

## ANÁLISE JURÍDICA



## Os limites da cibervigilância

por **Inês Coelho Simões**, Advogada da SRS Advogados

**É** incontornável o aumento exponencial do poder de controlo do empregador, em virtude da introdução da informática e novas tecnologias, no âmbito das relações laborais. Efetivamente, em abstrato, as novas tecnologias permitem proceder a um controlo pomenorizado, mediante a utilização de programas informáticos aptos a gravar a atuação do trabalhador de forma minuciosa, permitindo a captação dos detalhes do desenvolvimento da prestação, deteção dos lapsos cometidos, visualização das palavras digitadas, tempo utilizado na elaboração dos documentos e o conhecimento de outros dados que, de outro modo, passariam despercebidos. Em particular, a introdução da Internet nas empresas possibilita a monitorização dos passos virtuais dos trabalhadores, que poderão ficar registados, tal qual impressões digitais, habilitando o empregador a traçar os perfis 'on-line' dos colaboradores, mediante um tratamento da informação que, ao invés de dispersa por várias fontes, surja instantaneamente reunida em bases de dados não submetidas a uma avaliação acerca da sua relevância, para efeitos de controlo da prestação laboral. Haverá, no entanto, que atender ao facto de que o computador, pese embora seja, na maioria das vezes, propriedade do empregador e configure um instrumento de trabalho, não deverá ser utilizado indiscriminadamente enquanto instrumento de controlo desse mesmo trabalho, atendendo às exigências de confidencialidade previstas na legislação laboral. Deste modo, a utilização da Internet nas empresas levanta questões jurídicas diversas, nem sempre de fácil resolução, que reclamam um desenvolvimento legal e jurisprudencial aptos a regulamentar uma nova realidade tecnológica e social, em constante evolução e com uma nova exigência: o respeito pelos direitos 'on-line' dos trabalhadores. A constante evolução tecnológica e as inevitáveis dificuldades decorrentes da necessidade de utilização de uma linguagem téc-

**A legalidade da recolha de dados de carácter pessoal por parte do empregador depende da existência de motivos determinados, explícitos e legítimos**

nica alicerçada numa realidade muitas vezes totalmente desconhecida para o legislador, poderão, em certa medida, justificar a insipiência da legislação específica sobre a matéria, não só em Portugal como no resto do mundo.

Temos, a título de exemplo, o caso espanhol, onde praticamente inexistem as normas que expressamente regulem a utilização de mecanismos de controlo quanto ao uso da Internet, o que tem levado, por um lado, ao debate de vários argumentos contra ou a favor deste tipo de controlo e, por outro, à regulamentação efetuada por parte das próprias empresas. É neste contexto que surgem os "códigos de conduta empresariais", que regulam o uso destes instrumentos.

Também no ordenamento jurídico alemão se verifica a ausência de regulamentação expressa sobre a aplicação de determinados meios de controlo informático, por parte dos empregadores, tendo-se entendido que as regras a instituir nesta matéria deverão estar sujeitas a uma prévia e necessária negociação coletiva, que culmine num acordo com os organismos de representação dos trabalhadores.

Em França, a omissão de legislação específica acerca da utilização da Internet pelos trabalhadores, levou a que numerosas empresas elaborassem "cartas de boa conduta" sobre a utilização dos recursos informáticos – tendo as poucas decisões jurisprudenciais acerca deste tema pendido quase sempre para o lado do trabalhador; uma vez colocada a questão da dicotomia privacidade do local de trabalho/ poder de controlo do empregador. Nos EUA, inversamente do que sucede no caso francês, existem numerosos conflitos acerca da utilização da Internet pelos trabalhadores, sendo a prática do 'monitoring' considerada lícita na maioria dos casos, muito embora também não exista legislação que proíba ou legitime este tipo de vigilância.

Em Portugal, até à entrada em vigor do Código do Trabalho, inexistia regulamentação sobre a utilização das novas tecnologias no local de trabalho, havendo, no entanto, que atender às normas constitucionais, civis e penais – também hoje a considerar. Atualmente, o art. 22.º do CT prevê o direito de reserva e confidencialidade na consulta de conteúdos de carácter não profissional. Assim, em regra, é proibido ao empregador o controlo dos sites da internet visitados por determinado trabalhador –



podendo esse controlo ser efetuado, mas de forma global e não individualizada. Tal não prejudica, contudo, o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, visando a lei o justo equilíbrio entre a tutela da confidencialidade e da liberdade de gestão empresarial. Assim, a reserva da intimidade da vida privada não colide com o estabelecimento de regras de utilização das tecnologias de informação manuseadas na empresa, 'maxime' através de limites, tempos de utilização, acessos ou 'sites' vedados aos trabalhadores.

Não estabelecendo o CT exigências de forma quanto às mencionadas regras, é lícito qualquer meio utilizado na divulgação das mesmas, desde que adequado a que os trabalhadores tenham delas conhecimento. Sem prejuízo, e a par de alguma doutrina, aconselha-se a elaboração de "Cartas de Tecnologias da Informação" integrantes de regulamentos internos e, como tal, sujeitas às mesmas condições procedimentais e de publicidade a que estão sujeitos estes últimos.

De importância fulcral será sempre o cumprimento de limites no controlo efetuado, atendendo aos princípios da proteção de dados pessoais, na vertente do direito à privacidade. Devem, pois, aplicar-se os princípios fundamentais estabelecidos na respetiva lei, como o princípio da finalidade, da transparência e da proporcionalidade, donde resultará, fundamentalmente, que a

## A reserva da intimidade da vida privada não colide com o estabelecimento de regras de utilização das tecnologias de informação manuseadas na empresa

legalidade da recolha de dados de caráter pessoal por parte do empregador depende da existência de motivos determinados, explícitos e legítimos.

Exigências de segurança e de não congestionamento da rede poderão, por exemplo, ser consideradas finalidades lícitas, permitindo um controlo eletrónico da navegação dos trabalhadores. Contudo, e em regra, o controlo deverá ser indireto, através da recolha de dados estatísticos do conjunto dos trabalhadores sobre o tempo de conexão e os sites mais visitados, surgindo o controlo individual como absolutamente excecional atendendo aos princípios constitucionais de proteção da vida privada. Por outro lado, a necessária obediência aos princípios da intervenção mínima da proibição do controlo oculto aconselham as empresas a adotarem e transmitirem aos colaboradores uma política clara e rigorosa de controlo e utilização da internet, obviando, para além do mais, a situações de incumprimento por alegado desconhecimento da mesma. \_\_\_\_\_P