



PROTEÇÃO DE DADOS

MONITORIZAÇÃO DE COMUNICAÇÕES PRIVADAS NO TRABALHO

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (“TEDH”) emitiu uma decisão que vem contrariar a tendência atual de aumento progressivo do direito à privacidade dos cidadãos, ao admitir em determinadas circunstâncias a monitorização das comunicações privadas dos trabalhadores pela entidade patronal.

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (“TEDH”) emitiu uma decisão que vem contrariar a tendência atual de aumento progressivo do direito à privacidade dos cidadãos, ao admitir em determinadas circunstâncias a monitorização das comunicações privadas dos trabalhadores pela entidade patronal.

Esta decisão¹, de 12 de janeiro de 2016, surge na sequência da queixa de um cidadão romeno que foi alvo de despedimento pela empresa onde trabalhava como gestor de vendas, com fundamento na utilização da sua conta profissional *Yahoo Messenger* com finalidades pessoais. A referida conta profissional do *Yahoo Messenger* foi criada, por solicitação do empregador, com a finalidade de esclarecer questões de clientes.

De acordo com as regras disciplinares internas da empresa, é proibida a utilização pelos trabalhadores dos equipamentos e dispositivos por esta disponibilizados, entre os quais, o computador, para fins pessoais. Perante a suspeita de incumprimento desta regra por parte do trabalhador em questão, a empresa decidiu proceder à monitorização da sua conta do *Yahoo Messenger*. Nessa sequência, a empresa constatou a efetiva utilização da mesma para conversação pessoal do trabalhador com a sua noiva e irmão.

Perante o alegado incumprimento, a empresa procedeu ao despedimento do trabalhador, decisão que foi contestada pelo mesmo junto das instâncias judiciais da Roménia, designadamente ao *Bucharest County Court*. Para o trabalhador romeno os dados interceptados pela empresa para além de configurarem dados pessoais nos termos da Diretiva 95/46/CE e da lei da proteção de dados pessoais romena, configuram igualmente, dados sensíveis, os quais só podem ser recolhidos mediante consentimento prévio. Nessa medida, considera terem sido violados os seus direitos à reserva da vida privada e sigilo da correspondência, consagrados pela Constituição e legislação penal da Roménia.

Perante o alegado incumprimento, a empresa procedeu ao despedimento do trabalhador, decisão que foi contestada pelo mesmo junto das instâncias judiciais da Roménia, designadamente ao Bucharest County Court.

¹ Caso *Barbulescu v Romania* (Application no. 61496/08).

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

JANEIRO 2016

As instâncias nacionais não deram, todavia, provimento à pretensão do trabalhador e, na mesma senda, o TEDH veio agora pronunciar-se sobre o caso, considerando que a conduta do empregador não corresponde a uma violação do art. 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH). O TEDH argumenta que não é razoável o trabalhador ter expectativas de privacidade em relação a instrumentos que estão fora do uso pessoal, como é o caso de uma conta de *e-mail* criada para uso profissional.

Por outro lado, o TEDH considera que a conduta da empresa se enquadra no âmbito dos poderes disciplinares que a legislação laboral atribui ao empregador, pois, se a conta foi criada para fins profissionais não seria expectável encontrar conteúdo pessoal entre as suas conversações. Mais, na perspetiva do tribunal, a monitorização da respetiva conta do *Yahoo Messenger* era a única forma de a empresa verificar o cumprimento daquela regra disciplinar pelo trabalhador.

Este entendimento não reuniu, todavia, unanimidade. Para o juiz português, Paulo Pinto de Albuquerque, o único juiz que votou contra a maioria, o direito à privacidade só admite restrições na estrita medida do necessário para assegurar a efetividade de outros direitos, neste caso do empregador, e com os limites impostos pelos princípios aplicáveis em matéria de proteção de dados em geral.

Em Portugal, esta orientação do TEDH deverá ser tida em conta quando junto dos tribunais portugueses sejam suscitadas questões que envolvam a aplicação do art. 8.º da CEDH, não significando, em caso algum, uma derrogação à legislação nacional e comunitária em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais ou às orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Em Portugal, esta orientação do TEDH deverá ser tida em conta quando junto dos tribunais portugueses sejam suscitadas questões que envolvam a aplicação do art. 8.º da CEDH, não significando, em caso algum, uma derrogação à legislação nacional e comunitária em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais ou às orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Daniel Reis** (daniel.reis@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards, 2015-2012

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal, 2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards, 2014, 2012, 2009

Top 5 - Game Changers dos últimos 10 anos
Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards, 2015 - 2011