inevitável “desconto” para as demais.
- VI. Uma das inúmeras vertentes em que se desdobra o direito fundamental e constitucional da liberdade de expressão e opinião é aquela que normalmente se define como uma conversa privada entre familiares e/ou amigos, num ambiente restrito e reservado, tendo a Autora, bem como as suas amigas e companheiro, se

limitado a exercê-lo, por estarem convictos de que mais ninguém tinha acesso e conhecimento, em tempo real ou diferido, do teor das mesmas.

- VII. Tendo tais conversas essa natureza e não havendo indícios de que delas derivaram prejuízos de índole interna ou externa para a Ré, tendo sido desenvolvidas por uma trabalhadora com 8 anos de antiguidade e com um passado disciplinar imaculado, tal conduta, ainda que prolongada no tempo, não se reveste de uma gravidade e consequências tais que, só por si e em si, de um ponto de vista objectivo, desapassionado, jurídico, implique uma quebra irremediável e sem retorno da relação de confiança que o vínculo laboral pressupõe entre empregado e empregador, impondo, nessa medida, a este último, o despedimento com justa causa, por ser a única medida reactiva de cariz disciplinar que se revela proporcional, adequada e eficaz à infracção concreta e em concreto praticada pelo trabalhador arguido.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/01d0ebf39e288fc880257c1200602f56?OpenDocument>

Doença do trabalhador e caducidade do contrato de trabalho

1. *RL de 29-05-2007 (Filomena Carvalho), p. 5353-06.4TTLSB*

Sumário:

Não disponibilizado. O aresto em apreço versa sobre o mesmo processo que foi objeto do acórdão do STJ que segue.

Texto integral

[Clique aqui para consultar](#)

2. STJ de 24-09-2008 (Mário Pereira), p. 0753793

Sumário:

- I. (...).
- II. Resultando dos factos apurados pelas instâncias – sobre os quais o Supremo não pode exercer censura –, em síntese, que o A. é portador de HIV positivo, que esta é uma doença infecto-contagiosa crónica que o torna inapto para o exercício das funções de cozinheiro, dado ter de manipular alimentos e de utilizar objectos cortantes e que o vírus respectivo existe no sangue, saliva, suor e nas lágrimas e pode ser transmitido no caso de haver derrame dos mesmos sobre alimentos servidos em cru consumidos por quem tenha na boca uma ferida mucosa de qualquer espécie, é de entender que se verifica uma impossibilidade superveniente (porque surgida posteriormente à contratação do A.) e definitiva de o A. prestar à R. as suas funções de cozinheiro.
- III. “O art. 151.º do Código do Trabalho consagra um direito (faculdade) do empregador de impor ao trabalhador o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada, não se vislumbrando possível extrair dele a consagração do dever do empregador de atribuir tais funções afins ou funcionalmente ligadas às contratadas, nem a obrigação de o empregador criar um posto de trabalho que não tenha a ver com a actividade contratada ou de que não precise – v.g., por ter trabalhador a exercer as respectivas funções – para ocupar o trabalhador que se incapacitou, em termos supervenientes e definitivos e por facto totalmente alheio à sua actividade profissional.”
- IV. Neste quadro, é de considerar que o contrato de trabalho que vinculava as partes, e no contexto do qual o autor exercia as funções de cozinheiro, caducou nos termos do artigo 387º, alínea b) do CT, por se verificar a “*impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho*”.
- V. (...).
- VI. A interpretação dos preceitos legais referidos nas proposições I) a IV), nos termos nelas enunciados, não incorre em violação dos artigos 13.º, 25.º, 26.º, 53.º e 58.º da Constituição da República.
- VII. (...).
- VIII. Nenhuma discriminação desfavorável se fez aí ao A., em função da sua doença, em relação a outros trabalhadores, portadores ou não de igual ou diferente doença, e também eles impossibilitados, nos termos da citada alínea b), de prestar o trabalho aos respectivos empregadores.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/49966cc639b7e268802574d6002c6b95>

Meios de vigilância à distância

1. *STJ de 08-02-2006 (Fernandes Cadilha), p. 05S3139*

Sumário:

- I. A instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade.
- II. O empregador pode utilizar meios de vigilância à distância sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, devendo entender-se, contudo, que essa possibilidade se circunscreve a locais abertos ao público ou a espaços de acesso a pessoas estranhas à empresa, em que exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra as pessoas ou contra o património.
- III. Por outro lado, 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;
- IV. Os mesmos princípios têm aplicação mesmo que o fundamento da autorização para a recolha de gravação de imagens seja constituído por um potencial risco para a saúde pública que possa advir do desvio de medicamentos do interior de instalações de entidade que se dedica à actividade farmacêutica;
- V. Nos termos das precedentes proposições, é ilícita, por violação do direito de reserva da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho e direccionadas para os trabalhadores, de tal modo que a actividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>

2. *RL de 03-05-2006 (Isabel Tapadinhas), p. 872/2006-4*

Sumário:

- I. A licitude da videovigilância afere-se pela sua conformidade ao fim que a autorizou.
- II. Sendo o fim visado pela videovigilância exclusivamente o de prevenir ou reagir a casos de furto, vandalismo ou outros referentes à segurança de um estabelecimento, relacionados com o público – e, ainda assim, com aviso aos que se encontram no estabelecimento ou a ele se deslocam de que estão a ser filmados - só, nesta medida, a videovigilância é legítima.
- III. A videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassete constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador, - arts. 79º do Cód. Civil e 26º da Constituição da República Portuguesa – criminalmente punível – art. 199º, nº 1, alínea b) do Cód. Penal.
- IV. Embora o reconhecimento dos direitos de personalidade do trabalhador no âmbito da relação de trabalho só tenha tido consagração expressa no Código do Trabalho, já anteriormente se entendia que os direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa - Capítulo I, Título II - e previstos no Código Civil - art. 70 e seguintes - tinham aplicação plena e direta aos trabalhadores no âmbito da execução do contrato de trabalho, uma vez que a celebração deste não implica a privação dos direitos que a Constituição reconhece a qualquer cidadão e o trabalhador não deixa de ser um cidadão como qualquer outro.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

3. *STJ de 14-05-2008 (Pinto Hespanhol), p. 08S643*

Sumário:

- I. (...).
- II. (...).
- III. Sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento.
- IV. (...).
- V. (...).
- VI. (...).

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>

4. *RL de 19-11-2008 (Ramalho Pinto), p. 7125/2008-4*

Sumário:

Não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument>

5. STJ de 22-05-2007 (Pinto Hespagnol), p. 07S054

Sumário:

1. Embora a formulação literal do n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho não permita restringir o âmbito da previsão daquela norma à videovigilância, a verdade é que a expressão adoptada pela lei, “meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”, por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afectar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem.
2. Não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes.
3. Assim, deve concluir-se que carece de justa causa a resolução do contrato de trabalho efectuada por aquele trabalhador com fundamento em alegada violação do disposto no artigo 20.º do Código do Trabalho.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/0/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>

6. RP de 22-04-2013 (António José Ramos), p. 73/12.3TTVNF.P1

Sumário:

- I. (...).
- II. O efeito horizontal dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos faz com que estes direitos devam ser respeitados não apenas pelas entidades públicas, mas também pelas entidades privadas, e, assim, também, no contexto das relações laborais de direito privado.
- III. (...).

- IV. O artigo 20º, nº 1 do Código do Trabalho consagra um princípio geral que consiste na proibição de o empregador utilizar quaisquer meios tecnológicos com a finalidade exclusiva de vigiar, à distância, o comportamento do trabalhador no tempo e local de trabalho ou o modo de exercício da prestação laboral.
- V. A vigilância a que se refere a proibição deste princípio incide sobre o comportamento profissional do trabalhador no tempo e local de trabalho. Ao empregador é vedado controlar não apenas condutas que reentrem na esfera da vida privada do trabalhador [cfr. art. 16º], como vigiar ou fiscalizar o modo de execução da prestação laboral pelo trabalhador.
- VI. “A utilização de meios de vigilância à distância só será lícita se e enquanto tiver por finalidade exclusiva a proteção de pessoas e bens. Proteção ou segurança dos sujeitos da relação de trabalho, de terceiros ou do público em geral, mas também de instalações, bens, matérias-primas ou processos de fabrico, nomeadamente. Significa isto que a vigilância não será permitida se tiver por finalidade última ou determinante o mero controlo do modo de execução da prestação laboral.
- VII. Seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação atualista 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.
- VIII. A geolocalização mediante a utilização do GPS pode ser utilizada com o objectivo de “protecção de pessoas e bens”, mas não pode servir de meio de controle desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respectiva utilização com esses objectivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador.
- IX. A utilização do GPS – como equipamento eletrónico de vigilância e controlo que é – e o respetivo tratamento, implica uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada, consignada no artigo 26.º n.º 1 da CRP, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores.
- X. A utilização do GPS está sujeita à autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- XI. A consequência da utilização ilícita dos meios de vigilância à distância invalida a prova obtida para efeitos disciplinares. Assim, à luz do artigo 32º, nº 8 da Constituição da República Portuguesa, a prova produzida através desses registos é nula, uma vez que a sua aquisição, o seu tratamento e posterior utilização constitui uma evidente violação

da dignidade e privacidade do trabalhador, não podendo, assim, a mesma ser utilizada como meio de prova em sede de procedimento disciplinar.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>

7. STJ de 13-11-2013 (Mário Belo Morgado), p. 73/12.3TTVNF.P1.S1

Sumário:

1. (...).
2. O dispositivo de GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções, 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-o em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que faz o respetivo condutor.
3. 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.
4. Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afeta às necessidades do serviço, não permitindo a captação ou registo de imagem ou som, o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar.
5. (...).

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument>

8. *RL de 22-05-2013 (Francisca Mendes), p. 2567/12.11TTLSB.L1-4*

Sumário:

1. Estando o trabalhador obrigado a proceder ao voice recording, com vista ao suporte contratual da transação celebrada com terceiro, a verificação de tal omissão pela entidade empregadora não consubstancia a utilização de uma gravação para controle do desempenho profissional do trabalhador (art. 20º, nº1, do Código do Trabalho), porque a gravação (prestação a que o trabalhador se obrigou) não foi efetuada.
2. A audição, por amostragem, pela entidade empregadora dos voice recording efetuados pelo trabalhador não constitui violação dos arts. 20º e 21º do Código do Trabalho, dado que o meio de controle à distância (registo telefónico do contrato celebrado com terceiro com autorização da CNPD) é efetuado pelo próprio trabalhador, sendo lícita à entidade patronal tal audição, a fim de verificar se as gravações estão de acordo com as normas legais e internas da empresa.
3. A prova obtida com base nas listagens em nome do trabalhador (elaboradas sem o estabelecimento de regras pela entidade patronal quanto à utilização dos seus meios de comunicação) das chamadas telefónicas (incluindo as chamadas de natureza particular) efetuadas no local de trabalho deverá ser considerada nula, em virtude de ocorrer o tratamento de dados pessoais, de natureza privada, sem o consentimento previsto no art. 6º da lei nº 67/98, de 26/10.
4. Por não se verificarem as causas de invalidade do processo disciplinar consignadas no art. 382º, nº2 do Código do Trabalho, a nulidade de tal meio de prova não acarreta a nulidade de todo o processo disciplinar.
5. Tendo resultado provada a omissão repetida pelo trabalhador do registo telefónico dos contratos celebrados com terceiros e omissões das normas estabelecidas para a realização dos referidos voice recording (não obstante já ter sido alertado previamente pela entidade empregadora para a necessidade de cumprir os parâmetros estabelecidos), dever-se-á considerar que estamos perante uma conduta

culposa que, atenta a quebra de confiança verificada, torna impossível a subsistência da relação laboral.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4953f8333ff1142180257bb100470d48?OpenDocument>

Meios de prova ilícita

1. TC n.º 368-2002 (Artur Maurício), p. 577/98

Sumário:

Dispositivo:

- a) Não conhecer da constitucionalidade das normas ínsitas nos artigos 16.º, n.ºs 2, alínea a), e 6, e 17.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, na redação dada pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março;
- b) (...).

Texto integral:

<http://dre.pt/pdf2sdip/2002/10/247000000/1778017791.pdf>

2. TC n.º 241-2002 (Artur Maurício), p. 444/2001

Sumário:

Dispositivo:

- a) Julgar inconstitucional a norma ínsita no artigo 51.º, n.º 3, alínea b), do Código de Processo Civil quando interpretada no sentido de que, em processo laboral, podem ser pedidas, por despacho judicial, aos operadores de telecomunicações informações relativas aos dados de tráfego e à faturação detalhada de linha telefónica instalada na morada de uma parte, sem que enferme de nulidade a prova obtida com a utilização dos documentos que veiculam aquelas informações, por infração ao disposto nos artigos 26.º, n.º 1, e 34.º, n.ºs 1 e 4, da Constituição;
- b) (...).

Texto integral:

<http://dre.pt/pdf2sdip/2002/07/168000000/1282512831.pdf>

3. *RP n.º 10-07-2013 (Eduardo Petersen Silva), p. 313/12.9TTOAZ.P1*

Sumário:

- I. A utilização de documento que comprova que um trabalhador tinha determinado grau de álcool no sangue quando seguia como acompanhante numa viatura da empresa que se acidentou, sem que o empregador tenha demonstrado que o trabalhador lhe autorizou o acesso a tal documento, constitui prova ilegal e, como tal, não serve para demonstrar a realidade do facto.
- II. (...).

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/607f88788f74558980257bab0055e0f9?OpenDocument>

Denúncia de factos ilícitos praticados pelo empregador

1. *RP de 08-10-2012 (Paula Leal Carvalho), p. 346/11.2TTVRL.P2*

Sumário:

- I. O trabalhador não está impedido, nem isso viola o dever de lealdade para com o empregador, de denunciar situações que consubstanciem violação, por parte do deste, de obrigações legais que sobre ele impendam, designadamente em matéria de condições de higiene e salubridade do local de trabalho.
- II. Porém, efetuada tal denúncia, competirá ao trabalhador a prova da veracidade dos factos denunciados, sob pena de, não a fazendo, violar os deveres de lealdade, de respeito e de defesa do bom nome da sua entidade empregadora.
- III. Não constitui probabilidade séria de inexistência de justa causa suscetível de determinar a suspensão do despedimento o comportamento do trabalhador que efetua, perante autoridade que julga competente, denuncia de irregularidades (no

caso, e no essencial, falta de higiene do local de trabalho) cometida pelo empregador e que determina, inclusivamente, uma ação inspetiva, se da matéria de facto dada como indiciariamente demonstrada não resulta a veracidade dos factos denunciados.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/086da32dc447f18080257a9b0055e446?OpenDocument>

Mobbing ou assédio moral

1. *RL de 14-09-2011 (Maria João Romba), p. 429/09.9TTLSB*

Sumário:

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

2. *STJ de 29-03-2012 (Gonçalves Rocha), p. 429/09.1TTLSB.L1.S1*

Sumário:

- I. Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior

hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.

- II. Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>

3. *RL de 25-09-2013 (Isabel Tapadinhas), p. 201/11.6TTFUN.L1-4*

Sumário:

- I. O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, fatores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).
- II. Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, suscetível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos fatores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.
- III. Não tendo a autora alegado factologia suscetível de afrontar, direta ou indiretamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos fatores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da ré, por ela invocado,

tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral, aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Cód. Civil.

Texto integral:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument>

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

V – Deliberações da Comissão Nacional de Proteção de Dados

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

- **Deliberação n.º 60/2000 (isenta de notificação à CNPD o tratamento de dados em várias matérias)**
 - Autorização de Isenção n.º 1/99, de 7 de dezembro – Processamento de retribuições, prestações, abonos de funcionários ou empregados
 - Autorização de Isenção n.º 4/99, de 7 de dezembro – Gestão administrativa de funcionários, empregados e prestadores de serviços
 - Autorização de Isenção n.º 5/99, de 7 de dezembro – Registo de entradas e saídas de pessoas em edifícios

<http://dre.pt/pdf2s/2000/01/022000000/0181301816.pdf>

- **Deliberação n.º 16 D 1368/2013 (tratamento de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral – condições e limites)**

http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib_controlo_comunic.pdf

**Título: Direitos fundamentais e de
personalidade do trabalhador (2.ª Edição)**

Ano de Publicação: 2013

ISBN: 978-972-9122-68-2

Série: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt