



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



A tecnologia regulada ao serviço da gestão RH

por: **Teresa Maria Silva**, Advogada da SRS Advogados

Nesta "Era da Informação" em que nos encontramos, as novas tecnologias vieram permitir ao empregador uma monitorização quase instantânea e constante das comunicações, telefónicas ou eletrónicas, efetuadas pelos seus trabalhadores, bem como da utilização que estes dão à Internet enquanto no local e durante o horário de trabalho e, em regra, com recurso aos meios disponibilizados pelo empregador.

Difícilmente se poderá negar que a entidade empregadora tem o direito de avaliar a forma como os trabalhadores "ocupam" o seu horário de trabalho, não só para assegurar a efetiva execução das suas funções, o uso eficiente e a segurança dos sistemas informáticos – assegurando, em última instância, a competitividade e sobrevivência da empresa –, mas também para evitar que os ditos trabalhadores, através dos meios disponibilizados pelo empregador, cometam atos ilícitos, divulguem segredos do negócio ou, muito simplesmente, assediem os seus colegas de trabalho ou comprometam o seu desempenho profissional.

Desta forma, os processos de controlo informático das comunicações e do cibernundo, "à distância" e quase que por mero premir de um botão, elevam-se à categoria de ferramenta essencial de Gestão de Recursos Humanos.

A REGULAÇÃO "GENERALISTA" NO CÓDIGO DO TRABALHO

Mas este controlo sempre deverá atender a uma importante ponderação dos direitos "em jogo", a saber, os já citados direitos do empregador versus os direitos constitucionalmente consagrados dos trabalhadores à sua privacidade e sigilo de correspondência, devendo igualmente cumprir as normas legais aplicáveis na matéria.

É assim que o Código do Trabalho estabelece que "o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio ele-

Os processos de controlo informático das comunicações e do cibernundo, "à distância" e quase que por mero premir de um botão, elevam-se à categoria de ferramenta essencial de Gestão de Recursos Humanos

trónico". Não obstante, tal não impede o empregador de "estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico" (artigo 22.º), o que, a ocorrer, deverá ser por intermédio de regulamento interno (artigo 99.º) precedido de parecer da Comissão de Trabalhadores, caso exista, e devidamente depositado na ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho.

IMPORTÂNCIA, PORÉM INSUFICIÊNCIA, DO REGULAMENTO INTERNO

Efetivamente, não será defensável a monitorização sem uma política interna equilibrada, transparente e conhecida do universo de trabalhadores, que estabeleça expressamente, e desde logo, (i) se os trabalhadores poderão, ou não, utilizar para fins pessoais os meios disponibilizados pela entidade empregadora, (ii) em caso afirmativo, em que termos, (iii) em que circunstâncias e de que forma poderá o empregador avaliar o cumprimento das regras assim estabelecidas e (iv) as consequências do incumprimento daquelas determinações. Mas saberá a entidade empregadora, quando confrontada com a necessidade ou intenção de proceder ao efetivo controlo das comunicações dos seus trabalhadores ou do acesso que os mesmos fazem à Internet, que essa monitorização, e a eventual recolha de dados daí decorrente, está amplamente regulada, não sendo a sua atuação legitimada pela mera existência de um regulamento interno sobre a matéria?

É que o controlo e eventual recolha de informação no âmbito de um processo de monitorização de comunicações e/ou acessos à Internet consubstancia um "tratamento de dados pessoais", submetendo-se, pois, e em concomitância com o



Código do Trabalho, aos normativos da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, e aos Princípios sobre a Privacidade no Local de Trabalho emanados pela CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados.

DIRETRIZES PRÁTICAS ESSENCIAIS

Como 'guideline' genérica, a entidade empregadora deverá cuidar para que o controlo efetuado seja efetivamente necessário, pertinente e proporcional, devendo sempre privilegiar os métodos generalistas de controlo por oposição aos processos individualizados os quais, sob pena de poderem ser considerados persecutórios, apenas deverão ser adotados em última instância.

Dentre os referidos princípios já cristalizados pela CNPD, e numa ponderação cuidada entre os interesses da empresa e os dos trabalhadores, são de salientar, pela sua importância, as seguintes orientações:


- O facto de a entidade empregadora, no seu regulamento interno, proibir ou limitar a utilização do e-mail, telefone ou Internet para fins privados não lhe dá o direito de abrir, automaticamente, o e-mail dirigido ao e/ou remetido pelo trabalhador;
- A entidade empregadora deve escolher metodologias de controlo não intrusivas, sendo proibido o acesso indevido a comunicações, a utilização de qualquer dispositivo de escuta, armazenamento, interceção e vigilância de comunicações pela entidade empregadora;
- A entidade empregadora não deve fazer um controlo permanente e sistemático do e-mail dos trabalhadores e do acesso à Internet devendo, outrossim, ser pontual e não individualizado;
- O controlo dos e-mails – a realizar preferencialmente de forma aleatória – deve ter em vista, essencialmente, garantir a segurança do sistema e a sua performance;
- O acesso ao e-mail deverá ser o último recurso a utili-

zar pela entidade empregadora, devendo ser efetuado na presença do trabalhador visado e, de preferência, na presença de um representante da comissão de trabalhadores. O acesso deve limitar-se à visualização dos endereços dos destinatários, o assunto, a data e hora do envio, podendo o trabalhador – se for o caso – especificar a existência de alguns e-mails de natureza privada e que não pretende que sejam lidos pela entidade empregadora (caso em que a entidade empregadora deve abster-se de consultar o conteúdo do e-mail);

- O controlo do tempo de acesso diário à Internet e aos sites especificamente consultados por cada trabalhador só deve ser realizado em circunstâncias excecionais; e
- Em caso algum a entidade empregadora terá legitimidade para "escutar" as conversas telefónicas dos trabalhadores ou a proceder ao escrutínio persecutório dos sites acedidos pelo trabalhador.

VALIDAÇÃO ÚLTIMA DA FERRAMENTA DE CONTROLO PELA CNPD

Cumprir referir que a legitimidade do acesso e tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores, decorrentes do tipo de controlo aqui analisado, está ainda dependente da correspondente notificação pelo empregador à CNPD.

A omissão desta notificação consubstancia um comportamento ilícito sancionado nos termos da Lei. 

Nota

Enquanto ferramenta de gestão, o registo e eventual utilização, pelo empregador, de informação pessoal dos trabalhadores, na sequência do controlo das suas comunicações e do uso que os mesmos dão à Internet, dependerá, para além do cumprimento das regras do Código do Trabalho, da prévia notificação à CNPD.