



TRABALHO

Pode um trabalhador usar o email da empresa para fins pessoais?

A jurisprudência dos tribunais começa agora a dar respostas a uma questão que se coloca cada vez mais e os especialistas avisam que as empresas devem estabelecer regras e limites muito claros para ambas as partes. E respeitar o bom senso e o direito à privacidade.

FILOMENA LANÇA

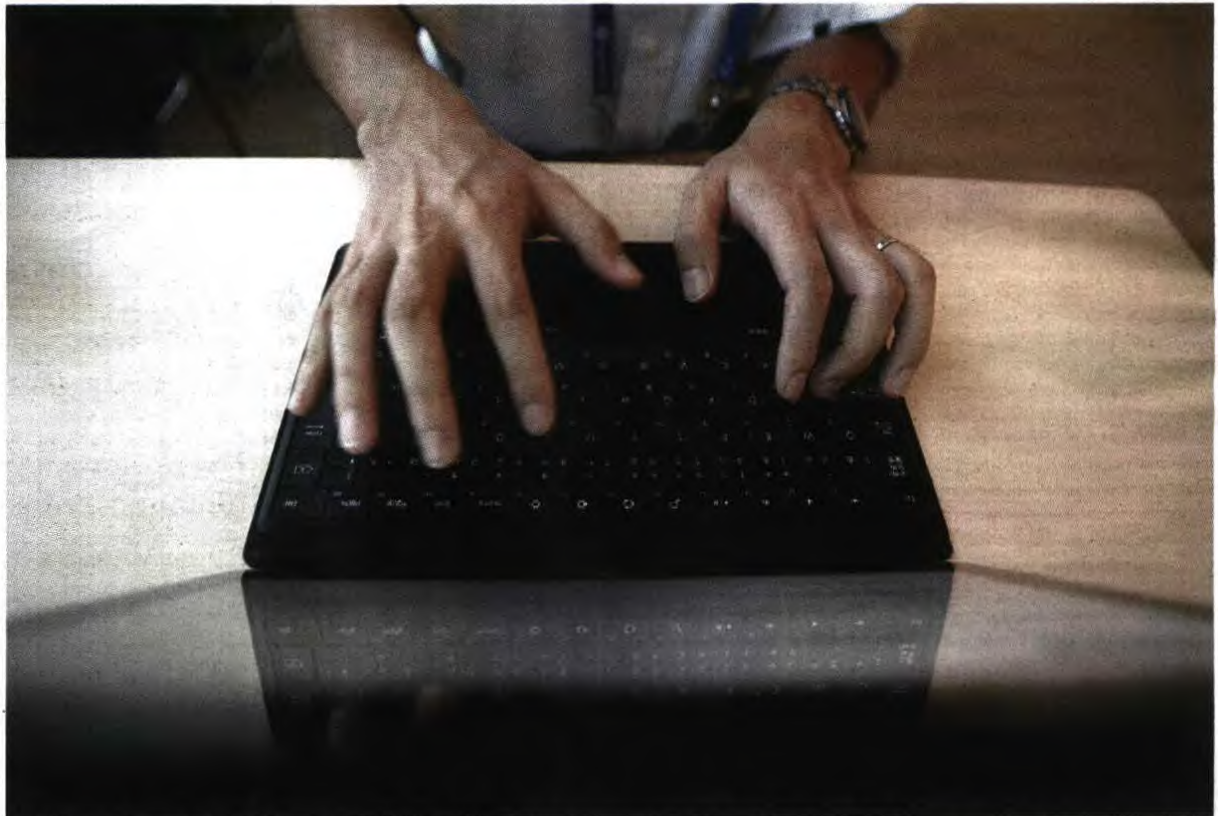
filomenalanca@negocios.pt

Email, telemóveis, redes sociais, mensagens de "chat", as possibilidades são inúmeras. Hoje em dia as pessoas estão (quase) sempre ligadas, em comunicação, confundindo as fronteiras entre o laboral e o pessoal. Quem nunca atendeu um telefonema de trabalho em casa ou quem nunca mandou um e-mail pessoal da conta da empresa, que atire a primeira pedra.

A questão é saber como devem as empresas e os trabalhadores conviver com esta quase inevitável promiscuidade entre o pessoal e o laboral e até que ponto ela pode pôr em causa a produtividade, por um lado, ou o direito à privacidade, por outro. O tema colocou-se recentemente a propósito de um acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) sobre um engenheiro romeno que foi despedido quando o seu patrão verificou que ele usava um "chat" de uma conta no Yahoo criada para fins profissionais para falar também com a namorada e com o irmão. O TEDH deu razão ao empregador e aceitou que este tivesse acedido a mensagens de natureza privada para nelas sustentar o despedimento.

Mas significará isso que um trabalhador não pode, de todo, usar os equipamentos tecnológicos da empresa para fins pessoais? Ou que, daqui para a frente, os empregadores possam "bisbilhotar" livremente os emails e os telemóveis dos ser trabalhadores? A resposta, afirmam os especialistas ouvidos pelo Negócios, é "não" para ambos os casos.

"Ninguém despe o seu fato de marido ou de filho quando começa a trabalhar, como ninguém controla os



Kiyoshi Ota/Bloomberg

De todas os emails que envia por dia, já pensou quantos são motivados por razões pessoais? E até onde é razoável um trabalhador ir no uso pessoal dos meios ao seu dispor?

emails ou os telefonemas que recebe", exemplifica Pedro Furtado Martins, especialista da área laboral. O Código do Trabalho estipula que os trabalhadores têm o "direito de reserva e confidencialidade" em relação a mensagens pessoais de correio eletrónico. Mas a lei também estipula que isso "não prejudica" o direito do empregador de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação. Em geral, diz o advogado Diogo Leote Nobre, as empresas "permitem o uso moderado dos equipamentos para fins pessoais", no entanto, defende, a regulamentação deve ser cada vez mais definida. Aliás, corrobora Pedro Furta-

do Martins, é fundamental que as regras fiquem bem claras desde o princípio" da relação laboral.

Patrões podem ler os emails?

Depois de ser conhecido o acórdão sobre o caso romeno, passou a ideia de que os patrões poderiam aceder às mensagens privadas dos trabalhadores. Mas esta foi "uma decisão de um caso concreto que, quando muito, poderá inspirar os magistrados, mas não tem qualquer efeito directo" na jurisdição nacional, explica Pedro furtado Martins.

Se se estabeleceu desde o início que

uma conta de email era só para uso profissional, então o funcionário não deve usar de outra forma. E, nesse caso, se o fizer, "havendo regras claras, penso que se pode aceder às mensagens", admite o advogado. Mas, como pode o empregador fazer a verificação sem incorrer numa violação da privacidade? "Não basta ser o proprietário dos meios, as boas práticas mandam que para ir à caixa de email do empregado, este deve estar ao lado para ver que mails podem ser abertos", defende João Santos.

Não havendo nada estipulado, acaba por ser uma questão de "bom senso e razoabilidade", afirma Tiago Cortes, também especialista em direi-

to laboral. Se o trabalhador admitir que 20% do que está na sua caixa de email é privado, então o empregador poderá avaliar se é ou não admissível que assim seja, em termos de ocupação do tempo de trabalho. "Se representar uma hora de trabalho, não é admissível, se forem cinco ou dez minutos já será", exemplifica. Uma coisa é certa: dificilmente o empregador poderá ter total liberdade para ler mensagens pessoais, afirmam os vários especialistas ouvidos pelo Negócios. E se descobrirem que o trabalhador se excedeu no uso dado aos equipamentos da empresa, isso também não é uma via directa para o despedimento.



DELIBERAÇÃO

Comissão de Protecção de Dados defende privacidade no trabalho

A Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd) avaliou o controlo no meio laboral da utilização, para fins privados, das tecnologias de informação e comunicação e estabeleceu uma deliberação com um conjunto de regras gerais.

EMPRESAS DEVEM TER REGULAMENTO INTERNO A BALIZAR ACESSOS

Num mundo cada vez mais dominado pelas tecnologias de informação, não é “lógico nem realista” que no trabalho se proíba de forma absoluta o uso de telemóveis, email ou acesso à net para fins não profissionais, entende a CNPD. Por isso, devem ser encontradas “formas equilibradas” que conciliem “os interesses do empregador e a realidade actual”. E as empresas devem fazê-lo através de regulamentos internos, mas os meios de controlo devem obedecer aos princípios da necessidade, proporcionalidade e boa-fé, sendo o menos intrusivos possível e satisfazendo os legítimos objectivos da empresa.

EMAILS PRIVADOS E REDES SOCIAIS FORA DO CONTROLO DA EMPRESA

Apesar de o Código do Trabalho admitir que o empregador possa estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação da empresa, a CNPD exclui dessa possibilidade emails trocados através de contas privadas, bem como mensagens através de redes sociais, ainda que a eles aceda através do computador da empresa. Esse controlo, entende a comissão “está absolutamente vedado”.

CONTROLO DE CHAMADAS TELEFÓNICAS COM LIMITES ESTREITOS

Difícilmente, entende a CNPD, os trabalhadores podem ser impedidos no tempo e local de trabalho, de responder a “necessidades estritamente privadas”, isto é, questões do dia-a-dia que tenham de ser resolvidas por telefone. E o princípio é o de que é em geral proibido o acesso ao conteúdo das comunicações e a utilização de escutas, intercepções, ou armazenamento de chamadas. No caso de profissões como advogados ou jornalistas, “não é admissível qualquer tipo de controlo”.

O EMPREGADOR NÃO PODE ABRIR AUTOMATICAMENTE O EMAIL DO TRABALHADOR

Não é por as mensagens ficarem gravadas no servidor da empresa que o empregador pode abrir automaticamente os emails que o trabalhador recebe. Nem mesmo se estiver em causa uma infracção disciplinar, salienta a CNPD. O trabalhador deve ter pastas identificadas onde grava os seus emails pessoais. O controlo deve ser pontual e aleatório. Aceder aos emails deve ser o último recurso e deve acontecer na presença do trabalhador e, de preferência, de alguém da comissão de trabalhadores ou indicado pelo funcionário. O acesso deve limitar-se à data, destinatário e assunto.

ACESSO À INTERNET NÃO DEVE TER CONTROLO PERMANENTE E SISTEMÁTICO

A CNPD entende ser de admitir “um certo grau de tolerância em relação ao acesso à internet para fins privados”, nomeadamente fora do horário de trabalho. Admite-se também a existência de filtros, para sites não autorizados pelo empregador, mas este “não deve fazer um controlo permanente e sistemático do acesso à internet. O controlo do tempo de acesso diário deve ser excepcional.

TRIBUNAIS

Redes sociais já fazem história na justiça

Posts no Facebook já levaram ao despedimento de funcionários. Os limites à privacidade começam a ser cada vez mais postos em causa.

Email usado para criticar um chefe

Um email repleto de comentários pouco abonatórios sobre um dos chefes acabaria por valer um processo disciplinar ao funcionário de uma empresa da área comercial. O email usado era do departamento de vendas, uma conta da empresa e acessível a várias pessoas que o consultavam por razões de trabalho. O processo disciplinar acabaria por terminar com a pessoa a sair da empresa, por acordo entre as partes, mas neste caso, descrito pelo advogado Pedro Furtado Martins, não restariam muitas dúvidas de que aquele email poderia ser lido e usado como prova no processo disciplinar, levando mesmo ao despedimento.

De baixa médica e a viajar

Uma grávida de alto risco, em casa, com baixa médica, aparece subitamente numa fotografia postada no Facebook, tirada em Roma, ao lado do marido. Uma viagem impossível num caso destes, que imporia, esperava-se, descanso absoluto em casa. A história é descrita pelo advogado Tiago Fortes que não tem dúvidas que havia aqui matéria para despedimento, alegando que a pessoa em causa não respeitava a decisão médica ou que a usara abusivamente. A questão da privacidade, entende, nem se colocava.

“Chat” com namorada leva a despedimento

Um acórdão do Tribunal Europeu dos direitos do Homem (TEDH) de 12 de Janeiro veio lançar a polémica: afinal, os patrões podiam aceder às mensagens privadas dos seus trabalhadores. Tratou-se do caso de um engenheiro romeno que, a pedido da sua empresa, criou uma conta no Yahoo para usar o respectivo “chat” para fins de trabalho. No entanto, seria essa mesma conta que daria o seu despedimento, uma vez que a empresa alegou que o trabalhador a usava para comunicar com a namorada e com o irmão. Alegou e provou, porque consultou as mensagens trocadas.

O TEDH considerou que o trabalhador havia sido previamente informado das regras da empresa e de que não podia usar aquele meio para trocar mensagens privadas. O trabalhador invocou a Convenção Europeia dos direitos do Homem e o seu direito à privacidade, mas isso não lhe valeu de nada. Isto porque, contrapuseram, por seu turno, os tribunais romenos – aos quais o TEDH deu razão – o funcionário garantira à empresa que só usava aquela conta para fins profissionais e que cumpria a regra que proibia que equipamento informático e acesso à internet fossem usados para fins pessoais. Isso acabaria por legitimar o facto de o empregador ter acedido às mensagens. E o TEDH considerou ser razoável que uma entidade empregadora verificasse se os seus trabalhadores estão a cumprir as suas tarefas diárias durante o horário de trabalho.

Pinto de Albuquerque, juiz português no TEDH, votou vencido esta orientação. Na sua declaração de voto, sustentou que o empregador não tem direitos de propriedade sobre as contas de chat do Yahoo dos seus empregados, nem mesmo que o computador usado para o acesso lhe pertença. ■

FILOMENA LANÇA



Ninguém despe o seu fato de marido ou de filho quando começa a trabalhar, como ninguém controla os emails ou os telefonemas que recebe.

PEDRO FURTADO MARTINS
Advogado, especialista em Direito do Trabalho

As boas práticas mandam que para ir à caixa de email do empregado, este deve estar ao lado para ver que mails podem ser abertos.

JOÃO SANTOS
Advogado, especialista em Direito do Trabalho



“O regulamento da empresa deve ser claro e ter sido dado conhecimento dele ao trabalhador”, afirma João Santos. Depois, considera Diogo Leote Nobre, “o direito de reserva, a confidencialidade face ao conteúdo das mensagens pessoais mantém-se”. Tanto que “o trabalhador pode até ser repreendido, mas, se ainda por cima se não for reincidente, não penso que seja justa causa de despedimento”, defende. Até porque em Portugal há ainda “pouca jurisprudência sobre o tema, mas os magistrados vão em geral no sentido de que mensagens de natureza pessoal não podem ser usadas para fins disciplinares”, conclui. ■