

O Trabalho e as Novas Tecnologias

Amigos ou Inimigos?

maio
25

MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

O CORREIO ELETRÓNICO EM CONTEXTO LABORAL Limites e Abusos na sua Utilização

Cláudia do Carmo Santos



O CORREIO ELETRÓNICO EM CONTEXTO LABORAL

Limites e Abusos na sua Utilização

- Valores em Conflito
- Enquadramento Legal
- Acesso às Mensagens de Correio Eletrónico – Principais Linhas Orientadoras da Jurisprudência
- Controlo do Correio Eletrónico - Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD
- Boas Práticas



1

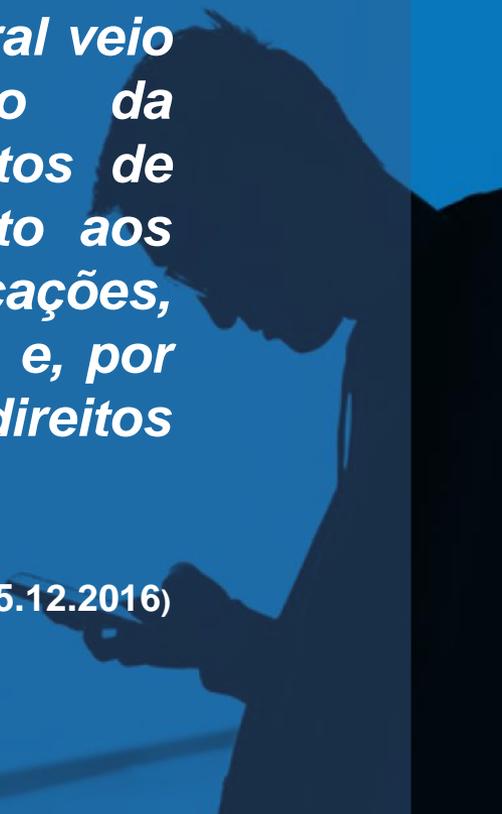
VALORES EM CONFLITO



VALORES EM CONFLITO

“É sabido que a introdução e disseminação da utilização das novas tecnologias no mundo laboral veio suscitar delicados problemas no âmbito da compatibilização entre, por um lado, os direitos de personalidade do trabalhador, mormente quanto aos direitos de privacidade e ao sigilo das comunicações, nesta se incluindo as comunicações eletrónicas, e, por outro lado, o poder diretivo do empregador e os direitos à empresa e iniciativa privada (...)”

(Ac. TRP de 15.12.2016)

A dark silhouette of a person's head and shoulders is visible on the right side of the slide. The person appears to be looking down at a small object, likely a smartphone, which is held in their hands. The background is a solid blue color.

2

Enquadramento Legal



ENQUADRAMENTO LEGAL

Reserva da Intimidade da Vida Privada

Artigo 16.º do CT

“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 aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, como estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”

ENQUADRAMENTO LEGAL

Confidencialidade de Mensagens e Acesso a Informação

Princípio geral: Artigo 22.º, n.º 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 eletrónico**”*



- Limite ao poder de direção e disciplinar do empregador
- Problemática do acesso ao correio eletrónico – principais linhas orientadoras da jurisprudência

ENQUADRAMENTO LEGAL

Confidencialidade de Mensagens e Acesso a Informação

Ressalva: Artigo 22.º, n.º 2, do CT

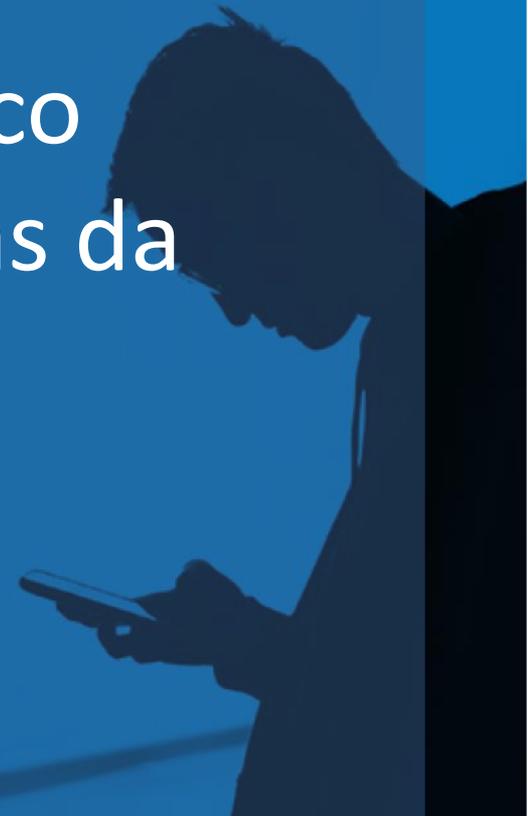
“(...) não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico”



- A sua violação é suscetível de constituir infração disciplinar
- Controlo do respetivo cumprimento com observância do direito de reserva e confidencialidade – Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD

3

Acesso ao Correio Eletrónico
Principais Linhas Orientadoras da
Jurisprudência



ACESSO AO CORREIO ELETRÓNICO

Principais Linhas Orientadoras da Jurisprudência

1. É possível ao empregador aceder a mensagens de natureza privada dos trabalhadores?

➤ “(...) [mostram-se] vedadas ao empregador intrusões no conteúdo das mensagens de natureza não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte a partir ou no local de trabalho, independentemente da sua forma”

(Ac. do TRL de 05.06.2008)

➤ “(...) o empregador não pode aceder ao conteúdo de tais mensagens (...), mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma infração disciplinar”

(Ac. do STJ de 05.07.2007)

ACESSO AO CORREIO ELETRÔNICO

Principais Linhas Orientadoras da Jurisprudência

2. Como determinar se a mensagem é de natureza pessoal ou profissional?

➤ *“Não é pela simples circunstância de os intervenientes se referirem a aspetos da empresa que a comunicação assume desde logo natureza profissional (...)”*

(Ac. do STJ de 05.07.2007)

➤ *“A definição da natureza privada da mensagem obtém-se por contraposição à natureza profissional da comunicação, revelando, 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”*

(Ac. do STJ de 05.07.2007)

ACESSO AO CORREIO ELETRÓNICO

Principais Linha Orientadoras da Jurisprudência

3. O recurso a meios informáticos do empregador afasta a natureza privada da mensagem?

➤ *“(...) 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”*

(Ac. do STJ de 05.07.2007)

➤ *“O conteúdo das mensagens, de natureza pessoal, enviadas ou recebidas pelo trabalhador, ainda que em computador da empresa, estão abrangidas pelo direito de reserva e confidencialidade consagrado no art. 21º do Código do Trabalho (2003) (...)”*

(Ac. da TRL de 08.02.2010)

ACESSO AO CORREIO ELETRÓNICO

Principais Linhas Orientadoras da Jurisprudência

4. A falta de referência à natureza privada da mensagem afasta a tutela conferida pelo 22.º, n.º 1, do CT?

➤ *“A falta de referência prévia, expressa e formal da “pessoalidade” da mensagem, não afasta a tutela do art. 21.º, n.º 1, do CT” [atual artigo 22.º, n.º 1, do CT]*

(Ac. do STJ de 05.07.2007 e Ac. da TRL de 05.06.2008)

➤ *“(…) não pode o empregador aceder ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou rececionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais (...)”*

(Ac. do TRP de 15.12.2016)

ACESSO AO CORREIO ELETRÓNICO

Principais Linhas Orientadoras da Jurisprudência

**Ac. do STJ de 05.07.2007; Ac. do TRL de 05.06.2008;
Ac. do TRP de 08.02.2010; Ac. do TRP de 15.12.2016**



Não admissão das mensagens de correio eletrónico como meio de prova



Prova nula

4

Controlo do Correio Eletrónico
Deliberação n.º 1638/2013 CNPD



CONTROLO DO CORREIO ELETRÓNICO

Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD

Orientações Gerais

- Sejam quais forem as regras definidas pela empresa, o empregador não tem o direito de abrir, automaticamente, o correio eletrónico dirigido ao trabalhador
- Não é o facto de certas mensagens ficarem gravadas em servidores da propriedade do empregador que lhe dá direito a aceder àquelas mensagens, as quais não perdem a sua natureza pessoal ou confidencial, mesmo que esteja em causa investigar/provar uma eventual infração disciplinar
- O empregador deverá definir regras claras e precisas, que devem ser publicitadas (por ex., separação de pastas, devidamente identificadas)

CONTROLO DO CORREIO ELETRÓNICO

Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD

•O empregador deverá escolher metodologias de controlo não intrusivas:

- Princípio da necessidade, da proporcionalidade e da boa-fé
- Acesso à caixa como último recurso e realizado na presença do trabalhador/estrutura representativa/alguém indicado pelo trabalhador
- Acesso limitado à visualização de (1) destinatários; (2) assunto, (3) data e hora de envio

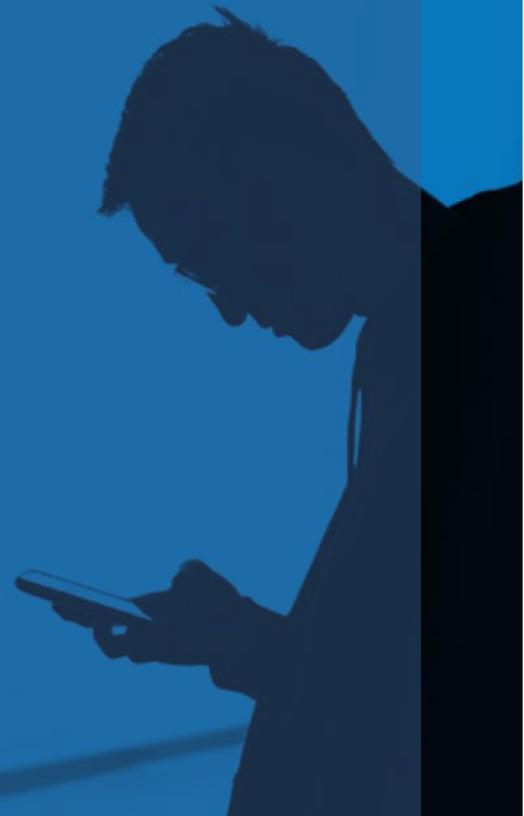
•Controlo pontual e, por princípio, aleatório, dirigido a “áreas de risco”

•As regras de utilização do correio eletrónico e formas de controlo devem constar de regulamento interno

•Previsão de situações específicas: ausências e cessação do contrato de trabalho

5

Boas Práticas



BOAS PRÁTICAS

•Elaboração de Regulamento Interno

- Regras de utilização para balizar o uso do correio eletrónico pelo trabalhador
- Tipos de caixas de e-mail
- Criação de pastas próprias para arquivar conteúdo pessoal
- Previsão de situações específicas: ausências e cessação do contrato de trabalho

BOAS PRÁTICAS

- **Controlo**

- Controlo dos e-mails recebidos vs. expedidos
- Privilegiar metodologias genéricas de controlo (ex.: filtragem por tipos de ficheiros; correr *software* de deteção de palavras-chave)
- Controlo pontual e direcionado às áreas/atividades que mais justifica
- Controlo de forma aleatória
- Acesso ao correio eletrónico é o último recurso e feito necessariamente na presença do trabalhador, limitado a:
 - Destinatários
 - Assunto
 - Data e hora
 - Tipo de anexos (".exe", ".mp3", "imagens")

O Trabalho e as Novas Tecnologias

Amigos ou Inimigos?

maio
25

MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Obrigada

Cláudia do Carmo Santos

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

