



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Utilização de tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral

por: **Diana Abegão Pinto**, advogada do Departamento de Direito do Trabalho e *Life Sciences* da SRS Advogados.

Na sociedade hodierna, a massificação do uso das tecnologias de informação torna cada vez mais evidente a necessidade de tutela jurídica dos direitos e das liberdades dos cidadãos, da densificação destes mesmos conceitos, bem como dos seus deveres e obrigações face ao uso e gozo das tecnologias, da sua responsabilização e penalização pelo uso abusivo das mesmas.

Este tema tem merecido a atenção da Comissão Nacional de Dados (CNPd), que se tem pronunciado a respeito do tratamento de dados pessoais recolhidos por meio de tecnologias de informação no contexto laboral.

Uma vez que, se é verdade que a entidade empregadora tem direito e dever de controlo sobre os meios e instrumentos de trabalho que coloca à disposição dos seus trabalhadores e/ou colaboradores, não é menos verdade que os trabalhadores e/ou colaboradores têm o dever de zelar pela conservação, preservação e o bom uso dos instrumentos de trabalho que são colocados à sua disposição.

A fronteira entre a tutela da reserva da vida privada e a liberdade é ténue e merece, da sociedade da comunicação – e atendendo à inegável relevância do uso da internet, do correio eletrónico, do telemóvel,

como instrumentos de trabalho para a prossecução da eficiência e celeridade fundamentais para os agentes económicos – cautela na implementação de medidas de controlo destes recursos bem como da limitação do uso e gozo dos mesmos. A CNPD, tendo-se pronunciado di-

A fronteira entre a tutela da reserva da vida privada e a liberdade é ténue e merece, da sociedade da comunicação, (...) cautela na implementação de medidas de controlo

versas vezes por esta matéria, tem estabelecido os ditames dos direitos e deveres dos trabalhadores e/ou colaboradores, bem como dos empregadores quanto ao controlo e uso destas ferramentas de trabalho, pretendendo: "(...) garantir o justo equilíbrio entre a tutela da esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial e organização dos meios de trabalho que visem a promoção da produtividade e desenvolvimento da empresa (...)", conforme expõe a CNPD na deliberação n.º 1638/2013. Salientaremos apenas aquelas que nos parecem as travesmestras dos seus entendimentos. Assim, resulta claro das orientações

da CNPD, que o empregador tem o direito de estabelecer as regras de uso dos meios de trabalho, de controlar a sua utilização e fiscalizar o cumprimento das regras estabelecidas. O trabalhador e/ou colaborador tem o direito de não intrusão na reserva da sua vida privada. Várias têm sido as soluções apresentadas: (i) Correio eletrónico: a criação de pastas eletrónicas de carácter pessoal, onde toda a correspondência eletrónica pessoal deve ser arquivada para que fique fora do alcance da fiscalização lícita do empregador; o controlo dos correios eletrónicos deve ser realizado de forma aleatória; o acesso ao correio eletrónico, por parte da entidade empregadora, deve limitar-se à visualização dos endereços dos destinatários, do assunto, da data e hora do envio do correio eletrónico; deve ser estabelecido um prazo de conservação de dados pessoais; (ii) Navegação na internet: o histórico das buscas de sítios na internet deve ser realizado de modo global para detetar o uso abusivo; é permitido o levantamento estatístico dos sítios da internet; deve ser estabelecido um prazo de conservação de dados pessoais; (iii) Dispositivos telefónicos: a faturação detalhada referente a chamadas telefónicas deve conter apenas os últimos quatro dígitos, para que não seja possível identificar o desti-

natário da chamada telefónica; (iv) Dispositivos de geolocalização: a entidade empregadora deve avaliar o impacto da utilização das tecnologias na privacidade dos trabalhadores; aos trabalhadores e/ou colaboradores deve ser comunicado o uso do dispositivo de geolocalização e, sobre o uso do mesmo, deve ser recolhido consentimento.

Estes são apenas alguns dos aspetos mais relevantes dos pareceres e deliberações elaborados pela CNPD, nos últimos meses, que devem ser observados e obedecidos.

Cumpra ainda referir que o bom cumprimento das regras de utilização destes dispositivos tecnológicos, bem como a boa fiscalização dos mesmos, terá um papel fundamental na exclusão da responsabilidade penal da pessoa coletiva ou

O trabalhador e/ou colaborador tem o direito de não intrusão na reserva da sua vida privada.

em sede de responsabilidade civil, no âmbito de quaisquer crimes informáticos, por exemplo, cometidos a partir de um meio de trabalho disponibilizado pelo empregador. Contudo, este tema é de regulação complexa, não só para o legislador e entidade reguladora, como também para o empregador que deverá redigir o regulamento interno para o uso destes meios tecnológicos. As situações de fronteira com que se depara a entidade empregadora, no âmbito do controlo e fiscalização dos meios tecnológicos que coloca à disposição dos seus

trabalhadores e/ou colaboradores são vastos, devendo ser analisadas casuisticamente.

O ordenamento jurídico português, na senda da política legislativa europeia e da dita sociedade ocidental, não estabelece políticas Orwellianas de disposição dos recursos do empregador, nem tão pouco se pretende que o empregador se torne o príncipe da sua empresa. Antes se pretende limitar o controlo abusivo e inconstitucional por parte do trabalhador, auxiliando e munindo o empregador com a informação necessária para a criação do bom regulamento, bem como proibir e limitar o uso e gozo abusivo por parte do trabalhador dos meios de trabalho que lhe são disponibilizados com o fim de maior eficiência, celeridade e qualidade de trabalho. _____