

Invasão da vida privada ou alarme social?

Por Inês Albuquerque e Castro (ic@fcblegal.com) e Susana Bradford Ferreira (sbf@fcblegal.com)

Departamento de Direito Laboral e da Segurança Social

Numa decisão que mereceu os holofotes da comunicação social durante a passada semana, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) veio, no dia 12 de Janeiro, pronunciar-se pela não violação por parte do Governo Romeno dos direitos de privacidade de um trabalhador de uma empresa de tal estado, assim legitimando o despedimento daquele com base na manutenção de conversas pessoais numa sala de conversação *on-line* (*chat*), durante o horário de trabalho, através do computador disponibilizado pela empresa. Desalinhado com esta decisão esteve porém o juiz português Paulo Pinto de Albuquerque que não poupou críticas aos juízes europeus.

O debate e a discussão em torno do respeito pela intimidade da vida privada e familiar no âmbito da monitorização e controlo das comunicações (quer telefónicas, quer electrónicas) por parte do empregador não é recente, a decisão e abordagem agora feita pelo TEDH é que o é. Num contexto social em que a evolução tecnológica se afirma diariamente pela criação de inovadores e constantes mecanismos de comunicação (que merecem um elevado grau de adesão um pouco por todo o mundo), os seus reflexos e consequências nas relações laborais e na dinâmica da dualidade da vida privada-vida profissional vão sendo diariamente postos à prova.

A realidade hoje dominante – na qual proliferam as redes sociais e os mecanismos de comunicação instantânea (desde aplicações *mobile* como o *whatsapp* até *chats on-line* como o *facebook Messenger*, o *Hangouts* da Google, ou o *Yahoo Messenger*) – conduz a que esta decisão do TEDH mereça o olhar atento quer dos trabalhadores quer dos empregadores.

Em absoluta contradição com o que conduziu à reclamação junto de si apresentada pelo trabalhador, o TEDH sufragou não ter havido violação do direito ao respeito pela vida privada e familiar, consagrado na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, amparando-se no facto de existir uma norma constante de regulamento interno da empresa segundo a qual a utilização para fins pessoais das instalações e equipamentos da empresa (incluindo o acesso à internet) beneficiava de uma estrita e absoluta proibição.

Para aqueles que se debatem diariamente com este tipo de temas, assola a questão de saber qual o impacto desta decisão na ordem jurídica portuguesa, ou seja, como é que Portugal deve entender e receber esta decisão.



Também em Portugal o empregador pode estabelecer regras de conduta e de utilização dos instrumentos de trabalho colocados à disposição do trabalhador através da elaboração de regulamentos internos. Contudo, algumas vozes têm defendido que este poder não pode ser entendido em termos absolutos, na medida em que o empregador não pode, desde logo, proibir de forma absoluta a utilização pessoal ou privada de telefones, telemóveis, correio electrónico e de acesso à internet. Neste sentido, já em 2013, a Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd) fazia ver que tal proibição, mais do que irrealista, seria de concretização impossível. (1)

Volvidos 3 anos sobre esta deliberação da CNPD, tendemos a aceitar que no estabelecimento de regras de utilização e controlo dos meios de trabalho colocados à disposição do trabalhador, incluindo o acesso à internet, deve ser procurado um equilíbrio entre os interesses do empregador e as expectativas de privacidade dos seus trabalhadores. Deste modo, será legítimo aos empregadores a implementação, por exemplo, de sistemas de filtragem no acesso à internet. Ora, o que esteve na base da decisão proferida pelo TEDH foi, na sua essencialidade, uma proibição absoluta de utilização privada deste meio electrónico durante o tempo de trabalho, o que, nos dizeres da CNPD, são hoje inaceitáveis.

E como refere o nosso juiz Paulo Pinto de Albuquerque no seu voto de vencido ao Acórdão do TEDH, "os trabalhadores não abandonam o seu direito à privacidade e à protecção dos seus dados, todas as manhãs, à porta dos locais de trabalho" (2). Mais que isso, a vida profissional de cada trabalhador não pode chegar ao ponto de absorver por completo a sua vida pessoal. Como lembrava a CNPD a propósito da utilização de telefones da empresa para realização de chamadas de carácter pessoal, "há necessidades e problemas do dia-a-dia que não podem deixar de ser resolvidos e podem implicar o recurso ao telefone do empregador durante o tempo e no local de trabalho" (3).

Assim, e apesar da celeuma gerada em torno desta decisão do TEDH, o certo é que a mesma não implicou uma mudança das regras vigentes em Portugal. Como não mudou as regras no seio do Conselho da Europa, onde se inclui a jurisdição do TEDH. Não se deverá pois assumir que esta decisão do TEDH acende uma luz verde para legitimar que qualquer empregador, em qualquer circunstância, poderá aceder às comunicações e conversações electrónicas tidas pelo trabalhador com terceiros através de computadores da empresa, no tempo e local de trabalho. Em rigor, e como bem nota Paulo Pinto de Albuquerque, a decisão é susceptível de crítica, pelo que, ao que se crê, os tribunais portugueses deverão recebê-la com elevada cautela. A fronteira entre a vida pessoal e a profissional, entre o direito à reserva de intimidade da vida privada e os interesses

do empregador mantém-se pouco clara, subsistindo a necessidade de avaliar o caso em concreto, tendo em especial consideração as orientações que vêm sendo seguidas pela CNPD nesta matéria.

-
- (1) Veja-se a deliberação n.º 1638/2013 da CNPD, disponível em www.cnpd.pt.
(2) Traduzido do voto de vencido parcial de Paulo Pinto de Albuquerque, disponível em www.coe.int/en/.
(3) Na já referida deliberação n.º 1638/2013 da CNPD.



Inês Albuquerque e Castro, coordenadora do Departamento de Direito Laboral e da Segurança Social, entrou na FCB em 2015 como Associada.

Saiba mais em: <http://www.fcblegal.com/Ines-Albuquerque-e-Castro-e581.htm>



Susana Bradford Ferreira, licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, entrou na FCB em 2015 como Advogada-Estagiária.

Saiba mais em: <http://www.fcblegal.com/Susana-Bradford-Ferreira-e638.htm>

LISBOA

Av. da Liberdade, 249, 1º
1250-143 Lisboa
T +351 213 587 500
E fcbl@fcblegal.com

PORTO

Av. da Boavista, 3265 – 2.8
4100-137 Porto
T +351 228 346 740
E porto@fcblegal.com

FARO

Rua de Santo António, 2A, 1º
8000-283 Faro
T +351 289 894 034
E algarve@fcblegal.com

LUANDA

EVC Advogados
Rua Rainha Ginga, 187
Edif. Rainha Ginga,
Piso Intermédio
Luanda | Angola
T +244 222 338 358
E evc@evc.co.ao

MAPUTO

AG Advogados
Av. Vladimir Lenine
Ed. Millennium Park, 174, 1º
Maputo | Moçambique
T +258 21 359 520
E agadvogados@agadvogados.com

MADRID

Calle Fray Juan Gil, 5 bajo
28002 Madrid | Espanha
T +34 91 7819570
E madrid@fcblegal.com