



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Gabriel Mbilingui Capinãla

**OS MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA ENTRE  
A LIBERDADE DE EMPRESA E OS DIREITOS DE  
PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na área de especialização em Ciências Jurídico-Empresariais com menção em Direito Laboral, sob a orientação do Professor Doutor João Leal Amado**

Coimbra, 2019



A todas as pessoas que, estando submersas na justiça deste mundo, vivem criticamente comprometidas com a realização de uma justiça que brota do berço onde aspiram gozar o sono daquela ressurreição esperançosa que os ministros sagrados proclamam em genuflexão sob as doçuras do cálice da salvação!

## AGRADECIMENTOS

G R A T I D ã O ! Soletro esta palavra sob um contentamento inexprimível porque as páginas que se seguem foram produzidas à sombra de dois imbondeiros: o da família que me deu (a) o mundo e o da família que o mundo me deu.

O primeiro imbondeiro tem os seus ramos especialmente requintados pelas múcuas da minha queridíssima ascendência imediata cujo voto de confiança me tem nutrido de perseverança e sagacidade suficientes para prosseguir o caminho da vida com muita determinação, da minha querida irmã e dos meus bons irmãos e tios/as que, vencendo as barreiras da distância geográfica que nos separa, nunca se cansaram de suavizar os trilhos desta viagem não menos turbulenta.

Devo um gesto de profunda gratidão aos ramos que compõem o meu segundo imbondeiro pela prestabilidade, pelas sucessivas palavras de coragem e por terem suportado os dissabores da minha indisponibilidade. Os ramos deste imbondeiro são generosamente decantados pelas múcuas da Doroteia Jelembi, da Cleuza Chicoa, da Leáticia Ouedraogo, da Letícia Junqueira, dos meus graciosos manos (Barnabé Chimbiambiulo, Garcia Chilundamo, Eduardo Chitungo, Amilton Guluca, Rafael Luís, Francisco Castriote, Cipriano Dassala, Angelino Coelho, Josias Niuka e Almerindo Chiquete), da Aeterna Fraternalitatis, do colectivo Azagaia do Povo, da República Ninho da Matulónia, da Secção de Escrita e Leitura da Associação Académica de Coimbra, do Teatro dos Estudantes da Universidade de Coimbra, do Coral Ashira e da Academia de Líderes Ubuntu.

Uma gratidão muito especial ao meu Orientador, Professor Doutor João Leal Amado, pelo acompanhamento científico que me prestou nesta caminhada. E uma singela gratidão ao Doutor Albino Sinjecumbi, cuja audácia me terá nutrido de atrevimento suficiente para seguir os trilhos deste raide.

Queiram, todos/as e cada um/a de vocês, respirar os aromas que os incensos da gratidão me permitiram exalar na doce atmosfera da minha circunstância porque, por vocês, eu ousaria reviver cada instante destes trilhos, com prazer e gosto especialmente sentidos, só para ter a certeza de que vos reencontraria algures entre os atalhos mais deliciosos do meu percurso.



## RESUMO

A realidade dos tempos que nos envolvem é profundamente codeterminada por labirintos onde as transformações da ciência e da técnica se estabeleceram com força suficiente para ditar novos rumos às relações interpessoais e introduzir novos desafios à construção das relações jurídicas. A eficiência da gestão e organização empresarial é cada vez mais assegurada pela introdução de dispositivos tecnológicos que, por um lado, reforçam os poderes de controlo da entidade empregadora e, por outro, enfraquecem a tutela garantida aos direitos de personalidade do trabalhador, deixando cada vez mais vulnerável a sua posição contratual. Neste sentido, o presente exercício reflexivo pretende dar conta dos nichos problemáticos que os sistemas de vigilância à distância instalaram no ambiente laboral. E, tendo em conta a amplitude desta construção temática, aspiramos centrar o capital da nossa intervenção na utilização de sistemas de geolocalização, com algum destaque para os dispositivos GPS.

Palavras-chave: NTIC, vigilância, direitos de personalidade, liberdade de empresa.

## ABSTRACT

The reality of present times is profoundly codetermined by labyrinths where the transformations of science and technology have been established with sufficient force to dictate new directions for interpersonal relations and to introduce new challenges to the construction of legal relations. The efficiency of enterprise management and organization is increasingly ensured by the introduction of technological devices which, on the one hand, strengthen the employer's control powers and, on the other hand, weaken the safeguarding of employees' personality rights, leaving them increasingly more vulnerable to their contractual position. In this sense, this reflective exercise aims to address the problematic niches that remote surveillance systems have installed in the workplace. And, given the breadth of this thematic construction, we aim to focus the capital of our intervention on the use of geolocation systems, with some emphasis on GPS devices.

Keywords: *NICT, surveillance, personality rights, freedom enterprise right.*

## SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac — Acórdão	GT — Grupo de Trabalho
Al. — alínea	i.é — isto é
Art. — artigo	LBS — <i>Location Based System</i>
CC — Código Civil	LPDP — Lei de Protecção de Dados
CDFUE — Carta de Direitos	Pessoais
Fundamentais da União Europeia	NTIC — Novas Tecnologias de
Cfr — Conferir	Informação e Comunicação
CNPD — Comissão Nacional de	Ob. Cit. — obra citada
Protecção de Dados	p(p) — página(s)
CNIL — <i>Commission Nationale de</i>	QL — Questões Laborais
<i>L'informatique et Libertés</i>	RFID — <i>Radio Frequency Identification</i>
CT — Código do Trabalho	RGPD — Regulamento Geral de
CPC — Código de Processo Civil	Protecção de Dados
CRP — Constituição da República	s(s) — seguintes
Portuguesa	STJ — Supremo Tribunal de Justiça
DL — Decreto-Lei	TRE — Tribunal da Relação de Évora
DLG's — Direitos, Liberdades e	TRL — Tribunal da Relação de Lisboa
Garantias	TRP — Tribunal da Relação do Porto
Ed. — Editora	UE — União Europeia
GLONASS — <i>global navigation satellite</i>	WI-FI — <i>Wireless Fidelity</i>
<i>system</i>	WI-MAX — Worldwide Interoperability
GPS - <i>Global Positioning System</i>	for Microwave Access

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	3
RESUMO.....	4
ABSTRACT .....	4
SIGLAS E ABREVIATURAS .....	5
NOTAS INTRODUTÓRIAS.....	8

### CAPÍTULO I

#### DA CIVILIZAÇÃO TECNOLÓGICA

1. As NTIC e o Direito do Trabalho .....	14
2. Meios de vigilância à distância.....	21
2.1. Caracterização geral.....	21
2.2. Controlo vs vigilância.....	24
2.3. Noção jurídico-laboral .....	26
3. Intencionalidade normativa dos arts. 20º e 21º do CT .....	29

### CAPÍTULO II

#### DOS VALORES EM CONFLITO

1. Liberdade de empresa .....	34
1.1. O poder de controlo electrónico do empregador .....	34
1.1.1. Fundamento axiológico-normativo.....	38
1.1.2. Âmbito e alcance .....	42
2. Direitos de personalidade do trabalhador .....	45
2.1. Tutela jurídica.....	45
2.2. Limites impostos ao seu exercício.....	51
3. Resolução jurídico-concreta do conflito em causa .....	53
3.1. Juízo de ponderação prática.....	53
3.1.1. Articulação e pressupostos.....	56

## CAPÍTULO III

### DO CONTEÚDO REGISTADO POR MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

1. Aproximação geral: estado da arte nas jurisprudências judicial e dogmática .....	62
1.1. Dados pessoais .....	68
1.1.1. O direito à autodeterminação informativa: art. 35º CRP .....	68
1.1.2. Protecção de dados pessoais no âmbito da relação laboral .....	70
2. Os sistemas de geolocalização na prática .....	80
2.1. Um breve roteiro pré-judicativo .....	80
2.2. Desafio prático-normativo: as tecnologias de geolocalização como instrumentos de controlo ao serviço do empregador .....	83
3. Condições de licitude da instalação de sistemas de geolocalização .....	91
4. Informação recolhida .....	95
4.1. Verdade histórico-processualmente relevante .....	95
4.2. Valor probatório .....	98
4.3. Apreciação crítica e caminhos de composição do conflito .....	107
NOTAS CONCLUSIVAS .....	112
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	114

## NOTAS INTRODUTÓRIAS

“A tecnologia é um dos eventos mais importantes da história humana”.

STELIOS ARCADIOU — “STELARC”.

“Le progrès technique doit nous apparaître comme une question posée par la science à la conscience. Et la réponse n'est ni dans la lune ni dans les prodigieuses machines qui nous y conduisent: elle est en nous”.

GUSTAVE THIBON, *L' équilibre et l'harmonie*, Fayard, 1976.

1. O problema que nos propusemos enfrentar é corolário lógico do reflexo que as NTIC projectam nas relações interpessoais e, particularmente, sobre o domínio jurídico-laboral. Ele convoca-nos para uma reflexão que traz à baila um conflito<sup>1</sup> de dois valores fundamentais, os quais, por representarem interesses de sujeitos que ocupam posições diferentes nesta relação, se contrapõem na sua titularidade e respectiva tutela.

Por um lado, avultam os direitos de personalidade do trabalhador, *maxime* direito à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada na dimensão de direito à autodeterminação informativa, cuja integração no catálogo dos DLG's impõe que a restrição dos mesmos deva cingir-se ao que for estritamente necessário para a garantia de outros valores com igual dignidade constitucional. E, por outro lado, é o direito à livre iniciativa económica, aliado aos poderes de organização e controlo do empregador, e o direito à prova que, estando vocacionados para a garantia da segurança de pessoas e bens, legitimam o recurso a sistemas de vigilância à distância para uma melhor conformação e organização das relações laborais.

2. As novas tecnologias de informação e comunicação, presentemente utilizadas no domínio das relações laborais e implicando circunstancialmente o uso de dados pessoais dos trabalhadores, podem dar azo a uma utilização abusiva dos dados dos trabalhadores por parte da entidade empregadora<sup>2</sup>. E, como os avanços da ciência e da técnica impuseram que o Direito (em geral e o) Laboral (em especial, enquanto zona sensível às alterações sócio-políticas e económicas,) assumisse contornos susceptíveis de responder a

---

<sup>1</sup> Parafrazeando ALDOUS HUXLEY (*Brave New World Revisited*, Vintage Books Ed., London, 2004, p. 28), significa que as forças da vida laboral ainda pugnam por harmonização. “Symptoms as such are not our enemy, but our friend; where there are symptoms there is conflict, and conflict always indicates that the forces of life which strive for integration and happiness are still fighting”.

<sup>2</sup> Cfr. CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, in QL n.º 19, Ano IX, 2002, p. 28.

tais implicações de forma mais ou menos eficaz<sup>3</sup>, o CT cuida da tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores nos arts. 14º e ss. No âmbito destas previsões, vamos orientar a nossa pesquisa para *os meios de vigilância à distância* cujos termos e modos de utilização estão hoje regulados no DL nº 35/2004, de 21 de Fevereiro; na Lei nº 67/98, de 26 de Outubro; nos arts. 20º e 21º do CT; e no RGPD. De referir que, sendo caracterizados como “mecanismos tecnológicos que permitam à entidade empregadora controlar, à distância, ou seja, sem a sua intervenção presencial, sem a intervenção do trabalhador e de forma relativamente contínua e indiscriminada, a quantidade, o modo, o conteúdo ou o local em que o trabalho é prestado”<sup>4</sup>, *os meios de vigilância à distância* podem ter por objecto dispositivos electrónicos de ordem diversificada e que, dentre as suas várias modalidades, acederam ao domínio laboral através dos sistemas de recolha de vídeo e som no posto de trabalho, de software que permita registos quantitativos e descritivos das tarefas realizadas no computador do trabalhador, dos programas que registam o tráfego na internet, dos sensores de cadeira que registam o tempo durante o qual o trabalhador permanece sentado no seu posto de trabalho, dos mecanismos dos automóveis que gravam as distâncias percorridas ou o consumo de combustível, ou das placas de identificação dos trabalhadores com chip incorporado que permitem reconstituir o percurso dos trabalhadores nas instalações da empresa<sup>5</sup>. Mas, entretanto, o âmbito objectivo-problemático do exercício que nos propusemos desenvolver será restringido à utilização de sistemas de geolocalização que são, depois dos sistemas de videovigilância, também uma zona entretecida por nódulos com especificidades que desafiam o Direito e os juristas em grande escala.

3. O busílis da questão que nos interpela reside essencialmente na susceptibilidade de utilização, como meios de prova em sede de processo disciplinar contra o trabalhador, do conteúdo constante de um dispositivo tecnológico de que o empregador se possa servir para controlar e vigiar a execução das prestações que cabem ao trabalhador desenvolver. Para o efeito, e numa tentativa de se desvelar a relevância problemática do presente exercício reflexivo, esquadrimos a seara da prática judicativa para nos apossarmos da

---

<sup>3</sup> Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e meios de vigilância à distância*, in Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Ed., 2003, p. 812.

<sup>4</sup> Cfr. PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar laboral*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 174

<sup>5</sup> Cfr. MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de personalidade*, anotação ao art. 20º do Código do Trabalho de 2003, disponível em: <https://www.cije.up.pt/publications/direitos-de-personalidade-anotação-ao-código-do-trabalho-de-2003>

sua experiência e, assim e então, actualizarmos a intencionalidade que enforma esta proposta a partir dos seguintes dados<sup>6</sup>:

3.1. Liwaza atribuiu a Ndjali, seu funcionário responsável pela divulgação e distribuição de produtos, uma viatura para cobrir as deslocações que este realiza no desempenho das funções que lhe cabem. Depois de ter solicitado a devida autorização à CNPD, Liwaza, empregadora de Ndjali, muniu a referida viatura de um equipamento de geolocalização — GPS — com a finalidade de gestão de frota em serviço externo para transporte de mercadorias e participação criminal em caso de furto. Todavia, a prossecução destas finalidades implica necessariamente a recolha e tratamento de dados ligados à identificação do veículo, i. é, a matrícula da viatura; geolocalização da viatura, i. é, localização, data, hora e velocidade; e identificação dos trabalhadores, i. é, nome do respectivo trabalhador. Basta, para o efeito, accionar a ignição do veículo que, para tanto, o GPS indica a hora de ignição e paragem do veículo, locais de partida e de chegada, com referência aos nomes das ruas e localidades, mesmo durante os finais de semana, e calcula a distância percorrida, a velocidade média, o tempo de marcha e o tempo parado.

Ndjali tem, porém, autorização para usar a viatura nas suas deslocações privadas, i. é, fora do seu horário de trabalho flexível ou durante a pausa para as refeições. Em todas as suas visitas privadas ou estritamente laborais, Ndjali tem, no entanto, a obrigação de, no final de cada expediente, declarar os quilómetros percorridos mediante registo feito num sistema electrónico, gerenciado por Liwaza, destinado a apurar da concordância entre as declarações efectuadas por Ndjali e o percurso registado pelo equipamento GPS. O equipamento GPS instalado na viatura é potente o suficiente para aferir toda a actividade diária, semanal e mensal da viatura, como as visitas efectuadas, ausências ao trabalho e despesas e planeamento das suas visitas futuras. Em consequência, passado algum tempo, Liwaza instaurou um procedimento disciplinar contra Ndjali, que culminou no despedimento deste, fundado na circunstância de o equipamento de geolocalização — GPS — ter deixado de reportar todos os dados diários para o sistema instituído nesse sentido, e os que eram distribuídos padeciam de completude, registando-se sucessivas discrepâncias com as declarações feitas pelo trabalhador.

---

<sup>6</sup> cfr. Ac. do TRP de 05/12/2016 (relatado por Domingos Morais no processo nº 20/14.8T8AVR.P1), disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) (todas as referências jurisprudenciais enunciadas infra podem ser consultadas neste *site*).

Ndjali, inconformado com a gravidade da sanção, contesta, por sua vez, a validade do seu despedimento, invocando, para o efeito, que a prova arrolada por Liwaza não deu cumprimento aos requisitos de que o Direito e a lei fazem depender a utilização de dispositivos GPS como equipamentos de vigilância e controlo. E, no entanto, os dados pessoais que lhe dizem respeito, recolhidos e tratados de forma ilícita por Liwaza, jamais poderiam justificar a validade do despedimento a que foi submetido.

4. Neste ponto, claro resultará que o problema acabado de enunciar carrega a imanência conflitual dos interesses que orientam as relações laborais, i. é, os poderes do empregador, enquanto concretização da liberdade de empresa, e o direito à autodeterminação informativa do trabalhador, enquanto uma das dimensões do direito à privacidade. Ademais, a hipótese acabada de enunciar legitima-nos a inferir que, através do dispositivo GPS instalado numa viatura que pode também servir para fins privados, a entidade empregadora pode aceder a dados relativos à residência do trabalhador no mesmo sentido em que pode também ficar a saber, por exemplo, se um trabalhador pernoitou ou não em casa e, na eventualidade de não ter pernoitado em casa, qual a localidade e rua onde esse descanso terá ocorrido e a que distância se situa da sua residência. O mesmo pode suceder durante as pausas para as refeições; ou seja, a entidade empregadora, através do dispositivo de geolocalização GPS podia elaborar os perfis comportamentais – diurnos e nocturnos - dos seus trabalhadores e, dessa forma, ao rastrear as movimentações realizadas, identificar os hábitos de vida dos trabalhadores, pelos percursos efectuados, pelos locais frequentados e pelos tempos de permanência. Assim, e porque estes factos respeitam, com manifesta clareza meridiana, à vida privada dos trabalhadores, pelo menos, quando ocorridos fora do horário de trabalho, ser-nos-á legítimo questionar: em que circunstâncias é que o recurso a dispositivos tecnológicos de vigilância à distância, como os sistemas de geolocalização, por parte do empregador, constitui uma conduta ilícita ou lícita? E, estando ou não dentro dos padrões de licitude, qual a possibilidade de se arrolarem os dados neles tratados em sede de processo disciplinar contra o trabalhador?

4.1. A resposta à primeira questão resulta da verificação dos requisitos substanciais e procedimentais de instalação de dispositivos tecnológicos de vigilância à distância no local de trabalho. E estes requisitos são delimitados pelo critério normativo disposto no art. 20º do CT, onde se pode ler que a utilização de meios de vigilância será ilícita quando o dispositivo *tiver sido instalado sem o parecer favorável da CNPD ou não privilegiar a*



*protecção e segurança das pessoas e bens ou quando não for justificada por particulares exigências inerentes à natureza da actividade em causa.* E o nº 3 do mesmo artigo prescreve que *o empregador tem que informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.*

4.2. A resposta à segunda questão passará por dialogarmos com as diversas concepções jurisprudenciais e doutrinárias que se têm debatido nesta questão para ousarmos tomar partido na referida discussão. Assim, temos como assente que se a instalação do dispositivo não estiver dentro dos padrões de licitude, o fundamento da validade probatória do conteúdo constante do mesmo, em sede de processo disciplinar contra o trabalhador, nos será dado pelo princípio da boa fé e transparência na utilização de dispositivos tecnológicos de vigilância à distância e do tratamento de dados pessoais. E, tendo sido utilizado o dispositivo dentro dos padrões de licitude, as dificuldades de consenso se intensificam e os resultados interpretativos dos arts 20º e 21º do CT sugeridos pelas jurisprudências judicial e dogmática têm caminhado para os dois lados. Ou seja, os diferentes resultados interpretativos têm divagado por concepções que partem da admissão do tratamento judicativo dos dados pessoais do trabalhador como meio de prova contra este, desde que se esteja dentro das finalidades que a lei prescreve para tal, por um lado; e teses que partem da não admissibilidade do tratamento de dados pessoais do trabalhador como meio de prova, em sede de processo disciplinar, com o fundamento de que a referida valoração e apreciação estaria a desvirtuar o princípio da conformidade com o fim que legitimou a instalação do referido dispositivo de controlo à distância.

5. Do que vem de ser dito resulta, porém, que a licitude dos dados constantes de um dispositivo tecnológico de vigilância como os sistemas de geolocalização nos será dada pela sua conformidade com o fim que a autorizou e, em princípio, sempre que os conteúdos constantes de tais dispositivos forem usados pelo empregador em sede de processo disciplinar contra o trabalhador estaremos perante um meio probatório cujas valoração e apreciação judicativas impõem que se faça uma ponderação bem criteriosa. Mas a verdade é que as ponderações judicativas assentes nesta matéria parecem-nos caminhar para a valoração e apreciação judicativa do conteúdo constante de dispositivos tecnológicos de vigilância, privilegiando a posição do empregador e sacrificando cada vez a posição do trabalhador. Porém, temos para nós que o extremo oposto poderá redundar em situações de abuso de direito por parte do trabalhador na medida em que este, tendo

consciência da ilicitude das suas condutas, praticá-las-á pelo simples facto de os meios de prova capazes de conformar a justa composição do litígio não puderem ser valorados por constarem de dispositivos instalados para a protecção e garantia de pessoas e bens, e não já para o eventual uso probatório em sede de processo disciplinar contra o trabalhador.

5.1. Assim, depositamos o capital do nosso exercício na certeza de que, estando o processo direccionado para uma justa composição dos litígios, o problema concreto se nos colocará nos termos de saber se o tratamento judicativo de dados do trabalhador, em sede de processo disciplinar contra este, estará ou não em (des)conformidade com o princípio da finalidade para a qual foram instalados os dispositivos que conservam os dados do trabalhador.

6. No entanto, e enunciadas as nervuras problemáticas que nortearão as páginas subsequentes, cumpre-nos dizer que este percurso será orientado pelo seguinte itinerário:

Num primeiro momento e sob os trilhos *da civilização tecnológica*, aspiramos cruzar com o modo como os avanços da ciência e da técnica interpelaram a humanidade e, por conseguinte, ditaram novos rumos e impuseram novos desafios na perspectiva de construção das relações jurídicas. Num segundo momento, e sob o trilho *dos valores em conflito*, procuraremos dar conta das linhas de força que orientam as relações laborais para dialogarmos com os limites de actuação dos poderes (de controlo) do empregador e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador a fim de ensaiarmos uma convivência pacífica da actividade laboral por meio de uma tentativa de concordância prática entre os valores e interesses que conformam esta relação de desequilíbrio imanente e tendencialmente equilibrado. E, *last but not the least*, no terceiro momento caminharemos sobre os trilhos *do conteúdo registado por meios de vigilância à distância* com o intuito de ensaiarmos um diagnóstico e respectiva terapia para a *quaestio disputata* que orientará o nosso percurso através de uma abordagem relativa à valoração e apreciação judicativas do conteúdo constante de dispositivos tecnológicos de controlo à distância.

# CAPÍTULO I

## DA CIVILIZAÇÃO TECNOLÓGICA

“As relações do homem com o mundo não são mais as mesmas depois que a revolução da informática e das comunicações nos coloca diante do numérico, da inteligência artificial, da realidade virtual, da robótica e de outros inventos que vêm irrompendo no cenário das últimas décadas do século XX” (DIANA DOMINGUES, *A arte no séc xxi - A humanização das tecnologias*, p. 17)

SUMÁRIO: 1. As NTIC e o Direito do Trabalho. 2. O conceito de Meios de vigilância à distância. 2.1. Caracterização geral. 2.2. Controlo vs vigilância. 2.3. Noção jurídico-laboral. 3. Intencionalidade normativa dos arts 20º e 21º do CT.

### 1. As NTIC e o Direito do Trabalho

A globalização e a mediatização das relações humanas deram azo a um modelo de sociedade onde a proliferação das redes sociais e a difusão de informações se nos impõem à distância de um *click*<sup>7</sup>. Situada entre a *disciplina* de Foucault e o *controlo* de Deleuze<sup>8</sup>, a civilização tecnológica compreende um modelo de sociedade, essencialmente marcado pelas descobertas com que os avanços científico-tecnológicos se têm introduzido na paisagem humana, pois que os Estados são praticamente obrigados a encarar com especial atenção os desafios que se lhes cominam, e aproveitar, com particular determinação, as vantagens que acompanham este processo, porque “o futuro do desenvolvimento, da criação de bem-estar ou da competitividade passa necessariamente pela forma como as novas tecnologias de informação e comunicação são aproveitadas e assimiladas”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar laboral — uma construção jurisprudencial*, 2ª Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2017, p. 181.

<sup>8</sup> GILLES DELEUZE, *Postscript on the Societies of Control*, in *October*, Vol. 59, 1992, pp. 3-5, disponível em: [https://www.jstor.org/stable/778828?read-now=1&seq=5#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/778828?read-now=1&seq=5#metadata_info_tab_contents) (consultado a 14/03/2019).

<sup>9</sup> AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho — As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados: Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Almedina, 2004, p. 9.

Os vários fenómenos científico-tecnológicos que interagem no universo têm orientado a civilização dos nossos dias através de ordens que nos desafiam a pensar as relações das pessoas com o mundo na sua complexidade<sup>10</sup> e que, por isso mesmo, entreteceram nódulos com dificuldades que, não raras vezes, nos incitam a confundir as fronteiras que se estabelecem entre tempo de trabalho e período estritamente pessoal onde releva a vida privada<sup>11</sup>. Todavia, e estando ao serviço da humanidade, é certo que as condições que instituíram o contexto tecnológico que nos envolve permitem que o recurso generalizado às NTIC desencadeie transformações na actividade produtiva com profundas e múltiplas implicações na organização flexível do trabalho que se configuram como pedra angular das mudanças actuais do mercado laboral. Para o efeito, é de destacar “a criação de novos tipos de relações laborais marcadas por novas actividades e novos postos de trabalho; o aumento da produtividade e da permanência dos trabalhadores na empresa; uma maior autonomia durante o tempo de trabalho; a organização do trabalho (seja em termos de local de trabalho seja de tempo de trabalho); as alterações do funcionamento das instituições reguladoras do mercado de trabalho (i.é, a liberdade sindical e a contratação colectiva tiveram que assumir modelos que se projectassem na realidade) e a protecção social do emprego”<sup>12</sup>. Por outro lado, não é menos certo que estas potencialidades não deixa(ra)m de contribuir para a lesão ostensiva dos direitos de personalidade dos trabalhadores, dimensão onde a intervenção do direito se deve impor com alguma urgência e necessidade para mediação deste conflito que é próprio do encontro entre as NTIC e o direito.

Movidas por uma onda de conquistas, as sociedades dos nossos dias são fortissimamente co-determinadas pela presença de dispositivos tecnológicos que, estando associados à informática e à electrónica, se estabeleceram no problema da partilha do mundo como mecanismos que revestiram as práticas sociais de um novo rosto e influenciaram a concepção das relações jurídicas<sup>13</sup>. Nesta sucessão de conquistas e avanços, o Direito do Trabalho — enquanto modo específico de pacificação da vida

---

<sup>10</sup> DIANA DOMINGUES, *A arte no século XXI — A humanização das tecnologias*, Unesp Ed., São Paulo, 2003, p. 19.

<sup>11</sup> AMADEU GUERRA, *A privacidade dos trabalhadores — As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados, Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004, 11.

<sup>12</sup> FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, in QL, Ano XXIV, n° 50, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 9 e 10.

<sup>13</sup> SUSANA ISABEL PINTO FERREIRA DOS SANTOS GIL, *Os meios de vigilância à distância*, in Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo, Vol. VII, n° 25, Março, 2017, p. 103.

laboral — foi profundamente afectado pelos raios que as NTIC infiltraram na humanidade através de uma transformação intensa da “estrutura laboral, revolucionando todo o processo de produção, a programação e a organização da actividade do trabalho, assim como a própria profissionalidade e as condições de vida materiais e morais dos trabalhadores e, conseqüentemente, a própria configuração da relação de trabalho”<sup>14</sup>.

É na circunstância deste quadro que a *sociedade da informação*<sup>15</sup> se instala no tempo presente com as vantagens das descobertas científico-tecnológicas para impulsionar a “concentração de informações em ficheiros informatizados com recursos a várias fontes (...) que apresenta riscos de constituição de perfis e, quando indevidamente utilizada, pode comprometer a dignidade, o exercício das liberdades públicas e a intimidade privada”<sup>16</sup>. Assim, a privacidade das pessoas passa a ocupar um lugar privilegiado na ordem dos desafios que a sociedade da informação impõe à partilha do mundo e, por isso mesmo, urge discutir a validade deste *assault on privacy*<sup>17</sup> e, por conseguinte, aferir a extensão da privacidade, procurando fundamentalmente indagar se a tecnologia comporta e impõe os seus próprios limites<sup>18</sup>.

A busca pela redução e melhoria dos custos de produção clama por uma crescente implementação e inovação de dispositivos tecnológicos suficientemente potentes para

---

<sup>14</sup> TERESA MOREIRA, *Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, Almedina Ed., 2016, 191s.

<sup>15</sup> A delimitação conceitual da expressão é feita no “*Livro Verde Para a Sociedade da Informação em Portugal*” (disponível em: <http://purl.pt/239/2/> e consultado, pela última vez, a 24/10/2019) como sendo “um modo de desenvolvimento social e económico em que a aquisição, armazenamento, processamento, valorização, transmissão, distribuição e disseminação de informação conducente à criação de conhecimento e à satisfação das necessidades dos cidadãos e das empresas, desempenham um papel central na actividade económica, na criação de riqueza, na definição da qualidade de vida dos cidadãos e das suas práticas culturais”. Entretanto, na esteira de HERMÍNIA CAMPUZANO TOMÉ (*Apud AMADEU GUERRA, a privacidade no local de trabalho...*, 10) a *sociedade de informação* “assenta num novo modelo de organização industrial, cultural e social, com participação de todos agentes económicos e em que os cidadãos são parte integrante e assumem um papel decisivo na vida económica e social”. E, fazendo-se eco de AMADEU GUERRA (*in A privacidade no local de trabalho...*, ob. Cit., p. 10), esta é uma ideia cuja intencionalidade reflexiva se nos apresenta decisiva porque “os trabalhadores, enquanto cidadãos, devem ser estimulados a usarem as novas tecnologias de comunicação; esse estímulo passa pela criação de condições favoráveis à utilização de alguns meios disponíveis no seu posto de trabalho, não se vislumbrando que seja benéfico ou desejável ao desenvolvimento económico e à competitividade uma proibição absoluta e injustificada da utilização destes meios”.

<sup>16</sup> AMADEU GUERRA, *Enquadramento jurídico das novas tecnologias*, in Direito e Justiça, Vol. XIX, Tomo I, 2005, P. 185.

<sup>17</sup> Formulação tomada de empréstimo a ARTHUR M. MILLER na obra “*The Assault on Privacy — Computers, Data Banks and Dossiers*”. No mesmo sentido: TERESA MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores...*, p. 54.

<sup>18</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributos para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina Ed., Coimbra, 2010, p. 25.

amparar o dinamismo que sustém a vida económica<sup>19</sup>. E, neste sentido, os poderes da entidade empregadora encontram nas NTIC um instrumento chave para melhorar a efectividade da organização empresarial e do rendimento do trabalhador, cuja actividade se vê agora facilitada com a utilização das ferramentas de trabalho adaptadas às novas tecnologias<sup>20</sup>. Deste modo, é a todas as luzes claro que a implantação de meios tecnológicos para a organização do processo de produção atribuiu uma dimensão mais penetrante e incisiva ao controlo que é desenvolvido pelo empregador porque as formas de controlo tradicionais (baseadas na vigilância pessoal, directa e imediata da execução das prestações laborais) já não garantem um exercício eficaz dos poderes de controlo do empregador e é assim que a emergência das tecnologias fortaleceu os poderes de controlo do empregador através da faculdade que estes gozam de conformar a relação laboral com ferramentas potentes o suficiente para realizar uma vigilância à distância em termos espaciais e temporais, por um lado, e uma recolha de dados muito mais intensa, por outro<sup>21</sup>. É como se o arsenal científico-tecnológico conferisse uma dimensão laboral à profecia orwelliana do *Big Brother* mediante sucessivos *Little Brothers* que se infiltram na vida laboral com potencialidades altamente invasivas da privacidade<sup>22</sup>.

Postas as coisas neste patamar de observação, somos então convocados a abrir os olhos para a certeza de que, diante das técnicas de captação de imagem e de som, ou de supervisão da conexão à internet e respectivas correspondências electrónicas através de *softwares* instalados para este efeito, há uma emergência cada vez maior de outras tecnologias associadas fundamentalmente aos sistemas de geolocalização (como seja, por exemplo, o sistema de posicionamento global - *GPS* - que permite saber a localização exacta dos seus usuários mediante satélites), ou ainda o controlo biométrico dos trabalhadores<sup>23</sup>. Pelo que, nos fazemos eco de JOSÉ AVILÉS e VICTORIA ROLDÁN<sup>24</sup> para sustentar que os avanços científico-tecnológicos fazem com que o controlo dos trabalhadores ganhe em quantidade e em qualidade porque as descobertas da ciência e da técnica disponibilizam um grande número de dispositivos e instrumentos capazes de

---

<sup>19</sup> JOSÉ ANTÓNIO FERNÁNDEZ AVILÉS/VICTORIA RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España*, in LLI, vol 2, nº 1, 2016, p. 46

<sup>20</sup> JOSÉ ANTÓNIO AVILÉS/VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y control...*, ob. Cit., p. 46

<sup>21</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>22</sup> *Idem*, p. 46-47. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “*El lento (pero firme) proceso de decantación de los límites del poder de control empresarial en la era tecnológica*”, in Aranzadi Social, nº 17, 2007.

<sup>23</sup> JOSÉ ANTÓNIO AVILÉS – VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y...*, ob. Cit. p. 47.

<sup>24</sup> *Idem, Ibidem.*

fiscalizar mais aspectos do que os que são feitos mediante os meios de controlo tradicionais, sendo porém detalhadamente precisos e suficientemente aptos para o armazenamento e reprodução dos dados dos trabalhadores em grande escala.

O reforço dos poderes da entidade empregadora é assim um dos principais desafios que a presença maciça de NTIC impõe ao Direito do Trabalho pois que os dispositivos associados às tecnologias permitem que o empregador obtenha um perfil quase acabado do trabalhador mediante interconexões e reelaborações intransigentes, arbitrárias, desactualizadas e, por e sobre tudo, não controladas, que podem levar a avaliações inexactas durante as diferentes fases que compõem a relação laboral<sup>25</sup>: desde a fase pré-contratual, onde o empregador pode adquirir dados do trabalhador, e consequentemente tratá-los, passando pela fase contratual onde, por sua vez, o empregador pode recolher diversas informações que digam respeito ao trabalhador através do controlo remoto dos seus instrumentos de trabalho e pela simples requisição de tais informações a entidades que se dedicam à recolha de dados e criação de perfis até chegar inclusivamente à possibilidade de extinção da relação<sup>26</sup>.

As NTIC são cada vez mais integradas por realidades e dispositivos sempre novos que não raras vezes exigem que o sistema jurídico reconstitua a sua autonomia nas circunstâncias em que os critérios disponíveis para a avaliação da praxis humana não são suficientes para responder às exigências que a evolução constante dos instrumentos de controlo impõe ao mundo do que é juridicamente relevante. Foi então sob os auspícios destas indagações que os meios de vigilância à distância encontraram no domínio jurídico-laboral condições para entretecer uma dialética cheia de escolhos, que traz à baila os poderes de controlo do empregador e a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador. Ou seja, às vezes o recurso a meios disponibilizados pelos avanços da ciência e da técnica transcende as fronteiras do que é razoavelmente aceitável e é suficientemente invasivo para ameaçar gravemente a privacidade das pessoas (em geral) e dos trabalhadores (em especial) na medida em que os poderes do empregador são de tal modo reforçados ao ponto de se lhes permitir efectuar, de forma quase que ilimitada, “a recolha e o tratamento

---

<sup>25</sup> JOSÉ ANTÓNIO AVILÉS – VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y...*, *ob. cit.*, p. 47

<sup>26</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade electrónica dos trabalhadores e o controlo electrónico da utilização da internet*, in *QL*, Ano XVII, nº 35-36, Coimbra, 2010, 47; JOSÉ ANTÓNIO AVILÉS – VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y...*, *ob. cit.*, p. 47; FILIPA ALEXANDRA RODRIGUES PEDRO, *A privacidade no local de trabalho - A admissibilidade dos meios de vigilância como prova*, Dissertação de mestrado em Direito das Empresas apresentada ao ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, sob a orientação do Senhor Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes, 2014, p. 12.

de informações pessoais, associados a uma enorme rapidez de acesso através dos computadores, a que acresce a circulação formacional em moldes quase que inimagináveis”<sup>27</sup>. Sendo, todavia, possível “tratar, armazenar, regular e controlar grande número de informação sobre as pessoas, o que provoca um enorme controlo sobre elas e sobre a sua privacidade”<sup>28</sup>.

Neste sentido, fácil será de notar que o sujeito da obediência — habitante da sociedade disciplinar de Foucault — é hoje substituído pelo sujeito do desempenho e da produção<sup>29</sup> que se vê forçado a suportar maiores cargas de trabalho ou desempenhar funções que exijam uma especial responsabilidade como escudos para enfrentar as elevadas possibilidades de supervisão e controlo que os avanços científico-tecnológicos proporcionam<sup>30</sup>. Assim, o impacto das novas tecnologias no processo produtivo está estritamente ligado às possibilidades de controlo empresarial sobre os trabalhadores e, para o efeito, as reacções que visam dar alguma resposta às modificações introduzidas pelas NTIC no *maravilhoso mundo novo* do trabalho não deixam de ter como núcleo essencial a tutela dos direitos de personalidade ou da vida pessoal do trabalhador (enquanto limite intrínseco à operatividade dos poderes de controlo), porque na relação entre as NTIC e a tutela do trabalhador verifica-se que as novas tecnologias começaram por interferir com aspectos da vida privada do trabalhador, dando azo a um conflito que o sistema procurou solucionar através da consagração de critérios que visam dar concretização à tutela do núcleo essencial dos direitos de personalidade dos trabalhadores (arts. 15º e ss do CT)<sup>31</sup>. Daí que, no quadro laboral, o diálogo suscitado pelas NTIC tenha deixado de se centrar exclusivamente no poder disciplinar, para envolver também o exercício do poder de direcção que, por sua vez, traz consigo a necessidade de o Direito do Trabalho responder a uma nova situação: a tutela da esfera pessoal dos trabalhadores das NTIC, uma vez que, tal como nos deixam predizer os indicativos da revolução 4.0, o seu número é cada vez mais elevado<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> ANTÓNIO AVILÉS – VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y...*, ob. cit., p. 49; FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Organização do trabalho e tecnologias...*, ob. Cit., p.15 “As NTIC tendem a constituir um novo meio de invasão da vida privada do trabalhador, principalmente por permitirem manter uma ligação constante entre o trabalhador e a sua actividade profissional”.

<sup>28</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 24.

<sup>29</sup> BYUNG-CHUL HAN, *Sociedade do Cansaço*, Editora Vozes Lda, Petrópolis, 2015, p. 23s.

<sup>30</sup> ANTÓNIO AVILÉS – VICTORIA ROLDÁN, *Nuevas tecnologías y...*, ob. cit., p. 48.

<sup>31</sup> FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Organização do trabalho e tecnologias...*, ob. Cit. p. 14.

<sup>32</sup> *Idem, Ibidem.*



Para tanto, as prosperidades e oportunidades que irromperam com as NTIC no último quartel do século XX (e na viragem para o século XXI) trouxeram ao de cima uma verdadeira *sociedade do controlo ou da vigilância*<sup>33</sup>, que instituiu um novo rosto à privacidade na medida em que se lhe acometem novos desafios e novas formas de agressão que, às vezes, ameaçam o núcleo essencial de protecção que o direito e a lei reservam à tutela da personalidade dos trabalhadores<sup>34</sup>. E, para tanto, é oportuno convocar CATARINA SARMENTO E CASTRO<sup>35</sup> quando assevera que:

- a) A vulgarização do uso das tecnologias, ainda hoje ditas *novas* em função da sua permanente evolução, teve impactos vários, desde logo, no que diz respeito à informação relativa ao trabalhador, que passa a estar acessível ao empregador na medida em que a consequência mais evidente do uso de tecnologias de informação e de comunicação foi o aumento (quer da quantidade quer da qualidade) da informação pessoal de que o empregador passa a dispor por conta do seu trabalhador, associadas ao seu tratamento cada vez mais veloz e mais acessível.
- b) O resultado de mais extensa, mais diversificada e, por isso, mais detalhada, informação posta à disposição do empregador, facilita um potencial controlo maior da produtividade da actividade laboral, da apreciação do grau de eficiência do trabalhador e da sua competência no exercício de funções. Aliás, o desempenho do trabalhador passa a poder ser mais intensamente avaliado, quer em termos quantitativos, quer qualitativamente, e os mecanismos de vigilância à distância que a evolução tecnológica colocou à disposição da entidade empregadora permitem recolher e tratar informações que podem ser reveladoras desse desempenho<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> Formulação tomada de empréstimo a DAVID LYON (*in The Electronic Eye — The Rise of Surveillance Society*).

<sup>34</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, pp 61-64

<sup>35</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias e relação laboral — alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Protecção de Dados e direito à desconexão*, in Revista do CEJ, N.º 1, 2018 (pp. 271-299), p. 275.

<sup>36</sup> Pense-se, a título de exemplo, na AMAZON, que se serve de um sistema de controlo onde os trabalhadores que desenvolvem as suas actividades nos armazéns foram despedidos com base em dados algorítmicos, i. é, o desempenho profissional dos trabalhadores é controlado por sistemas que dispensam qualquer intervenção humana e com potencialidades suficientes para gerar informações que contêm dados dos respectivos trabalhadores no sentido de estes serem despedidos se não cumprirem com as expectativas de produção (JULIE BORT, *Amazon's warehouse-worker tracking system can automatically pick people to fire without a human supervisor's involvement*, disponível em: <https://www.businessinsider.com/amazon-system-automatically-fires-warehouse-workers-time-off-task-2019-4?IR=T>, consultado pela última vez a 16/10/2019).

- c) O crescimento e diversificação do controlo não acontecem apenas relativamente à quantidade e qualidade da informação disponibilizada ao empregador, pois que se estendeu também o âmbito da relação a que respeita. Ou seja, a informação tratada pelo empregador passa a ser, não apenas informação no âmbito de uma relação contratual, i. é, relativa ao período da sua vigência, para passar a ser igualmente uma informação anterior à constituição da relação laboral, que pode ser crucial na fase de recrutamento — pré-contratual.
- d) O recurso às tecnologias de informação e comunicação no domínio laboral esbate as fronteiras entre a vida privada e a vida laboral. Por ocasião das informações disponibilizadas pelos novos mecanismos de controlo, a vigilância permitida à entidade empregadora pelos dispositivos tecnológicos tende a estender-se para além do período normal de trabalho, pondo em risco o descanso entre jornadas de trabalho. O que institui, nos dias que correm, a existência de um direito à desconexão.

## **2. Meios de vigilância à distância**

### **2.1. Caracterização geral**

A relação jurídico-laboral é, como se pode inferir do art. 11º do CT, essencialmente marcada pela ideia de subordinação jurídica do trabalhador, na medida em que este presta a sua actividade sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador. E a natureza pessoalíssima das prestações laborais determina que o trabalhador desenvolva a sua actividade sob a dependência do empregador que, exercendo os seus poderes sobre o trabalhador, pode adoptar as medidas que julgar mais adequadas para controlar o cumprimento das prestações devidas pelo trabalhador com a limitação imposta pelo respeito que é devido à dignidade da pessoa humana<sup>37</sup>. É assim no que diz respeito a esta circunstância que o direito e os juristas têm sido cada vez mais surpreendidos pela proliferação do uso de mecanismos de informação e de comunicação que emergem diariamente com capacidades tão inovadoras que, no cenário jurídico-laboral, não

---

<sup>37</sup> JESÚS SOUTO PRIETO, *Utilización en la empresa de las nuevas tecnologías — control empresarial e intimidad del trabajador*, Real Academia Gallega de Jurisprudencia Y Legislación, 2014, p. 15. Disponível em: <http://ragjyl.gal/wp-content/uploads/2016/12/Libro-Jesus-Souto-Prieto.pdf> (consultado a 26/03/ 2019).

deixaram de se refletir nas opções que o sistema jurídico consagrou para regular as relações entre empregador e trabalhador<sup>38</sup>.

Sendo a vida laboral desenvolvida sob um modelo de relação que se caracteriza pela subordinação do trabalhador ao empregador, as relações entre a entidade empregadora e o trabalhador são cada vez mais orientadas por elevadíssimas tendências de controlo e vigilância que, integrando-se nos poderes da entidade empregadora, manifestam-se em diversos instrumentos de controlo, como sejam, por exemplo, os sistemas de controlo de tempo e de acesso a sistemas electrónicos, como cartões com *chips* de identificação por radiofrequências, implantes humanos, sistemas biométricos, *software* de monitoramento de rede, controlo por sistemas de geolocalização, comunicações electrónicas, visuais e *internet*<sup>39</sup>. A vigilância torna-se assim uma forma de disciplinar certos pedaços da realidade através do poder que, no contexto laboral, ganhou uma dimensão remota com a eclosão da quarta revolução industrial que introduziu na paisagem humana dispositivos tecnológicos (associados à informática e à electrónica) com potencialidades de funcionamento que se concretizaram na instalação e utilização de ferramentas<sup>40</sup> capazes de, por um lado, garantir a eficiência do processo produtivo e a organização do aparelho empresarial, e, por outro lado, reduzir o ser humano a um entrosamento de circunstâncias não antes experimentadas e que até o podem despojar da sua dignidade<sup>41</sup>.

Esta sucessão de acontecimentos suscitou o estabelecimento de uma nova economia, i. é, uma nova forma de organização do trabalho, e de novas realidades laborais onde as possibilidades de o trabalhador ver o seu desempenho profissional controlado à distância emergiram como um dos reflexos imediatos destas situações sempre novas que abriram caminhos para que, no exercício dos seus poderes de controlo, o empregador deslocasse o controlo da monitorização do tempo de trabalho para os resultados alcançados, o que consequentemente nos permite verificar uma constante desumanização

---

<sup>38</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores*, QL, Ano IX, nº 19, 2002, pp. 27 e ss; e nº 20, pp. 139 e ss; TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. Cit. p. 25

<sup>39</sup> ULRIKE HUGL, *Workplace surveillance: examining current instruments, limitations and legal background issues*, in *Tourism & Management Studies*, Vol. 9, nº 1, Faro, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en) (consultado a 29 de Março de 2019); *We will be watching you: workplace surveillance*, in *The International Journal of Knowledge, Culture, & Change Management*, Vol. 10, Nº 6, 2010, p. 120.

<sup>40</sup> Como sejam, por exemplo, a internet, o correio electrónico, o computador, os dispositivos móveis inteligentes, as câmaras de videovigilância, os sistemas de geolocalização, RFID.

<sup>41</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias e relação laboral...*, ob. Cit., p. 284.

do controlo<sup>42</sup> porque o poder deixa de ser “periférico, descontínuo e parcial, realizado pela hierarquia humana, e passa a ser um controlo centralizado e objectivo, incorporado na máquina, que se verifica em tempo real”<sup>43</sup> para facilitar a reconstrução do perfil do trabalhador mediante o armazenamento e reelaboração de uma série de dados aparentemente inócuos de que a entidade empregadora se serve para “analisar ou prever aspectos relacionados com o seu desempenho profissional” (na delimitação que é feita pelo art. 4º/4 do RGPD)<sup>44</sup>.

A possibilidade de vigiar e controlar a actividade dos trabalhadores mediante as novas descobertas tecnológicas configura uma porta aberta para que esses instrumentos sejam utilizados como meios de comprovação dos incumprimentos do trabalhador e, por conseguinte, se fundamente uma eventual aplicação de sanções disciplinares. O que, por si só, institui um ambiente de colisão entre o direito à prova e certos direitos fundamentais do trabalhador, com destaque para o direito à privacidade, que neste domínio se afirma como dimensão do direito à autodeterminação informativa (como veremos infra), cuja integração no catálogo dos DLG impõe que o seu núcleo essencial seja salvaguardado. Deste modo, as novas tecnologias assumem no ambiente laboral um carácter ambivalente, na medida em que se empregam simultaneamente como instrumentos para desenvolver a actividade produtiva e como mecanismos de controlar a execução das prestações laborais, ou seja, poderão operar como meios de vigilância para garantir que o trabalhador exerça a sua actividade de modo regular e como mecanismos para aferir a ilicitude de certas condutas do trabalhador no sentido de poderem ser reconduzidas a duas indagações diferentes e às vezes até compatíveis entre si mesmas, i. é, como infração laboral e criminal<sup>45</sup>. Assim, o trabalhador torna-se simultaneamente sujeito activo e passivo de uma máquina capaz de realizar um controlo bidireccional sobre a actividade laboral no seu todo, produzindo-se uma perfeita concentração da actividade produtiva e de controlo, porque um computador, por exemplo, poderá ser utilizado para fins produtivos pelo trabalhador e, ao mesmo tempo que propicia uma enorme quantidade de dados aos empregadores, fortalece a esfera de

---

<sup>42</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias e relação laboral...*, ob. cit., p. 284; FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Organização do trabalho e...*, ob. cit., p. 13.

<sup>43</sup> TERESA MOREIRA, *As novas tecnologias de informação e comunicação: um admirável mundo novo do trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, Almedina Editora, Coimbra, 2016, p. 211.

<sup>44</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias...*, ob. cit., p. 284

<sup>45</sup> TERESA MOREIRA, *a privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit. p. 421; JESÚS SOUTO PRIETO, *Utilización en la empresa de las nuevas tecnologías - Control empresarial e intimidade del trabajador*, in RAGJL (real academia gallega de jurisprudencia y legislación), 2014, p. 15, Disponível em: <http://ragjyl.gal/wp-content/uploads/2016/12/Libro-Jesus-Souto-Prieto.pdf>.

exercício do seu poder para originar também uma participação directa do trabalhador na actividade de controlo<sup>46</sup>.

A emergência crescente das novas tecnologias instalou uma nova etapa de vigilância e controlo do homem-trabalhador porque o progresso tecnológico coloca à disposição do empregador instrumentos que actualmente permitem invadir um conhecimento do modo de pensar do trabalhador<sup>47</sup> através do controlo das técnicas de trabalho mas igualmente pela atenção centrada nos seus interesses pessoais registados nas diversas conexões que ligam o homem às máquinas<sup>48</sup>. Defendendo-se assim que “o controlo passou de uma vertente física para atender a um nível qualitativo inegável” e, estando o trabalhador impossibilitado de disfarçar pedaços da sua vida privada, torna-se cada vez mais fácil para o empregador apreender a maneira de pensar e de reagir dos seus trabalhadores<sup>49</sup>.

## 2.2. Controlo vs vigilância

No contexto em que nos debruçamos, tanto o controlo quanto a vigilância se “confundem com a observação do comportamento do trabalhador durante a sua actividade laboral com o fim de satisfazer o interesse do empregador”<sup>50</sup> na medida em que a noção associada a estes dois conceitos visa obter informações juridicamente relevantes para satisfazer o interesse empresarial. Porém, vale acentuar que o controlo estará para a orientação da actividade laboral no seu todo e a vigilância estará para a fiscalização concreta das prestações executadas pelo trabalhador no âmbito desta relação porque configura um instrumento de que o empregador se serve para exercer os seus poderes de controlo. Cumpre-nos ainda destacar, ao lado das noções de controlo e vigilância, a ideia de monitorização para designar o controlo que o empregador realiza através de sistemas que comportam a transmissão de informações por meios de comunicação electrónicos ligados em rede, como seja o caso dos computadores (i. é, o controlo que é especificamente desenvolvido pela utilização da internet e do *e-mail*); deste modo, a vigilância será arrolada para designar o controlo que é feito através da utilização de

---

<sup>46</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 421.

<sup>47</sup> *Apud* TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit. p. 421.

<sup>48</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit. p. 421

<sup>49</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>50</sup> *Idem*, p. 379.

aparelhos electrónicos e outras possibilidades, como câmaras de vídeo, dispositivos de registo de voz, sistemas de identificação por radiofrequência, GPS... que não implicam necessariamente a transmissão de informações em rede<sup>51</sup>.

Todavia, parece-nos que, na ordem do que vem a ser dito, o critério de diferenciação das noções de monitorização e vigilância é determinado pelo instrumento utilizado para controlar o trabalhador, mas a verdade é que os diplomas legislativos que disciplinam essas matérias referem-se aos conceitos de forma indiferente e esta indiferença conceitual é, como refere FRANK HENDRICKX, corolário da falta de transparência da legislação nesta matéria, o que, por sua vez, deixa a descoberto uma necessidade prática de se aplicarem diferentes princípios e regras à sua utilização<sup>52</sup>. No Direito Laboral português, como nos dá conta MARISA OURO<sup>53</sup>, “não encontramos qualquer referência à monitorização e, por isso, os termos em que pode ser efectuada a utilização dos meios de vigilância à distância são limitados pela amplitude do poder de controlo do empregador”, uma vez que a possibilidade de o empregador utilizar dispositivos tecnológicos de controlo à distância é limitada pelo respeito devido ao princípio da dignidade da pessoa humana; , para garantir a reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores, esse princípio delimita o âmbito de incidência do art. 20º do CT à protecção de pessoas e bens e a particulares, exigências inerentes à actividade que justifiquem o recurso a tais dispositivos de controlo. E, por isso, colocaremos a tónica da nossa abordagem nas noções de vigilância e controlo.

Assim, a vigilância consistirá “numa acção de observação do comportamento do trabalhador destinada a obter o material informativo que permita a avaliação do mesmo, estando relacionada com uma ideia de continuidade e intensidade na comprovação que não se adequa à noção de controlo porque a actividade de vigilância dedica maior atenção à execução da prestação”<sup>54</sup> e o controlo, por sua vez, estará essencialmente “ligado à direcção do trabalho que se realiza e não à forma ou modo de realização da actividade”<sup>55</sup>. Contudo, o termo *vigilância* assumirá um âmbito mais restrito do que o termo *controlo*,

---

<sup>51</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho: em especial o âmbito de aplicação do art. 20º do Código de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas com especialização em Direito do Trabalho apresentada ao Instituto Universitário de Lisboa sob a orientação do Doutor José João Abrantes, 2009, p. 39.

<sup>52</sup> FRANK HENDRICKX, *Protection of worker's personal data in the European Union*, 2002, p. 91, MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho...*, ob. cit., 39.

<sup>53</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho...*, ob. cit. p. 39.

<sup>54</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 379.

<sup>55</sup> *Idem, ibidem*.

porquanto o primeiro se circunscreve à prestação laboral realizada no âmbito da organização e direcção do empregador, e o segundo parece-nos abarcar predominantemente espaços e concentrar-se mais no procedimento ou nos meios utilizados pela vigilância. E a ausência de vigilância não implica necessariamente a falta de controlo, mas é necessário perceber que em ambos os aspectos deste poder do empregador o fim visado é na realidade o mesmo<sup>56</sup>.

### 2.3. Noção jurídico-laboral

As opções consagradas nos critérios dos arts 20º e 21º do CT disciplinam a utilização dos meios de vigilância à distância no contexto laboral, mas as indeterminações que enformam a redacção destes critérios têm envolvido as jurisprudências judicial e dogmática numa série de indagações que se pretendem vocacionadas para a construção de uma noção de meios de vigilância à distância. Para o efeito, e tendo em alta conta todas as construções teórico-dogmáticas que se têm dedicado ao preenchimento das indeterminações subjacentes a estes critérios, agruparemos o diálogo estabelecido neste domínio em duas acepções.

A primeira acepção do conceito tem por referência o paradigma tradicional da interpretação jurídica que, afirmando-se no contexto de uma concepção positivística do Direito, desenvolve-se em torno da prevalência do elemento gramatical<sup>57</sup>, onde “a interpretação era considerada um processo de determinação do significado linguístico de um texto normativo, abstractamente considerado”<sup>58</sup>. De acordo com esta primeira orientação, da interpretação dos critérios que regulam a utilização de meios de vigilância à distância, “parece resultar que apenas os meios com capacidade de captação de imagens ou de imagens e sons, nomeadamente câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico, se enquadram na noção aqui em apreço”<sup>59</sup>. Para MIGUEL BASTO<sup>60</sup>, por exemplo, o texto da lei remete apenas para

---

<sup>56</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 379.

<sup>57</sup> FERNANDO JOSÉ BRONZE, *Lições de introdução ao direito*, 2ª edição, Coimbra Ed., 2010, p. 918 s.

<sup>58</sup> LUÍS MENEZES DO VALE, *Metodologia do Direito — Apontamentos de apoio às aulas práticas*, Parte I — Considerações introdutórias, p. 197.

<sup>59</sup> MIGUEL BASTO, *Da (i)legalidade da utilização de meios de vigilância electrónica (para o desempenho profissional do trabalhador)*, in *Verbo Jurídico*, Outubro de 2011, p. 8. Disponível em: [https://www.verbojuridico.net/doutrina/indice\\_baixo.html](https://www.verbojuridico.net/doutrina/indice_baixo.html) e <https://docplayer.com.br/2893028-Da-i-legalidade-da-utilizacao-de-meios-de-vigilancia-electronica-para-controlo-do-desempenho-profissional-do->

formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo. E, no mesmo sentido, pronuncia-se GUILHERME DRAY<sup>61</sup> que delimita a noção de meios de vigilância à distância tendo por referência as “formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta”<sup>62</sup> e, para sustentar a sua construção, arrola mecanismos de controlo à distância como as câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico.

Todavia, e porque esta aceção tem a norma como ponto de partida de resolução dos problemas juridicamente relevantes, esta impositação jurídico-metodológica não merecerá a nossa concordância, porquanto os termos em que se nos apresenta não nos permitem dar resposta a todos os desafios com que a força das NTIC interpela o Direito do Trabalho e dele reclama intervenção.

Em sentido contrário, emerge uma outra aceção que, merecendo a nossa concordância, postula que o art. 20º do CT contempla “qualquer forma de controlo e/ou fiscalização à distância do trabalhador através de equipamentos técnicos”<sup>63</sup> que pressupõem “a monitorização não presencial do trabalhador ou do seu desempenho por quaisquer meios técnicos, de natureza electrónica ou não”<sup>64</sup>. Nesta orientação, a noção de meios de vigilância à distância é igualmente delimitada pela possibilidade de o empregador controlar o que se faz, quando e durante quanto tempo, mas o âmbito de incidência do conceito assimila os meios de vigilância, tanto tradicionais (como sejam, por exemplo, os sistemas de registos audiovisuais) quanto actuais, como sejam, por exemplo, “os métodos de controlo electrónico da prestação de trabalho, a instalação de *softwares* que permitam registos quantitativos e descritivos das tarefas realizadas no computador do trabalhador, a instalação de programas que registam o tráfico na internet, os sensores de cadeira que

---

[trabalhador.html](#); ROMANO MARTINEZ e OUTROS, Código do Trabalho Anotado, 8.ª Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2009, anotação ao art.º 20 por GUILHERME DRAY, p.162; MENEZES LEITÃO, *A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, in *A reforma do Código de Trabalho*, CEJ/IGT, Coimbra Ed., , 2004, (páginas 123 a 138), p.133 e GUILHERME DRAY, in *Justa causa e esfera privada*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina Ed., Coimbra, 2001,(pp 35-91), pp. 81-86.

<sup>60</sup> MIGUEL BASTO, *Da (i)legalidade da utilização de meios de vigilância...*, ob. Cit., p. 8.

<sup>61</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, *Direito de Personalidade — Anotações ao Código Civil e ao Código de Trabalho*, Almedina Ed., Coimbra, 2006, p. 85.

<sup>62</sup> Ac do STJ de 22/05/2007, relatado por Pinto Hespanhol no processo nº 075054.

<sup>63</sup> MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de Personalidade — Anotação ao Código do Trabalho de 2003*, p. 11.

<sup>64</sup> *Idem, Ibidem.*



registam o tempo durante o qual o trabalhador permanece sentado no seu posto de trabalho, os mecanismos dos automóveis que gravam as distâncias percorridas ou o consumo de combustível ou das placas de identificação dos trabalhadores com *chip* incorporado que permitem construir o percurso dos trabalhadores nas instalações da empresa”<sup>65</sup>.

No mesmo sentido se pronuncia-se PEDRO FERREIRA DE SOUSA<sup>66</sup>, que dá conta de que a disciplina legislativa dos arts 20º e 21º do CT não pretende limitar o conceito de meios de vigilância à distância “aos registos de videovigilância, antes englobando mecanismos tecnológicos que permitam controlar o desempenho profissional nas suas mais variadas dimensões”. E, para além dos registos de som e/ou imagem, os meios de vigilância à distância estendem-se “a todos os mecanismos tecnológicos que permitem que a entidade empregadora controle, à distância, ou seja, sem a sua intervenção presencial, sem a intervenção do trabalhador e de forma relativamente contínua e indiscriminada, a quantidade, o modo, o conteúdo ou o local em que o trabalho é prestado”<sup>67</sup>. É, portanto, um controlo que “não tem de ser necessariamente global, i. é, de abranger simultaneamente todas as dimensões da prestação de trabalho, podendo limitar-se à monitorização apenas de uma ou de algumas das referidas parcelas”<sup>68</sup>.

Cabe-nos, por fim, e para reforçar a nossa proposta conceitual, trazer à colação o convite de MARISA OURO<sup>69</sup> que, fortalecendo a segunda acepção da noção, chama a atenção para o facto de que a qualificação de meios de vigilância à distância enquanto tal obedece aos seguintes critérios cumulativos:

- a) A observação tem de ser executada com recurso a dispositivos tecnológicos;
- b) Os dispositivos tecnológicos têm que oferecer a possibilidade de observação de algum aspecto da vida do trabalhador no local de trabalho. Isto para significar que esta observação não tem de ser da totalidade da vida privada e nem só da actividade laboral do trabalhador, porque pode abranger outros aspectos, ainda que de forma

---

<sup>65</sup> MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de Personalidade — Anotação...*, ob. cit., p. 11.

<sup>66</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O Procedimento disciplinar...*, pp. 174-175.

<sup>67</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>68</sup> No mesmo sentido veja-se o acórdão do TRP de 22/04/2013, relatado por António José Ramos no processo nº 73/12.3TTVNF.P1, onde se sustentou que “os meios de vigilância à distância não têm que captar todos os aspectos da actividade laboral levada a cabo pelo trabalhador, i. é, não é pelo facto de não captarem tudo o que um trabalhador faz ou deixa de fazer que se deixam de considerar como tal, basta que capturem uma importante parcela da actividade do trabalhador e simultaneamente invadam a reserva da sua intimidade privada”.

<sup>69</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância...*, ob. cit., p. 40.

parcial, como é o caso dos lugares por onde o trabalhador se desloca ou o tempo que permanece;

- c) Aos dispositivos tem de estar associado um tratamento de dados pessoais do trabalhador, i. é, quando esses meios tecnológicos forem utilizados em combinação com um sistema de tratamento de dados pessoais, na delimitação feita pelo art. 4º/1 do RGPD. É este o tratamento de dados pessoais que identifica ou torna identificável o trabalhador e que, por isso, torna perigoso o uso destas novas tecnologias; daí a introdução deste critério, para evitar uma atitude ludista na aplicação da lei, o que travaria sem fundamento a competitividade das empresas.
- d) Tem de existir possibilidade técnica de utilização contínua e oculta dos dispositivos. Este critério pretende, porém, distinguir os dispositivos a que fazemos referência dos dispositivos em que, existindo também um tratamento de dados pessoais, o trabalhador actua sempre com interferência directa no processo de registo dos dados pessoais, como sucede no tradicional *picar o ponto*. E isto já não sucederia no caso de o trabalhador ter de usar um identificador por radiofrequência ou um dispositivo de geolocalização para registar a hora em que entra nas instalações da entidade empregadora.

### **3. Intencionalidade normativa dos arts. 20º e 21º do CT**

Depois de termos discorrido sobre a noção de meios de vigilância à distância, impõe-se-nos agora escarpelizar a intencionalidade normativa que subjaz aos critérios dispostos nos arts 20º<sup>70</sup> e 21º<sup>71</sup> do CT. Para o efeito, cumpre-nos, antes de mais nada e sobretudo,

---

<sup>70</sup> Meios de vigilância à distância:

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
2. A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.
3. Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no nº 3.

<sup>71</sup> Utilização de meios de vigilância a distância:

repetir a interrogação de PEDRO FERREIRA DE SOUSA<sup>72</sup> no sentido de indagar se, “em face dos valores, interesses e direitos em causa, afigura-se legítimo à entidade empregadora o recurso a meios de vigilância à distância para controlar o desempenho da actividade do trabalhador, aqui se incluindo a monitorização da conformidade da prestação de trabalho com os deveres e obrigações laborais e, em momento posterior, a utilização do resultado dessa monitorização, enquanto elemento probatório, para sancionar disciplinarmente o incumprimento constatado”.

À guisa de resposta e por imposição de proporcionalidade, é urgente referir que, tal como nos faz notar o critério do art. 20º/1 do CT, não deve o empregador recorrer aos meios de vigilância à distância para controlar o desempenho profissional do trabalhador e por conseguinte sancioná-lo disciplinarmente. Mas, como esta proibição não tem natureza absoluta, a sua mobilização é orientada por duas ordens de excepções subordinadas às exigências de proporcionalidade — adequação, necessidade e justa medida — e que são delimitadas pela *protecção e segurança de pessoas e bens e pela existência de particulares exigências inerentes à actividade*.

Todavia, a desconstrução jurídico-concreta da opção normativa em causa tem dividido as orientações teórico-dogmáticas que se têm dedicado a repensar os caminhos de interpretação do âmbito de incidência destes critérios, como veremos infra. Mas, entretanto, as diversas construções teórico-dogmáticas que têm, de algum modo, orientado a prática judicativa são unânimes em afirmar que o art. 20º/1 do CT contempla um princípio geral<sup>73</sup> de utilização dos meios de vigilância à distância, pois que estabelece uma

- 
1. A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
  2. A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.
  3. Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
  4. O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.
  5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

<sup>72</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, p. 186. A pertinência desta inquietação acompanhará e orientará o percurso que aspiramos fazer neste exercício reflexivo.

<sup>73</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio de protecção do trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 381. Afirmando, porém, que “O preceito em causa adota uma posição marcadamente restritiva quanto à utilização de meios de vigilância à distância, *maxime* quando confrontado com o regime de outros ordenamentos jurídicos”. No mesmo sentido: MARIA REGINA REDINHA, *Utilização de novas tecnologias no local de trabalho (algumas questões)*, in Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina Ed., Coimbra, 2002,

“proibição de o empregador utilizar quaisquer meios tecnológicos com a finalidade exclusiva de vigiar, à distância, o comportamento o comportamento do trabalhador no tempo e local de trabalho ou modo de exercício da prestação laboral”<sup>74</sup>. Por isso mesmo, é a disciplina legislativa desta opção normativa que impede a entidade empregadora de controlar o desempenho profissional do trabalhador por meio de aparelhos tecnológicos, na medida em que os dispositivos de que o empregador se serve para este efeito são, desde logo, altamente intrusivos e violentos do ponto de vista da reserva da intimidade, da privacidade e até mesmo da dignidade do trabalhador. E a razão de ser de este impedimento se encontrar no Direito Penal, onde, em sede de perseguição e punição de ilícitos penais fundados, por exemplo, nas escutas telefónicas, a utilização de tal mecanismo só será admissível para a perseguição de crimes cuja gravidade justifique o uso das escutas telefónicas como suporte da realização do direito; além disso, nos termos dos arts 187º e 188º do CPP, esta possibilidade deve ser objecto de autorização prévia do juiz<sup>75</sup>. Se o baluarte desta regra assenta na garantia constitucional do *direito ao segredo das telecomunicações, à reserva da intimidade da vida privada e da palavra falada* enquanto densificações do princípio da dignidade da pessoa humana (cfr. arts 26º/1 e 34º/4 da CRP), é legítimo sustentar que, por maioria de razão, o mesmo princípio deverá orientar o âmbito restrito e limitado dos ilícitos disciplinares laborais onde o direito de punir a infração cometida pelo trabalhador se encontra na inteira disponibilidade da entidade empregadora, que pode legitimamente optar por nem sequer perseguir a infração disciplinar, porquanto, por força da natureza jurídica dos bens tutelados, no contexto dos comportamentos penalmente relevantes é “o conjunto dos indivíduos organizados em sociedade que reivindica o reforço da norma legal violada e a punição adequada ao agente que perpetrou a infração”<sup>76</sup>. Para o efeito, e em obediência à unidade do sistema jurídico, “mal se perceberia que a utilização de escutas telefónicas se encontrasse vedada aos ilícitos penais de menor monta, mas já pudesse ser utilizada para punir meras infrações disciplinares – e isto sem qualquer controlo, deixando nas mãos da entidade empregadora a possibilidade de utilizar, de forma completamente arbitrária, mecanismos com um potencial intrusivo

---

pp. 115-125; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Ed., Coimbra, 2007, p. 330; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2016, p. 168.

<sup>74</sup> MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de personalidade...*, p. 11.

<sup>75</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, p. 186.

<sup>76</sup> *Idem*, p. 187.

brutal”<sup>77</sup>. Por isso, o sentido fortemente intrusivo e ameaçador que a utilização deste tipo de mecanismos imprime nos direitos de personalidade do trabalhador só encontra legitimação perante necessidades de perseguição e punição dos comportamentos mais gravosos e socialmente censuráveis, i. é, ilícitos penais de relevo.

Segundo, porque, na esmagadora maioria das situações, o recurso a meios de vigilância à distância deve ser uma opção de *ultima ratio*, pois que a entidade empregadora poderá dispor de soluções que garantam elevados índices de eficácia no controlo do desempenho da actividade dos trabalhadores e detecção e sancionamento de infracções disciplinares, dentro da sua própria estrutura produtiva. Aliás, a hierarquização da própria estrutura produtiva dos nossos dias apresenta vários níveis de operação que possibilitam um controlo sucessivo das várias linhas e estruturas que compõem a empresa e, por isso, a introdução de sistemas de controlo e vigilância fundados em estruturas hierárquicas sucessivas encontra-se relativamente facilitada porque, dessa forma, a entidade empregadora poderá recorrer a meios de vigilância menos intrusivos e, ainda assim, garantir resultados satisfatórios e relativamente eficazes<sup>78</sup>.

Em terceiro lugar, importa, por fim, lembrar que as potencialidades de intrusão que acompanham os meios de vigilância à distância podem desequilibrar ainda mais o fiel que sustenta a balança da relação laboral<sup>79</sup>. Ademais, a realidade tecnológica dos nossos dias, com alguma presença significativa na vida laboral, permite-nos, de certo modo, refletir sobre o olhar panóptico de Bentham, na medida em que os meios de vigilância à distância são orientados por uma tecnologia política de controlo cujas complexidades de estabelecimento se concretizam num estado de consciência e visibilidade permanente dos controlados que asseguram o funcionamento automático dos poderes da entidade empregadora<sup>80</sup>. Não obstante ter sido construída sob um pressuposto de transparência universal no sentido de melhorar o comportamento dos controlados, a utopia benthamiana encontrou nos meios de vigilância à distância condições perfeitas para a sua efectivação, porque, com estes meios, a actividade de controlo pode ser desenvolvida sem que os controlados tenham noção de estarem ou não a ser verdadeiramente controlados e, desta

---

<sup>77</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>78</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O Procedimento disciplinar...*, p. 189.

<sup>79</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>80</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 419, nota 1502.

forma, um trabalhador-controlado ver-se-á obrigado a assumir tendências sucessivas de mudanças de comportamentos por julgar estar sob uma vigilância quase ininterrupta<sup>81</sup>.

Para tanto, o olhar panóptico benthamiano marca a sua presença na realidade dos nossos dias através de variados *Little Brothers*<sup>82</sup> que as novas tecnologias disponibilizaram para a regulação do mundo e da vida sob o pressuposto de controlar para disciplinar, na medida em que estes mecanismos poderão facilmente ser utilizados como forma de pressão adicional dos trabalhadores e como meios de armazenamento ilimitado, quer ao nível dos conteúdos quer ao nível temporal, de informações que ficam à disposição da entidade empregadora para eventualmente ser utilizada de forma descontextualizada e abusiva<sup>83</sup>. Trata-se assim não só de um simples olhar panóptico, mas de um olhar hiper-panóptico cuja pertinência deu forma à redação dos arts 20º e 21º do CT para acudir à invasão destes *little brothers*, com a possibilidade prática de os trabalhadores serem ocultamente observados para se obter uma conformação permanente, antecipada e auto-infligida dos seus comportamentos.

Queremos, contudo, asseverar que a intencionalidade normativa destes critérios pretende evitar que as possibilidades tecnológicas reconstruam o olhar panóptico de Bentham no contexto laboral para que os trabalhadores não se orientem por uma ilusão de não-vigilância permanente, onde serão quase que compelidos a agir como se estivessem a ser constantemente controlados e, portanto, a disciplina normativa destes critérios visa instalar um ambiente de harmonia laboral onde os trabalhadores saibam efectivamente quando, como e por que é que estão a ser controlados<sup>84</sup>. Portanto, o âmbito de incidência objectivo desta previsão normativa será delimitado em função de qualquer forma de controlo e/ou fiscalização à distância do trabalhador ou do seu desempenho por quaisquer meios que os avanços científico-tecnológicos coloquem à disposição do empregador.

---

<sup>81</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. Cit., p. 419, nota 1502.

<sup>82</sup> JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *Apud* TERESA MOREIRA, *As novas tecnologias de comunicação e informação: um admirável...*, ob. Cit., p. 206.

<sup>83</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, p. 189.

<sup>84</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. Cit., p. 419, nota 1502.

## CAPÍTULO II

### DOS VALORES EM CONFLITO

“Ainda que potencialmente legitimada ao abrigo dos direitos que lhe são assegurados pela CRP e pelo CT, a utilização dos meios de vigilância à distância pela entidade empregadora colide, necessária e frontalmente, com direitos igualmente garantidos ao trabalhador, designadamente o direito à privacidade e à reserva da intimidade”

(PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar laboral...*, p. 181)

SUMÁRIO: 1. Liberdade de empresa. 1.1. O poder de controlo electrónico do empregador. 1.1.1. Fundamento axiológico-normativo. 1.1.2. Âmbito e alcance. 2. Direitos de personalidade do trabalhador. 2.1. Tutela jurídica. 2.2. Limites impostos ao seu exercício. 3. Resolução jurídico-concreta do conflito em causa. 3.1. Juízo de ponderação prática: articulação e pressupostos

#### **1. Liberdade de empresa**

##### **1.1. O poder de controlo electrónico do empregador**

Os poderes do empregador, com baluarte constitucional no direito à livre iniciativa económica privada e na liberdade de iniciativa e de organização empresarial<sup>85</sup>, permitem conformar as condições de execução da prestação laboral e uma condução normal da actividade empresarial através da aplicação de sanções disciplinares aos seus trabalhadores, desde que estejam verificados os pressupostos de que a lei e/ou regulamentos internos fazem depender a aplicação de tais sanções aos trabalhadores.

O contrato de trabalho é, como já se disse supra, fundamentalmente caracterizado pela ideia de subordinação jurídica do trabalhador aos poderes do empregador que se

---

<sup>85</sup> Consagrados nos arts 61º/1 da CRP e 80º, al. c) da CRP, e traduzidos na liberdade de criação da empresa e na liberdade de o empresário escolher o objecto e o modo de gestão da empresa; sendo que “a utilização de meios de vigilância à distância poderia, assim, reconduzir-se, em primeira linha, a esta segunda dimensão do direito de iniciativa económica privada, surgindo como concretização do poder conferido à entidade empregadora de gerir a empresa de acordo com os seus próprios padrões e interesses particulares”. PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, p. 180.

concretizam numa tríplice vertente<sup>86</sup> — poder de direcção, poder regulamentar e poder disciplinar. No contexto em que actuamos, destaca-se o poder de controlo cuja integração em uma dessas vertentes se nos apresenta mais ou menos controversa, na medida em que uma parte da doutrina clama pela sua autonomização, e outra propugna pela desnecessidade de tal autonomia. Porém, a relevância prática do poder de controlo é posta em evidência pela doutrina italiana que o configura como uma componente do poder de direcção em moldes autónomos<sup>87</sup>. Nesta medida, temos para nós que o conteúdo do poder de vigilância ou controlo não justifica a sua autonomia no quadro dos poderes do empregador e, por maioria de razão, não se satisfaz com uma simples recondução ao poder de direcção, porque o controlo também pode ser exercido por uma outra entidade com competências disciplinares que não seja directa e necessariamente a entidade que detém competência directiva<sup>88</sup>.

Para tanto, sustentamos, com M<sup>a</sup> DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>89</sup>, que, na sua estrutura, o poder de controlo do empregador é corolário natural do poder de direcção e pressuposto essencial do poder disciplinar porque confere ao empregador o direito (e o poder) de “verificar e controlar a actividade laboral dos trabalhadores e apurar as faltas passíveis de justificar procedimentos disciplinares susceptíveis de levar à aplicação de sanções disciplinares, inclusive o despedimento”. Ou seja, um corolário do poder de direcção, na vertente relativa ao desenvolvimento da actividade laboral, no sentido de caber ao empregador a direcção concreta do trabalhador no cumprimento da prestação; é

---

<sup>86</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho — Noções básicas*, Coimbra Ed., 2015, pp. 177s; JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra Ed., Coimbra, 1999, pp. 108 – 110; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Regime jurídico do contrato de trabalho anotado*, 2<sup>a</sup> edição, Atlântida Ed., Coimbra, 1972, p. 34. Em sentido contrário pronuncia-se M<sup>a</sup> DO ROSÁRIO PALMA PALMA RAMALHO (*in Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II — Situações laborais individuais, 5<sup>a</sup> edição, Almedina Ed., Coimbra, 2014, p. 709s) e MENEZES CORDEIRO (*in Direito do Trabalho*, Vol. II, Direito individual, Almedina Ed., Coimbra, 2019, p. 741s) para os quais a posição jurídica do empregador é, no contrato do trabalho, conformada pelos poderes de direcção e disciplinar. Destacam-se ainda autores como ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (*in Direito do trabalho*, 16<sup>a</sup> edição, Almedina Ed., Coimbra, 2012, p. 221) para quem a posição subjectiva do empregador se projecta no exercício de um amplo poder de organização e direcção legalmente reconhecido, o qual corresponde à titularidade da empresa. E outros autores que, sobretudo no seio da doutrina espanhola, discutem presente e frequentemente a autonomia do poder de controlo por causa da autonomia legislativa que se atribuiu ao poder de vigilância através do art. 20<sup>o</sup>/3 do *Estatuto de Los Trabajadores* (cfr. MONTOYA MELGAR, *APUD* M<sup>a</sup> DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, p. 715).

<sup>87</sup> M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de direito...*, II, 715.

<sup>88</sup> *Idem, ibidem*

<sup>89</sup> Da autora, *Tratado de Direito do Trabalho*, parte II, pp. 714-715; No mesmo sentido: TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, pp. 368, 370 e 380; RICARDO DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. N° 151/2015)*, in RIDL, A 35, n° 1, 2016, p. 77.



inerente a esta direcção o controlo da forma como o trabalhador cumpre as suas ordens e instruções. E, por outro lado, uma operação prévia do exercício do poder disciplinar na vertente sancionatória, pois que é a vigilância do trabalhador que justifica a actuação disciplinar, se se verificar um incumprimento deste<sup>90</sup>.

A emergência do poder de controlo está ligada à formação do contrato de trabalho e concretiza-se na fase de execução do contrato de trabalho como sendo essencialmente uma actividade de verificação que se traduz num controlo jurídico e se efectiva numa vigilância contínua sobre a actuação regular dos trabalhadores mediante a presença de dois elementos fundamentais: a existência de parâmetros previamente definidos pelo empregador e que têm de ser conhecidos pelos trabalhadores, e o juízo de adequação do objecto controlado aos parâmetros sobre os quais se verifica o controlo<sup>91</sup>. Assim, sendo o controlo uma actividade de verificação teoricamente contínua, para que exista não é necessário que se exerça de forma constante, porquanto a atribuição destas faculdades assenta principalmente na ideia de que a obrigação do trabalhador não é meramente uma obrigação de resultado, mas é a própria actividade que, para esses efeitos, adquire uma relevância fundamental<sup>92</sup>. E, apesar de incidir sobre a prestação laboral em si mesma e as suas circunstâncias de lugar e de tempo, o objecto do poder de controlo do empregador também pode, dentro de estritos requisitos de respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, atingir aspectos colaterais e conexos à prestação laboral; o que, por sua vez, faz com que os contornos da prestação laboral constituam um limite interno objectivo ao controlo do empregador, impedindo a recolha de qualquer informação que não tenha por objecto o seu estrito cumprimento<sup>93</sup>.

O poder de controlo é, como acabamos de referir, uma actividade de verificação teoricamente contínua cuja efectivação não depende de um exercício constante e tem de ser conformado por exigências de legalidade, lealdade, proporcionalidade, boa fé, e pela garantia que é devida à dignidade e à privacidade dos trabalhadores. Por essa razão é um poder que não deve ser exercido segundo o livre alvedrio da entidade empregadora e sem o respeito devido pelos requisitos de que a lei faz depender a eficácia deste poder<sup>94</sup>. Deste modo, o poder de controlo visa dar cabimento à necessidade de o empregador comprovar o

---

<sup>90</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, pp. 714-715.

<sup>91</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., pp. 373 e 374.

<sup>92</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>93</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>94</sup> *Idem*, pp. 373 e 380.

correcto funcionamento da organização produtiva e o adequado cumprimento das prestações devidas pelo trabalhador, tendo em vista a garantia da segurança de pessoas e bens, o aumento da produtividade e a redução dos custos de produção<sup>95</sup>. Esta necessidade é, porém, acompanhada pela garantia do núcleo substancial dos direitos de personalidade dos trabalhadores no sentido de se evitarem abusos ou excessos que estão associados ao controlo que é feito com recurso a equipamento tecnológico e, por isso, tem de ser um controlo realizado de modo proporcional na forma, no método, no lugar e no instante exacto para que a referida medida de controlo ou de vigilância não seja considerada atentatória da dignidade pessoal nem da privacidade dos trabalhadores<sup>96</sup>.

Os avanços científico-tecnológicos instituíram, assim, um controlo de cunho electrónico que, nas palavras de TERESA MOREIRA<sup>97</sup>, se revela desverticalizado, objectivo, incorporado na máquina e sistema com o qual interage e que, sendo realizado à distância, é um controlo feito em tempo real com enormes capacidades de armazenar, memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos comportamentos dos trabalhadores. O recurso aos meios de vigilância à distância pela instalação de dispositivos tecnológicos no local de trabalho constitui uma das formas mais antigas de controlo electrónico do empregador, primariamente utilizada por razões de segurança dos trabalhadores, e uma das primeiras novas tecnologias a invadir o domínio laboral, reforçando os poderes do empregador<sup>98</sup>. Não obstante terem sido introduzidas no campo laboral com o intuito de se garantir a segurança de pessoas e bens, a verdade é que não deixam de ser um excelente meio de controlo do desempenho profissional do trabalhador e, assim, também uma forma não menos eficiente de o empregador conformar as relações laborais através do conhecimento e fluxo de informações que o uso de tais meios faculta<sup>99</sup>. Pelo que os meios de controlo não devem ser uma mera concretização da vontade do empregador na medida em que devem ser instalados em concretização de princípios que privilegiam uma menor

---

<sup>95</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 377; ULRIKE HUGL, *Workplace surveillance: examining current instruments, limitations and legal background issues*, in *Tourism & Management Studies*, Vol. 9, nº 1, Faro, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en) (consultado a 29/03/2019); *We will be watching you: workplace surveillance*, in *The International Journal of Knowledge, Culture, & Change Management*, Vol. 10, nº 6, 2010, p. 120.

<sup>96</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p 379.

<sup>97</sup> TERESA MOREIRA, *Estudos de direito do trabalho*, Vol. II, p. 194.

<sup>98</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p 441.

<sup>99</sup> *Idem, Ibidem*.

intrusão na privacidade dos trabalhadores; ou seja, prevalecem as formas de controlo menos intrusivas<sup>100</sup>.

Contudo, a função social do direito do trabalho impõe que, por um lado, os poderes do empregador, projectados na posição contratual do trabalhador, não sejam perspectivados de forma absoluta; por outro lado, é igualmente necessário garantir a *cidadania na empresa* por meio da tutela dos direitos do trabalhador à não sujeição a formas de controlo de actividade contrárias à sua dignidade, intimidade da vida privada, não discriminação, liberdade ideológica e de expressão. Por isso e dando voz a JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>101</sup>, nesse domínio destaca-se a ideia de *presunção de liberdade*, com a exigência de que, na empresa, qualquer limitação imposta à autonomia do trabalhador deve revestir uma natureza excepcional, não podendo justificar-se senão pela necessidade de salvaguardar um outro valor (a correcta execução do contrato), tido como superior, e a amplitude da autonomia do trabalhador poderá ir até onde não perturbar as exigências que conformam a finalidade concreta da empresa e dos deveres contratuais.

### 1.1.1. Fundamento axiológico-normativo

No quadro das relações laborais, a obrigação prestada pelo trabalhador não se afirma como meramente de resultado; e, como a própria actividade adquire também aqui uma relevância significativa, o interesse do empregador não se satisfaz apenas com a verificação concreta do resultado da prestação cujo desenvolvimento necessita também de vigilância e controlo<sup>102</sup>. Enquanto instrumento fundamental de valoração das formas de execução da actividade laboral e necessário para a organização da empresa, o controlo da entidade empregadora é concretização do direito à liberdade de empresa cuja efectivação legal e contratual se dá pela subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, que “tem, dessa forma, o poder de, na fase de execução do contrato de trabalho, controlar e vigiar a prestação de trabalho realizada pelo trabalhador”<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 459.

<sup>101</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e meios de vigilância à distância*, in Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Ed., 2003, p. 817.

<sup>102</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. Cit. p 380.

<sup>103</sup> *Idem*, p. 368s.

A dogmática jurídico-laboral é unânime em sustentar que o poder de controlo é inerente ao próprio contrato de trabalho, porquanto não teria lógica que o empregador pudesse ditar ordens e instruções ao abrigo do seu poder directivo sem ter possibilidades de averiguar se as ordens emitidas estariam a ser bem cumpridas e, no caso de não estarem a ser observadas, aplicar sanções proporcionais ao incumprimento do trabalhador. Razão pela qual não se pode duvidar da faculdade que o empregador tem de controlar o cumprimento das obrigações que recaem sobre os trabalhadores, uma vez que o seu fundamento radica na liberdade de empresa e também na própria noção que o art. 11º do CT delimita para um contrato de trabalho. É, no entanto, uma faculdade permanente da organização produtiva enquanto instrumento indispensável para a coordenação e valoração da prestação de trabalho<sup>104</sup>.

Já tivemos ocasião de acentuar supra que o poder de controlo do empregador é, na sua estrutura, corolário natural do poder de direcção e pressuposto essencial do poder disciplinar. Cumpre-nos agora referir que o baluarte axiológico-normativo deste poder emerge dos poderes directivo e disciplinar da entidade empregadora, cuja autoridade se nos apresenta como uma referência que integra a própria noção de contrato de trabalho delimitada pelo art. 11º do CT, e é a própria lei que, através dos arts 97º e 98º do CT, atribui competências ao empregador para dirigir e disciplinar a relação de trabalho<sup>105</sup>. Com efeito, dedicaremos o capital da nossa atenção ao fundamento dos poderes de direcção e disciplinar para que nos seja possível descortinar o fundamento do poder de controlo que está intimamente ligado a estes dois poderes que compõem a posição jurídico-subjectiva da entidade empregadora.

O poder de direcção é reflexo imediato do reconhecimento de uma posição dominante ou de supremacia, no quadro do direito privado, a uma entidade que é justificada pela natureza relativamente indeterminada da prestação laboral, na medida em que esta carece da essencialidade do poder de direcção para que se proceda à determinação do objecto do contrato; ou seja, como modo de adequar a conduta do devedor-trabalhador às necessidades do credor-empregador; para além da natureza relativamente indeterminada da prestação laboral, a *ratio essendi* do poder de direcção reside numa dimensão institucional da relação laboral que encontra justificação na ideia de contrato<sup>106</sup>. Ou seja, a

---

<sup>104</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., pp. 368-369.

<sup>105</sup> M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. Cit., p. 710s.

<sup>106</sup> M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. Cit., pp. 729-731.

ideia que subjaz ao poder directivo é a exigência de adequação da actividade laboral às necessidades do empregador-credor a quem, enquanto orientador de uma actividade cujo conteúdo se integra num contrato de natureza continuada, se afigura necessário encontrar um mecanismo que assegure a adequação do comportamento do trabalhador às suas próprias necessidades. Neste sentido, e estando o trabalhador integrado numa organização com existência que precede a formação do contrato de trabalho, só o empregador poderá, de uma forma unilateral e em cada momento da relação laboral, determinar as suas próprias necessidades, que passam pela atribuição de um poder com estrutura directiva<sup>107</sup>.

Doutro modo, é ainda a conjugação da indeterminação relativa da prestação de trabalho e da continuidade do vínculo laboral que explicam que o poder directivo comporte manifestações iniciais (nomeadamente, a manifestação determinativa) e manifestações sucessivas, que vão desde a conformação da prestação laboral até ao controlo da respectiva execução<sup>108</sup>, “mas que podem, inclusivamente, passar pela alteração do acordo contratual, por iniciativa do empregador em nome dos interesses de gestão (como sucede no caso do *jus variandi*, da mobilidade geográfica ou das alterações do tempo de trabalho)”<sup>109</sup>.

Ao poder de controlo associa-se também uma índole sancionatória que, tendo como pressuposto o exercício do poder disciplinar, aparentemente coloca em causa os princípios da justiça pública, uma vez que aqui é o empregador que aplica directamente a sanção disciplinar, e da igualdade das partes nos negócios jurídicos privados no sentido em que este poder reflete uma posição inequívoca de domínio negocial do seu titular, que vai muito para além de outras faculdades semelhantes, presentes noutras situações jurídicas privadas<sup>110</sup>. A posição de supremacia negocial da entidade empregadora, consubstanciada também na titularidade de um poder directo de punir o trabalhador, não encontra paralelo no direito privado, quer na esfera dos negócios jurídicos, quer nas situações jurídicas não negociais. Porém, a única projecção prática tendencialmente paralela à posição do empregador laboral, no ponto de vista dos poderes que lhe assistem e, designadamente, do poder disciplinar laboral, é a situação de poder que assiste ao Estado e às pessoas

---

<sup>107</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. Cit., p. 730.

<sup>108</sup> Na medida em que configura um baluarte da organização empresarial, no mesmo sentido em que NICOLE CATALA se pronuncia: *le pouvoir de direction est au coeur de la vie de l'entreprise*. E nos casos em que o contrato de trabalho não tenha escopo empresarial, o poder de direcção será justificado pela necessidade de adequação da prestação laboral às necessidades de organização do credor, ainda que tal organização seja rudimentar (*apud* PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. cit., p. 730).

<sup>109</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, pp. 731s.

<sup>110</sup> *Idem*, p. 780.

colectivas públicas na qualidade de empregadores, a qual se funda na prossecução do interesse público, mas, em princípio e porque orientados pela *potestas* natural do Estado, estes vínculos prescindem da mobilização do princípio da igualdade<sup>111</sup>.

O fundamento do poder disciplinar emerge da conjugação da posição de débito que, não obstante as suas complexidades, cabe a cada uma das partes que intervêm no contrato de trabalho<sup>112</sup>. Assim, não raras vezes é preferível ao próprio trabalhador (apesar de não dispor de alternativas de acção) celebrar um contrato de trabalho no qual o trabalhador se coloca em posição jurídica de subordinação perante o credor, que é especialmente gravosa do ponto de vista da sujeição disciplinar, em troca da maior segurança económica que lhe é dada pelo dever de remuneração ampla do empregador e pelo princípio geral da estabilidade do emprego; ou seja, o trabalhador coloca-se, deste modo, numa situação de desvantagem contratual a que corresponde uma maior solidez que o próprio contrato oferece perante outras alternativas de trabalho; e o empregador, por sua vez, compensa os maiores encargos patrimoniais e as responsabilidades pessoais acrescidas que decorrem do contrato de trabalho com a vantagem de dispor de uma posição de poder de grande eficácia e celeridade, i. é, o poder disciplinar<sup>113</sup>.

Tendo uma índole negocial que se encerra no próprio contrato de trabalho, o fundamento axiológico-normativo do poder de controlo do empregador resulta da autonomia que a Constituição, a lei e a formação do contrato de trabalho reconhecem aos poderes de direcção e disciplinar, na medida em que o poder de controlo se concebe como um poder que, não se reduzindo apenas na estrutura do poder directivo nem tão só no poder disciplinar, assenta em aspectos contratuais que são postos em evidência por uma

---

<sup>111</sup> É certo que não negligenciamos a existência de situações de domínio negocial de uma das partes sobre a outra reflectidas em expressões — contratuais ou extra-contratuais — do direito privado como seja, por exemplo, “a posição dominante da parte que elabora as cláusulas contratuais gerais e as impõe à outra parte num contrato de adesão, a posição mais favorável do arrendatário no contrato de arrendamento, a posição de domínio com uma componente disciplinar punitiva no caso do exercício dos poderes parentais e no exercício do poder disciplinar dos órgãos de uma associação sobre os respectivos membros que infringem as regras estatutárias onde o interesse que justifica a atribuição da faculdade disciplinar é o interesse do destinatário do poder — no exercício dos poderes parentais — ou do grupo — no poder disciplinar associativo — e não já um interesse do próprio titular do poder, como sucede no contexto da relação laboral” (M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. cit, p. 780s).

<sup>112</sup> M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. Cit., p. 791.

<sup>113</sup> No entanto, o poder disciplinar configura efectivamente uma excepção ao princípio da justiça pública, porque as sanções disciplinares assumem aqui as vestes de penas privadas e, por outro lado, configura excepção ao princípio geral da igualdade que orienta as relações de carácter privado, porque “o trabalhador não dispõe de um poder correspondente de reacção ao incumprimento do empregador, ainda que, neste particular, a posição das partes se volte a equilibrar de forma indirecta na medida em que a superioridade do empregador manifestada nos poderes laborais corresponde a sua particular responsabilidade remuneratória e pessoal perante o trabalhador” (PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, pp. 791-792.).

dimensão laboral de vínculo — pessoal e organizacional — de cada uma das partes que compõem o contrato de trabalho<sup>114</sup>.

### 1.1.2. Âmbito e alcance

A relação laboral carrega, na sua essência, o controlo que a entidade empregadora pode exercer sobre o trabalhador, o qual, dentro dos seus horários de trabalho, estará sempre sujeito aos poderes de controlo e vigilância do empregador, cujos limites de exercício são fundamentalmente ditados pela tutela e garantia dos direitos laborais inespecíficos, i. é, os direitos que, não tendo uma dimensão laboral directa, são inerentes a toda a pessoa e a todo cidadão, com reconhecimento e exercício que se podem projectar tanto no desenvolvimento estritamente privado do indivíduo quanto no âmbito da relação laboral<sup>115</sup>. Aqui o trabalhador (re)afirma-se como cidadão a quem a Constituição e a lei garantem o exercício dos direitos de cidadania no âmbito do contrato de trabalho, e por isso é que a celebração do contrato de trabalho não implica que o trabalhador esteja privado dos direitos que, enquanto pessoa e cidadão, a Constituição e a lei lhe reconhecem<sup>116</sup>.

Neste sentido, é preciso perceber que um dos maiores desafios que o recurso à NTIC impõe no contexto laboral tem que ver com o reforço dos poderes de controlo do empregador, i. é, um poder que, apesar de a sua existência remontar aos primórdios do Direito Trabalho, adquire com os avanços científico-tecnológicos uma dimensão onde os meios tradicionais de vigilância e controlo são exponencialmente fortalecidos no sentido de o empregador poder realizar um controlo quase que total da maior parte dos movimentos dos trabalhadores, sendo estes constantemente sacrificados nas liberdades que o direito lhes assegura no espaço laboral<sup>117</sup>. Ou seja, é como se a evolução das tecnologias de controlo e vigilância fizesse com que alguns mecanismos de controlo exercidos pelo

---

<sup>114</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, II, ob. cit., p. 791.

<sup>115</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., p. 185; TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. Cit., p. 400.

<sup>116</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 400; FRANK HENDRICKX, *protection of worker's personal data in the European Union – Two studies*, edição da União Europeia, in [www.europa.eu](http://www.europa.eu), p. 94.

<sup>117</sup> TERESA MOREIRA, *The electronic control of the employer in Portugal*, in LLI, vol. 2, nº 1, 2016, p. 8.

empregador configurassem hoje “autênticos *actos de espionagem* dirigidos a amedrontar ou a intimidar os próprios trabalhadores”<sup>118</sup>.

Vale ressaltar que o exercício das faculdades de controlo e de vigilância contempla uma pluralidade de formas, de lugares, de momentos, de objectos e de sujeitos susceptíveis de controlo. Pelo que o âmbito objectivo desta faculdade pode ser caracterizado em função do momento de exercício pelo empregador, o qual, por sua vez, se subdivide em faculdades de controlo colocadas em funcionamento na fase de acesso ao emprego, faculdades de controlo que são realizadas durante o desenvolvimento da própria actividade laboral, e as que são colocadas em prática no momento da extinção do contrato de trabalho. Podem igualmente ser caracterizadas em função do local de exercício que se concretiza em medidas de vigilância e de controlo realizadas dentro do funcionamento do centro de trabalho ou no local de trabalho (que é o meio natural e em princípio exclusivo do controlo do empregador), e as medidas que são realizadas fora do mesmo ou anteriormente, i. é, na fase de acesso e formação do contrato de trabalho<sup>119</sup>. Quanto ao sujeito ou objecto que realiza o controlo, este pode ser levado a cabo pelo empregador, por pessoas a quem o empregador delegue tal competência, por companheiros de trabalho, representantes dos trabalhadores ou então por ferramentas e instrumentos de trabalho utilizados pelos próprios trabalhadores, como é o caso, *inter alia*, do computador, do telefone, de dispositivos de captação de som e imagem, sistemas de geolocalização, etc<sup>120</sup>.

O âmbito de actuação objectivo do controlo pode ainda apresentar divisões que se concretizam em medidas de controlo que incidem sobre o centro de trabalho, sobre os utensílios ou ferramentas de trabalho e outros bens da empresa, ou sobre armários e bens particulares dos trabalhadores; sobre a doença ou acidente do trabalhador; sobre o aspecto exterior ou a imagem deste; ou ainda, e a título meramente exemplificativo, sobre os locais dos representantes dos trabalhadores<sup>121</sup>. Por fim, e quanto ao âmbito passivo-subjectivo de actuação, i. é, sobre quem pode ocupar a posição da pessoa sobre a qual se exerce o poder de controlo, podemos destacar entre os meios de controlo sobre a integridade física e psíquica do trabalhador — o controlo dos médicos — e os registos pessoais e corporais sobre os trabalhadores, e inclusive os clientes<sup>122</sup>.

---

<sup>118</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 399.

<sup>119</sup> *Idem*, p. 378.

<sup>120</sup> *Idem, Ibidem*.

<sup>121</sup> *Idem, Ibidem*.

<sup>122</sup> *Idem, Ibidem*.



Assim, temos para nós que os avanços da técnica e da ciência permitiram que os poderes de que o empregador dispõe para organizar e monitorar a relação laboral comportassem numerosíssimos riscos de agressão à privacidade dos trabalhadores pelo facto de estes ocuparem uma posição de sujeição relativamente à entidade empregadora. Ora, por ocasião destes riscos de agressão, afigura-se-nos evidente que, podendo exercer um controlo quase permanente, o empregador não esteja legitimado a socorrer-se da vigilância electrónica para vigiar ou monitorar a relação laboral quando e como quiser, a fim de se evitar que os dados pessoais do trabalhador sejam submetidos à vontade do empregador<sup>123</sup>. Para o efeito, o exercício dos poderes de controlo do empregador encontra o seu limite na garantia que a Constituição e a lei reservam aos direitos fundamentais, cuja aferição concreta se nos impõe pela observância dos requisitos de que a Constituição e a lei fazem depender o tratamento de dados pessoais.

O trabalhador não é, como nota TERESA MOREIRA<sup>124</sup>, objecto de uma informação, mas sujeito de uma relação jurídica cujos arrimos fundamentantes implicam a assunção de deveres e o reconhecimento e exercício de direitos. Para tanto, a relação laboral não deve ser amparada pelo olhar panóptico de Bentham, cuja torre central se apresenta ocupada pelo empregador e o anel periférico frequentado pelo trabalhador; ou seja, não terá eficácia o princípio benthamiano de acordo com qual “o poder devia ser visível e inverificável”, na medida em que sem cessar a pessoa que é objecto do controlo terá diante dos olhos a alta silhueta da torre central de onde é controlada, e na medida em que o controlado nunca deve saber que está a ser observado, mas deve ter a certeza de que sempre pode sê-lo<sup>125</sup>. Por isso, o exercício do poder de controlo pelo empregador deve comportar alguns limites internos que se impõem por ser um poder sujeito às exigências de racionalidade objectivamente inteligíveis, e deve ser justificado de tal modo que, na eventualidade de não se verificarem estes requisitos, não recaia sobre o trabalhador um dever de acatar as ordens ditadas pelo empregador, i. é, afirmando-se aqui um direito à desobediência legítima ou de não sujeição às actividades de controlo se estas colidirem com as garantias que a Constituição e a lei conferem ao exercício de DLG's e não estejam justificadas por razões técnico-organizativas, ou porque, embora fundada nestas razões,

---

<sup>123</sup> TERESA MOREIRA, *Estudos de direito do trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra Ed., 2016, p. 96.

<sup>124</sup> MICHEL FOCALT, *Vigiar e punir — nascimento da prisão*, tradução de Raquel Ramalhete, Vozes Ed., Petrópolis, 1987, p. 166.

<sup>125</sup> MICHEL FOCALT, *Vigiar e punir...* ob. cit., p. 167.

sejam abusivas até excederem o limite de respeito pelas normas jurídicas<sup>126</sup>. Além disso, as medidas de controlo, sejam elas informáticas ou não, devem ser avaliadas em função da pressuposição do trabalhador como sujeito de uma relação (e não já como objecto), e indagar se na implementação da medida o empregador actua com transparência, i. é, sem sacrificar o clima de confiança mútua que deve orientar a relação laboral<sup>127</sup>

No entanto, a actividade de controlo deve ser ordenada exclusivamente pela faculdade produtiva, para verificar a execução correcta da actividade laboral desenvolvida pelo trabalhador, no sentido de se obter o resultado convencionado, recusando-se, assim, quaisquer actividades discricionárias que não se justifiquem pelas exigências de organização ou técnicas, não obstante ter de se atender a uma gradação relativa à maior ou menor implicação da pessoa do trabalhador na relação laboral<sup>128</sup>.

## **2. Direitos de personalidade do trabalhador**

### **2.1. Tutela jurídica**

As tecnologias de informação e comunicação entraram de rompante nas nossas vidas pessoais e conquistaram um lugar tão significativo que, por isso mesmo, não se deixam ficar à porta dos locais de trabalho, mas antes nos acompanham no regresso a casa e dão uma nova configuração às fronteiras que se estabelecem entre a vida profissional e a vida pessoal. Ora, quando a omnipresença da tecnologia se interpõe entre estes dois pólos da vida privada de cada pessoa, abrem-se novas possibilidades de compreensão e reconstrução da tutela que é garantida aos direitos de personalidade<sup>129</sup>. Sendo expressão imediata do princípio da dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade incidem sobre os vários modos de ser e estar físicos ou morais da personalidade humana, e congregam-se num círculo de direitos necessários que, por força do nascimento, decorrem automaticamente da personalidade jurídica — art. 66º do CC — e que, sendo configurados como conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa, estão ligados a

---

<sup>126</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 409, nota 1465.

<sup>127</sup> TERESA MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho*, reimpressão, Almedina, 2016, p. 213.

<sup>128</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., pp. 409-410.

<sup>129</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias e relação laboral — alguns problemas: tratamento de dados pessoais, novo regulamento geral de protecção de dados e direito à desconexão*, in *Revista do CEJ*, nº 1, 1º Semestre, Almedina, Lisboa, 2018, p. 270.

bens de personalidade pertencentes à pessoa tutelada, estando ligados, designadamente, à vida privada, integridade física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem<sup>130</sup>. O conteúdo dos direitos de personalidade traduz-se essencialmente num conjunto de direitos subjectivos que incidem sobre bens pessoais e que projectam a própria personalidade humana; ou seja, trata-se de direitos pessoalíssimos por serem dotados de intransmissibilidade, e de absolutidade, no sentido de que o respeito dos mesmos impõe-se a todos, independentemente de qualquer relação jurídica; são direitos que refletem uma excepcional dignidade ético-axiológica que justifica o regime de tutela reforçado que lhes está associado<sup>131</sup>.

Na realidade dos tempos que nos cercam, o domínio dos direitos de personalidade assume uma pertinência determinante com a protecção que se associa à dignidade humana e cidadania. Deste modo, o regime dos direitos de personalidade, e em especial o da reserva da intimidade da vida privada, tem sido objecto de um fenómeno de constante expansão, que se nos apresenta transversal aos diversos ramos do saber jurídico. Com o tempo, as especificidades que conformam o Direito do Trabalho têm vindo a reclamar a consagração de um regime autónomo de tutela dos direitos de personalidade, uma vez que a relação se desenvolve sob um conflito que, sendo travado pela posição jurídico-contratual do trabalhador e do empregador, clama pela protecção da pessoa do trabalhador, o qual, tendo a força do trabalho inseparável da sua pessoa, envolve-se na execução do contrato de trabalho de forma heterodeterminada<sup>132</sup>. A posição jurídica do empregador é fundamentalmente orientada pela garantia dos interesses da empresa através do recurso a instrumentos de gestão dinâmicos e flexíveis; e a posição do trabalhador pretende dar corpo à tutela dos respectivos interesses pessoais e patrimoniais, como sejam, por exemplo, a segurança do emprego, a garantia salarial e a conciliação entre a vida profissional e a vida privada<sup>133</sup>.

Assim, e mais do que qualquer outra situação jurídica, é com manifesta clareza meridiana que a relação jurídico-laboral atinge de forma particularmente significativa a

---

<sup>130</sup> CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, 2ª Reimpressão, Coimbra Ed., Coimbra, 2012, pp. 207 e ss; GUILHERME DRAY, *O direito à reserva da intimidade da vida privada: o art. 80º do CC de 1966*, in *Revista de Direito Civil*, Ano 2, nº 3, Almedina Ed., Coimbra, 2017, p. 673.

<sup>131</sup> GUILHERME DRAY, *O direito à intimidade...*, ob. cit., p. 674.

<sup>132</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, ob. cit., p. 20; GUILHERME DRAY, *O direito à intimidade...*, ob. cit., p. 690.

<sup>133</sup> GUILHERME DRAY, *O direito à intimidade...*, ob. cit., pp. 690-691.

esfera privada e, por conseguinte, a dignidade do trabalhador, porque assenta numa estrutura de direcção-subordinação<sup>134</sup>. No entanto, e por ocasião do desequilíbrio contratual em que se desenrola a relação laboral, a afectação pessoal do trabalhador exige que se concebam previsões normativas específicas para garantir a protecção dos direitos de personalidade do trabalhador, enquanto contraente mais débil. Foi assim que, aquando da aprovação do CT de 2003, se introduziu um regime de tutela da pessoa do trabalhador no contexto laboral<sup>135</sup>.

O trabalhador é, antes de mais nada e sobretudo, uma pessoa a quem a juridicidade garante os direitos associados a este estatuto. Por isso, e para além dos direitos que tem enquanto tal, o trabalhador goza dos direitos pessoais e de participação política que a todos os outros cidadãos são reconhecidos<sup>136</sup>; razão pela qual a preocupação nuclear do Direito do Trabalho está vocacionada para a garantia dos “direitos de cidadania no âmbito da relação de trabalho, assegurando que os direitos do trabalhador não se sujeitarão a formas de controlo contrárias à sua dignidade, à sua privacidade ou à defesa da sua liberdade”<sup>137</sup>.

As vantagens de organização e gestão da relação laboral, que são proporcionadas pela introdução de novas tecnologias no domínio laboral, conduzem, em contrapartida, à colisão de vários direitos de personalidade dos trabalhadores, no mesmo sentido em que comprometem seriamente a tutela de direitos constitucionalmente reconhecidos e garantidos ao trabalhador pelo regime específico dos DLG’s, com maior destaque para a sua privacidade<sup>138</sup>, que se traduz na faculdade que cada pessoa tem de evitar a intrusão de estranhos na intimidade da sua vida privada, assim como a prerrogativa de controlar as suas informações pessoais, para evitar o acesso e a divulgação não autorizados<sup>139</sup>. A

---

<sup>134</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio da protecção do trabalhador*, ob. cit., p. 363.

<sup>135</sup> GUILHERME DRAY, *O direito à intimidade...*, ob. cit., p. 690-691; *O princípio da protecção do trabalhador*, ob. cit., p.449 s.

<sup>136</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O direito do trabalho e a Constituição*, in *Estudos de direito do trabalho*, AAFDL Ed., Lisboa, 1992, p. 64.

<sup>137</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., pp. 333-334; no mesmo sentido, vide JOSÉ JOÃO ABRANTES, *o novo código de trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador*, in *A reforma do código de trabalho*, Coimbra Ed., 2004, p. 150.

<sup>138</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 101; *Admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detectados através de sistemas de videovigilância — Comentário ao Acórdão do TRL de 16 de Novembro de 2011*, QL nº 40, Ano 19, 2012, p. 255. É, por exemplo, o que sucede com os direitos à liberdade de expressão, à imagem, à reserva sobre a intimidade da vida privada ou, dizendo com TERESA COELHO MOREIRA, "em geral do direito à autodeterminação informativa, no sentido de poder cercear determinadas liberdades e opções no seio da empresa".

<sup>139</sup> PAULO CÉSAR DO AMARAL DE PAULI, *Derechos de personalidad en las relaciones laborales e daño moral*, Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Burgos sob a orientação do Doutor Jesus Lahera Forteza, 2014, p. 149s. Disponível em:

privacidade assume hoje uma maior amplitude, na medida em que se entende como direito a um controlo da informação sobre a vida privada, dizendo respeito não apenas à recolha de informação sobre a vida privada como também à sua divulgação<sup>140</sup>. Dentre muitas outras situações, ela pode ser invadida mediante a identificação do titular de determinadas informações legitimamente visitadas<sup>141</sup>, o acesso não autorizado, ou através da divulgação não autorizada de dados pessoais ou informações particulares de uma pessoa.

Na sua amplitude, o direito à privacidade comporta categorias que se identificam em função da esfera de protecção, que pode ser consubstanciada numa dimensão física, domiciliar, comunicacional, de decisão e informativa<sup>142</sup>. A esfera física<sup>143</sup> da privacidade protege o corpo da pessoa contra procedimentos invasivos não autorizados pelo próprio indivíduo, como por exemplo a realização forçada de testes de drogas e exames genéticos. A dimensão domiciliar protege a pessoa de invasões à residência ou a qualquer outro lugar delimitado ou separado para efeitos de uso com alguma exclusividade, sempre que existe intenção de estabelecer-se. A privacidade das comunicações garante a inviolabilidade das correspondências e das comunicações em geral, proibindo o conhecimento do seu conteúdo por terceiros e garantindo a confidencialidade das informações, incluindo as informações electrónicas. Já a privacidade das decisões caracteriza-se como um atributo imanente à pessoa no sentido de decidir do seu próprio destino, tomando as suas próprias decisões<sup>144</sup>. E, por fim, a dimensão informativa da privacidade refere-se às informações sobre uma determinada pessoa, destacando não só as que dizem respeito ao seu foro íntimo

---

<https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/3586/Pauli.pdf;jsessionid=0A29C2F041196EDA5ADB19A0E60C4AA?sequence=5> (consultado pela última vez a 22/10/2019).

<sup>140</sup> PAULO MOTA PINTO, *A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*, in Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues, Vol. II, Coimbra Editora, 2001, pp. 528 e 529

<sup>141</sup> Sendo que, nestes casos, apesar do acesso às informações ter sido autorizado, é a própria identificação que carece de legitimidade.

<sup>142</sup> PAULO CÉSAR DO AMARAL DE PAULI, *Derechos de personalidad en las...*, ob. cit., p. 149s.

<sup>143</sup> A autonomia desta dimensão da privacidade foi pela primeira vez reclamada em tribunal numa sentença do Tribunal Constitucional Alemão, de 10 de junho de 1963, onde se julgou como procedente a pretensão de um pequeno empresário que, num processo penal por crime em que se previa uma pena de multa como sanção, foi forçado a submeter-se a uma intervenção cirúrgica para a retirada de líquido cefalorraquidiano com o intuito de se provar a sua imputabilidade. Na referido aresto, sustentou-se que o interesse público na comprovação dos crimes não justifica a violação da integridade física das pessoas, e ainda mais quando se trata de um crime com menor potencial ofensivo. PAULO CÉSAR DE PAULI, *Derechos de personalidad...*, ob. cit., p. 149 s.

<sup>144</sup> Este tipo de privacidade fue reconocido por la jurisprudencia americana en casos relacionados con el uso de anticonceptivos y con el aborto, al preservarse a la pareja el derecho de decidir sobre el curso de su vida sin ningún tipo de interferencia del Estado. PAULO CÉSAR DE PAULI, *Derechos de personalidad...*, ob. Cit., p. 149 s.

como também as que convocam o tratamento de dados pessoais capazes de identificar o titular dos mesmos<sup>145</sup>.

Para o efeito, no domínio em que pretendemos actuar destacaremos fundamentalmente a dimensão informativa da privacidade que, tendo respaldo constitucional, é garantida pela consagração de um *direito à autodeterminação informativa*<sup>146</sup> — art. 35º da CRP —, que consiste “na faculdade de o particular determinar e controlar a utilização dos seus dados pessoais”<sup>147</sup>, visando não só a protecção das pessoas perante ameaças de recolha e divulgação de dados informatizados, como também de outras utilizações possibilitadas pelas tecnologias no sentido de assegurar que os respectivos titulares tenham um conjunto de poderes de escolha nesse domínio<sup>148</sup>. Deste prisma, a privacidade afirma-se como um direito cuja eficácia se impõe sobre a generalidade das pessoas no sentido de respeitarem a esfera privada de outrem e as respectivas informações pessoais. O que significa dizer que o âmbito de protecção da privacidade compreende o controlo das informações de carácter pessoal, i. é, o controlo das informações cujo acesso e divulgação possa comprometer os interesses da pessoa que é titular desta garantia<sup>149</sup>. E, neste sentido, a garantia da privacidade através do art. 35º da CRP é uma resposta com que o sistema enfrenta a emergência de novas realidades ligadas aos desenvolvimentos científico-tecnológicos. O que, por sua vez, fez com que o CT se ocupasse, no seu título II (arts 14º a 22º), da tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores para acautelar a situação pessoal do trabalhador perante as invasões que a utilização e manuseamento de tecnologias de informação e comunicação, o incremento e utilização de técnicas de captação e armazenamento de imagens e dados pessoais podem causar ao exercício dos seus direitos fundamentais<sup>150</sup>.

No desafio que nos propusemos enfrentar, a garantia da privacidade dos trabalhadores por referência ao direito à autodeterminação informativa é concretizada na

---

<sup>145</sup> “Este tipo de derecho fue reconocido por primera vez en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal alemán, en 1983, donde se ordenó el empadronamiento general de la población recogiendo datos relacionados con la profesión, la residencia, el domicilio y la renta”. PAULO CÉSAR DE PAULI, *Derechos de personalidad...*, ob. cit., p. 149 s.

<sup>146</sup> Desenvolveremos infra num ponto autónomo.

<sup>147</sup> GOMES CANOTILHO, *Direito constitucional e teoria da constituição*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 515.

<sup>148</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 297; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização da informática — o art. 35º da Constituição da República Portuguesa*, Disponível em <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n3a04.html> (consultado a 12/05/2019).

<sup>149</sup> PAULO CÉSAR DE PAULI, *Derechos de personalidad...*, ob. cit., p. 149 s.

<sup>150</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 335.

previsão de diversas situações jurídicas de vantagem que têm por escopo a tutela da situação pessoal do trabalhador que, no nosso estudo, compreende o regime da utilização de meios de vigilância à distância — arts 20º e 21º do CT<sup>151</sup>. Contudo, além do regime de utilização dos meios de vigilância à distância, o CT tutela os direitos de personalidade do trabalhador através da garantia do direito à liberdade de expressão e de opinião no local de trabalho (art. 14º), do direito à integridade física e moral (art. 15º), do direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 16º), que compreende o regime relativo à protecção de dados pessoais (17º), o regime do tratamento de dados biométricos (art. 18º), o regime relativo à realização de testes e exames médicos (art. 19º) e o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico (art. 22º).

Assim, o trabalhador não deixa, por ocasião da celebração do contrato de trabalho, de ser titular dos direitos que, enquanto pessoa, a Constituição e a lei lhe garantem, porque a execução das prestações laborais tem subjacente o reconhecimento da dignidade do trabalhador e, não podendo traduzir-se num atentado intolerável à dignidade da pessoa do trabalhador, as relações laborais devem ser conformadas pelas exigências que o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao direito enquanto referente constitucional de tutela dos direitos fundamentais (dos trabalhadores) que, por estarem protegidos pelo regime específico dos DLG's, constituem limites ao exercício dos poderes do empregador e, por conseguinte, só poderão ser restringidos quando o seu exercício colidir com interesses relevantes do empregador (como sejam a tutela do património da empresa, o bom funcionamento da empresa e o correcto desenvolvimento das prestações laborais) e a segurança de pessoas (quer sejam terceiros relativamente ao contrato de trabalho, quer sejam os próprios trabalhadores)<sup>152</sup>.

---

<sup>151</sup> GIULIANO MAZZONI, *apud* GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio da protecção do trabalhador*, ob. cit., p. 362.

<sup>152</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 329; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e meios de vigilância...*, ob. cit., pp. 816-817.

## 2.2. Limites impostos ao seu exercício

A tutela da personalidade humana exige a protecção dos seus bens interiores, o resguardo e a preservação do seu espaço vital, i. é, as condições externas essenciais à sua emergência e sobrevivência, assim como a defesa das manifestações exteriores da própria pessoa e a preservação de cada personalidade no tráfego jurídico. Neste sentido, a tutela dos bens em cada personalidade humana encontrará o seu limite na necessidade de protecção das demais personalidades da comunidade jurídica, i. é, nas exigências de abdicção e/ou sacrifícios reclamados pela tutela de outros bens ou direitos com igual dignidade constitucional, na medida em que os danos à personalidade só ganharão destaque quando ultrapassarem determinados limites<sup>153</sup>.

O regime de tutela dos direitos de personalidade do trabalhador é um regime que, não obstante assentar no princípio de protecção do trabalhador, não se nos apresenta em termos absolutos na medida em que, nalguns casos e segundo as exigências de proporcionalidade, podem ser limitados, designadamente quando colidirem com o princípio da liberdade de gestão empresarial<sup>154</sup>. Está em causa, como nos dá conta GUILHERME DRAY<sup>155</sup>, “um regime que, ao implicar a articulação de dois princípios tendencialmente opostos — *protecção do trabalhador e liberdade de gestão empresarial* — é, por natureza, avesso à positivação de previsões normativas rígidas” e, para garantir mobilidade no sistema jurídico, encontra nos conceitos indeterminados baluarte de respostas aos problemas que interpelam o direito e os juristas.

A celebração do contrato de trabalho faz nascer, na esfera do trabalhador, o dever de este prestar uma actividade laboral e de desenvolvê-la sob a autoridade do empregador,

---

<sup>153</sup> LUCAS DE ALMENDRA FREITAS PIRES, *O direito à privacidade no âmbito da sociedade de informação: reflexões em torno da questão nos inícios do século XXI*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas com menção em Direito Constitucional, apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra sob a orientação da Professora Doutora Paula Margarida Cabral dos Santos Veiga, 2014, p. 12.

<sup>154</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio de protecção do trabalhador...*, ob. cit., p. 366.

<sup>155</sup> *Idem*, p. 366s. O autor acrescenta que a *ratio essendi* desta abordagem reside no facto de se tratar de uma tarefa quase impossível: a de “saber e definir à partida, através de conceitos rígidos, em que casos e em que circunstâncias é que se admite, por exemplo, que o empregador possa, a título excepcional (e segundo os aludidos princípios da adequação, necessidade e justa medida) solicitar ao trabalhador informações relacionadas com a sua vida privada na medida em que estas sejam relevantes para efeitos da execução do contrato de trabalho (art. 17º) ou solicitar informações relacionadas com as respectivas condições físicas ou psíquicas, quando esteja em causa a protecção do trabalhador ou de terceiros (art. 19º); no mesmo sentido, seria tarefa impossível definir, à partida, em que casos e circunstâncias é que o empregador pode utilizar, a título excepcional, meio de vigilância à distância (art. 20º)”.



colocando-se assim numa posição de dependência pessoal perante o credor<sup>156</sup> que, enquanto tal, projecta a eficácia da sua posição jurídica em duas ideias fundamentais: a primeira tem a ver com o dever de obediência do trabalhador, que, na sua amplitude conteudística, é manifestação do exercício do poder de direcção do empregador (na medida em que é em função deste poder que o empregador fixa o conteúdo concreto da actividade laboral a ser desenvolvida); e a segunda tem a ver com o poder disciplinar que, na sua faceta prescritiva, confere à entidade empregadora legitimidade para estabelecer deveres ligados à disciplina e organização da actividade empresarial e ao correspondente dever de acatamento, pelo trabalhador, das sanções disciplinares que, por virtude do exercício do poder disciplinar-sancionatório, lhe sejam aplicadas<sup>157</sup>. Assim, o exercício de direitos fundamentais é, no contexto laboral, limitado por uma série de deveres que, integrando o conteúdo da subordinação jurídica, emergem da própria celebração do contrato de trabalho e, por isso, o trabalhador deve, nos termos do art. 128º/1, al e) e 2 do CT, obedecer às ordens e instruções do empregador ou superior hierárquico a quem este delegue tais competências em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo quando tais orientações se mostrarem contrárias aos direitos e garantias do trabalhador<sup>158</sup>.

Do vem de ser dito resulta, no entanto, que a necessidade de compressão dos direitos fundamentais do trabalhador “só pode ser permitida para o correcto desenvolvimento da actividade produtiva, o que origina uma necessidade de proceder a uma ponderação adequada que respeite à correcta definição do direito ou direitos fundamentais em causa e das obrigações laborais que podem condicionar o seu exercício. Porém, estas modulações têm que ser indispensáveis e estritamente necessárias para satisfazer um interesse do empregador que seja merecedor de tutela e protecção”<sup>159</sup> no sentido de que, existindo alternativas menos agressivas de satisfação de tal interesse e que afectem menos os direitos em causa, terão que ser adoptadas em detrimento das primeiras, respeitando-se sempre o princípio da proporcionalidade em sentido amplo, porque a constitucionalidade de qualquer medida restritiva de direitos fundamentais é determinada pela estrita observância deste princípio, e para que tal suceda é preciso que o critério do

---

<sup>156</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática geral*, 4ª edição, Almedina, 2015, p. 456.

<sup>157</sup> M<sup>a</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado...*, I, p. 460.

<sup>158</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>159</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 408.

empregador seja orientado por razões objectivas e condicionado por medidas que sejam menos gravosas para os trabalhadores<sup>160</sup>.

### **3. Resolução jurídico-concreta do conflito em causa**

#### **3.1. Juízo de ponderação prática**

É indiscutível que a aventura tecnológica em que “a humanidade, com uma rapidez e intensidade cada vez maiores, se precipitou, apresenta aspectos ameaçadores que põem em causa a própria existência da civilização”<sup>161</sup>. Porém, as exigências predicativas do Estado de Direito impõem que não nos deixemos arrastar pelas correntezas da realidade (com as implicações que os avanços da ciência e da técnica comportam) de forma acrítica, i. é, sem um apelo que se concretize na promoção do Estado de Direito. E, neste sentido, é à luz da ideia de Estado de Direito que as relações contratuais devem ser estabelecidas e, sendo a relação laboral desenvolvida com base num contrato, não podem as referidas relações contratuais ser conduzidas ao sabor e ao gosto de uma só parte, apesar de ser um contrato que por antonomásia fragiliza a posição do trabalhador enquanto subordinado da relação<sup>162</sup>. Mas, entretanto, e dentre as várias implicações que o referido princípio projecta nas relações laborais, urge trazer à colação aquele sentido que o princípio do Estado de Direito imprime na concretização da cláusula geral de boa fé, a qual, por um lado e em nome da autonomia privada e da segurança jurídica, emerge como limite genérico ao exercício dos direitos fundamentais e, por outro lado, pretende igualmente harmonizar os interesses que estão na base das relações jurídico-laborais, i. é, a garantia dos poderes do empregador e a tutela dos direitos de que o trabalhador, enquanto pessoa, não deixa de ser titular<sup>163</sup>.

A celebração do contrato de trabalho coloca à disposição do empregador a força de trabalho de outrem por intermédio de uma posição que contempla a “atribuição legal de

---

<sup>160</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 409; GUILHERME DRAY, *O princípio da protecção do trabalhador...*, ob. cit., p. 368. O CT admite, contudo, a limitação de alguns direitos de personalidade, sendo certo que a limitação dos mesmos obedece a requisitos substantivos (porque só é possível nalguns casos excepcionais e segunda as exigências de proporcionalidade), requisitos formais (como, por exemplo, a entrega da respectiva fundamentação ao trabalhador, por escrito) e requisitos relativos aos procedimentos a seguir (exigindo-se, nalguns casos, a intervenção de um médico e, noutros, quanto ao tratamento de dados pessoais, a intervenção da CNPD).

<sup>161</sup> GEORGES FRIEDMANN, *O futuro do trabalho humano*, 2ª edição, Moraes Ed., Lisboa, 1981, p. 237.

<sup>162</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e...*, ob. Cit., p. 809.

<sup>163</sup> *Idem*, p. 810.

determinados poderes, complexos e complementares entre si, cujo exercício lhe confere a possibilidade de adaptar o trabalho ao uso que entenda mais conveniente e que mais se adapte aos interesses da empresa que dirige e ordena”<sup>164</sup>. Assim, “trabalho e empresa tornam-se, na maior parte das vezes, realidades interdependentes pois se o contrato de trabalho dá origem à relação jurídico-laboral, a empresa será a condição e o suporte de concretização desta relação” onde o trabalhador e o empregador assumem direitos e deveres reciprocamente impostos pela celebração do contrato que, desta forma, sujeita o exercício de tais direitos e deveres ao princípio da dignidade da pessoa humana<sup>165</sup>.

Noutras latitudes<sup>166</sup>, porque o direito é um *dever ser que é*, no confronto com os avanços científico-tecnológicos desenvolveram-se regimes que, em concretização das ideias de democraticidade e socialidade do Estado, pudessem garantir a concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, sem que com isso se sacrificasse de forma insustentável a dignidade da pessoa humana e o livre desenvolvimento da personalidade, mormente pela violação dos direitos à imagem e à privacidade dos trabalhadores. Na Itália, por exemplo, para controlar a execução das prestações laborais, o STATUTO DEI LAVORATORI estabelece limites formais, processuais e materiais ao poder que o empregador tem de controlar a actividade laboral do trabalhador, destacando-se a previsão do art. 4º, onde, entre muitas leituras, resulta ser, em princípio, proibido “o uso de aparelhos audiovisuais e outros, com a finalidade de controlo à distância da actividade dos trabalhadores”, mas permitindo-os nos casos em que a instalação desses dispositivos se revelar indispensável para a tutela do património do empregador, e desde que o seu uso salvguarde a dignidade do trabalhador — arts 2º e 6º do referido diploma — e apenas podem ser instalados pela observância de um acordo prévio entre as estruturas representativas dos trabalhadores ou autorização da INSPECCÃO DO TRABALHO. Na Alemanha, por exemplo, a proibição — apoiada nos arts 1º e 2º da LEI FUNDAMENTAL sobre a dignidade da pessoa humana e o livre desenvolvimento da personalidade — abarca, entre outros casos, o uso de aparelhos ópticos (como câmaras de vídeo) de vigilância dos trabalhadores, para os quais não haja razão objectiva, aquilo que a doutrina repute como *necessidades prementes da empresa (dringende betriebliche Erfordernisse)*. Na Espanha, o

---

<sup>164</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 344; no mesmo sentido MENEZES LEITÃO, *Direito do trabalho...*, ob. cit., p. 363.

<sup>165</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 344.

<sup>166</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *contrato de trabalho...*, ob. cit., p. 812; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho — relações individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Ed., Coimbra, 2007, p. 325 s.

Tribunal Constitucional entendeu ser lícita a instalação secreta de um circuito interno de televisão que foque as caixas registadoras de uma Secção e os expositores das mercadorias; neste sentido, estabelece-se que, na adopção de medidas de vigilância e controlo da actividade do trabalhador, tendo em vista a verificação do cumprimento pelo mesmo das suas obrigações laborais, deverá ser guardada a consideração devida à sua dignidade humana (art. 20º/3 do estatuto de los trabajadores).

Assim, nos ordenamentos acabados de enunciar, os direitos fundamentais do trabalhador constituem limites para os poderes que o empregador tem de lançar mão dos meios de vigilância e controlo do desempenho profissional do trabalhador. Na voz escrita de JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>167</sup>, o mesmo critério é igualmente válido para o ordenamento jurídico português, onde, nos dias que correm, o problema das relações entre o contrato de trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador tem marcado uma presença constante na prática judicativa.

No entanto, e se o direito está também hoje vocacionado para a eliminação de arbitrariedades de poder, tanto de particulares como de entes públicos, não será menos verdade que o Direito do Trabalho dedica a maior parte das suas previsões ao reconhecimento de direitos aos trabalhadores que constituem limites aos poderes do empregador, sendo apenas no respeito por estes limites que o seu exercício se considera regular e, no mesmo sentido em que o direito do trabalho reconhece a existência de poderes do empregador, fixa os seus limites de forma directa ou indirecta e interna ou externa<sup>168</sup>. Por isso, ante o desequilíbrio (imane e) tendencialmente equilibrado das relações laborais, o direito do trabalho “cumpr[e] uma dupla função, de garantia do seu papel consubstancial de instrumento de tutela do trabalho, impondo limites à autonomia privada individual para proteger o trabalhador contratante e débil, e oferecendo ao empregador instrumentos jurídicos para a gestão da sua organização mas limitando, simultaneamente, o autoritarismo da empresa, racionalizando o factor trabalho e favorecendo a transparência, assim como o bom funcionamento do mercado de trabalho”<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho...*, ob. cit., p. 813.

<sup>168</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 346.

<sup>169</sup> *Idem*, p. 449.

### 3.1.1. Articulação e pressupostos

O conflito entre a liberdade de empresa e os direitos de personalidade do trabalhador é inerente à relação laboral, razão pela qual os critérios com que o sistema foi solucionando tal conflito ao longo dos tempos carrega o selo do período histórico em que ele se contextualiza. A realidade informacional que conforma a sociedade dos nossos dias interpela o direito com problemas sempre novos, que por isso mesmo exigem soluções cujas novidades impõem que o Direito do Trabalho tenha de assumir uma função ambivalente projectada na protecção devida ao trabalhador relativamente à intrusão do empregador na sua vida privada e na garantia da utilização que o empregador faz das informações pessoais do trabalhador no âmbito da relação laboral<sup>170</sup>. É por esta mesma razão que o CT proíbe o empregador de controlar o desempenho profissional do trabalhador através de dispositivos tecnológicos que facilitem tal controlo (art. 20º/1), mas (como destacaremos infra) o recurso a tais dispositivos será válido quando tiver por finalidade a garantia da segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem.

As reflexões que, à luz dos avanços da ciência do Direito, se fazem hoje sobre o sentido e os limites da relação jurídico-laboral têm subjacente o problema das relações entre o contrato de trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador, na medida em que se nos afigura pertinente dar conta das principais linhas de força a que, segundo cremos, deverão obedecer as referidas relações para que nos seja possível mergulhar com alguma profundidade no confronto que a utilização de meios de vigilância à distância estabelece entre a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores e os poderes que o empregador tem para controlar a actividade laboral<sup>171</sup>. Por isso, sendo o trabalhador e o empregador titulares de interesses e direitos autónomos, muitas vezes contrapostos, é necessário que a liberdade de empresa e os direitos de personalidade dos trabalhadores sejam respeitados e tutelados nas maiores amplitudes possíveis<sup>172</sup>.

Estando, porém, em causa matérias integradas no catálogo dos DLG's e, no mesmo sentido, tuteladas pelo respectivo regime específico, a lei estabelece as circunstâncias em

---

<sup>170</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *Novas tecnologias e...*, ob. cit., p. 275.

<sup>171</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e...*, ob. cit., p. 809.

<sup>172</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 450; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e...*, ob. cit., p. 810.

que os meios de vigilância à distância (sistemas de geolocalização, de captação de som e/ou imagem e afins) podem ser utilizados, e assegura também que, numa situação de conflito de direitos fundamentais, as restrições impostas a tais direitos se restrinjam ao que for estritamente necessário para salvaguardar outros valores ou interesses com igual dignidade constitucional. Tais restrições traduzem-se numa tarefa de concordância prática que se efectiva numa solução que não sacrifique totalmente nem a autonomia privada, nem o princípio ou direito fundamental com ela conflituante, preservando, sempre que possível, o essencial de cada um dos interesses em causa<sup>173</sup>. Para tanto, os critérios com que o sistema nos permite delimitar as condições de utilização de meios de vigilância à distância estão presentes nos seguintes diplomas<sup>174</sup>: arts. 26º/1 e 35º da CRP, RGPD, arts 14º e ss do CT (com especial atenção para os arts. 20º e 21º do CT onde se estabelecem as condições de utilização dos meios de vigilância à distância no local de trabalho), DL nº 35/2004, de 21 de Fevereiro, que regula a utilização dos meios de videovigilância por parte das empresas que exercem actividades no domínio da segurança privada; a Lei nº 67/98, de 26 de Outubro (LPDP)<sup>175</sup>, aplicável à videovigilância e outras formas de captação, tratamento e difusão de sons e imagens que permitem identificar pessoas sempre que o responsável pelo tratamento esteja domiciliado em Portugal.

Do quadro normativo do tratamento de dados que o sistema nos disponibiliza resulta que a entidade empregadora não deve utilizar sistemas de vigilância à distância que, do ponto de vista objectivo, sacrifiquem desmesuradamente os direitos de personalidade dos trabalhadores<sup>176</sup>. Assim, a consagração dos direitos de personalidade do trabalhador no CT corresponde à superação de um estatuto geral do cidadão e um estatuto do trabalhador, o qual, por força do contrato de trabalho e da subordinação jurídica que o conforma, se encontraria, à partida, diminuído na sua liberdade e nos seus direitos. E esta circunstância não faz com que deixemos de prestar atenção ao facto de que, ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador está, explícita ou implicitamente, a limitar a sua privacidade na

---

<sup>173</sup> Para mais desenvolvimento sobre a restrição de direitos fundamentais, cfr. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Coimbra Ed., 2007, p. 391 s.

<sup>174</sup> AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho...*, ob. cit., p. 350.

<sup>175</sup> Que, por virtude do RGPD, será revogada pela Proposta de Lei nº 120/XII.

<sup>176</sup> AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de...*, ob. cit., p. 356. E, fazendo uma alusão ao sistemas de videovigilância, o autor refere que as opções normativas do sistema devem incluir nas suas inibições “a recolha de imagens em locais onde deve ser preservada a intimidade dos trabalhadores como sejam, por exemplo, as casas de banho, os vestiários e gabinetes similares, os refeitórios, os serviços de consulta médica ou de medicina no trabalho”.

medida em que, colocando a sua força de trabalho à disposição dos interesses do empregador, estará ao mesmo tempo a renunciar parcialmente à sua liberdade, desde que essa limitação não se traduza numa ameaça à dignidade que, enquanto pessoa, lhe inere<sup>177</sup>. Aliás, essa limitação está também sujeita aos condicionalismos que o art. 81º do CC lhe associa.

É bem verdade que, tal como nos lembra J. J. ABRANTES<sup>178</sup>, “o contrato de trabalho, assente na subordinação jurídica e sócio-económica de uma das partes em relação a outra, representou, desde sempre, por toda a parte, nos ordenamentos democráticos, o âmbito natural para o nascimento e desenvolvimento de uma tal eficácia dos preceitos e valores constitucionais”, tornando-se necessário responder à questão de saber se (e até que ponto é que) os interesses que estão na base da situação de poder do empregador exigem e justificam a limitação da liberdade individual do trabalhador. Por outro lado, não é menos verdade que, porque há em cada trabalhador uma pessoa, a eficácia da sua liberdade pessoal não possa sofrer restrições justificadas por uma ponderação de concordância prática resultante da legitimidade que o direito reconhece e garante a certos interesses do empregador e de terceiros.

Os valores, cuja conflitualidade orienta o presente exercício, consubstanciam, como se tem vindo a referir, dois direitos fundamentais que, pela pertinência dos conteúdos que os conformam, reclamam tutela constitucional. Nas suas amplitudes, o direito à privacidade na valência de direito à autodeterminação informativa foi amparado pelo art. 35º da CRP e o direito à liberdade de empresa foi consagrado no art. 61º/1 e 80º, al. c) da CRP, são direitos, liberdades e garantias sujeitos ao seu regime específico, ou seja, à “aplicabilidade directa das normas que os reconhecem, consagram ou garantem a vinculação das entidades públicas e privadas (18º/1); reserva de lei para a sua restrição (18º/2 e 168º/1, al. b)); princípios da autorização constitucional expressa, da proporcionalidade, da generalidade, da abstracção, da não retroactividade e da salvaguarda do núcleo essencial como princípios informadores das leis restritivas (art. 18º/2 e 3)”<sup>179</sup>. Com efeito, a interrogação que se nos impõe agora é a de indagar o estatuto jurídico-constitucional da liberdade de empresa e dos direitos de personalidade dos trabalhadores?

---

<sup>177</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 330, nota 1168.

<sup>178</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho...*, ob. cit., p. 812.

<sup>179</sup> IOLANDA RODRIGUES DE BRITO, *Liberdade de expressão e honra das figuras públicas*, Coimbra Editora, 2010, p. 52; GOMES CANOTILHO, *Direito constitucional e teoria da Constituição*, 7ª edição, Almedina Ed., Coimbra, 2003, pp. 435-469.

Antes de mais nada, urge acentuar que no âmbito da ponderação de bens jurídicos é necessário determinar previamente se, nos critérios disponibilizados pelo sistema jurídico, existe qualquer sobreposição de um dos direitos colidentes sobre o outro e, na eventualidade de existir, averiguar em que medida é que tal sobreposição acontece. De seguida dever-se-á proceder a uma definição da área remanescente, para além da área de sobreposição, em cada um dos direitos, para que se determinem possibilidades de resolução do conflito através de um teste de razoabilidade no caso de um dos interesses colidentes não merecer tutela constitucional ou não estiver no âmbito de protecção da norma constitucional<sup>180</sup>. Porém, e na eventualidade de não se resolver o conflito pelo teste de razoabilidade, a ponderação de bens emergirá como um método praticamente inescapável para se alcançar uma solução capaz de refletir o seu conteúdo no sentido do direito. Para este efeito, não ousaremos postular uma ordenação abstracta de bens jurídico-constitucionais, por acreditarmos que só uma metodologia de balanceamento é que nos permitirá alcançar um critério de decisão adaptado às especificidades dos casos concretamente judicandos<sup>181</sup>.

Neste sentido, a resolução do conflito de que cuidamos terá de assumir necessariamente uma natureza concreta; ou seja, a solução terá de ser procurada todas as vezes que estes direitos entrarem em colisão para que, com o esgotamento dos casos concretos que se resolvem, nos seja possível aferir a compatibilidade da solução encontrada com os princípios jurídico-constitucionais da igualdade, da justiça e da segurança jurídica. Fica assim preterida qualquer tentativa de resolução do conflito em abstracto, pois só nos conduziria a uma hierarquização de direitos constitucionalmente inadmissível<sup>182</sup>. Deste modo, a heterocomposição do conflito entre a liberdade de empresa e a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores passará pela mobilização do princípio da concordância prática ou da harmonização que postula a existência de limitações e condicionamentos mútuos que se efectivam numa solução de harmonia ou de concordância prática entre ambos. Este princípio deve ser sempre compreendido em articulação com os princípios da unidade e do efeito integrador, enquanto princípios da interpretação da Constituição<sup>183</sup>. Assim, o critério de resolução deste conflito deve ser

---

<sup>180</sup> IOLANDA RODRIGUES DE BRITO, *Liberdade de expressão...*, ob. cit., p. 56.

<sup>181</sup> *Idem*, pp. 55-56; GOMES CANOTILHO, *Direito constitucional...*, ob. Cit., pp. 1240-1241.

<sup>182</sup> IOLANDA DE BRITO, ob. cit., pp. 55-56; GOMES CANOTILHO, *Direito constitucional...*, ob. cit., pp. 1236-1238.

<sup>183</sup> IOLANDA DE BRITO, ob. cit., p. 54; GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional...*, pp. 1223-1224.



objecto de ponderação e concordância prática, atendendo ao seu peso e às especificidades subjacentes aos problemas que interpelam o direito<sup>184</sup>.

A maximização da tutela de cada um dos bens jurídico-constitucionais que conflituam por si mesmos só se concretiza com a observância do princípio da proporcionalidade em sentido amplo, ou da proibição do excesso, que permite tutelar a amplitude do núcleo essencial dos valores colidentes. A amplitude deste princípio concretiza-se em três subprincípios<sup>185</sup>: adequação, necessidade e justa medida, ou proporcionalidade em sentido estrito.

O princípio da proibição do excesso comporta também uma “dimensão objectivamente conformadora da ordem jurídica e da vida social, vinculando imediatamente os particulares nas suas relações, que se concretiza no seu efeito externo”<sup>186</sup>. Esta dimensão assume-se especialmente relevante no horizonte conflitual em que nos situamos, porque o exercício do direito à liberdade de empresa e a subordinação jurídica do trabalhador, em matéria de DLG’s, pode produzir um dano nos direitos de personalidade do trabalhador, devendo a entidade empregadora exercer os seus poderes de forma a minimizar ao máximo o dano causado na esfera jurídica do trabalhador.

A heterocomposição do conflito de que cuidamos deverá dar cumprimento ao princípio da salvaguarda do núcleo essencial dos direitos, liberdades e garantias (18º/3 da CRP) que emerge como último baluarte da ponderação de direitos em conflito. Estando em causa valores contemplados pelo regime específico dos DLG’s, o núcleo essencial destes direitos deverá permanecer intocado depois de se ter alcançado uma solução para o caso<sup>187</sup>.

Por fim, cumpre-nos ressaltar que a interpretação de critérios normativos está sujeita ao controlo da constitucionalidade. Assim, em obediência ao princípio da interpretação das leis em conformidade com a Constituição, o princípio da prevalência da

---

<sup>184</sup> IOLANDA DE BRITO, *ob. cit.*, p. 54; GOMES CANOTILHO, p. 1225 e 1226.

<sup>185</sup> De acordo com o princípio da adequação, o meio utilizado deve ser apropriado à realização do fim, procurando assegurar-se e em que medida o meio serve o fim visado. O princípio da necessidade postula que o meio deverá ser exigível ou necessário à prossecução do fim, considerando-se que o meio escolhido deve ser o menos oneroso possível e o princípio da proporcionalidade em sentido estrito determina a ponderação do meio utilizável no sentido de indagar se as desvantagens do meio suplantam ou não as vantagens do fim visado (IOLANDA DE BRITO, *ob. cit.*, p. 57; GOMES CANOTILHO, *direito constitucional...*, pp. 266-273).

<sup>186</sup> IOLANDA DE BRITO, *ob. cit.*, p. 58.

<sup>187</sup> *Idem, ibidem*. Neste domínio da salvaguarda do núcleo essencial dos direitos liberdades e garantias, “o TC tem recorrido à ideia de limites imanentes, sempre que uma pretensa forma de exercício de um direito fundamental implicar a violação do núcleo essencial de um outro direito ou valor constitucional”.

Constituição exigirá que, ante as várias possibilidades interpretativas, apenas se possa eleger aquela que for compatível com a intencionalidade normativa da Constituição<sup>188</sup>.

---

<sup>188</sup> IOLANDA DE BRITO, *Liberdade de expressão...*, p. 59s; GOMES CANOTILHO, *Direito constitucional*, p. 1226s.

## CAPÍTULO III

### DO CONTEÚDO REGISTADO POR MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

“People spend a big part of their lives in the workplace. What happens in the workplace – including whether privacy is respected – can have a profound effect on employees’ sense of dignity, their sense of freedom, and their sense of autonomy. Continual surveillance is dehumanizing”.  
(TERESA MOREIRA, *The electronic control of the employer in Portugal*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 2, nº 1, 2016)

SUMÁRIO: 1. Aproximação geral: estado da arte nas jurisprudências judicial e dogmática. 1.1. Dados pessoais. 1.1.1. O direito à autodeterminação informativa. 1.1.2. Protecção de dados pessoais no âmbito da relação laboral 1.1.3. Densificação normativa do tratamento de dados pessoais. 2. Os sistemas de geolocalização na prática. 2.1. Um breve roteiro pré-judicativo. 2.2. Desafio prático-normativo: as tecnologias de geolocalização como instrumentos de controlo ao serviço do empregador. a) RFID. b) GPS. 3. Condições de licitude da instalação de sistemas de geolocalização. 4. Informação recolhida. 4.1. Verdade histórico-processualmente relevante. 4.2. Valor probatório. 4.3. Apreciação crítica e caminhos de composição do conflito.

#### **1. Aproximação geral: estado da arte nas jurisprudências judicial e dogmática**

A introdução de dispositivos tecnológicos no domínio jurídico-empresarial tem intensificado cada vez mais o problema da delimitação das esferas privada e profissional dos trabalhadores. Aliás, as possibilidades de controlo, quase que imperceptíveis, de que a entidade empregadora dispõe ameaçam gravemente a tutela que a Constituição e a lei garantem ao direito à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores<sup>189</sup>. Pelo que,

---

<sup>189</sup> ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 79/80/81, 2009, p. 42,

os modos em que são adoptados a videovigilância, o controlo da assiduidade dos trabalhadores através de dados biométricos, de sistemas de geolocalização, da utilização de e-mails, da Internet, etc, reclamam uma disciplina normativa capaz de garantir um espaço de cidadania na empresa<sup>190</sup>.

Não obstante o Código do Trabalho ter dedicado um capítulo à tutela dos direitos de personalidade na relação laboral, as jurisprudências judicial e dogmática assentes neste domínio ainda não dispõem de certeza e estabilidade jurídicas suficientemente projectáveis na intencionalidade normativa dos critérios que tutelam a personalidade das invasões que, muitas vezes, a relação laboral lhes acomete. Tanto assim é que o alcance da protecção que o direito reserva à intimidade da vida privada dos trabalhadores tem dividido os resultados interpretativos que, por mediação dos critérios dos arts 20º e 21º do CT, pretendem responder ao conflito que a utilização de meios de vigilância à distância estabeleceu entre a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador e o direito à liberdade de empresa. Assim, se por um lado se assiste a uma tutela quase absoluta dos direitos de personalidade dos trabalhadores, por outro, regista-se um tendência que enfraquece desmesuradamente a posição do trabalhador face à entidade empregadora.

As linhas de pensamento que, por mediação dos arts 20º e 21º do CT, pretendem dar alguma resposta aos problemas suscitados pela utilização de meios de vigilância à distância ora consentem ora recusam a utilização probatória de dispositivos tecnológicos em sede de processo disciplinar contra o trabalhador e conseqüente aplicação de uma sanção. Pelo que, neste segmento da nossa proposta de estudo, aspiramos dar conta das orientações teórico-dogmáticas que se têm debatido nesta questão e que, de algum modo, se têm destacado na prática judicativa. E, por isso, perguntas ligadas ao *quem* (controla os trabalhadores), *que é* (que as entidades responsáveis pelo controlo devem controlar?), *como* (é que este controlo se deve desenvolver) e *quando* (é que os trabalhadores devem ser controlados?) do controlo marcarão presença constante nas páginas subsequentes, porquanto, nos tempos que nos envolvem, continuam a interpelar de forma bastante acutilante o direito e os juristas comprometidos com a realização da justiça.

Cumpre-nos, todavia, acentuar que o Código do Trabalho quando consagra a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, com destaque para a reserva da intimidade da

---

e disponível em: <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/2242/documento/068apa.pdf?id=1948> (Consultado a 10/08/2019).

<sup>190</sup> *Idem, ibidem.*

vida privada, estabelece, nos seus artigos 20º e 21º, os modos e termos de utilização dos meios de vigilância. Assim, encontramos no art. 20º/1 do CT a consagração de um princípio geral sobre a utilização dos meios de vigilância à distância que, implicando o tratamento de dados pessoais do trabalhador, consiste na “proibição de o empregador utilizar quaisquer dispositivos tecnológicos com a finalidade exclusiva de vigiar, à distância, o comportamento do trabalhador no tempo e local de trabalho ou o modo de exercício da prestação laboral”<sup>191</sup>. Sendo esta a reação imediata do sistema à utilização de meios de vigilância à distância no contexto laboral, a admissibilidade dos mesmos em sede de processo disciplinar contra o trabalhador só poderá ter uma natureza excepcional<sup>192</sup>.

Neste sentido, o art. 20º/2 do CT vem confirmar a não absolutidade da proibição constante do art. 20º/1 do CT através da consagração de excepções de duas ordens cuja mobilização prático-judicativa tem dividido as jurisprudências judicial e dogmática. E porque o recurso a dispositivos tecnológicos de controlo à distância no contexto laboral tem sido justificado pela protecção e segurança de pessoas e bens, por um lado, e por particulares exigências inerentes à actividade desenvolvida, por outro lado, a jurisprudência judicial, quando convocada para a resolução do confronto entre as NTIC e os direitos de personalidade do trabalhador, diverte-se por uma cruzada de decisões que apontam ora para a admissibilidade<sup>193</sup> ora para a inadmissibilidade probatória de mecanismos de vigilância à distância em sede de procedimento disciplinar contra o trabalhador<sup>194</sup>.

A admissibilidade tem sido, porém, fundamentada com a existência de uma conduta legítima da entidade empregadora; i. é, quando estiver autorizada para as

---

<sup>191</sup> MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de personalidade, anotação ao art. 20º do Código do Trabalho de 2003*, disponível em: <https://www.cije.up.pt/publications/direitos-de-personalidade-anotação-ao-código-do-trabalho-de-2003>; No mesmo sentido: PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 190.

<sup>192</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 190.

<sup>193</sup> São exemplos os acórdãos do TRP de 20.09.1999 (relatado por Sousa Peixoto no processo nº 9810961), de 02/04/2013 (relatado por João Diogo Rodrigues no processo nº 229/11.6TTLMG.P1); do TRL de 16/11/2011 (relatado por Paula Sá Fernandes no processo nº 17/10.7TTBRR.L1-4), de 06/06/2012 (relatado por Maria João Romba no processo nº 18/09.8TTALM.L1-4), de 22/05/2013 (relatado por Francisca Mendes no processo nº 2567/12.1TTLSB.L1-4), de 10/08/2014 (relatado por Jerónimo Freitas no processo nº 149/14.2TTSC.L1-4) e do TRE de 09/11/2010 (relatado por Gonçalves Rocha no processo nº 292/09.0TTSTB.E1) e de 24/04/2012 (relatado por Maria Filomena Soares no processo nº 932/10.8PAOLH.E1).

<sup>194</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 191s; AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho...*, *ob. cit.*, p. 358s; ANDRE PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias...*, *ob. cit.*, p. 23s; DAVID DE OLIVEIRA FESTAS, *O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, TERESA COELHO MOREIRA, *A admissibilidade probatória...*, *ob. cit.*, p. 262.

finalidades de que a lei faz depender a utilização de dispositivos tecnológicos. Ou seja, quando o recurso aos meios de vigilância à distância tiver o respaldo dos arts. 20º/2 e 21º do CT no sentido de que, nestas circunstâncias, a restrição dos direitos dos trabalhadores será legitimada por um acto lícito da entidade empregadora e, por conseguinte, a respectiva utilização para fins disciplinares emergirá como “uma consequência indirecta e marginal em relação à finalidade primordial que se pretende assegurar com a implementação dos mecanismos em questão”<sup>195</sup>. Para os defensores<sup>196</sup> desta posição, afigura-se “abusivo e desrazoável que os trabalhadores pudessem invocar o direito à privacidade para se furtarem à responsabilização pela prática de um acto ilícito, sendo certo que, pelas funções que exercem e pela proximidade e facilidade de acesso à empresa, são aqueles que mais podem atentar contra os bens que se pretendem proteger com a utilização dos meios de vigilância à distância”<sup>197</sup>.

---

<sup>195</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 192. No mesmo sentido veja-se o Ac. do TRL de 06.06.2012, relatado por Maria João Romba no processo nº 18/09.8TTALM.L1-4, onde o tribunal foi confrontado com o problema da validade e relevância probatória do conteúdo constante de uma câmara de vídeo instalada no local de trabalho; asseveramos que a opção consagrada neste aresto condensa a opção normativa que se prevê no art. 28º/3, al. b), 4 e 5 da Proposta de Lei nº 120/XIII cujo conteúdo assegura a execução do RGD na ordem interna portuguesa. Do referido aresto consta o seguinte: “ora, porque a videovigilância estava legalmente autorizada, para protecção de pessoas e bens (cf. nº 36 e dc. de fls. 157/159) - até por se tratar de uma actividade (bomba de abastecimento de combustível) em que as particulares exigências o justificam - a utilização do referido equipamento era lícita de acordo com o disposto no nº 2 do art. 20º do CT. Nos termos do art 13º/2 do DL nº 35/2004, de 21/2 (regime jurídico do exercício da actividade de segurança privada) a gravação de imagens feita por entidades de segurança privada só pode ser utilizada nos termos da legislação processual penal. E, de acordo com a legislação processual penal, a reprodução videográfica é prova documental, que pode ser junta desde que não seja ilícita (art. 167º CPP). Porque no caso a videovigilância estava autorizada, não era ilícita. Por isso, ao contrário do que ora afirma a recorrente, não era ilegal aquele meio de prova”.

<sup>196</sup> Integrada por: ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nºs 79, 80 e 81, p. 239; DAVID OLIVEIRA FESTAS, *O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, in *ROA*, Ano 64, Vol. I/II, 2004, p. 42 e AMADEU GUERRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, *ob. Cit.*, pp. 358 e 359. Na orientação dos autores, é praticamente insustentável que um dispositivo tecnológico de vigilância e controlo, instalado e utilizado, por exemplo, para a protecção e segurança de pessoas e bens, não possa fundamentar uma actuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender. Assim, os meios de vigilância à distância serão utilizados para efeitos de aplicação de sanções disciplinares contra um trabalhador quando a infracção cometida por este for assimilada pela finalidade que motivou a instalação de dispositivos tecnológicos de controlo porque, sendo verdade que os trabalhadores não perdem a sua qualidade de cidadãos no exercício da sua actividade laboral, não será, porém, menos verdade que estes não beneficiam de uma especial protecção e impunidade pelo simples facto de terem celebrado um contrato de trabalho (ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias...*, *ob. cit.*)

<sup>197</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 192s. Neste sentido note-se um excerto do Ac. do TRE de 09/11/2010 (relatado por GONÇALVES ROCHA no processo nº 292/09.0TTSTB.E1) que, tendo se apoiado na orientação de DAVID OLIVEIRA FESTAS (in *O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, in *ROA*, Ano 64, Vol. I/II, Nov. 2004), diz ser “abusiva a invocação pelo trabalhador do direito à reserva da intimidade da vida privada para que se possa prevalecer dos seus comportamentos ilícitos durante a execução do trabalho. Por isso, estranho seria que a videovigilância,

Doutro modo, a inadmissibilidade probatória de meios de vigilância à distância tem sido justificada pela proibição absoluta da utilização de dispositivos tecnológicos com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, no sentido de que “não é pelo facto de se visar, ainda que a título principal, a protecção de pessoas e bens que a utilização deste tipo de mecanismos, em relação à perseguição e sancionamento de infracções disciplinares, deixa de significar o controlo do desempenho do trabalhador porque, na verdade, o controlo do desempenho envolve toda a plenitude da prestação de serviços por parte do trabalhador, inclui todos os actos que, no desenvolvimento da relação laboral, este venha a praticar no local sujeito a vigilância, mesmo que violadores dos seus deveres contratuais”<sup>198</sup>.

Postas as coisas neste patamar de observação, claro nos resultará que as opções ora consagradas são orientadas por pontos de partida diferentes que, tal como fizemos notar, nos conduzem a resultados interpretativos diferentes. Porém, temos para nós que os bens jurídicos tutelados pela intencionalidade normativa do critério do art. 20º/1 do CT fazem com que seja proibido o controlo à distância do desempenho profissional do trabalhador, no sentido de que é vedado ao empregador controlar não apenas as condutas que invadam a esfera privada do trabalhador (art. 16º do CT), como vigiar ou fiscalizar os modos de execução da prestação laboral desenvolvida pelo trabalhador, incluindo aqui todos os momentos desta actividade, como sejam por exemplo as pausas, que consistem na visualização, no registo ou qualquer outro meio que pretenda aferir da produtividade dos trabalhadores, independentemente do local em que o trabalhador se encontre<sup>199</sup>.

---

instalada e utilizada, por exemplo, para a protecção e segurança de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma actuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender, conforme sustenta este autor, também citado pela agravante”

<sup>198</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 194. No mesmo sentido: AA.VV., *Código do Trabalho Anotado*, p. 162 — consultar; GUILHERME MACHADO DRAY, *Direito de Personalidade - Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, p. 85; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, p. 180; MARIA REGINA REDINHA, *Direitos de personalidade*, anotação ao art. 20º do Código de Trabalho de 2003 *ob. Cit.*; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais...*, *ob. Cit.*, p. 145; MIGUEL BASTO, *Da (i)legalidade da utilização de meios de vigilância electrónica (Para controlo do desempenho profissional do trabalhador)*, pp. 20 e 21. Esta opção foi sufragada nos seguintes acórdãos: STJ de 08/02/2006 (relatado por Fernandes Cadilha no processo nº 05S3139; TRP de 09/05/2011 (relatado por Paula Leal de Carvalho no processo nº 379/10.6TTBCL-A.P1) e do TRL de 03/05/2006 (relatado por Isabel Tapadinhas no processo nº 872/2006-4) e de 19/11/2008 (relatado por Ramalho Pinto no processo nº 7125/2008-4)

<sup>199</sup> MARIA REGINA REDINHA, *Maria Regina, Direitos de personalidade*, anotação ao art. 20º do Código do Trabalho de 2003, disponível em: <https://www.cije.up.pt/publications/direitos-de-personalidade-anotação-ao-código-do-trabalho-de-2003>; TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, *ob. cit.*, p. 501.

Deste modo, o artigo 20º/1 do CT, como nos dá conta PEDRO FERREIRA DE SOUSA<sup>200</sup>, *proíbe de forma clara, expressa, e peremptória* a utilização de meios de vigilância à distância com a finalidade concreta de controlar o desempenho profissional do trabalhador. O que, por sua vez, nos permite inferir que o nº 2 do mesmo artigo contempla, no entanto, a possibilidade de utilização daqueles mecanismos para outras finalidades. Mas, entretanto, vale dizer que a admissibilidade da utilização de meios de vigilância à distância contemplada no art. 20º/2 do CT “não se reconduz ao fim proibido, mas apenas e só à própria utilização, i. é, não é a finalidade proibida pelo nº 1 que passa a ser lícita, a utilização é que passa a ser admissível se for utilizada para prosseguir as finalidades indicadas pelo nº 2”<sup>201</sup>. O mesmo é dizer que a disciplina normativa do art. 20º do CT não pretende confundir finalidades, na medida em que o preceito o nº 2 do art. 20º do CT não afasta a proibição contida no nº 1; parte dela e sublinha-a, mas não permite concluir pela sua derrogação<sup>202</sup>.

A disciplina normativa do critério vertido no art. 20º/1 visa, por um lado, conferir uma protecção especial àquela dimensão da privacidade a que toda a pessoa tem direito e da qual o trabalhador pode também gozar no local de trabalho; e, por outro lado, pretende impedir a existência de um controlo à distância que, submetendo o homem às circunstâncias das máquinas, concretiza-se numa situação de subordinação moderna, i. é, evitar que através das inovações tecnológicas exista um *assault on privacy*<sup>203</sup>. O termo *distância* deve aqui ser entendido em sentido tanto espacial quanto temporal, porquanto um “controlo histórico pode ser, inclusivamente, mais vexatório e muito mais insidioso do que um controlo imediato, tornando os dados, uma vez memorizados, permanentemente disponíveis para o empregador, que pode tentar dar-lhes o uso que entender”<sup>204</sup>. Pelo que a determinação de um controlo à distância deve ser aferida não apenas em função de um elemento topográfico, mas também por referência a um tempo não sincrónico<sup>205</sup>.

Portanto, temos para nós que “conferir à entidade empregadora o recurso a este tipo de mecanismos potencia exponencialmente o risco de adopção de comportamentos persecutórios e discriminatórios, uma vez que os registos podem ser conservados e

---

<sup>200</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, ob. cit., p. 195.

<sup>201</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>202</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>203</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 502.

<sup>204</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 503.

<sup>205</sup> *Idem, Ibidem.*



utilizados sem que se revele possível ao trabalhador (ou entidade terceira) efectuar um controlo minimamente activo e fiel da conduta facilmente dissimulável da entidade empregadora”<sup>206</sup>. Assim, urge-nos secundar MARIA REGINA REDINHA, que chama a atenção para o facto de que, antes de o CT entrar em vigor, e até mesmo posteriormente, a intencionalidade normativa deste critério foi sendo delimitada em função da instalação de câmaras de videovigilância no local de trabalho. Tanto assim é que as interpretações dadas aos critérios em causa têm encaminhado as decisões judiciais para resultados diferentes: ora com a possibilidade de utilização dos meios de vigilância à distância como elementos probatórios em sede de processo disciplinar contra o trabalhador, ora negando tal possibilidade<sup>207</sup>. Antes, porém, de nos dedicarmos à heterocomposição concreta do problema que nos tem orientado, impõe-se-nos dedicar, no ponto subsequente, alguma atenção aos dados pessoais.

## **1.1. Dados pessoais**

### **1.1.1. O direito à autodeterminação informativa: art. 35º CRP**

O conteúdo do direito à autodeterminação informativa, consagrado no art. 35º da CRP<sup>208</sup>, compreende um conjunto de direitos relacionados com o tratamento automático das informações pessoais dos cidadãos que, compondo a autonomia informacional de cada pessoa, configuram, por um lado, mecanismos de defesa contra ameaças de recolha e de divulgação mediante as possibilidades da técnica e da ciência e, por outro lado,

---

<sup>206</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento...*, p. 189.

<sup>207</sup> *Idem*, p. 191.

<sup>208</sup> Cujó conteúdo actual terá sido sucessivamente fortalecido pelas revisões constitucionais de 1982 e de 1989 (JORGE BACELAR GOUVEIA, *Os direitos fundamentais à protecção dos dados informatizados*, in BOA, Ano 51, 1991, p. 703). E, ademais, na orientação de GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA (*in Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, p. 550) a epígrafe do artigo “está longe de revelar o âmbito de protecção das normas ou segmento de normas nele contidas” e, por isso mesmo, parece-nos redutiva no sentido de a expressão *utilização da informática* não abarcar todos os modelos de tecnologia que a realidade tem desenvolvido. O que, por sua vez, nos faz privilegiar a expressão *utilização da electrónica* em detrimento da *utilização da informática*, na medida em que nem todos os canais de comunicação actuais são desenvolvidos apenas (e só) através da informática, porque esta é espécie de um género — a electrónica (JOSÉ CARLOS DE ARAÚJO ALMEIDA FILHO, *Direito electrónico ou direito da informática?*, in *Informação Pública*, Vol. 7, 2005, pp. 14 e 15, disponível em [http://www.ip.pbh.gov.br/ANO7\\_N2\\_PDF/IP7N2\\_almeida.pdf](http://www.ip.pbh.gov.br/ANO7_N2_PDF/IP7N2_almeida.pdf), consultado a 13/08/2019; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização da informática: O artigo 35º da Constituição da República Portuguesa*, in *e-Pública*, Col. 3, nº 3, 2016, p. 44, disponível em <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n3a04.html>, consultado a 10/08/2019).

instrumentos capazes de assegurar aos respetivos titulares um conjunto de poderes de escolha nesse âmbito<sup>209</sup>. O direito à autodeterminação informativa é expressão imediata da dignidade da pessoa humana; estando igualmente relacionado com o livre desenvolvimento da personalidade, visa garantir a reserva da área computacional e electrónica de processamento de dados de cada pessoa através da “determinação das categorias de dados e graduação das ingerências necessárias à protecção de outros bens constitucionais”<sup>210</sup>.

Estamos perante um direito cuja estrutura, delimitada pelo art. 35º da CRP, concede dignidade constitucional a direitos que se concretizam: numa divisão tripartida de poderes, traduzidos no direito de aceder ao teor dos dados pessoais tratados, bem como exigir a rectificação e complementação dos respectivos dados pessoais, quando o tratamento desvirtuar a realidade; no direito de exigir a sua actualização para que representem a informação do indivíduo com alguma fidelidade; e no direito de conhecer a finalidade dos dados tratados para efeitos de apuramento da adequação, pertinência e proporcionalidade dos dados<sup>211</sup>. E, neste sentido, a disciplina normativa do art. 35º da CRP congrega, à primeira vista e essencialmente, um direito ao conhecimento dos dados pessoais existentes em registos informáticos (35º/1 da CRP) cujo conteúdo se decompõe em vários outros direitos<sup>212</sup>: o direito de acesso aos dados, o direito ao conhecimento da identidade dos responsáveis, assim como o direito ao esclarecimento sobre as finalidades do tratamento, o direito de contestação (i. é, rectificando e complementando a identidade e o endereço do responsável) e o direito à eliminação dos dados. Segundo, o conteúdo do direito de conhecer a finalidade a que se destinam os dados tratados (35º/1, *in fine*) exige uma clara protecção delimitada, sobretudo pelo desvio dos fins a que se destinam as informações,

---

<sup>209</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização da Informática...*, ob. cit., p. 44; JORGE BACELAR GOUVEIA, *Os direitos fundamentais...*, op. cit., p. 717.

<sup>210</sup> GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, ob. cit., p. 551.

<sup>211</sup> *Idem, Ibidem*; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização...*, ob. cit., pp. 50-51; JORGE BACELAR GOUVEIA, *Os direitos fundamentais...*, op. cit., p. 717. Assim, a disciplina normativa do art. 35º congrega o poder de indagar a eventual existência de desvios de finalidade (nº 1); o direito ao não tratamento de dados cujo processamento se pode revelar especialmente sensível (nº 2); o direito à não divulgação de dados objecto de tratamento, traduzido na proibição do acesso aos dados por terceiros (nº 3), que obriga à imposição de um dever de sigilo profissional, que impende sobre quem trata os dados pessoais, seja como responsável, ou como técnico; a garantia, ao dificultar o inter-relacionamento das informações mediante a proibição de um número único nacional identificativo de cada cidadão (nº 5); e a salvaguarda contra a utilização destes ficheiros no sentido de prevenir formas de contornar o regime proteto dos dados pessoais electronicamente tratados (nº 7).

<sup>212</sup> GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, ob. cit., p. 552. A funcionalidade destes direitos impõe que o tratamento de dados pessoais obedeça aos princípios da publicidade, justificação social, transparência, especificação de finalidades, limitação da recolha, fidelidade, limitação da utilização, garantias de segurança, política de abertura e limitação temporal.

densificado pelas ideias de legitimidade, determinabilidade, explicitação, adequação e proporcionalidade, actualidade e exactidão e limitação temporal<sup>213</sup>.

Assim, e enquanto parte integrante do catálogo de DLG's, o direito à autodeterminação informativa — de que são titulares todas as pessoas físicas (sem prejuízo da existência de outros direitos de segredo de que beneficiam as pessoas colectivas) — vincula todas as entidades públicas e privadas (18º/1 da CRP) e, muito mais do que a imposição de um dever de segredo e de segurança, concede ao seu titular instrumentos que lhe permitem dispor e controlar os dados pessoais objecto de tratamento que lhe digam respeito, seja ele realizado pelo sector público ou pelo sector privado, para evitar que a pessoa se converta num *simples objecto de informações*<sup>214</sup>. Pelo que, não se nos apresenta apenas como “um direito de natureza defensiva relativamente ao tratamento de dados pessoais como sejam, por exemplo, a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição de dados pessoais (no elenco definido no art. 4º/2 do RGPD). É também um direito de conformar esses tratamentos, podendo cada indivíduo determinar o que podem os outros, em cada momento, saber e usar a seu respeito, controlando a partilha e utilização dos seus dados pessoais”<sup>215</sup>.

### 1.1.2. Protecção de dados pessoais no âmbito da relação laboral

A realidade dos tempos que nos cercam regista cada vez mais e em cadências incontroláveis um aperfeiçoamento dos dispositivos tecnológicos de que a entidade empregadora se pode servir para organizar a relação laboral no seu todo. Na verdade, o problema da protecção dos dados pessoais não é uma imposição exclusiva dos nossos dias, mas os progressos científico-tecnológicos das últimas décadas interpelam-nos nesse sentido, com exigências dotadas de alguma especialidade<sup>216</sup>. E, sendo os meios de

---

<sup>213</sup> GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, ob. cit., p. 553.

<sup>214</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização...*, ob. cit., pp. 50-51; GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, ob. cit., p. 554.

<sup>215</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização...*, ob. cit., pp. 50-51.

<sup>216</sup> JOAQUÍN GARCÍA MURCIA — IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO, *Implicaciones laborales del reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales*, in QL, Ano 24, nº 51, 2017 (pp. 35 - 67), p. 36. Os factores que contribuíram para estas exigências estão intrinsecamente ligados com a intensificação das relações económicas e sociais que, ante aos avanços dos meios tecnológicos, surgem

vigilância à distância um reflexo imediato destas descobertas tecnológicas, urge compatibilizar o recurso a tais meios com a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, na medida em que os dispositivos tecnológicos de controlo à distância constituem uma parcela muito significativa do capital informacional da empresa e, simultaneamente, facilitam a identificação imediata dos trabalhadores. Pelo que, uma exploração estritamente económica e financeira pode acarretar consigo um sacrifício intolerável dos direitos e liberdades dos trabalhadores. Para que se garanta protecção máxima aos dados dos trabalhadores e o poder de controlo do empregador sobre eles, impõe-se aqui delimitar a noção de dados pessoais e, repetindo a questão de TERESA COELHO MOREIRA<sup>217</sup>, procurar saber sobre que dados é que o empregador projecta o seu poder de controlo e qual a eventual disponibilidade dos dados pessoais por parte dos seus titulares.

O art. 4º/1 do RGPD considera como dados pessoais a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”; sendo, porém, identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, directa ou indirectamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica, ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular. A delimitação da noção nestes termos assume um elevado interesse prático no contexto das relações laborais, porque a amplitude e justiciabilidade do seu conteúdo responde às exigências impostas pelos avanços da ciência e da técnica<sup>218</sup>.

---

com novas possibilidades e necessidades de tratamentos dos dados pessoais; ao mesmo tempo, intensificam exponencialmente os riscos de recolha indevida e utilização de bens jurídicos que integram o conteúdo ético-axiológico da pessoa.

<sup>217</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, pp. 468-469.

<sup>218</sup> TERESA MOREIRA, *Algumas implicações do Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*, em QL, Ano 24, nº 51, Almedina, Coimbra, 2017 (pp. 9 - 34), p. 20. Tendo por referência as suas necessidades histórico-concretas, o art. 2º, al. a) Directiva 46/95 CE delimitava a noção de dados pessoais como sendo “qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («pessoa em causa»); é considerado identificável todo aquele que possa ser identificado, directa ou indirectamente, nomeadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social. E, embora seja relativamente mais ampla, o art. 3º, al. a) da LPDP delimitou a noção de dados pessoais como sendo “qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respectivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada directa ou indirectamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social. No entanto, temos para nós que a noção contida na LPDP é já muito mais compacta e suficientemente precisa para assimilar situações que envolvessem dispositivos tecnológicos.

A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores é conformada por princípios que, em concretização e densificação da previsão constante do art. 35º da CRP, as disposições normativas relativas ao tratamento de dados pessoais determinam como sendo fundamentais para a licitude dos meios de vigilância à distância. Razão pela qual o legislador ordinário se tem dedicado a estabelecer um conjunto de opções normativas que garantem alguma reserva ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral. O baluarte do tratamento de dados pessoais é-nos comunicado pelo consentimento do titular dos dados tratados na medida em que este deve ser compreendido como uma manifestação de vontade livre, específica, explícita e esclarecida. Mas, no contexto das relações laborais, o *desequilíbrio manifesto*<sup>219</sup> que se verifica entre o titular dos dados - trabalhador - e o responsável pelo seu tratamento - entidade empregadora - descaracteriza a necessidade do consentimento dos trabalhadores para o tratamento de dados que lhes digam respeito<sup>220</sup>.

Deste modo, e atendendo à irrelevância do consentimento, assumirá grande relevância o conjunto de princípios fundamentais que o CT delimitou nos seus arts 14º e ss, e que são hoje reforçados pelo RGPD e pela LPDP (agora em discussão de alteração pela proposta de Lei nº 120/XIII). São, eles, os princípios: da finalidade, da proporcionalidade e da transparência<sup>221</sup>.

A prossecução de interesses legítimos da entidade empregadora impõe-se como único fundamento capaz de justificar o tratamento de dados pessoais na relação laboral e, para que tal aconteça, é necessário que, em função das situações que clamam pelo tratamento de dados pessoais, a entidade empregadora observe as exigências do princípio da finalidade. Este princípio constitui a pedra de toque do tratamento de dados e, estando enunciado nos arts. 5º/1 da LPDP e 5º/1, al. b) do RGPD, postula que o tratamento de

---

<sup>219</sup> A ideia foi decantada pelo Considerando 43 do RGPD nos seguintes termos: “*a fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento (...)*”. A mesma ideia resulta dos arts 4º/11 e 7º/1 e 4 do RGPD. O primeiro critério delimita a noção de consentimento como sendo “uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento”. E os segundos critérios estabelecem que “quando o tratamento for realizado com base no consentimento, o responsável pelo tratamento deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais”; e que “ao avaliar se o consentimento é dado livremente, há que verificar com a máxima atenção se, designadamente, a execução de um contrato, inclusive a prestação de um serviço, está subordinada ao consentimento para o tratamento de dados pessoais que não é necessário para a execução desse contrato”.

<sup>220</sup> TERESA MOREIRA, *Algumas implicações...*, ob. cit., p. 23.

<sup>221</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 324.

dados de natureza pessoal tenha por escopo uma finalidade determinada, explícita e legítima; não sendo permitido o tratamento *a posteriori* de dados incompatíveis com a finalidade ditada por um interesse legítimo do empregador, que devem obedecer a uma definição bem precisa<sup>222</sup>. O princípio da finalidade cumpre uma função tão primordial no âmbito do tratamento de dados pessoais que os demais princípios emergem como função deste, no sentido de que devem ser “adequados, pertinentes e proporcionais à finalidade visada; devem ser exactos, completos e actualizados em função da finalidade; e devem ser conservados pelo tempo que a finalidade exige”<sup>223</sup>.

No domínio dos meios de vigilância à distância, é essencialmente o princípio da finalidade que determina a instalação de qualquer dispositivo, porque, nos termos do art. 20º/1 do CT, a instalação destes meios é justificada por finalidades estritas e especificamente relacionadas com a protecção e segurança de pessoas e bens, e por particulares exigências inerentes à actividade em causa<sup>224</sup>.

O princípio da proporcionalidade, previsto nos arts 5º/1, al. c) do RGPD e 5º/1, al. c) da LGPD, permite delimitar o âmbito de intervenção dos poderes do empregador, no sentido de que visa estabelecer um equilíbrio entre as obrigações do trabalhador e o campo de liberdade constitucional da privacidade deste, garantindo assim que a modulação deste direito seja realizada na medida do estritamente necessário a seu respeito; i. é, os dados constantes em dispositivos tecnológicos de controlo terão de ser adequados, necessários e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados<sup>225</sup>. Pelo que, dizendo com ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO<sup>226</sup>, mesmo nos

---

<sup>222</sup> TERESA MOREIRA, *Algumas implicações do RGPD*, ob. cit., p. 23.

<sup>223</sup> *Idem, Ibidem*.

<sup>224</sup> Na instalação de câmaras de videovigilância, por exemplo, as informações fornecidas pela análise do vídeo podem ser potentes o suficiente para que o empregador monitore “as expressões faciais do trabalhador por meios automatizados, para identificar desvios de padrões de movimentos predefinidos (por exemplo, no contexto de uma fábrica) e muito mais” (TERESA MOREIRA, *Algumas implicações do RGPD*, ob. cit., p. 25). Por isso mesmo é que o Considerando 71 do RGPD prevê que “o titular dos dados deverá ter o direito de não ficar sujeito a uma decisão, que poderá incluir uma medida, que avalie aspectos pessoais que lhe digam respeito, que se baseie exclusivamente no tratamento automatizado e que produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou afectem significativamente de modo similar, como a recusa automática de um pedido de crédito por via electrónica ou práticas de recrutamento electrónico sem qualquer intervenção humana. Esse tratamento inclui a definição de perfis mediante qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais para avaliar aspectos pessoais relativos a uma pessoa singular, em especial a análise e previsão de aspectos relacionados com o desempenho profissional, a situação económica, saúde, preferências ou interesses pessoais, fiabilidade ou comportamento, localização ou deslocação do titular dos dados, quando produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou a afectem significativamente de forma similar”.

<sup>225</sup> TERESA MOREIRA, *Algumas implicações do RGPD...*, ob. cit., p. 25.

<sup>226</sup> ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*, disponível em:

casos em que a autorização é concedida, ela deverá, sempre que possível, “traduzir-se numa vigilância genérica e não deverá estar directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores. Na verdade, os trabalhadores não podem ser considerados como potenciais suspeitos da prática de uma qualquer infracção, sendo o objecto primacial da vigilância destes meios”.

O princípio da transparência, previsto nos arts. 20º/3, 21º/3<sup>227</sup> do CT e 2º da LPDP<sup>228</sup>, é igualmente relevante para determinar a legitimidade ou ilegitimidade da intromissão do empregador na vida privada do trabalhador através de dispositivos tecnológicos de controlo. A entidade empregadora deve, por obediência a este princípio, comunicar as finalidades do tratamento dos dados ao trabalhador na medida em que, comunicando ao trabalhador as condições e o alcance dos compromissos que podem ser realizados relativamente ao tratamento de dados, os dados recolhidos terão de ser conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho, ou da cessação do contrato de trabalho<sup>229 230</sup>. É, porém, imperioso ter em consideração que a questão da conservação dos dados pessoais e da sua manutenção temporal, que encontram o seu baluarte constitucional no princípio da

---

<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/2242/documento/068apa.pdf?id=1948>.

<sup>227</sup> No âmbito deste princípio vale ainda ressaltar a norma do art. 20º/3 do CT, donde se retira o dever de o empregador “informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo”.

<sup>228</sup> Art. 2º da LPDP: “O tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais”.

<sup>229</sup> De acordo com MARIA REGINA REDINHA (*in Os direitos de personalidade...*, ob. cit.), trata-se aqui de um dever que se satisfaz com uma informação genérica, não individualizada nem dirigida pessoalmente a cada um dos trabalhadores sujeitos a vigilância, que pode ser cumprido nas estruturas representativas dos trabalhadores.

<sup>230</sup> Veja-se a este propósito o conteúdo do art. 8º — sobre as garantias adicionais ao titular dos dados — da Convenção 108 do Conselho da Europa, de 28 de Janeiro de 1981, para a protecção das pessoas relativamente ao tratamento de dados de carácter pessoal:

Qualquer pessoa poderá:

- a) Tomar conhecimento da existência de um ficheiro automatizado de dados de carácter pessoal e das suas principais finalidades, bem como da identidade e da residência habitual ou principal estabelecimento do responsável pelo ficheiro;
- b) Obter, a intervalos razoáveis e sem demoras ou despesas excessivas, a confirmação da existência ou não no ficheiro automatizado de dados de carácter pessoal que lhe digam respeito, bem como a comunicação desses dados de forma inteligível;
- c) Obter, conforme o caso, a rectificação ou a supressão desses dados, quando tenham sido tratados com violação das disposições do direito interno que apliquem os princípios básicos definidos nos artigos 5º e 6º da presente Convenção;
- d) Dispor de uma via de recurso se não for dado seguimento a um pedido de confirmação ou conforme o caso, de comunicação, de rectificação ou de supressão, tal como previsto nas alíneas b) e c) deste artigo.

autodeterminação informativa — art. 35º da CRP – proclamam como que um direito ao esquecimento<sup>231</sup>, por virtude do qual os dados do trabalhador apenas poderão ser conservados de modo a permitirem a identificação durante o período necessário para a prossecução da finalidade de recolha ou tratamento posterior. Porém, o dever de informação emerge também como corolário da exigência constitucional de conhecimento das restrições fundamentais do trabalhador que se nos impõe igualmente necessária, pois é através deste conhecimento que se determina se o recurso a meios de vigilância dessa natureza, na sua adopção e aplicação, se adequa à finalidade pretendida, sendo proporcional aos sacrifícios que implica; e, por outro lado, o desconhecimento por parte dos trabalhadores das medidas de controlo adoptadas configura uma violação do princípio da boa fé no exercício dos poderes do empregador.

A protecção de dados pessoais, porque convoca o direito à intimidade da vida privada, é maioritariamente abordada tendo por referência a vida privada das pessoas, embora não haja coincidência absoluta entre os dados pessoais e a intimidade da vida privada das pessoas na medida em que nem todos os dados são privados; mas a privacidade não se limita apenas aos dados pessoais<sup>232</sup>. Os dados pessoais projectam o seu conteúdo axiológico em várias dimensões da vida de uma pessoa e em diferentes pedaços da realidade social. Na relação laboral, enquanto dimensão da realidade, o trabalhador dispõe os seus dados pessoais à entidade empregadora, tanto para a celebração quanto para a execução do contrato de trabalho cuja protecção vem sendo reforçada pela previsão de um catálogo dedicado à garantia dos direitos de personalidade no contexto laboral. E a delimitação que o art. 4º/1 do RGPD faz da noção de protecção de dados desdobra-se em categorias de dados cujo tratamento se pode agrupar em<sup>233</sup>:

---

<sup>231</sup> Neste sentido CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização...*, ob. cit., pp. 44-45 e TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, ob. cit., p. 564. Este direito ganhou algum reforço com o Regulamento UE 2016/679, de 27 de Abril, sobre a Protecção de Dados Pessoais e foi recentemente destacado pelo TEDH no caso *Bărbulescu vs Romania*, de 05 de Setembro de 2017, onde “o tribunal enfatizou a necessidade de dar conhecimento aos trabalhadores das eventuais formas de controlo electrónico que o empregador utilize, quer ao defender que a vida privada social do trabalhador não pode ser reduzida a zero no local do trabalho, quer ao defender que os empregadores têm de notificar previamente os trabalhadores da realização de um eventual controlo que terá de seguir determinados princípios fundamentais” (cfr. TERESA MOREIRA, *Algumas implicações laborais...*, ob. cit., p. 25).

<sup>232</sup> JOAQUÍN GARCÍA MURCIA/IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO, *Implicaciones laborales del reglamento 2016/679...*, ob. cit., p. 36. Há dados pessoais que são públicos como, por exemplo, o rosto ou a imagem corporal das pessoas. E há certos espaços da vida privada e familiar que não constituem dados pessoais e nem podem traduzir-se em dados pessoais, como é, por exemplo, o caso do espaço doméstico.

<sup>233</sup> JOAQUÍN GARCÍA MURCIA/IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO, *Implicaciones laborales del reglamento 2016/679...*, ob. cit., pp. 48-49.



- a) dados genéticos: os dados pessoais relativos às características adquiridas de uma pessoa e que proporcionam uma informação única sobre a sua fisiologia ou a sua saúde, obtidas a partir da análise de uma amostra biológica de tal pessoa;
- b) dados biométricos: os dados pessoais obtidos a partir de um tratamento técnico específico, relativos às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa física que confirmem a identificação única da pessoa, como sejam, por exemplo, imagens faciais ou registos de impressões digitais;
- c) dados relativos à saúde: estão ligados às informações sobre a saúde física ou mental de uma pessoa, incluindo a prestação de serviços de atenção sanitária, que revelem informações sobre o estado clínico da pessoa.

No entanto, do que vem de ser dito resulta-nos de forma clara que, no contexto em que actuamos, os dados pessoais sobre os quais a entidade empregadora exercerá o seu controlo são os dados biométricos.

### **1.1.3. Densificação normativa do tratamento de dados pessoais**

A densificação prático-normativa do tratamento de dados pessoais é assegurada por um conjunto de diplomas normativos de que o sistema faz depender o tratamento de dados pessoais<sup>234</sup>. Em Portugal estes diplomas compreendem a CDFUE que, através do art. 8º, estabelece uma garantia de tutela dos dados de carácter pessoal; o RGPD, a CRP, o CT, a LPDP, deliberações e pareceres emitidos pela CNPD<sup>235</sup>.

---

<sup>234</sup> MENEZES LEITÃO, *a protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, in Estudos em Homenagem ao Prof Doutor António Castanheira Neves, vol. 2, Coimbra Editora, Coimbra, 2008 (pp. 389 - 402), p. 394.

<sup>235</sup> Cumpre-nos ainda asseverar que, projectando-se de forma quase imediata no regime de tratamento de dados pessoais, o regime dos direitos de personalidade, que foi inaugurado pelo CT de 2003 e cujo pioneirismo se consubstancia num regime sólido e amadurecido, com forte aplicação jurisprudencial e com influência decisiva em diversas leis do trabalho da lusofonia aprovadas depois da entrada em vigor do CT português. É neste seguimento que a Lei do Trabalho de Moçambique, Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, consagrou uma Subsecção dedicada à protecção da dignidade do trabalho, em que se alude à privacidade (art. 5º), à protecção de dados pessoais (art. 6º), aos testes e exames médicos (art. 7º), aos meios de vigilância à distância (art. 8º) e ao direito à confidencialidade da correspondência (art. 9º); o Código do Trabalho de Cabo Verde, aprovado pelo Decreto Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro, consagrou uma Secção (arts 44º e ss) dedicada aos direitos de personalidade, que envolve a protecção de dados pessoais (art. 45º), a reserva da intimidade da vida privada e familiar (art. 47º) e o direito à confidencialidade relativamente a mensagens utilizadas no correio electrónico (art. 49º); a Lei do Trabalho de Timor Leste, lei nº 4/2012, de 21 de Fevereiro, garante a proibição do assédio (art. 7º); e, por fim, a Lei Geral do Trabalho de Angola, Lei nº 7/2015, de 15 de Junho, afirma expressamente que as condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador (art. 4º)” (cfr. GUILHERME DRAY, *o direito à intimidade...*, ob. cit., p. 693).

Alguns na Deliberação da CNPD nº 7680/2014, de 28 de Outubro<sup>236</sup>, pode-se ler que “todo o trabalhador tem o direito a condições de trabalho que não comprometam a sua dignidade e que respeitem os princípios de protecção de dados pessoais e da vida privada”. Esta previsão é agora muito mais reforçada pelas opções do RGPD que, no seu art. 25º, dedica atenção à circunstância de os dispositivos tecnológicos poderem ser vistos como amigos da privacidade, mediante a consagração da *protecção de dados desde a concepção e por defeito*, e a relevância desta previsão se nos apresenta crucial porque “incorpora a protecção de dados pessoais em todo o ciclo da vida das tecnologias”<sup>237</sup>. Este critério normativo estabelece que: “(1) tendo em conta as técnicas mais avançadas, os custos da sua aplicação, e a natureza, o âmbito, o contexto e as finalidades do tratamento dos dados, bem como os riscos decorrentes do tratamento para os direitos e liberdades das pessoas singulares, cuja probabilidade e gravidade podem ser variáveis, o responsável pelo tratamento aplica, tanto no momento de definição dos meios de tratamento como no momento do próprio tratamento, as medidas técnicas e organizativas adequadas, como a pseudonimização, destinadas a aplicar com eficácia os princípios da protecção de dados, tais como a minimização, e a incluir as garantias necessárias no tratamento, de uma forma que este cumpra os requisitos do presente regulamento e proteja os direitos dos titulares dos dados”; e (2) “O responsável pelo tratamento aplica medidas técnicas e organizativas para assegurar que, por defeito, só sejam tratados os dados pessoais que forem necessários para cada finalidade específica do tratamento. Essa obrigação aplica-se à quantidade de dados pessoais recolhidos, à extensão do seu tratamento, ao seu prazo de conservação e à sua acessibilidade. Em especial, essas medidas asseguram que, por defeito, os dados pessoais não sejam disponibilizados sem intervenção humana a um número indeterminado de pessoas singulares”.

Todavia, a solução consagrada pelo sistema jurídico português para o tratamento de dados pessoais resulta dos arts 27º e 28º da LPDP como sendo um sistema de controlo administrativo prévio que, sendo realizado pela autoridade nacional de controlo, visa garantir que o tratamento de dados não afecte o núcleo substancial à protecção de dados pessoais e à reserva da intimidade da vida privada ou de outros direitos, liberdades e

---

<sup>236</sup> Disponível em: [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf) (consultado pela última vez a 08/10/2019).

<sup>237</sup> TERESA MOREIRA, *Algumas implicações laborais...*, ob. cit., p. 31.

garantias que por via dele possam ser afectadas<sup>238</sup>. No que diz respeito aos dados elencados no art. 7º e ainda no art. 8º da LPDP — que congregam as situações de maior risco para a privacidade —, parte-se da ideia de proibição do tratamento dos dados, mas trata-se de um mecanismo de *proibição com reserva de autorização* que consiste num tratamento de dados em que, no âmbito do procedimento autorizativo, a CNPD verifica o cumprimento das exigências que a lei define para o exercício da actividade — aqui o tratamento dos dados pessoais — como condição desse exercício para que não resulte daí um perigo ou risco para os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos<sup>239</sup>. É, no entanto, por esta razão que no contexto laboral o próprio CT determina, através dos arts 20º e 21º, as condições e os limites de utilização de meios de vigilância à distância para reduzir a afectação que estes dispositivos tecnológicos de controlo podem produzir nos direitos de personalidade dos trabalhadores a um mínimo tido por indispensável e justificado<sup>240</sup>.

As notas caracterizadoras do contrato de trabalho pressupõem uma renúncia parcial do trabalhador ao exercício de alguns dos seus direitos e, neste sentido, o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores pode justificar-se por virtude de uma disposição legal em matéria de trabalho, em situações de recrutamento e formação e, mais frequentemente, para garantir a segurança no trabalho, a protecção do património da empresa e da pessoa dos trabalhadores e terceiros<sup>241</sup>. Ante as descobertas da ciência e da técnica, o conteúdo axiológico-normativo do tratamento dos dados pessoais reclama por uma tutela cada vez mais necessária que resulta da imposição constitucional do art. 18º/3 da CRP, no sentido de as restrições à liberdade do trabalhador apenas serem admitidas na medida do estritamente necessário ao asseguramento dessa finalidade; ou seja, é necessário que, nos termos deste normativo constitucional, as limitações de DLG's (como sejam os que avultam na personalidade do trabalhador) não afectem a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e que sejam justificadas pelas exigências de adequação, necessidade e justa medida que conformam a amplitude do princípio da proporcionalidade<sup>242</sup>.

---

<sup>238</sup> FILIPA URBANO CALVÃO, *O modelo de supervisão de tratamento de dados pessoais na União Europeia: da actual directiva ao futuro regulamento*, in Forum de protecção de dados, nº 1, Julho de 2015, (pp 36-48), p. 37.

<sup>239</sup> *Idem*, p. 38.

<sup>240</sup> *Idem*, *Ibidem*.

<sup>241</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais dos...*, ob. cit., p. 28.

<sup>242</sup> AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho...*, ob. cit., p. 38.

E, na Deliberação nº 1638/2013, de 16 de Julho de 2013<sup>243</sup>, dedicada à utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral, a CNPD salientou que a subordinação jurídica no âmbito da relação laboral, quando confrontada com a utilização das tecnologias e com o tratamento de dados pessoais do trabalhador, deve ser adequada às exigências legais atinentes ao regime de protecção de dados, assumindo particular relevância, nomeadamente, os princípios do fim, da adequação, da necessidade e da proporcionalidade, da transparência e da boa-fé, bem como os direitos de informação, acesso e oposição<sup>244</sup>.

Deste modo, e com a entrada em vigor do RGPD, emitido em resposta ao jugo dos avanços tecnológicos e à compressão que esses avanços têm originado na vida das pessoas, designadamente trabalhadores, surge também uma possibilidade de cada Estado Membro da UE estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções colectivas, “normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral” — art. 88º do RGPD. Neste seguimento, o Grupo de Trabalho do Artigo 29º para a Protecção de Dados emitiu recomendações que, no âmbito geral, densificam as normas cuja disciplina visa dar corpo ao regime de protecção dos dados pessoais e que, por isso mesmo, são delimitadas pelos seguintes critérios<sup>245</sup>:

- a) O conteúdo e os dados de tráfego das comunicações electrónicas gozam dos mesmos direitos fundamentais de protecção que as comunicações analógicas. As comunicações efectuadas através de meios profissionais devem estar cobertas pelas noções de *vida privada* e de *correspondência* constantes do artigo 8º/1, da CEDH, pois que qualquer tipo de utilização de instrumentos que permitam a geolocalização dos trabalhadores apenas deve ser aceite na medida do estritamente necessário para fins legítimos;
- b) Os trabalhadores quase nunca estão em posição de livremente concederem, recusarem ou revogarem o consentimento ao tratamento de dados pessoais e, por isso, é imperioso dar concretização a um teste de proporcionalidade prévio à implementação de qualquer instrumento de monitorização para avaliar se os dados

---

<sup>243</sup> Disponível em: [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib\\_controlo\\_comunic.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/Delib_controlo_comunic.pdf) (consultado pela última vez a 08/10/2019).

<sup>244</sup> FILIPA CALVÃO, *O modelo de supervisão...*, ob. cit., p. 48.

<sup>245</sup> *Idem, ibidem.*

personais a obter são necessários, se o processamento respeita os direitos de privacidade dos trabalhadores e quais as medidas a implementar para assegurar que a ofensa ao direito à vida privada e ao direito ao segredo nas comunicações é limitada ao mínimo necessário;

- c) É necessário comunicar aos trabalhadores qualquer monitorização que possa atingir dados pessoais, os objectivos e as circunstâncias dessa monitorização, bem como a possibilidade de os trabalhadores evitarem a apreensão dos seus dados pessoais por tecnologias de monitorização;
- d) O tratamento de dados deve ser proporcional aos riscos que o empregador enfrenta. Por isso, a prevenção deve prevalecer sobre a detecção no sentido de que o mau uso da Internet, por exemplo, deve ser prevenido através de filtros de rede e não já através da análise de conteúdos de navegação. E os trabalhadores devem poder desligar temporariamente instrumentos de geolocalização, sob circunstâncias excepcionais;
- e) Os trabalhadores devem ter possibilidades de criar espaços para uso exclusivamente pessoal, sem possibilidade de acesso pelo empregador, sempre que este lhes conceder o uso de aplicações ligadas à Internet que envolvam o tratamento de dados pessoais.

## **2. Os sistemas de geolocalização na prática**

### **2.1. Um breve roteiro pré-judicativo**

A viragem para o século XXI impulsionou a emergência de mais espaços para um elevado crescimento da disponibilidade e utilização de dispositivos tecnológicos onde os serviços baseados em sistemas de geolocalização não deixam de se integrar porque, com o avançar dos tempos, apresentaram-se também como dispositivos dotados de um potencial e efectivo risco para o direito à privacidade. E o fluxo de mudanças tecnológicas nos serviços dessa natureza, oferecidos em tempo real, traz consigo uma imperiosa necessidade de se actualizarem os diplomas que os regulam, ao nível do direito a constituir, sob pena de se deixarem milhões de pessoas (que convivem com elementos tecnológicos de última

geração) desprotegidas perante as mudanças tecnológicas cada vez mais constantes e ininterruptas<sup>246</sup>.

Os serviços baseados em localização integraram o modo de vida das pessoas como forma de aumentar a produtividade e, por isso mesmo, várias são as aplicações que incorporam esses serviços nas suas utilizações, como por exemplo a “gestão e coordenação de tráfego, a utilização de serviços para envio de mensagens publicitárias, a utilização para a criação de serviços turísticos, serviços de saúde, de entretenimento e no monitoramento de segurança realizado por empresas privadas especializadas em segurança”<sup>247</sup>.

A Directiva 2002/58, de 12 de Julho, em complementação da Directiva 95/46, inaugurou no sistema comunitário a disciplina normativa da protecção dos dados pessoais e da privacidade do utilizador no sector das comunicações electrónicas e, pela primeira vez, densificou, por meio do art. 9º<sup>248</sup>, a noção de *dados de localização para além dos dados de tráfego* como sendo “quaisquer dados tratados em rede de comunicações

---

<sup>246</sup> TATIANA FREIRE DOS ANJOS MARQUES, *O direito à privacidade e os serviços baseados em localização*, Dissertação de mestrado apresentada à FDUC, na área de Ciências Jurídico-Civilísticas, como exigência final para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor DIOGO JOSÉ PAREDES LEITE DE CAMPOS, Coimbra, 2009, p. 13

<sup>247</sup> TATIANA MARQUES, *o direito à privacidade...*, ob. cit. p. 20. Os sistemas penitenciários de alguns países como os EUA utilizam o LBS através da instalação de *chips* para o controlo de presos que usufruam de liberdade condicional e, do mesmo modo, no sistema penitenciário português utiliza-se, por exemplo, o sistema de pulseira electrónica no serviço de vigilância electrónica para obter informações de arguidos indiciados pela prática de crimes sujeitos à obrigação de permanência na habitação.

<sup>248</sup> Dados de localização para além dos dados de tráfego:

1. Nos casos em que são processados dados de localização, para além dos dados de tráfego, relativos a utilizadores ou assinantes de redes públicas de comunicações ou de serviços de comunicações electrónicas publicamente disponíveis, esses dados só podem ser tratados se forem tornados anónimos ou com o consentimento dos utilizadores ou assinantes, na medida do necessário e pelo tempo necessário para a prestação de um serviço de valor acrescentado. O prestador de serviços deve informar os utilizadores ou assinantes, antes de obter o seu consentimento, do tipo de dados de localização, para além dos dados de tráfego, que serão tratados, dos fins e duração do tratamento e da eventual transmissão dos dados a terceiros para efeitos de fornecimento de serviços de valor acrescentado. Os utilizadores ou assinantes devem dispor da possibilidade de retirar em qualquer momento o seu consentimento para o tratamento dos dados de localização, para além dos dados de tráfego.
2. Nos casos em que tenha sido obtido o consentimento dos utilizadores ou assinantes para o tratamento de dados de localização para além dos dados de tráfego, o utilizador ou assinante deve continuar a ter a possibilidade de, por meios simples e gratuitos, recusar temporariamente o tratamento desses dados para cada ligação à rede ou para cada transmissão de uma comunicação.
3. O tratamento de dados de localização para além dos dados de tráfego, em conformidade com os nºs 1 e 2, deve ficar reservado ao pessoal que trabalha para o fornecedor de redes públicas de comunicações ou de serviços de comunicações electrónicas publicamente disponíveis ou para terceiros que forneçam o serviço de valor acrescentado, devendo restringir-se ao necessário para efeitos de prestação do serviço de valor acrescentado.

electrónicas que indique a posição geográfica do equipamento terminal de um utilizador de um serviço de comunicações electrónicas publicamente disponível” (art. 2º, al. c) da Directiva 2002/58/CE). E os dados de localização podem incidir sobre a latitude, longitude e altitude do equipamento do utilizador, sobre a direcção de deslocação e o nível de precisão da informação de localização, a identificação da rede em que o terminal se situa em determinado momento e sobre a hora de registo da informação da localização<sup>249</sup>.

No seguimento destas previsões, o Grupo de Trabalho do art. 29º emitiu o Parecer 5/2005 para disciplinar a utilização de dados de localização para criar serviços de valor acrescentado onde. No seu ponto nº 2, destaca as condições de implementação dos serviços de localização de trabalhadores, dando alguma ênfase à distinção entre vida privada e vida laboral do trabalhador no sentido de indagar até que ponto é que se poderá aceitar a vigilância e o acompanhamento dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. Neste parecer, o GT reputa como abusivo o tratamento de dados *sempre que os trabalhadores sejam livres de organizar a sua viagem ou quando este seja efectuado com o objectivo único de vigiar o trabalho de um trabalhador e esse desempenho possa ser aferido por outros meios*. E, estando o empregador impedido de recolher dados de localização do trabalhador relacionados a este fora do seu horário de trabalho, recomenda o GT que o dispositivo tecnológico deve estar equipado no sentido de ser possível desligá-lo em horário pós-laboral, na medida em que a localização dos trabalhadores deve corresponder à necessidade da empresa relacionada com a sua actividade<sup>250</sup> e, neste caso, sendo justificada se for para *monitorizar o transporte de pessoas ou bens, ou para melhorar a distribuição de recursos com vista à prestação de serviços em locais isolados, ou no caso de segurança dos trabalhadores, bens ou veículo*.

Enquanto forma de vigilância ao dispor do empregador, a amplitude dos sistemas de geolocalização permite-nos sustentar que o panoptismo benthamiano “continua em plena actuação se realizarmos uma comparação entre o fundamento do panoptismo idealizado por Bentham e analisado por Foucault, perante as novas formas de vigilância inseridas pelo avanço das novas tecnologias, veremos uma grande semelhança no sentido de se criar no vigiado a sensação de estar em constante vigilância”<sup>251</sup>. E, por isso, tendo em consideração os avanços tecnológicos e as transformações sociais trazidas pela

---

<sup>249</sup> Cfr. Considerando 14 da Directiva 2002/58/CE.

<sup>250</sup> TATIANA MARQUES, *O direito à privacidade...*, ob. cit., p. 97.

<sup>251</sup> *Idem*, p. 28.

globalização, o sistema panóptico de vigilância está cada vez mais presente no dia a dia das pessoas porque as cidades, as lojas, as habitações, os hospitais, os centros comerciais, têm os seus sistemas de vigilância activos como forma de inculcar às pessoas a mesma consciência primária do panóptico benthamiano no sentido de introduzir nas pessoas uma consciência de que se encontram em estado de vigilância permanente, mesmo sem saberem por quem, mas tendo a consciência de que existe alguém que monitora os seus passos<sup>252</sup>.

Com efeito, não resta margem para negar que a expansão descontrolada dos serviços baseados em sistemas de geolocalização conduz cada vez mais a uma dependência capaz de lesar a privacidade das pessoas em moldes significativamente relevantes; ou seja, é como se estivéssemos numa situação de autêntica *geoslavery*, i. é, uma prática realizada por uma entidade dominante que, de forma coercitiva e oculta, exerce um controlo do tempo, localização, velocidade, direcção e qualquer movimento sobre um indivíduo ou vários indivíduos simultaneamente<sup>253</sup>.

## **2.2. Desafio prático-normativo: as tecnologias de geolocalização como instrumentos de controlo ao serviço do empregador**

Os sistemas de geolocalização, enquanto tal, configuram serviços de dados e informação baseados na localização geográfica dos usuários de dispositivos localizáveis no espaço e no tempo de forma remota, como sejam, por exemplo, os aparelhos dotados de antenas que captam sinais de constelações de satélites — onde se integram sistemas como GPS, GLONASS, GALILEO... — ou de outras tecnologias de localização, como os Sistemas de Identificação por Rádio Frequência – RFID; WI-FI, WI-MAX<sup>254</sup>. Estes sistemas começaram por ser essencialmente utilizados em três áreas de actuação específicas: a militar e governamental, a indústria e o comércio, e os serviços públicos de emergência. Mas, entretanto, o problema da caracterização das tecnologias de geolocalização como meios de vigilância à distância passa pelo sentido que se atribui à

---

<sup>252</sup> TATIANA MARQUES, *O direito à privacidade...*, p. 28.

<sup>253</sup> Mais desenvolvimentos em: JEROME E. DOBSON/PETER F. FISHER, *Geoslavery*, in *Technology and Society Magazine*, Spring 2003 (pp. 47 – 52), pp. 47s, disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/c0e1/0fa50dfb89b571e7e9dd1817f165d50f4a0a.pdf>; No mesmo sentido: TATIANA MARQUES, *O direito à privacidade...*, p. 30.

<sup>254</sup> TATIANA MARQUES, *O direito à privacidade na...*, p. 14.



noção de meios de vigilância à distância e por se desvelar a intencionalidade normativa que subjaz aos arts. 20º e 21º do CT, exercício que já tivemos ocasião de explorar no primeiro capítulo do nosso estudo. Deste modo, cumpre-nos ressaltar que, de uma leitura quase imediata do art. 20º do CT, somos tentado a asseverar que as tecnologias de geolocalização não serão assimiladas pelos critérios que disciplinam o recurso aos meios de vigilância à distância porque é o próprio art. 20º/3 do CT que, à partida, nos incita a afastar as tecnologias de geolocalização do seu âmbito de protecção.

Assim, e tal como denuncia o TRG, numa sentença lavrada a 03/03/2016<sup>255</sup>, os desafios da realidade impõem uma noção de meios de vigilância à distância que não se circunscreva apenas aos aparelhos susceptíveis de captar imagens e sons porque o que a disciplina normativa do art. 20º postula é que o trabalhador seja protegido de intromissões que pretendam controlar o seu desempenho profissional, independentemente de esta intromissão se realizar por meio de dispositivos capazes de registar sons e imagens, ou por outros dispositivos que, não captando estritamente imagens e sons, sejam igualmente capazes de controlar o desempenho profissional do trabalhador. E, neste sentido, parece-nos que, em obediência ao princípio da transparência no tratamento de dados pessoais, o critério do art. 20º/3 quer significar que, nos casos (e só nestes) em que os dispositivos instalados no local de trabalho tenham susceptibilidade de captar imagens e sons do trabalhador, a instalação de tais dispositivos fica igualmente dependente da exigência imposta pelo art. 20º/3, porque são meios muito intrusivos e, por isso, impõe-se que a instalação e o funcionamento dos mesmos sejam comunicados ao trabalhador<sup>256</sup>. Porém, importa aqui acentuar que, até antes da aprovação e publicação da Deliberação nº 7680/2014 pela CNPD, de 28 de Outubro, onde se aborda o regime de tratamento de dados pessoais resultantes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, a prática judicativa portuguesa vacilava entre caracterizar e descaracterizar os sistemas de

---

<sup>255</sup> Relatado por Manuela Fialho no processo nº 20/14.7T8VRL.G1 e onde se podem depreender as seguintes inscrições: “Parece-nos, efetivamente, que a realidade, se fosse absolutamente claro que a lei só se referia a meios de captação de imagem e som – e não parece que seja-, ultrapassou a previsão normativa, porquanto, conforme emerge do acervo factual e acima já citámos, o aparelho utilizado nos autos permite ao empregador saber a hora de início e de fim da viagem, local de partida e de chegada, distância percorrida em quilómetros, velocidade, tempo de marcha e tempo parado, bem como se os delegados de informação médica se encontram numa certa localidade, dando a localização aproximada, sendo um dos meios de que a R. dispõe para controlar o trabalho do A.”

<sup>256</sup> Acs do TRP de 22/04/2013 (relatado por António José Ramos no processo nº 73/12.3TTVNF.P1) e do TRG de 03/03/2016 (citado supra).

geolocalização (com destaque para os GPS) como candidatos positivos ao conceito de meios de vigilância à distância.

Todavia, entendemos que a confusão que algumas orientações jurisprudenciais foram criando sobre a assimilação de tecnologias de geolocalização pela intencionalidade normativa do art. 20º terá sido suscitada pelas discussões que precederam e conduziram à entrada em vigor do CT (em 2003)<sup>257</sup>. Porém, tal como enunciámos supra, este equívoco foi alimentado pelas ideias de que a formulação utilizada no art. 20º/3 do CT associa os *meios de vigilância à distância* aos mecanismos de captação de imagem e/ou som, o que, por sua vez, afasta do seu âmbito de protecção dispositivos que façam apelo a outros tipos de registos tecnológicos, como os sistemas de geolocalização<sup>258</sup>. No mesmo seguimento, e porque a finalidade de controlo do desempenho profissional do trabalhador se concretiza na possibilidade de o empregador alcançar o que o trabalhador *faz, quando e durante quanto tempo*, dispositivos que incorporem sistemas de geolocalização não permitirão saber o que os respectivos condutores fazem, mas apenas onde se encontram e indagar se estão parados ou em circulação, na medida em que se nos apresentará praticamente impossível controlar a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes<sup>259</sup>.

Ora, como já referimos, esta opção não passa de um resultado interpretativo equivocado que a prática judicativa ousou instalar porque as tecnologias de geolocalização, que incorporam também dispositivos móveis inteligentes — como telemóveis e *tablets* — permitem um elevado controlo dos trabalhadores no sentido de que estes podem ver-se submetidos a um sistema de absoluta espionagem, visto que os avanços científico-tecnológicos evoluíram de tal modo que aumentam as capacidades de localização de objectos e pessoas com dispositivos que incorporem em si mesmos sistemas de geolocalização<sup>260</sup>. Esta opção de resolução foi sugerida pelo Ac. do TRP de 22/04/2013<sup>261</sup>

---

<sup>257</sup> MARIA REGINA REDINHA *Direitos de Personalidade - Anotação ao Código do Trabalho de 2003*, p. 12; PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *Procedimento disciplinar Laboral*,... ob. cit., p. 176.

<sup>258</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento...*, ob. cit., p. 176; no mesmo sentido MIGUEL BASTO, *Da (i)legalidade da utilização de meios de vigilância electrónica (para controlo do desempenho profissional do trabalhador)*.

<sup>259</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento...*, ob. cit., p. 176.

<sup>260</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho: em especial sobre o âmbito de aplicação do art. 20º do CT*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas com especialização em Direito do Trabalho, apresentada no Instituto Universitário de Lisboa sob a orientação Doutor José João Abrantes, 2009, p. 60. No mesmo sentido: MARIA REGINA REDINHA, *Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão*, em *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 166.

que, atento aos desafios da realidade, sustentou que uma tecnologia GPS é completamente assimilável pelo conceito de meios de vigilância à distância do art. 20º do CT e, como tal, a instalação estará sujeita à autorização prévia da CNPD, porque os meios de vigilância à distância não têm necessariamente de captar “todos os aspectos da actividade laboral levada a cabo pelos trabalhadores, isto é, não é pelo facto de não captarem tudo o que um trabalhador faz ou deixa de fazer que se deixam de considerar como tal, basta que captem uma importante parcela da actividade do trabalhador e simultaneamente invadam a reserva da sua intimidade da vida privada”<sup>262</sup>. Nesta ordem de ideias, impõe-se-nos chamar à colação a hipótese ensaiada por MARISA OURO<sup>263</sup> de convidar a refletir sobre uma câmara de vídeo que, sendo instalada dentro da viatura do trabalhador com possibilidades de captar a sua imagem, também não teria potencialidades suficientes para captar com precisão “as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas” pelos trabalhadores aos seus clientes e nem identificar os respectivos intervenientes, uma vez que os encontros com os clientes não ocorrem dentro da viatura”; porém, ninguém ousa questionar a caracterização de tal câmara como um meio de vigilância à distância.

No entanto, e independentemente da orientação jurídico-metodológica do julgador, é-nos evidente que os efeitos resultantes da utilização de tecnologias de geolocalização podem ser tão nefastos quanto os que resultem da instalação de câmaras de vídeo-vigilância, porque “permitem um controlo permanente e remoto, a uma distância temporal e espacial consideráveis, dos trabalhadores”<sup>264</sup>. E, porque temos para nós que são dispositivos igualmente assimilados pelo âmbito de protecção do art. 20º e 21 do CT<sup>265</sup>,

---

<sup>261</sup> Citado supra e disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>. Do respectivo sumário consta que “seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação actualista o dispositivo GPS instalado no veículo automóvel atribuído ao trabalhador deve ser englobado no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho”.

<sup>262</sup> TERESA MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 98 e 99.

<sup>263</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância...*, ob. cit., 99.

<sup>264</sup> TERESA MOREIRA, *Estudos...*, Vol. II..., ob. vit. pp. 97 e 101. No mesmo sentido: MARISA OURO, *Os meios de vigilância...*, p. 60.

<sup>265</sup> Esta opção é, porém, reforçada pelo Ac. do TRE de 08/05/2014 (relatado por Paula Paço, no processo nº 273/11.3TTSTR.E1 e disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d7061982971c5d1e80257cdf005607ab?OpenDocument>) se onde decidiu que “por força da instalação do equipamento GPS no veículo atribuído ao autor, o empregador tem a possibilidade de saber a localização do referido veículo e indirectamente a localização do trabalhador no seu tempo de descanso, tal constitui uma inadmissível exposição ao controlo do empregador que se estende ao tempo e locais que não são de trabalho, mas que apenas se reportam à vida privada do trabalhador, sem autorização deste. Assim, no caso concreto, é manifesto que a colocação do GPS na viatura atribuída ao autor constitui uma ingêrência inadmissível na sua vida privada”. No mesmo sentido, vejam-se os seguintes acórdãos dos: TRP de 22/04/2013 (relatado por António José Ramos no processo nº

vejamos como se processa tal invasão à privacidade dos trabalhadores através de uma caracterização que procuraremos fazer das principais formas — RFID e GPS — com que a geolocalização se introduz no ambiente laboral.

### **a) *Radio Frequency Identification* — RFID**

As tecnologias RFID consistem em sistemas de identificação automática que, além de armazenarem informações, possibilitam a transmissão e o rastreamento de dados através de identificadores portáteis — que tomam a designação de *tags* — incorporados em leitores com capacidade de processar dados pessoais<sup>266</sup>. Os identificadores são *microchips*, de dimensões muito reduzidas, que podem ser anexados ou embutidos em objectos como cartões de identificação, pulseiras, produtos, roupas, animais, pessoas... e funcionam ligados a uma antena com potencialidade suficiente para rastrear condutas e acções pessoais através da criação de um código de identificação universal incorporado em objectos que as pessoas vestem, usam, transportam ou seguram<sup>267</sup>.

As motivações do recurso a tecnologias de RFID no local de trabalho estão associadas ao controlo de movimento em certos espaços e localizar pessoas ou objectos específicos. E pode ainda potenciar a construção de perfis pessoais para avaliar o desempenho profissional de um determinado trabalhador no sentido de que, nos últimos dias, as tecnologias RFID têm sido maioritariamente incorporadas em cartões de acesso que contenham informações específicas de cada trabalhador — como sejam, por exemplo, fotografias e impressões digitais — para controlar a pontualidade, a circulação em zonas de acesso restrito, a localização de trabalhadores específicos, o acesso a computadores, etc.

No entanto, e não obstante serem tecnologias que ainda se situam relativamente à margem da prática judicativa portuguesa, a CNPD pronunciou-se sobre o assunto através da Deliberação nº 9/2004, de 13 de Janeiro, deixando claro que a entidade empregadora

---

73/12.3TTVNF.P1); TRG de 03/03/2016 (relatado por Manuela Fialho no processo nº 20/14.7T8VRL.G1); TRP de 05/12/2016 (relatado por Domingos Morais no processo nº 20/14.8T8AVR.P1).

<sup>266</sup> PAUL ROTH, *Workplace Privacy Issues Raised by RFID Technology*, 2006, p. 1, disponível em: <https://pt.slideshare.net/PeterSam67/workplace-privacy-issues-raised-by-rfid-technology> (consultado a 28/08/2019).

MARISA OURO, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho...*, ob. cit., p. 51.

<sup>267</sup> PAUL ROTH, *Workplace Privacy...*, ob. cit., p. 1; Grupo de Trabalho do Artigo 29º, *Working Document on Data Protection Issues related to RFID Technology*, 10107/05/EN, WP 105, 19 January 2005, p. 3 e disponível em: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105_en.pdf) (consultado a 30/08/2019).

estará sujeita aos princípios que norteiam o tratamento de dados pessoais nos casos de recurso às tecnologias<sup>268</sup>. Pelo que temos como inegável que o recurso a estes sistemas pode contribuir para a monitorização do desempenho profissional dos trabalhadores e, por isso mesmo, também suscita questões de inegável relevância prática, no sentido de colocar em causa o clima de confiança e boa fé com que se pretende orientar as relações entre o trabalhador e a entidade empregadora<sup>269</sup>. Com efeito, todas as considerações que faremos infra servirão tanto para os sistemas RFID quanto para as tecnologias GPS, que são os pedaços da geolocalização que maior desafiam a vida laboral.

### **b) *Global Positioning System* — GPS**

As tecnologias GPS, outra dimensão da realidade onde a geolocalização actua com alguma eficiência, configuram sistemas de posicionamento por satélite, inicialmente utilizado pelas forças militares norte-americanas, vocacionado para determinar a posição de um receptor na superfície da Terra ou em órbita. Como acabamos de referir, é uma tecnologia que foi criada pelo Departamento de Defesa dos EUA para uso exclusivamente militar, mas, com o passar do tempo, foi-se tornando uma tecnologia aberta para uso civil gratuito, requerendo apenas um receptor capaz de captar o sinal emitido pelos satélites<sup>270</sup>.

As tecnologias GPS podem ser incorporadas em viaturas, telemóveis e outros aparelhos inteligentes colocados à disposição do trabalhador para uso profissional. De tal modo que, não tendo o trabalhador conhecimento da instalação de um GPS no seu

---

<sup>268</sup> Deliberação nº 9/2004, de 13 de Janeiro, relativa à identificação por radiofrequência. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/RFID.pdf> (consultado a 30/08/2019).

<sup>269</sup> A *Cour de Cassation* francesa pronunciou-se, numa decisão de 6 de Abril de 2004, sobre a invalidade do despedimento de um trabalhador que terá sido motivado pelo facto de o trabalhador se ter recusado a usar um *badge* que permitia identificá-lo à entrada e saída do local de trabalho. O despedimento foi considerado sem justa causa porque, não obstante o trabalhador ter tomado conhecimento do sistema e a utilização do mesmo constar do regulamento interno da empresa, o recurso ao sistema de *badges* não tinha sido notificado à CNIL — entidade responsável por conformar o tratamento de dados pessoais com o direito no sistema jurídico francês. MARISA OURO, *Os meios de vigilância...*, p. 52.

<sup>270</sup> National Workrights Institute, *On your tracks: GPS tracking in the workplace*, p. 4, disponível em: [https://www.workrights.org/images/issue\\_PDFs/NWI\\_GPS\\_Report.pdf](https://www.workrights.org/images/issue_PDFs/NWI_GPS_Report.pdf) (consultado a 01/09/2019); AMY HARMON, *Lost? Hiding? Your Cellphone Is Keeping Tabs*, disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/12/21/business/lost-hiding-your-cellphone-is-keeping-tabs.html> (consultado a 01/09/2019); JORGE ARREDONDO PACHECO, *Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un Nuevo mecanismo de control empresarial: el GPS*, in *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, Nº 4, 2011, (pp. 77-107), p. 78. Além das tecnologias GPS de origem norte-americana, existem outros serviços de navegação por satélite em níveis terminais de implantação. Entre eles: o GLONASS (*global navigation satellite system*) de origem russa, o COMPASS ou Beidou-2 (COMPASS-G2) de origem chinesa e o GALILEO, de origem europeia, que surgiu da iniciativa conjunta da Comissão Europeia e da Agência Espacial Europeia (TATIANA MARQUES, *O direito à privacidade...*, p. 15).

instrumento de trabalho, não terá possibilidades de desconectar tal funcionalidade fora do período do trabalho e, por conseguinte, o empregador poderá localizá-lo em horários que não sejam o de trabalho. Veículos como táxis, reboques, camiões, automóveis comerciais ou ainda viaturas atribuídas ao trabalhador a tempo inteiro como forma de retribuição têm grandes vantagens para a organização de trabalho como distribuição de tarefas, localização dos veículos e respectivos conteúdos. O uso de GPS nestes veículos nem sempre se justificará por referência a um interesse legítimo do empregador, na medida em que, ante veículos de diferente natureza e associados a profissões diferentes com permissões diferentes quanto à sua utilização — ora exclusivamente profissional ora para uso pessoal —, o uso de GPS poderá invadir a privacidade do trabalhador de uma forma muito intrusiva<sup>271</sup>.

Os dispositivos GPS emitem relatórios que, além de transmitirem informações sobre a localização da viatura e da respectiva velocidade de circulação, incorporam um sistema de sensores ligados à viatura que também contêm ou podem conter informações sobre o número de pessoas no veículo, a abertura e o fecho das portas, o estados dos pneus, ligação ou não do ar condicionado, do rádio, etc. O que rapidamente faz passar de um estado de necessidade da localização do veículo por questões ligadas à organização e gestão empresarial — protecção e segurança de pessoas e bens — para um estado de controlo e monitorização da vida do trabalhador fora e dentro do horário de trabalho<sup>272</sup>. Várias são as formas que a entidade empregadora pode usar para controlar e monitorar o trabalhador. Deste modo, teremos um controlo efectivado por:

- Tecnologias GPS incorporadas em dispositivos inteligentes: telemóveis e outros dispositivos distribuídos aos trabalhadores para o aumento da produtividade, uma vez que a maior parte dos dispositivos móveis inteligentes estão hoje munidos de tecnologias GPS para uma melhor conformação da actividade laboral no seu todo. Assim, fácil será notar intrusões à privacidade dos trabalhadores nos casos em que estes não tiverem possibilidades de desconectar os dispositivos nos períodos que não integram o tempo de trabalho e nos casos em que o empregador instala a tecnologia GPS no dispositivo sem dar conta do mesmo ao trabalhador<sup>273</sup>.

---

<sup>271</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância.....*, p. 58.

<sup>272</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância.....*, p. 58.

<sup>273</sup> Tal como sucedeu com Howard Boyle, então presidente de uma empresa de instalação de extintores em Woodside, Nova Iorque, que em 2003 dispôs telemóveis a cinco dos seus trabalhadores para uso empresarial

- Dispositivos GPS instalados em automóveis que os trabalhadores utilizem para a execução das prestações laborais podem também atacar a privacidade se a instalação for efectivada sem o conhecimento destes e esses ataques tornam-se ainda muito mais intensos quando a entidade empregadora se socorre de dispositivos como GPS para controlar o desempenho profissional do trabalhador e a eventual aplicação de uma sanção disciplinar. Tendo-se tornado cada vez mais intrusivo, o controlo feito por sistemas de geolocalização no ambiente laboral tem de estar dotado de opções que permitam ligar e desligar quando o trabalhador estiver dentro do tempo de trabalho e quando já não estiver.

Assim, os sistemas de geolocalização podem ser incorporados em veículos e/ou dispositivos móveis inteligentes para cumprirem finalidades ligadas à gestão de frotas na óptica da gestão optimizada de recursos (nomeadamente, rotas, consumos, capacidade de resposta na prestação de serviço, tempos de espera)<sup>274</sup>, com a proteção de pessoas e bens, com a prova de cumprimento de contrato ou prova do cumprimento de legislação relativa à segurança rodoviária, em particular no que diz respeito às obrigações de descanso dos motoristas<sup>275</sup>. O empregador pode ainda servir-se de tecnologias GPS para comprovar o cumprimento de contratos quando forem os únicos meios capazes de disponibilizar informações relativas às horas em que o serviço foi prestado, ou em que se esteve no local para fazer uma entrega; mas, entretanto, os dispositivos GPS nem sempre configuram os meios mais adequados para atingir esta finalidade na medida em que os comprovativos de hora, dia e local de entregas de mercadorias podem ser feitos através da assinatura do(s) receptores ou beneficiários do serviço<sup>276</sup>.

Contudo, a maximização da produtividade que acompanha a utilização de sistemas de geolocalização no local de trabalho acarreta uma grande possibilidade prática de o trabalhador ser totalmente controlado (em quase todos os segundos da sua actividade), afastando assim qualquer margem de decisão — principalmente em profissões exercidas

---

e os telemóveis estavam munidos de tecnologias GPS sem que os trabalhadores tivessem sido informados sobre a instalação do sistema. AMY HARMON, *Lost? Hiding? Your Cellphone Is Keeping Tabs*, disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/12/21/business/lost-hiding-your-cellphone-is-keeping-tabs.html> (consultado a 01/09/2019); National Workrights Institute, *On your tracks: GPS tracking...*, ob. cit, p.11.

<sup>274</sup> Nos casos em que a localização de vários veículos é relevante para a distribuição do serviço, para a informação dos tempos de espera ou para a melhoria da capacidade de resposta, a CNPD entende que há certas atividades em que se pode justificar a utilização de dispositivos de geolocalização para este fim (cfr. Deliberação nº 7680/2014).

<sup>275</sup> Cfr. Deliberação da CNPD nº 7680/2014.

<sup>276</sup> Cfr. Deliberação da CNPD nº 7680/2014.

fora das instalações da empresa — que ele possa desenvolver sobre as formas e modos de execução das prestações laborais; na mesma medida, o trabalhador vê coarctada a sua autonomia de acção, bem como outros traços de individualidade que lhe permitam investir na qualidade da actividade prestada e não simplesmente nos tempos em que esta tem de ser executada<sup>277</sup>.

### **3. Condições de licitude da instalação de sistemas de geolocalização**

Um dos maiores desafios que as novas tecnologias de informação e comunicação apresentam hoje é o da regulação dessas formas de controlo no contexto laboral, porquanto, tal como temos vindo a enunciar, os avanços da técnica e da ciência permitem um maior tratamento de dados e informação dos trabalhadores em escala quase ilimitada. Pelo que a questão com que nos confrontamos neste contexto é a de indagar os limites subjacentes ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. A resposta à questão ora colocada é dada primeiro pelas exigências principiológicas que conformam o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores e, segundo, pelos requisitos de que a CRP e a lei fazem depender a instalação de sistemas de controlo à distância no local de trabalho, que estão regulados nos arts 20º, 21º e 22º do CT, na LPDP, no CC, na CRP e, mais recentemente, no RGPD<sup>278</sup>.

A tarefa que a euforia da técnica e da ciência acomete ao direito no sentido de encontrar um equilíbrio entre o desenvolvimento tecnológico e os direitos liberdades e garantias das pessoas impõe que a licitude da faculdade de controlo electrónico do empregador — mediante a instalação de sistemas de vigilância à distância — esteja dependente da apreciação e valoração judicativas que se façam dos requisitos exigidos para o tratamento de dados pessoais, sem que com isso descuremos o respeito devido à dignidade da pessoa humana<sup>279</sup>. Assim, e como a instalação de sistemas de geolocalização no local de trabalho pressupõe o tratamento de dados pessoais do trabalhador, a concretização dessa possibilidade estará sujeita a rigorosos critérios de razoabilidade prática para evitar que as vantagens pretendidas pelo empregador sejam desproporcionadas

---

<sup>277</sup> MARISA OURO, *Os meios de vigilância...*, p. 52.

<sup>278</sup> TERESA MOREIRA, *The electronic control of the employer in Portugal*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 2, nº 1, 2016, pp. 1 e 2.

<sup>279</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, pp. 121, 122 e 486.



relativamente ao grau de lesão que vai ser causado à privacidade dos trabalhadores<sup>280</sup>. Para o efeito, a licitude do tratamento de dados resultantes da utilização de meios tecnológicos de vigilância à distância será conformada pela verificação de requisitos procedimentais e substanciais.

A legitimidade procedimental do recurso a meios de vigilância à distância resulta de uma autorização da CNPD, cujos termos e modos de obtenção constam do art. 21º do CT, que só poderá ser concedida se e na medida em que a utilização dos meios cumpra as exigências do princípio da proporcionalidade relativamente ao objectivo a atingir. O pedido deverá ser acompanhado por um parecer da Comissão de Trabalhadores, ou de comprovativo do pedido de parecer, caso este não esteja disponível 10 dias após a consulta<sup>281</sup>. Os requisitos substanciais ditam que a pedra angular do tratamento dos dados pessoais é o princípio da finalidade legítima, previsto nos art. 5º/1, al. b) da LPDP e 5/1, al. b) do RGPD, de acordo com o qual os dados de carácter pessoal apenas podem ser recolhidos quando existirem motivos determinados, explícitos e legítimos; ou seja, os dados pessoais do trabalhador só podem ser tratados se respeitarem esses pressupostos<sup>282</sup>. Com efeito, e porque o recurso a sistemas tecnológicos de vigilância à distância projecta os seus raios de acção numa área privilegiada para o exercício de direitos fundamentais, as restrições à privacidade dos trabalhadores deverão respeitar o princípio da finalidade legítima, admitindo-as em abstracto e consentindo-as em concreto pelos trabalhadores, na medida em que devem ser conformadas pela natureza da actividade em causa e proporcionais à finalidade pretendida<sup>283</sup>.

No domínio laboral, e nos termos do art. 20º/2 do CT, o conteúdo da finalidade legítima decorrerá do princípio da conformidade com o fim que se concretiza na

---

<sup>280</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 486; AAVV, *op. Cit.*, p. 158; URIA MENEDEZ, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*, disponível em: <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/2242/documento/068apa.pdf?id=1948>

<sup>281</sup> Cumpre, porém, ter aqui presente a Deliberação nº 61/2004 da CNPD onde foram enunciados os critérios de observância geral na autorização de instalação de sistemas de videovigilância, fundados nos princípios da “idoneidade, necessidade e proporcionalidade”, nos termos em que “o tratamento a realizar e os meios utilizados devem ser considerados necessários, adequados e proporcionados com as finalidades estabelecidas: a protecção de pessoas e bens. Ou seja, para se poder verificar se uma medida restritiva de um direito fundamental supera o juízo de proporcionalidade imporá verificar se foram cumpridas três condições: se a medida adoptada é idónea para conseguir o objectivo proposto; se é necessária, no sentido de que não existia outra medida capaz de assegurar o objectivo com igual grau de eficácia; se a medida adoptadas foi ponderada e é equilibrada ao ponto de através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito”.

<sup>282</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 489.

<sup>283</sup> *Idem*, p. 490.

necessidade de proteger e garantir a segurança de pessoas e bens, por um lado, e em particulares exigências inerentes à natureza da actividade em causa, por outro. A aceitação ou não da instalação destes dispositivos impõe que se atendam não só aspectos ligados à dimensão negativa da privacidade, como também os que estejam relacionados com as condições e alcance do tratamento de imagens que este tipo de vigilância assimila<sup>284</sup>. Só assim é que se poderá proceder a um juízo prévio sobre a legitimidade do interesse do empregador e um controlo *a posteriori* sobre o conteúdo captado e a sua conservação, bem como o tratamento e a identificação dos seus responsáveis, não deixando de se prestar atenção a todos os direitos que assistem aos trabalhadores enquanto titulares dos dados pessoais objecto de tratamento, com destaque para os direitos de acesso, rectificação e cancelamento de dados inexactos ou incorrectos<sup>285</sup>.

Outrossim, é necessário ter em conta que, no quadro substantivo da permissão da utilização de meios de vigilância à distância, a concretização do princípio da conformidade com o fim é especialmente conjugada com o princípio da proporcionalidade, que resulta da previsão do art. 5º/1, al. c), da LPDP e 5º/1, al. c) do RGPD, onde se estatui que os dados pessoais têm de ser “adequados, pertinentes e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos”. Daqui se retira a conclusão de que, no tratamento de dados, apenas se podem incluir os dados que, sendo recolhidos, não se desviem da finalidade que foi permitida, e não os que lhe são estranhos. Este princípio assume aqui um papel fundamental, na medida em que nos permite delimitar o âmbito de intervenção dos poderes do empregador porque, de acordo com este princípio, os respectivos registos deverão ser adequados, necessários e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados. Pelo que, dizendo com ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO<sup>286</sup>, “mesmo nos casos em que a autorização é concedida, repita-se, a utilização, sempre que possível, deverá traduzir-se numa vigilância genérica e não deverá estar directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores. Na verdade, os trabalhadores não podem ser considerados como potenciais suspeitos da prática de uma qualquer infracção, sendo o objecto primacial da vigilância destes meios”.

---

<sup>284</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 457.

<sup>285</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>286</sup> Do autor, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*. Disponível em: <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/2242/documento/068apa.pdf?id=1948>.

Por fim, e fazendo eco de TERESA MOREIRA<sup>287</sup>, o conhecimento da vigilância pelo trabalhador é igualmente relevante para determinar a legitimidade ou ilegitimidade da intromissão, por vários motivos. Desde logo porque, tendo em atenção as formulações dos arts. 20º/3, 21º/3<sup>288</sup> do CT e 2º da LPDP<sup>289</sup>, este dever resulta de uma concretização dos princípios da transparência e boa fé no contexto das relações jurídico-laborais, na medida em que, comunicando ao trabalhador as condições e o alcance dos compromissos que podem ser realizados relativamente ao tratamento de dados, os dados recolhidos terão de ser conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho<sup>290</sup>. É, porém, imperioso ter em consideração que a questão da conservação dos dados pessoais e da sua manutenção temporal, que encontram o seu baluarte constitucional no princípio da autodeterminação informativa (art. 35º da CRP), proclamam como que um direito ao esquecimento<sup>291</sup>, por virtude do qual os dados do trabalhador apenas poderão ser conservados de modo a permitirem a identificação durante o período necessário para a prossecução da finalidade de recolha ou tratamento posterior. Porém, o dever de informação emerge também como corolário da exigência constitucional de conhecimento das restrições fundamentais do trabalhador, que se nos impõe igualmente necessária, pois é através deste conhecimento que se determina se o recurso aos meios de vigilância dessa natureza, na sua adopção e aplicação, se adequa à finalidade pretendida, sendo

---

<sup>287</sup> Da autora, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 566.

<sup>288</sup> No âmbito deste princípio vale ainda ressaltar a norma do art. 20º/3 do CT, donde se retira o dever de o empregador “informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo”.

<sup>289</sup> Art. 2º da LPDP: “O tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais”.

<sup>290</sup> De acordo com MARIA REGINA REDINHA (*in Os direitos de personalidade..* ob. cit.), trata-se aqui de um dever que se satisfaz com uma informação genérica, não individualizada nem dirigida pessoalmente a cada um dos trabalhadores sujeitos a vigilância, que pode ser cumprido nas estruturas representativas dos trabalhadores.

<sup>291</sup> Neste sentido CATARINA SARMENTO E CASTRO, *40 anos de utilização...*, ob. cit., pp. 44-45; e TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, cit., p. 564. Este direito ganhou algum reforço com o Regulamento UE 2016/679, de 27 de Abril, sobre a Protecção de Dados Pessoais e foi recentemente destacado pelo TEDH no caso *Bărbulescu vs Romania*, de 05 de Setembro de 2017, onde “o tribunal enfatizou a necessidade de dar conhecimento aos trabalhadores das eventuais formas de controlo electrónico que o empregador utilize, quer ao defender que a vida privada social do trabalhador não pode ser reduzida a zero no local do trabalho, quer ao defender que os empregadores têm de notificar previamente os trabalhadores da realização de um eventual controlo que terá de seguir determinados princípios fundamentais” (cfr. TERESA MOREIRA, *Algumas implicações laborais do RGPD...*, ob. cit., p. 25).

proporcional aos sacrifícios que implica; e, por outro lado, o desconhecimento por parte dos trabalhadores das medidas de controlo adoptadas configura uma violação do princípio da boa fé no exercício dos poderes do empregador.

Para tanto, a concretização de tal dever pode realizar-se perante a Comissão de Trabalhadores, caso exista, sendo inexigível que o empregador preste informações individualizadas a todos os trabalhadores. Não obstante a previsão das formulações constantes do art. 20º/3, *in fine*, não se estabelecem formas de cumprimento desse dever e, por isso, o empregador é livre de o fazer por meio de “anúncios, missivas, tabuletas ou avisos afixados no local de trabalho, desde que o faça de modo adequado para que se torne possível o seu conhecimento por parte dos trabalhadores afectados”<sup>292</sup>.

Assim, nada mais razoável do que sustentar que a utilização de meios de vigilância à distância só será lícita se e na medida em que não tiver por finalidade última e determinante o controlo do modo de execução das prestações laborais pelo trabalhador. Ora, na medida em que o recurso a sistemas tecnológicos de vigilância constitui uma decorrência dos poderes de controlo (electrónico) do empregador, é necessário que este poder seja exercido de modo legítimo, proporcional e transparente, sendo-lhe porém vedados os procedimentos de controlo clandestinos, ocultos ou sem conhecimento dos trabalhadores, os quais derivam em autênticas surpresas, já que a sua utilização nesses parâmetros constitui uma violação manifesta da dignidade e da privacidade dos trabalhadores. O mesmo afirma JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>293</sup>: “sendo o poder de controlo das prestações laborais imanente ao próprio conceito de subordinação jurídica, elemento caracterizador essencial do contrato de trabalho, serão, todavia, proibidos os meios de vigilância e controlo dessa actividade para os quais não exista uma razão objectiva, v.g., em função de exigências organizativas e/ou de segurança ou da necessidade de tutela do património do empregador, bem como as modalidades desse controlo que (ao menos potencialmente) sejam lesivas da dignidade do trabalhador, maxime por revestir carácter vexatório”.

#### **4. Informação recolhida**

##### **4.1. Verdade histórico-processualmente relevante**

---

<sup>292</sup> AAVV, *Código do trabalho Anotado...*, ob. cit., p. 158.

<sup>293</sup> Do autor: *Contrato de Trabalho e meios...*, ob. cit., p. 809.

A possibilidade de utilização concreta dos meios de vigilância à distância como elemento probatório no âmbito disciplinar e, por conseguinte, em processo judicial resulta do direito à prova (com assento constitucional no art 20º da CRP e) que emerge como componente do direito geral à protecção jurídica e de acesso aos tribunais. Por um lado, o direito à prova decorre do dever de o tribunal cuidar de todas as provas produzidas no processo, desde que lícitas, independentemente da sua proveniência, conforme o disposto no art. 415º/1 do CPC; e, por outro lado, da susceptibilidade de utilização pelas partes, em seu benefício, dos meios de prova que mais lhes convierem, e do momento da respectiva apresentação, na medida em que a recusa de qualquer meio de prova deverá ser devidamente fundamentada na lei ou em princípio jurídico, não podendo o tribunal fazê-lo de modo discricionário<sup>294</sup>.

O direito de prova não é, porém, um direito absoluto porque, tal como nos dá conta o Ac. do TC nº 209/95 de 20 de Abril<sup>295</sup>, o direito à produção de prova “não significa que o direito subjectivo à prova implique a admissão de todos os meios de prova permitidos em direito, em qualquer tipo de processo e relativamente a qualquer objecto do litígio”. Deste modo, no plano adjectivo há que ter presente que a finalidade primordial do processo é a composição justa de um litígio; o que, por sua vez, implica a pesquisa da verdade. Para atingir esse fim revela-se necessário que, em princípio e nos termos do art. 413º do CPC, todas as provas relevantes sejam admissíveis. Mas é igualmente necessário ter em consideração que a lei não se desinteressa dos meios empregues com vista à prossecução desse fim. Porém, e sendo o art. 417º do CPC corolário do princípio da cooperação para a descoberta da verdade, em certos casos admitir-se-á a recusa dessa colaboração, designadamente, se a obediência importar violação da intimidade privada e da vida familiar, da dignidade humana ou do sigilo profissional. De onde se conclui que, por ocasião das opções que o sistema disponibiliza, determinados valores são em princípio intangíveis, podendo até justificar uma recusa do dever de colaboração e fundamentar a inadmissibilidade de certos meios de prova que com eles colidam<sup>296</sup>.

---

<sup>294</sup> Ac. do TRL de 03 de Maio de 2006, relatado por Isabel Tapadinhas no processo nº 872/2006-4 e disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>; PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *op. cit.*, p. 180.

<sup>295</sup> Relatado por RIBEIRO MENDES no processo nº 133/91 e disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950209.html>.

<sup>296</sup> Acórdão do TRL de 03/05/2006, citado supra.

Neste sentido, a descoberta da verdade, projectada na realização judicativo-decisória do direito, emergirá como bitola de aferição da relevância jurídica de certas pretensões convocadas em juízo para a justa composição dos conflitos de interesses. E para que constitua a base da matéria de direito é necessário que se arrolem meios de prova com dignidade para tal, sendo, porém, caracterizados como instrumentos usados no processo para produzir no juiz uma convicção quanto à realidade dos factos, quanto a eles serem ou não verdadeiros. Para o efeito, relevante se nos impõe discorrer brevemente sobre a distinção entre verdade material e verdade formal. E “tendo em conta as limitações próprias da sensibilidade humana, a verdade material será aquela que, em potencial, poderá ser atingida pelo juiz. É a aproximação possível à realidade, aquilo em que idealmente o juiz deve basear a análise das questões”<sup>297</sup>. Todavia, para que o juiz forme uma convicção mais próxima da verdade é, na maior parte dos casos, influenciado por provas (como a testemunhal ou por presunções) que não comunicam uma probabilidade de verdade tão elevada, sob pena de, nas palavras de ANTUNES VARELA, MIGUEL BEZERRA E SAMPAIO E NORA<sup>298</sup>, “o Direito falhar clamorosamente na sua função essencial de instrumento de paz social e de realização da justiça entre os homens”.

A verdade formal deve ser entendida como aquela que resulta da observância concreta de um acervo de regras jurídicas que visam a sua obtenção (como sejam, por exemplo, a conclusão que se retira da prova por presunções legais) ou tão simplesmente o resultado normal do procedimento que tem em vista a aferição da verdade material cujo conteúdo terá sido afectado pela actuação de certos mecanismos ou limitações processuais ou substanciais que afastaram o juiz de um ideal de absorção de todos os elementos probatórios hipoteticamente utilizáveis (como sejam, a título de exemplo, a prova feita depois do afastamento de contraprovas relevantes e rejeitadas por terem sido apresentadas extemporaneamente, ou ainda a prova realizada em processo dispositivo puro, sempre que o juiz tenha dúvidas quanto à apresentação de todos os factos relevantes)<sup>299</sup>. Trata-se, contudo, “de factos que o juiz terá de tomar por verdadeiros, em vez de, pura e simplesmente, se convencer de que são verdadeiros”<sup>300</sup>.

---

<sup>297</sup> PEDRO TRIGO MORGADO, *Admissibilidade da prova ilícita em processo civil*, Petrony Editora, Lisboa, 2016, p. 69 s.

<sup>298</sup> Dos autores, *Manual de Processo Civil*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, p. 435.

<sup>299</sup> PEDRO TRIGO MORGADO, *Admissibilidade da prova ilícita em processo civil*, Petrony Editora, Lisboa, 2016, p. 69s.

<sup>300</sup> *Idem, Ibidem.*

É, no entanto, igualmente relevante asseverar que se, por um lado, a efectividade do processo e o ideal de justiça que o conforma parecerem apontar para uma procura constante da verdade material, não podemos deixar de reconhecer que, por outro lado, os elementos formais do processo terão também as suas razões de ser e não podemos pensar em erradicá-los da tutela jurisdicional efectiva, porque são os elementos formais que nos permitem enxergar a protecção da confiança dos intervenientes, na medida em que eles possam esperar determinadas regras de actuação, assim como garantem a protecção de outros direitos e interesses, face a uma procura a todo o transe da verdade<sup>301</sup>.

Como as provas apreciadas e valoradas em juízo não são capazes de representar a integralidade da matéria de facto relevante para a heterocomposição do litígio, a verdade histórico-processual será sempre relativa<sup>302</sup>. E, porque o direito não é uma performance e a relatividade por si só não nos permite ajuizar nem tomar uma posição, a verdade histórico-processualmente relevante radica, não numa mera relatividade, mas numa relatividade normativa que se projecta na pressuposição ético-axiológica do direito comunicada pela ineliminável dignidade ética da pessoa humana, ou seja, na ideia de que existe um sentido de valores sem o qual o direito não é direito. Pelo que, em função das considerações tecidas supra, restar-nos-á ainda a questão de saber se o percurso registado por dispositivos de geolocalização, lícita ou ilicitamente instalados no local de trabalho, poderá ser utilizado em juízo para efeitos de aplicação de uma sanção disciplinar contra o trabalhador. A resposta a esta questão será explorada no ponto seguinte, relativo ao valor probatório do percurso registado por sistema de geolocalização.

#### **4.2. Valor probatório**

Em resposta à questão deixada em aberto no ponto anterior, cumpre-nos, desde já, frisar que os sistemas de geolocalização envolvem restrições de numerosos DLG's e, neste sentido, a aceitação e valoração judicativa das medidas de controlo deste viés (não têm apenas em vista uma dimensão negativa do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada pelo facto de haver outros direitos cuja dignidade constitucional mereça igual tutela, como o direito à autodeterminação informativa, que integram o âmbito de protecção

---

<sup>301</sup> PEDRO MORGADO, *op. cit.*, p. 71.

<sup>302</sup> *Idem*, p. 61 s.

do direito à privacidade), impõem a necessidade de se proceder um juízo prévio sobre a legitimidade do interesse do empregador orientado pelas condições de licitude do tratamento de dados do trabalhador (enunciadas supra) e também um controlo *a posteriori* procedido em tribunal sobre o conteúdo registado e sua conservação, assim como o tratamento e a identificação dos seus responsáveis, não deixando, porém, de se prestar atenção aos direitos que assistem aos trabalhadores enquanto titulares dos dados pessoais objecto de tratamento, como sejam os direitos de acesso e de rectificação e o de cancelamento de dados inexactos ou incorrectos<sup>303</sup>.

Deste modo, o carácter (i)lícito da valoração e apreciação do percurso registado por um dispositivo GPS no contexto em que temos vindo a actuar vai depender do facto de os critérios legais pré-objectivados no sistema cominarem ou não uma proibição relativamente a estas<sup>304</sup>. Havendo, porém, uma proibição (como é caso do domínio jurídico-laboral), as atenções serão então despertadas pela observância concreta da prescrição normativa que a regula e, para o efeito, seremos legitimados a identificar duas situações:

1. Uma em que a instalação dos dispositivos não cumpre as exigências de princípio impostas pelo tratamento de dados pessoais do trabalhador, cuja proibição de valoração e apreciação judicativa resulta, sobretudo, do art. 20º/1 e 2 do CT.

Nestes casos em que a instalação do dispositivo GPS não cumpre os requisitos legalmente estabelecidos para o efeito, a proibição de valoração e apreciação judicativa de tais meios resulta do art. 20º/1 e 2 do CT, donde se retira a exclusão absoluta de valoração e apreciação de tais provas para efeitos de aplicação de sanção disciplinar contra o trabalhador por violação manifesta dos princípios da transparência de tratamento de dados pessoais e da conformidade com o fim que legitimou a instalação dos dispositivos de controlo, porquanto, no entender de TERESA MOREIRA<sup>305</sup>, o art. 20º comporta uma dupla proibição (absoluta no nº 1 e relativa no nº 2) entendida como não sendo apenas “absolutamente proibida a utilização das gravações obtidas para controlar a actividade do trabalhador e a sua diligência na realização da mesma, como também o seu posterior aproveitamento disciplinar”. A autora sustenta ainda que esta previsão pretende proibir a

---

<sup>303</sup> TERESA MOREIRA, *A admissibilidade...*, p. 256.

<sup>304</sup> ISABEL ALEXANDRE, *Provas ilícitas em processo pivil*, Almedina, Coimbra, 1998, p. 25.

<sup>305</sup> TERESA MOREIRA, *A admissibilidade...*, p. 257.



utilização para fins disciplinares de registos e conteúdos que permitam concluir que o trabalhador não está a cumprir com os seus deveres laborais como é o caso, *inter alia*, de uma gravação que, em câmaras de vídeo, por exemplo, mostra que o trabalhador está a dormir ao invés de trabalhar. Esta primeira situação estaria, porém, sob a alçada do critério do art. 20º/1 do CT.

2. E outra em que o dispositivo é instalado nos moldes definidos pelas exigências de princípio impostas pelo tratamento de dados. Nestes casos, a valoração positiva ou negativa do meio de prova em juízo ficará sujeita ao princípio da compatibilidade com o fim que legitimou a instalação do dispositivo.

Nesta dimensão a questão residirá em saber se carrear aos autos o percurso registado por um dispositivo GPS, por exemplo, viola ou não o princípio da compatibilidade com o fim para o qual foram instalados tais dispositivos. Para tanto, necessário se nos imporá confrontar o estado da arte para, assim e então, ousarmos tomar partido no diálogo que, por ocasião desta *quaestio disputata*, tem sido entretecido no seio da doutrina e da jurisprudência.

Por um lado, surgem vozes que pugnam pela não valoração, para efeitos de aplicação de sanção disciplinar ao trabalhador, e conseqüente nulidade, à luz do art. 32º/8 da CRP, das provas carreadas aos autos por virtude de dispositivos tecnológicos de controlo à distância. Para este coro, o percurso registado por um dispositivo GPS ou o conteúdo captado por uma câmara de vídeo, por exemplo, não só não pode ser utilizado como forma de controlar o exercício da actividade profissional do trabalhador, como não pode ser utilizado em sede de procedimento disciplinar, não sendo admissível em processo laboral e como meio de prova a utilização de percursos registados por GPS ou de imagens captadas por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho do trabalhador ou os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados nesse mesmo desempenho<sup>306 307</sup>. Os

---

<sup>306</sup> Esta posição sufragada nos acórdãos do Ac. do STJ de 08 de Fevereiro de 2006, relatado por FERNANDES CADILHA no processo nº 05S3139; do TRL de 03 de Maio de 2006 (relatado por ISABEL TAPADINHAS no processo nº 872/2006) onde, a propósito da utilização de uma cassete com gravação de imagens da actividade do trabalhador no seu estabelecimento laboral, o tribunal considerou que a gravação em vídeo (que visava garantir a segurança do estabelecimento da entidade patronal) não pode ser usada como meio de prova, em sede de procedimento disciplinar contra o trabalhador, por constituir uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador — arts 26º da CRP e 79º do CC; de 19/11/2008, relatado por RAMALHO PINTO no Processo nº 7125/2008-4; de 05/03/2006, relatado por ISABEL TAPADINHAS no Processo nº 872/2006-4; e do TRP de 05/09/2011, relatado por PAULA LEA

autores parecem-nos partir do pressuposto de que utilizar o percurso registado por um dispositivo GPS ou o conteúdo constante de câmaras de videovigilância em juízo seria como que um corolário do controlo do desempenho profissional do trabalhador, o que por sua vez se encontra absolutamente proibido pela norma do art. 20º/1 do CT<sup>308</sup>.

Esta posição tem orientado a jurisprudência e a doutrina maioritárias sobre a questão, no sentido de o conteúdo constante de dispositivos tecnológicos de vigilância à distância não serem usados como meios de prova em sede de processos disciplinares contra o trabalhador por violação do princípio da compatibilidade com o fim para o qual foram instalados tais meios, na medida em que estaríamos perante uma violação do direito à autodeterminação informativa do trabalhador, que é uma concretização do direito à dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, e em sentido contrário, há vozes que não consentem que dispositivos tecnológicos de vigilância à distância (como sistemas de videovigilância, GPS ou outros meios de igual potencialidades), instalados e utilizados, por exemplo, para a protecção e segurança de pessoas e bens, não pudessem fundamentar uma actuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender. Assim, e visando a protecção de pessoas e bens contra actos ilícitos não apenas de terceiros mas também de trabalhadores, a conduta do trabalhador nestas circunstâncias será também ela mesma atentatória da finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens para qual a instalação de dispositivos tecnológicos terá sito

---

DE CARVALHO no processo nº 379/10.6TTBCL-A.P1. Todas as referências jurisprudenciais poderão ser consultadas em: <http://www.dgsi.pt>.

<sup>307</sup> Neste sentido AAVV, *Código do Trabalho anotado*, Almedina, 10ª Edição, pp. 158 e ss; GUILHERME DRAY, *Direito de Personalidade — Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina Editora, 2006, p. 85; *Justa causa e esfera privada*, in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, II, Almedina, 2001, pp.81-86; PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, pp. 195 e ss; MARIA REGINA REDINHA, *Os direitos de personalidade...*, *ob. cit.*; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais...*, *ob. Cit.*, p. 145; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, p. 180 e MIGUEL BASTO, *Da (i)legalidade da utilização dos meios de vigilância electrónica (para o desempenho profissional do trabalhador)*, 2011, disponível em: <http://www.verbojuridico.net> e <http://docplayer.com.br/2893028-Da-i-legalidade-da-utilizacao-de-meios-de-vigilancia-electronica-para-controlo-do-desempenho-profissional-do-trabalhador.html>.

<sup>308</sup> Argumento que, à partida, pode ser igualmente legitimado pelo art. 5º/1, al. b) da LPDP, onde se prevê que "os dados pessoais devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades"; razão pela qual o empregador estará proibido de aproveitar este tipo de dados para um uso diferente da finalidade originária para a qual foram aceites e impõe uma grande limitação ao poder de controlo electrónico do empregador, na medida em que ele não pode fazer um uso livre da informação recolhida.

autorizada<sup>309 310</sup>. Para esta sinfonia, os meios de vigilância à distância serão utilizados para efeitos de aplicação de sanções disciplinares contra o trabalhador quando a infracção cometida por este for assimilada pela finalidade que motivou a instalação de dispositivos tecnológicos de controlo e, sendo verdade que os trabalhadores não perdem a sua qualidade de cidadãos no exercício da sua actividade laboral, não será, porém, menos verdade que não beneficiam de uma especial protecção e impunidade pelo simples facto de terem celebrado um contrato de trabalho<sup>311</sup>.

No seguimento do que defende AMADEU GUERRA, por exemplo, nos casos de aproveitamento e utilização de sistemas tecnológicos de controlo à distância colocados para a protecção de pessoas e bens em relação ao público que frequenta determinado estabelecimento, a recolha do respectivo conteúdo “não parece traduzir-se em qualquer devassa ou intromissão indevida na esfera pessoal do trabalhador, desde que captem imagens que envolvam os trabalhadores da empresa”<sup>312</sup>. Além do mais, sustenta o autor que o trabalhador está consciente de que o tratamento dos seus dados, como o seu

---

<sup>309</sup> Esta posição foi, entretanto, sufragada no Acórdão da Relação de Évora de 09.11.2010 (Relatado por GONÇALVES ROCHA no processo nº 292/09.0TTSTB.E1 e disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) ao referir que “a limitação constante do 20º/1 do CT, não deve ser acolhida quando a violação cometida pelo trabalhador seja igualmente atentatória da finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens para que foi concedida”. Este aresto mereceu a discordância de TERESA COELHO MOREIRA para quem o entendimento do tribunal parte do pressuposto de que “a finalidade da instalação, que é a da protecção de pessoas e bens, todos os trabalhadores são potenciais criminosos”, pois refere que “pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender”. No mesmo sentido vejam-se os acórdãos: do STJ de 11/09/1994, relatado por SÁ NOGUEIRA no Processo nº 04567209; onde se decidiu no sentido da validade e respectiva utilização em julgamento “das gravações vídeo feitas por dona de Casino, na sua propriedade em que explora a indústria de jogo de fortuna ou de azar, com a finalidade de detecção de eventuais anomalias de acesso a máquinas de jogo ou fichas de jogo. Nestes casos, como meios de prova contra a actuação de seus trabalhadores, não se pode falar em intromissão ou devassamento da vida privada de outrem”; do TRP de 20/11/1999, relatado por SOUSA PEIXOTO no Processo nº 9810961; de 02/04/2013, relatado por JOÃO DIOGO RODRIGUES no processo nº 229/11.6TTLMG.P1; do TRL de 18/05/2005, relatado por SEARA PAIXÃO no Processo nº 10740/2004-4; de 16/11/2011, relatado por PAULA SÁ FERNANDES, no Processo nº 17/10.7TTBRR.L1-4; de 22/05/2013, relatado por FRANCISCA MENDES, no Processo nº 2567/12.1TTLSB.L1-4 e de 08/10/2014, relatado por JERÓNIMO FREITAS, no Processo nº 149/14.2TTSC.L1-4.

<sup>310</sup> Nesse sentido, ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *O impacto das novas tecnologias...*, ob. cit., p. 239; DAVID OLIVEIRA FESTAS, *O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, in ROA, Ano 64, Vol. I/II, 2004, p. 42 e AMADEU GUERRA, *A privacidade no local de trabalho...*, ob. Cit., pp. 358 e 359.

<sup>311</sup> ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, *o impacto...*, ob. Cit. A CNPD, por meio da deliberação nº 61/2004, sustentou que “sendo pressuposto que as imagens recolhidas possam servir de prova em processo penal (cfr. art. 13º, n.º 2, do DL 35/2004), não podemos deixar de considerar esta finalidade e englobar a recolha de dados, bem como a obtenção dos meios de prova, numa estratégia integrada que visa a protecção de pessoas e bens. Ou seja, para além de estar em causa, objectivamente, a prevenção e dissuasão da prática de actos ilícitos (...) a informação recolhida pode vir a ser utilizada como prova da infracção”.

<sup>312</sup> AMADEU GUERRA, *op. Cit.*, pp. 358 e 359. A título de exemplo pense-se nos casos em que as imagens de uma câmara de vídeo instalada numa bomba de gasolina — vg. direccionada para o caixa — captem o acto de um trabalhador que subtrai o dinheiro da caixa.

conhecimento, “poderá vir a ser utilizado em caso de prática, nas instalações da empresa, por quem quer que seja, de actos lesivos de pessoas e bens”<sup>313</sup>. Continua, porém, asseverando que, visando “apenas regular a utilização desses meios para fins específicos”, a intencionalidade normativa do art. 20º/2 do CT é aferida pela ideia de “assegurar que o som e as imagens só seriam utilizados em conformidade com a informação fornecida pelos responsáveis e no respeito das finalidades indicadas” e, por isso, as dúvidas relativas à “utilização das imagens no âmbito das relações de trabalho ficaram clarificadas pela previsão do art. 20º/2 e 3 do CT”<sup>314</sup>.

Todavia, a orientação de clarificação sugerida por AMADEU GUERRA parece-nos ter sido afastada, pelo eclipse que se tem instalado nos resultados interpretativos dos critérios dos arts 20º e 21º do CT, no sentido de registarmos ainda uma sucessão constante de decisões judiciais que se pronunciam pela admissibilidade probatória de dispositivos tecnológicos de vigilância à distância no âmbito disciplinar<sup>315</sup>. Tais arestos sustentam, porém, que esta utilização só deverá ser admitida quando decorra de um comportamento lícito da entidade empregadora, i. é, quando a mesma se encontrar autorizada para finalidades legalmente admissíveis pelos termos do nº 2 do art. 20º e do 21º do CT. Das referidas decisões parece-nos, contudo, resultar que a “compressão dos direitos do trabalhador encontrar-se-á legitimada pela finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens, uma vez que a sua utilização na esfera disciplinar decorre de um acto ilícito e revela-se como uma consequência indirecta e marginal em relação à finalidade primordial que se pretende assegurar com a implementação dos mecanismos em questão”<sup>316</sup>.

Assim sendo, temos para nós que esta opção de resolução abre verdadeiramente caminhos para a possibilidade de o empregador reunir, não raras vezes e com o beneplácito da faculdade de controlo, informações em que pode fundar uma sanção disciplinar para o trabalhador e, em princípio, o controlo efectuado pelo empregador só não colocará em causa a dignidade do trabalhador quando for transparente e lícito<sup>317</sup>. Ou seja, a

---

<sup>313</sup> AMADEU GUERRA, *op. Cit.*, pp. 358 e 359.

<sup>314</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>315</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O procedimento disciplinar...*, p. 191 s.

<sup>316</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>317</sup> RICARDO DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. N° 151/2015)*, in RIDL, A 35, nº 1, 2016, p. 77. Assim, estamos em crer que, por essa razão, é que no Ac. do TRE de 28 de março de 2019, relatado por Paula do Paço no processo nº 747/18.5T8PTM.E1, se concluiu (de modo bastante prudente, a nosso ver) que o conteúdo de mensagens trocadas por whatsapp, por exemplo, não relevaria para efeitos de despedimento de trabalhador por não se ter provado o teor das mensagens (e mesmo que se provasse, o tipo de comunicação em causa tem um carácter privado e não é expectável que as

admissibilidade probatória dos meios de vigilância à distância parece-nos partir do pressuposto de que a legitimidade conferida pela CNPD para a instalação de mecanismos de vigilância impõe necessariamente que tal mecanismo se revele igualmente adequado, necessário e justo o suficiente para cumprir finalidades acessórias/instrumentais como seja, por exemplo, o controlo do desempenho profissional do trabalhador<sup>318</sup>. Mas, entretanto, a verdade é que, tendo em alta conta os níveis de exigências que se associam à legitimidade da CNPD e à legitimidade probatória de um meio autorizado pela CNPD, podem os dispositivos tecnológicos de controlo à distância se revelarem legítimos para as finalidades previstas no art. 20º/2 e, por conseguinte, não suficientes para (controlar o desempenho profissional do trabalhador e consequentemente) aplicar uma sanção disciplinar ao trabalhador<sup>319</sup>. Para o efeito, vejamos então os pormenores que orientam as finalidades vertidas no art. 20º/2 do CT.

A primeira ideia finalística que legitima o recurso a sistemas tecnológicos de vigilância à distância tem subjacente a protecção e segurança de pessoas — quer sejam terceiros que entrem em contacto permanente com o estabelecimento laboral, quer sejam os sujeitos da relação laboral<sup>320</sup> — e protecção e segurança de bens (como sejam os exemplos do recurso a sistemas de videovigilância nas repartições bancárias, postos de combustíveis, centros comerciais, etc.) porque o direito reserva ao empregador a possibilidade de salvaguardar o seu património e o de terceiros, bem como o dos seus trabalhadores ou de terceiros, impedindo ou verificando da sua realização com os instrumentos que o desenvolvimento científico-tecnológico disponibiliza. A prevenção de riscos para a segurança dos trabalhadores é, com manifesta clareza meridiana, um interesse do empregador com relevância constitucional e, por isso mesmo, capaz de ser tutelado pela instalação de meios de vigilância à distância<sup>321</sup>.

---

mensagens sejam visualizadas por mais ninguém além dos seus destinatários) e, segundo, “o direito à prova não é um direito absoluto e o princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efetiva na vertente do direito à produção de prova não pode sobrepor-se ao direito à privacidade e reserva da intimidade dos cidadãos”.

<sup>318</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 198.

<sup>319</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>320</sup> Conforme o disposto na deliberação da CNPD nº 61/2004, relativa aos princípios sobre o tratamento de dados de videovigilância, onde se legitima o recurso a sistemas de videovigilância para «o controlo de postos de trabalho que apresentem especiais riscos para os trabalhadores, quer pela sua especial perigosidade em relação ao manuseamento de certas substâncias perigosas, quer pela inacessibilidade ou especial solidão em que os trabalhadores exercem a sua actividade (como, por exemplo, as minas, centrais nucleares, laboratórios em que sejam manuseados produtos químicos perigosos)».

<sup>321</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, pp. 414-415.

No entanto, se porventura o trabalhador incorrer numa conduta que ocasionalmente confirme o argumento de que este se possa escusar da sua responsabilidade com fundamento na salvaguarda do direito à privacidade, “a entidade empregadora poderá utilizar o resultado dos mecanismos de vigilância à distância de acordo com a finalidade autorizada de protecção e segurança de pessoas e bens, transmitindo aos órgãos competentes os registos recolhidos com vista à instrução do competente procedimento criminal e daí retirando os devidos efeitos disciplinares”<sup>322</sup>. Nestes casos, em que o comportamento do trabalhador é simultaneamente analisado sob o ponto de vista de uma infração disciplinar e sob o ponto de vista de um ilícito penal, nada obsta a que, em função da gravidade do crime, este seja despedido com justa causa.

Do que vem de ser dito resulta, no entanto, que, tendo em atenção os valores que conflituam neste domínio, o art. 20º/1 do CT contém, tal como enunciamos supra, uma proibição tendencialmente absoluta para os casos em que o empregador se serve exclusivamente de tais dispositivos para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores. O que, tratando-se de uma absolutidade tendencial, não nos impede de eventualmente enxergar situações excepcionalíssimas em que o controlo da actividade do trabalhador se justifica quando, por exemplo, apenas o uso de dispositivos tecnológicos de controlo à distância se afigurar capaz de garantir o controlo da actividade do trabalhador<sup>323</sup>.

É igualmente relevante acentuar que, como nos dá conta JÚLIO GOMES<sup>324</sup>, ainda que a adopção concreta de algumas medidas esteja dentro dessa finalidade pode revelar-se intimidatória e desproporcional como será, por exemplo, o caso da instalação de câmaras de videovigilância à porta de casas-de-banho ou de gabinetes particulares. E para este efeito tome-se em atenção o acórdão do STJ de 08 de Fevereiro de 2006<sup>325</sup> onde,

---

<sup>322</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 199. Tome-se igual atenção para o acórdão do TRP de 09 de Maio de 2011 (relatado por Paula Leal de Carvalho no processo nº 379/10.6TTBCL-A.P1) onde podemos ler que “em caso de ilícito disciplinar simultaneamente penal, não fica o empregador desprotegido na medida em que, para além de outros mecanismos para controlo da actividade do trabalhador e para o exercício da actividade disciplinar, poderá recorrer à via penal, participando, como se diz no citado Acórdão do STJ de 08.02.2006, criminalmente às entidades de investigação competentes, que poderão determinar as diligências instrutórias que se mostram convenientes”.

<sup>323</sup> PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *ob. cit.*, p. 201 Das situações referidas podemos identificar, a título exemplificativo, os casos de trabalhadores cuja função se reconduz à condução de veículos de recolha de lixo, de centros de telemarketing com diversos operadores.

<sup>324</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho — Relações individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Ed., Coimbra, 2007, p. 330.

<sup>325</sup> Relatado por FERNANDES CADILHA no processo nº 05S3139 e disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

procedendo-se a uma análise e concretização da noção de *segurança de pessoas e bens*, o STJ entendeu que “a instalação de câmaras de vídeo, incidindo directamente sobre os trabalhadores durante o seu desempenho profissional, não é uma medida adequada e necessária ao efeito pretendido pela entidade patronal, além de que gera um sacrifício dos direitos de personalidade que é inteiramente desproporcionado relativamente às vantagens de cariz económico ou de interesse sanitário que supostamente visava obter”. O referido entendimento assentava na circunstância de os factos constantes dos autos não terem permitido ao juiz concluir, com clareza suficiente, que a situação<sup>326</sup> discutida em juízo integrasse o conceito indeterminado de pessoas e bens e, por conseguinte, considerou não ter ficado provado que existia “uma situação de mera captação difusa de imagens, com intersecção de diversos planos de movimentos, e dirigida apenas à detecção de factos, situações ou acontecimentos incidentais, num circunstancialismo externo de potencial risco para os interesses patrimoniais da empresa ou a integridade física das pessoas”<sup>327</sup>. Conclui, constatando que se verificava uma incidência directa e necessariamente constringedora sobre o campo de acção dos trabalhadores e condenando o empregador a remover os referidos dispositivos de certos locais do estabelecimento laboral como os armazéns onde os trabalhadores prestavam as suas actividades<sup>328</sup>.

Contudo, cremos que, implicando uma restrição ao direito à autodeterminação informativa do trabalhador, por razões de segurança de pessoas e bens, a utilização de tais dispositivos deve ser compreendida “num sentido restrito e limitado aos casos em que exista uma necessidade real de segurança, atendendo à qualidade intrínseca dos bens que não-de ser protegidos e das tarefas em concreto”<sup>329</sup>.

---

<sup>326</sup> Cujas base factológica assentava no pressuposto de saber se a instalação de câmaras de videovigilância, num estabelecimento — destinado ao armazenamento de produtos farmacêuticos — onde se verificavam furtos reiterados, sacrificava ou não, de forma ostensiva, os direitos de personalidade do trabalhador, com destaque para a autodeterminação informativa.

<sup>327</sup> Acórdão do STJ de 08 de Fevereiro de 2006, citado supra.

<sup>328</sup> Ainda se pode ler no referido aresto que “não se está perante uma vigilância de natureza essencialmente preventiva dirigida a qualquer pessoa, (...) mas perante a vigilância individualmente dirigida que elege todos e cada um dos trabalhadores como potenciais suspeitos da prática de infracções criminais e que, desse modo, passam a constituir objecto exclusivo e privilegiado de segurança”. E, contudo, a videovigilância aqui configura uma típica medida de polícia que apenas poderia ser aplicada pelas autoridades policiais e que, mesmo no quadro da protecção de pessoas e bens em locais públicos, a utilização de câmaras de vídeo pelas forças e serviços de segurança está sujeita a limites temporais, que deverão constar expressamente da decisão de autorização da CNPD e que essa utilização está vedada se afectar directa e imediatamente a intimidade das pessoas, por força da Lei nº 01/2005, de 10 de Outubro; razão pela qual os trabalhadores ficariam sob uma permanente medida de polícia, transformando-os indefinidamente em suspeitos de prática de ilícitos criminais, com clara violação dos seus direitos de personalidade.

<sup>329</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, p. 516.

A segunda ideia finalística, delimitada por particulares exigências inerentes à natureza da actividade que o justifiquem, assimila as situações em que estejam em causa materiais particularmente valiosos ou particularmente perigosos, como sejam, por exemplo, “as escutas e registos de todas as comunicações estabelecidas entre um piloto de aviação e controladores aéreos no decurso de uma viagem”<sup>330</sup>. De referir assim que as exigências impostas por certas actividades são uma concretização do normativo constitucional que consta do art. 59º da CRP, onde se prescreve a existência de um ambiente laboral saudável como direito constitucionalmente protegido e, por isso, a instalação de sistemas de dispositivos tecnológicos de controlo à distância pode ter subjacente a vigilância do cumprimento das regras de segurança e do controlo das condições de segurança e qualidade de certos espaços onde se lida com mecanismos perigosos<sup>331</sup>. Pelo que os locais onde o trabalhador presta a sua actividade laboral de forma bastante isolada justificam que se instalem sistemas tecnológicos (de captação de imagem e som ou de geolocalização) para a pacificação do próprio ambiente laboral.

Para tanto, impõe-se-nos, mais uma vez, referir que a intencionalidade normativa subjacente aos critérios dos arts. 20º e 21º do CT pretende evitar que o recurso a sistemas de vigilância à distância esteja vocacionado para uma finalidade diferente da protecção e segurança de pessoas e bens e exigências impostas pelas especificidades de determinadas profissões, como seja o caso de controlo do desempenho profissional do trabalhador. Pelo que, mesmo nos casos em que os meios de vigilância à distância estejam dentro dos parâmetros de licitude definidos pelo art. 20º/2 do CT, o trabalhador goza do direito de não ser controlado à distância<sup>332</sup>. Efectivamente, como advertem PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS<sup>333</sup>, “os meios de vigilância à distância não podem ser convertidos em meios de controlo à distância do desempenho do trabalhador”.

### 4.3. Apreciação crítica e caminhos de composição do conflito

---

<sup>330</sup> AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 10ª Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2016, p. 158.

<sup>331</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos...*, ob. cit., p. 519.

<sup>332</sup> Circunstância que, por sua vez, nos legitima a concluir que, nos casos em que o tratamento de dados pessoais do trabalhador for prosseguido por meios tecnológicos de controlo sem a prévia autorização da CNPD, a prova carreada aos autos por mobilização destes meios não poderá ser utilizada contra o trabalhador, tal como se decidiu no acórdão do TRP de 22 de Abril de 2013<sup>332</sup>, onde se pode ler que “a consequência da utilização ilícita dos meios de vigilância à distância invalida a prova obtida para efeitos disciplinares”.

<sup>333</sup> Dos autores, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 108.



Não obstante reconhecermos a validade das opções enunciadas supra, acreditamos que os argumentos que as sustentam não refletem com maior densidade a intencionalidade normativa que subjaz aos critérios dos arts 20º e 21º do CT. Se, por um lado, a exclusão absoluta da possibilidade dos conteúdos constantes de dispositivos instalados no estabelecimento laboral arrisca-se a amparar os trabalhadores de tal modo que o empregador fique completamente desprovido de tutela jurídica, porque restringir a valoração e a apreciação judicativas do conteúdo constante de dispositivos GPS ou outro aparelho tecnológico à observância estrita do princípio da compatibilidade com o fim que legitimou tal instalação não permite que o empregador aplique sanções disciplinares ao trabalhador com fundamento em incumprimentos contratuais ocasionalmente captados por sistemas tecnológicos de controlo instalados para cumprir algumas das finalidades previstas no art. 20º/2 do CT<sup>334</sup>. Por outro lado, admitir a utilização de tais conteúdos levar-nos-ia ao pólo extremo, por fragilizar ainda mais a posição do trabalhador face à entidade empregadora, na medida em que assenta na ideia de que todos os trabalhadores gozam de uma presunção de vir a importunar a segurança de pessoas e bens e que a finalidade da instalação vê em cada trabalhador um potencial criminoso<sup>335</sup>.

Neste sentido, parece-nos digna de nota a opção consagrada no modelo italiano, por exemplo, onde a validade probatória do conteúdo captado por instrumentos tecnológicos de controlo à distância é bastante dependente da qualificação que se faz do controlo como sendo defensivo ou preventivo, consoante se destinem a detectar infrações dos trabalhadores num plano extracontratual e a identificar delitos dos trabalhadores num plano contratual<sup>336</sup>. Assim, e segundo a orientação jurisprudencial, a utilização concreta do controlo efectuado será lícita se este controlo se revelar justificado pelo interesse do empregador em defender-se da prática de actos ilícitos pelo trabalhador. Este controlo dirige-se a “comprovar o cumprimento das ordens dadas, abrangendo, duma maneira constante e com especial intensidade, o conjunto da prestação”<sup>337</sup>. Mas, não obstante o controlo ter por objecto a execução da prestação de trabalho, há quem afirme (e, a nosso ver, de forma bastante prudente) que não é esta a única manifestação do controlo existente na relação de trabalho, distinguindo-se entre uma faculdade de controlo integrada no poder

---

<sup>334</sup> TERESA MOREIRA, *A admissibilidade probatória...*, p. 260.

<sup>335</sup> *Idem, Ibidem.*

<sup>336</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 509 s.; MARIA TERESA SAMBELINI, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori*, in RIDL, ANO 34, fasc. 4, 2015, p. 608.

<sup>337</sup> RICARDO DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro*, p. 85.

de direcção do empregador e na fase de cumprimento da prestação de trabalho em sentido estrito, e um poder de controlo conceptualmente separado deste poder directivo, integrado numa dimensão *para ou extracontratual* que seria conformada por interesses organizativos diferentes da própria causa de atribuição do poder de controlo do empregador<sup>338</sup>. É o caso de ICHINO, para quem esta possibilidade de vigilância teria uma outra dimensão, identificada como extracontratual, e cujo objecto seriam os controlos que não recaíssem sobre a prestação de trabalho, não podendo considerar-se como manifestação do poder directivo e organizador do empregador, surgindo antes relacionada com os poderes organizativos gerais, legitimando que este pudesse imiscuir-se na esfera privada do trabalhador na parte que não concerne à prestação laboral<sup>339</sup>. Estes controlos *paracontratuais* caracterizar-se-iam por integrar inicialmente um controlo de actividade sobre o trabalhador que superam o âmbito normal do controlo contratual; ou seja, são controlos conhecidos na doutrina italiana como defensivos, porque orientam-se pela tutela de certos interesses que escapam ao direito de crédito do empregador derivado do contrato de trabalho e a actividade de controlo estará, assim, dirigida a prevenir ou a descobrir condutas susceptíveis de sacrificar bens de raiz constitucional, como seja, por exemplo, o caso da propriedade e da saúde<sup>340</sup>. Desta forma, a admissão ou a crítica do controlo do empregador encontra-se directamente numa dimensão alheia à relação de trabalho, i. é, numa dimensão pública onde, nalguns casos, a lei que reconhece e integra o conflito entre os diferentes interesses em causa reputa como excessiva a servidão que se impõe, atendendo aos diversos bens em presença; noutros casos, porque não existe uma verdadeira intensificação da subordinação do trabalhador, será possível a limitação dos direitos do trabalhador em defesa de tais bens<sup>341</sup>.

Todavia, e na orientação de TERESA MOREIRA, que seguimos de perto, esta é uma caracterização criticável, porque permite uma “intromissão na privacidade do trabalhador, potencialmente lesiva dos seus direitos. Por isso, defendemos que esta faculdade deve ser reduzida, em princípio, à primeira dimensão, ou seja, deve circunscrever-se ao âmbito contratual, permitindo-se em situações manifestamente excepcionais uma certa dimensão extracontratual relacionada com o controlo

---

<sup>338</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, pp. 374.

<sup>339</sup> *Apud* TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 375.

<sup>340</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 375.

<sup>341</sup> *Idem*, p. 376.

defensivo<sup>342</sup>. Para o efeito, asseveramos que a faculdade de controlo deve ser realizada tendo por referência exclusiva a dimensão produtiva e a prestação de trabalho no sentido de se destinar a verificar o comportamento devido pelo trabalhador para a obtenção do resultado pretendido e recusando-se qualquer actividade de controlo discricionária que não tenha por base exigências técnico-organizativas do trabalho<sup>343</sup>.

Para tanto, as considerações que nos trouxeram até aqui talvez sejam suficientes para nos perdoarmos a ousadia de, por uma tentativa de vaticínio, ensaiarmos alguns caminhos de resolução que nos parecem abrir-se para o horizonte das ondas que abalam o conteúdo juridicamente relevante da causa que nos propusemos cuidar. Para o efeito, e aspirando situarmo-nos numa opção que projecte o seu conteúdo na necessidade de concordância prática reclamada pelos interesses conflituantes nesse contexto, cremos que, como bem nos dá conta PEDRO FERREIRA DE SOUSA, “a admissibilidade da utilização de meios de vigilância à distância vertida no art. 20º/2 do CT não se reconduz ao fim proibido, mas apenas e só à utilização, isto é, não é a finalidade proibida pelo art. 20º/1 do CT que passa a ser lícita, a utilização é que passa a ser admissível se for utilizada para prosseguir as finalidades indicadas no art. 20º/2 do CT”<sup>344</sup>. Há, porém, aqui a existência de

---

<sup>342</sup> TERESA MOREIRA, *A privacidade dos trabalhadores...*, p. 376.

<sup>343</sup> *Idem*, p. 377. No mesmo sentido veja-se o Ac. do TRG de 03/03/2016 (relatado por Manuela Fialho no processo nº 20/14.7T8VRL.G1), de onde decorre que se, por acaso, um dispositivo tecnológico tiver sido utilizado para “aquilatar do cumprimento do horário de trabalho, do cumprimento do local de trabalho, das visitas efetuadas, terá que concluir-se que o mesmo foi utilizado para controlar o desempenho profissional”.

<sup>344</sup> Do autor: *O procedimento...*, *op. cit.*, p. 195. Para o autor, os conteúdos constantes de dispositivos tecnológicos de vigilância à distância só serão relevantes em sede de processo criminal (e não já para efeitos de aplicação de sanções disciplinares no âmbito laboral) pelo facto de, no juízo de proporcionalidade, o legislador não ter consentido que a finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens justifique a “compressão dos direitos dos trabalhadores e o facto de um ilícito disciplinar poder simultaneamente constituir um ilícito penal em nada altera este juízo” porque o facto de a conduta do trabalhador constituir um ilícito penal é que legitima o recurso aos mecanismos de vigilância à distância no sentido de se “comprimir os direitos à privacidade, reserva e dignidade dos trabalhadores em nome de um bem superior”.

Esta solução foi, entretanto, sufragada no Ac. do TRP de 05 de Setembro de 2011 (relatado por PAULA LEAL DE CARVALHO no processo 379/10.6TTBCL-A.P1) onde, dentre muitas e outras formulações, se pode ler que “resulta da decisão de despedimento que (grante) parte da prova dos factos imputados assentou, segundo a Recorrente, no visionamento das imagens captadas pelo equipamento de videovigilância. Ora, e como decorre do que se deixou dito, tal redundava num controlo do desempenho profissional do trabalhador ainda que, porventura, não tivesse sido essa a razão ou finalidade da Recorrente com a instalação do equipamento. Aliás, afigura-se-nos que a referência à finalidade do empregador a que se refere o art. 20º/1 do CT não se reporta tanto ao desiderato ou intenção do mesmo com a instalação da videovigilância (elemento subjectivo) mas, antes, com o facto de, objectivamente, desse equipamento poder resultar o controlo da actividade do trabalhador. Por outro lado, é irrelevante que os factos imputados possam, em abstracto, constituir ilícito criminal, pois que tanto não basta. Na melhor das hipóteses, poderiam as imagens (eventualmente) ser utilizadas no âmbito do processo criminal, mas não no âmbito e para efeitos disciplinares. Tratam-se de responsabilidades distintas e autónomas, não tendo o legislador, a nosso ver, consentido que o direito à reserva da intimidade da vida privada e à imagem possam ser preteridos em função da responsabilidade disciplinar”.

um afastamento manifesto<sup>345</sup> da regra plasmada no art. 20º/1 pela norma do art. 20º/2 do CT, porque o legislador parte do pressuposto de que a mera instalação de dispositivos tecnológicos de vigilância no estabelecimento laboral tenderá, em primeira linha, para o controlo do desempenho profissional do trabalhador e, por isso, afasta-o dessa finalidade em termos absolutos. Mas, entretanto, tal instalação já será legitimada para o cumprimento das finalidades delimitadas pelo âmbito de protecção do art. 20º/2 do CT que, em certas circunstâncias excepcionais, poderá legitimar o uso de tais conteúdos para confirmar ou infirmar uma infracção cometida pelo trabalhador em sede de processo disciplinar contra este.

Deste modo e porque o controlo efectuado por dispositivos electrónicos se projecta, ainda que de forma indirecta, na actividade laboral dos trabalhadores, asseveramos que a natureza dos bens jurídicos em causa impõe que a nossa proposta de heterocomposição deste conflito tenha como ponto de partida o princípio da não valoração e apreciação judicativa dos ficheiros com fins disciplinares para a admitir, a título excepcional, nas situações em que a descoberta accidental da conduta do trabalhador integrar factos particularmente gravosos e que constituem ilícitos penais de relevo, para evitar que, nestas circunstâncias, o princípio da finalidade ampare “a impunidade dos que nele se refugiam para cometer ilícitos, nem lesar o direito do empregador a proteger-se do prejuízo ou da responsabilidade que poderá derivar das acções lícitas dos seus trabalhadores como seria o caso, *inter alia*, de agressões, roubos e furtos (assimilados a infracções disciplinares graves)”<sup>346</sup>. No entanto, não nos parece de todo justo e razoável sustentar que nunca se pode utilizar o conteúdo registado por dispositivos tecnológicos de vigilância à distância para fins disciplinares contra os trabalhadores quando eles pratiquem ilícitos penais graves; e a utilização de tais dados, que além de constituírem ilícitos penais consubstanciam infracções disciplinares graves, só será possível quando o ficheiro constante do dispositivo electrónico não for o único meio capaz de comprovar a conduta praticada pelo trabalhador na medida em que, por virtude do disposto no art. 13º da Lei 67/98, são proibidas decisões individuais automatizadas, isto é, baseadas exclusivamente num tratamento automatizado

---

<sup>345</sup> Em sentido contrário, cfr. PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *op. cit.*, p. 195. Pugnando, porém, pela não existência de uma relação de regras e excepções entre as normas constantes do art. 20º/1 e 2 do CT, porque, na sua orientação, “o nº 2 não afasta a proibição contida no nº 1; parte dela e sublinha-a, mas não permite concluir pela sua derrogação”.

<sup>346</sup> TERESA MOREIRA, *A admissibilidade probatória...*, *ob. cit.*, p. 260s; *A privacidade dos trabalhadores...*, *ob. cit.*, p. 577. Este entendimento foi, porém, referido no acórdão do TRP de 17/12/2014 onde se sustentou que, em princípio, não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados.

de dados<sup>347</sup>. Além do mais, a opção estabelecida nos arts 28º/4 e 5 da Proposta de Lei nº 120/XIII, de 22 de Março de 2018, que assegura a execução do RGPD e pretende revogar a Lei nº 67/98 (actual LPDP), parece-nos de todo válida na medida em que determina que *as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20º do CT, só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal* e estabelecendo que *nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.*

## NOTAS CONCLUSIVAS

1. À guisa de conclusão, urge nos louvarmos, agora, num exercício de memória para lembrar que os tópicos argumentativos que nos trouxeram até aqui revestem-se de escolhos cujas incontestáveis relevâncias académico-científica e práctico-normativa reclamam a delimitação de um critério capaz de garantir uma convivência pacífica entre os direitos de personalidade dos trabalhadores e os poderes de controlo (electrónico) do empregador.

2. É praticamente inconstestável que o problema dos meios de vigilância à distância tem conquistado algum destaque significativo na prática judicativa e no âmbito da doutrina juslaboral. E, por isso, não obstante termos sido positivamente minados pelos diálogos que esta *quaestio disputata* vem suscitando na jurisprudência e na doutrina, ousamos registar, neste exercício, fragmentos de um contributo não menos capaz de projectar o seu conteúdo no sentido de valores que enformam a juridicidade.

3. Na realidade em que nos situamos, é inevitável que as pessoas não tenham as suas localizações rastreadas por dispositivos tecnológicos de que estas se servem para orientar as suas vidas. Neste sentido, a natureza e dimensão dos interesses conflituantes no domínio em que actuámos clamam por uma solução que projecte o seu conteúdo no sentido de valores que conformam a realização judicativo-decisória do direito. E, como há-de ser certo, é por esta razão que a busca de uma resposta práctico-normativamente

---

<sup>347</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *A admissibilidade probatória...*, p. 262.

adequada à relevância problemática da situação com que nos debatemos tem dividido as jurisprudências judicial e dogmática entre resultados interpretativos que, suscitados pela disciplina normativa dos arts 20º e 21º do CT, ora deslegitimam os poderes de controlo do empregador ora deixam o trabalhador desprovido de tutela jurídica e vice-versa.

4. Ademais, os poderes de controlo do empregador brotam das idiossincrasias do contrato de trabalho e, por isso, a vida que o Direito pretende regular exige do Direito do Trabalho uma intervenção que, no âmbito da maravilhosa nova realidade científico-tecnológica e conseqüente mutação das formas de organização empresarial, não prescindida da introdução de limites aos poderes do empregador com vista a salvaguardar a garantia da cidadania na empresa.

5. Contudo, e visto que as possibilidades científico-tecnológicas deverão sujeitar-se ao crivo do juridicamente relevante, impõe-se cada vez mais urgente e necessário observar as exigências principiológicas de que o Direito e a lei fazem depender a legitimidade do tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores. No contexto sobre o qual nos debruçámos, acreditamos que a opção que prossegue com maior fidelidade a intencionalidade normativa dos arts 20º e 21º do CT é a que, por ocasião da apreciação e valoração judicativa de provas fundadas em conteúdos captados por dispositivos tecnológicos de controlo legitimamente instalados no local trabalho, emana da não admissibilidade probatória de tais meios para consentir que tais meios sejam excepcionalmente valorados, para efeitos de aplicação de sanção disciplinar contra o trabalhador, quando a conduta praticada por este for de tal maneira grave que constitua um ilícito penal de relevo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAVV, Código do Trabalho Anotado, 8.<sup>a</sup> Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2009.
- AAVV, *Manual de Processo Civil*, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Ed., Coimbra, 1985.
- ABRANTES, José João, *O direito do trabalho e a Constituição*, in Estudos de direito do trabalho, AAFDL Ed., Lisboa, 1992
- \_\_\_\_\_ *Contrato de trabalho e meios de vigilância à distância*, in Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Ed., 2003.
- \_\_\_\_\_ *O novo código de trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador*, in A reforma do código de trabalho, Coimbra Ed., 2004
- ALEXANDRE, Isabel Maria, *Provas ilícitas em processo civil*, Almedina Ed., Coimbra, 1998
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho — Noções básicas*, Coimbra Ed., 2015
- Arredondo Pacheco, Jorge – *Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: el GPS*, in Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, nº 4, 2011
- AZEVEDO, Filipa Moreira, *GPS e vida privada do trabalhador*, in Julgar, Março, 2018
- BASTO, Miguel, *Da (i)legalidade da utilização de meios de vigilância electrónica* (para o desempenho profissional do trabalhador), in Verbo Jurídico, Outubro de 2011. Disponível em: [https://www.verbojuridico.net/doutrina/indice\\_baixo.html](https://www.verbojuridico.net/doutrina/indice_baixo.html) e <https://docplayer.com.br/2893028-Da-i-legalidade-da-utilizacao-de-meios-de-vigilancia-electronica-para-controlo-do-desempenho-profissional-do-trabalhador.html>
- BALL, Kirstie, *Workplace surveillance: an overview*, in Labor History, Vol. 51, nº. 1, 2010
- BORT, Julie, *Amazon's warehouse-worker tracking system can automatically pick people to fire without a human supervisor's involvement*, disponível em: <https://www.businessinsider.com/amazon-system-automatically-fires-warehouse-workers-time-off-task-2019-4?IR=T>, consultado pela última vez a 16/10/2019
- BRITO, Iolanda Rodrigues de, *Liberdade de expressão e honra das figuras públicas*, Coimbra Editora, 2010
- BRONZE, Fernando José, *Lições de introdução ao direito*, 2.<sup>a</sup> edição, Coimbra Editora, 2010

- BYUNG-CHUL HAN, *Sociedade do Cansaço*, Editora Vozes, Petrópolis, 2015
- CALVÃO, Filipa Urbano, *O modelo de supervisão de tratamento de dados pessoais na União Europeia: da actual directiva ao futuro regulamento*, in Forum de protecção de dados, nº 1, Julho de 2015
- \_\_\_\_\_ *A protecção dos dados pessoais no contexto laboral: análise da jurisprudência*, in Cadernos de Justiça Administrativa, nº 128, Março-Abril, 2018
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito constitucional e teoria da constituição*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, 2003
- CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Coimbra Ed., 2007
- CASTRO, Catarina Sarmiento e, *A protecção de dados pessoais dos trabalhadores*, in QL, Ano 9, nº 19, 2002 (pp. 27-60)
- \_\_\_\_\_ *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, in QL nº 19, Ano IX, 2002.
- \_\_\_\_\_ *Novas tecnologias e relação laboral — alguns problemas : tratamentos de dados pessoais, novo regulamento geral de protecção de dados e direito à desconexão*, in [Revista do CEJ](#), nº 1, 2018
- \_\_\_\_\_ *40 anos de utilização da informática — o art. 35º da Constituição da República Portuguesa*, Disponível em <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n3a04.html>
- CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Direito individual, Almedina, Coimbra, 2019
- DELEUZE, Gilles, *Postscript on the Societies of Control*, in October, Vol. 59, 1992. Disponível em: [https://www.jstor.org/stable/778828?read-now=1&seq=5#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/778828?read-now=1&seq=5#metadata_info_tab_contents)
- DOBSON, Jerome E./FISHER, Peter F., *Geoslavery*, in Technology and Society Magazine, Spring 2003. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/c0e1/0fa50dfb89b571e7e9dd1817f165d50f4a0a.pdf>
- DOMINGUES, Diana, *A arte no século XXI — A humanização das tecnologias*, Unesp Ed., São Paulo, 2003
- DRAY, Guilherme, *Justa causa e esfera privada*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina Ed., Coimbra, 2001.



- \_\_\_\_\_ *Direito de Personalidade — Anotações ao Código Civil e ao Código de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006.
- \_\_\_\_\_ *O princípio de protecção do trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015
- \_\_\_\_\_ *O direito à reserva da intimidade da vida privada: o art. 80º do CC de 1966*, in *Revista de Direito Civil*, Ano 2, nº 3, Almedina Ed., Coimbra, 2017
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, 2012.
- FERNANDES AVILEZ, José António/RODRIGUEZ-RICO ROLDÁN, Victória, *Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividade laboral en España*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, nº 1, 2016
- FERNANDES, Francisco Liberal, *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, in *QL*, Ano XXIV, nº 50, Almedina, Coimbra, 2017
- FESTAS, David Oliveira, *O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho*, in *ROA*, Ano 64, Vol. I/II, Nov. 2004
- FILHO, José Carlos de Araújo Almeida, *Direito electrónico ou direito da informática?*, in *Informação Pública*, Vol. 7, 2005. Disponível em [http://www.ip.pbh.gov.br/ANO7\\_N2\\_PDF/IP7N2\\_almeida.pdf](http://www.ip.pbh.gov.br/ANO7_N2_PDF/IP7N2_almeida.pdf)(consultado a 13/08/2019)
- FOCAULT, Michel –*Vigiar e punir — nascimento da prisão*, tradução de Raquel Ramallete, Vozes Ed., Petrópolis, 1987
- FRIEDMANN, George, *O futuro do trabalho humano*, 2ª edição, Moraes, Lisboa, 1981
- GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, *Os meios de vigilância à distância*, in *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo*, Vol. VII, nº 25, Março, 2017
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Relações individuais de trabalho, Vol. I, Coimbra Ed., Coimbra, 2007
- GOUVEIA, Jorge Bacelar, *Os direitos fundamentais à protecção dos dados informatizados*, in *BOA*, Ano 51, 1991
- Grupo de Trabalho do Artigo 29º, *Working Document on Data Protection Issues related to RFID Technology*, 10107/05/EN, WP 105, 19 January 2005, p. 3 e disponível em: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105_en.pdf)

- GUERRA, Amadeu, *A privacidade no local de trabalho: as novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Almedina Editora, Coimbra, 2004.
- \_\_\_\_\_ *Enquadramento jurídico das novas tecnologias*, in *Direito e Justiça*, Vol. XIX, Tomo I, 2005.
- HARMON, Amy, *Lost? Hiding? Your Cellphone Is Keeping Tabs*, disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/12/21/business/lost-hiding-your-cellphone-is-keeping-tabs.html> (consultado a 01/09/2019)
- HENDRICKX, Frank, *Protection of workers' personal data in the European Union*, EC editora, 2002
- \_\_\_\_\_ *Protection of worker's personal data in the European union – two studies*, edição da União Europeia, in [www.europa.eu](http://www.europa.eu),
- HUGL, Ulrike, *We will be watching you: workplace srveillance*, in *The International Journal of Knowledge, Culture, & Change Management*, Vol. 10, Nº 6, 2010
- \_\_\_\_\_ *Workplace surveillance: examining current instruments, limitations and legal background issues*, in *Tourism & Management Studies*, Vol. 9, nº 1, Faro, 2013.
- Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-84582013000100009&lng=en&tlng=en)
- HUXLEY, Aldous, *Brave New World Revisited*, Vintage Books Ed., London, 2004.
- MURCIA, Joaquín García / Cardo, Iván Antonio Rodríguez, *Implicaciones laborales del reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales*, in *QL*, Ano 24, nº 51, 2017
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, in *A reforma do Código de Trabalho*, CEJ/IGT, Coimbra Editora, 2004.
- \_\_\_\_\_ *A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, vol. 2, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- \_\_\_\_\_ *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina Ed., Coimbra, 2016
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra Ed., Coimbra, 1999
- MORGADO, Pedro Trigo, *Admissibilidade da prova ilícita em processo civil*, Petrony Editora, Lisboa, 2016.

- MARQUES, Tatiana Freire dos Anjos, *O direito à privacidade e os serviços baseados em localização*, Dissertação de mestrado apresentada à FDUC, na área de Ciências Jurídico-Civilísticas, sob a orientação do Professor Doutor Diogo José Paredes Leite de Campos, Coimbra, 2009, p. 13
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributos para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010.
- \_\_\_\_\_ *Admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detectados através de sistemas de videovigilância — Comentário ao Acórdão do TRL de 16 de Novembro de 2011*, QL n° 40, Ano 19, 2012.
- \_\_\_\_\_ *Algumas implicações laborais do Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*, QL n° 51, Ano XXIV, Almedina Editora, Coimbra, 2017, pp. 9-34
- \_\_\_\_\_ *The electronic control of the employer in Portugal*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, n° 1, 2016
- \_\_\_\_\_ *Estudos de direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, 2011
- \_\_\_\_\_ *Estudos de direito do Trabalho*, vol. II, Almedina, 2016
- \_\_\_\_\_ *Estudos de direito do Trabalho*, Reimpressão, Almedina, 2016
- \_\_\_\_\_ *O poder de controlo do empregador através de meios audio-visuais: análise do art. 20º do CT, 2007, in 20 anos do Código das Sociedades Comerciais — Homenagem aos Profs Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Coimbra, 2008
- \_\_\_\_\_ *Limites à instalação de sistemas de videovigilância: comentário ao acórdão do STA de 24 de fevereiro de 2010*, in *RMP*, N° 123, 2010
- \_\_\_\_\_ *A privacidade electrónica dos trabalhadores e o controlo electrónico da utilização da internet*, in *QL*, Ano XVII, n° 35-36, Coimbra, 2010
- \_\_\_\_\_ *The electronic control of the employer in Portugal*, in *LLI*, vol. 2, n° 1, 2016
- \_\_\_\_\_ *Algumas implicações do Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*, em *QL*, Ano 24, n° 51, Almedina, Coimbra, 2017
- NASCIMENTO, André Pestana, *O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador*, in *Prontuário de Direito do*

Trabalho, n° 79/80/81, 2009. Disponível em: <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/2242/documento/068apa.pdf?id=1948>

- OURO, Marisa, *Os meios de vigilância à distância no local de trabalho: em especial sobre o âmbito de aplicação do art. 20º do CT*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas com especialização em Direito do Trabalho, apresentada no Instituto Universitário de Lisboa sob a orientação Doutor José João Abrantes, 2009.
- PAULI, Paulo César do Amaral, *Derechos de personalidad en las relaciones laborales e daño moral*, Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Burgos sob a orientação do Doutor Jesus Lahera Forteza, 2014. Disponível em: <https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/3586/Pauli.pdf;jsessionid=0A29C2F041196EDAE5ADB19A0E60C4AA?sequence=5>, consultado a 22/10/2019)
- PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, 2ª Reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra, 2012
- PINTO, Paulo Mota, *A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*, in Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues, Vol. II, Coimbra Editora, 2001.
- PIRES, Lucas de Almendra Freitas *O direito à privacidade no âmbito da sociedade de informação: reflexões em torno da questão nos inícios do século XXI*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas com menção em Direito Constitucional, apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra sob a orientação da Professora Doutora Paula Margarida Cabral dos Santos Veiga, 2014.
- PEDRO, Filipa Alexandra Rodrigues, *A privacidade no local de trabalho - A admissibilidade dos meios de vigilância como prova*, Dissertação de mestrado em Direito das Empresas apresentada ao ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, sob a orientação do Senhor Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes, 2014
- PRIETO, Jesús Souto, *Utilización en la empresa de las nuevas tecnologías — control empresarial e intimidad del trabajador*, Real Academia Gallega de Jurisprudência Y Legislación, 2014. Disponível em: <http://ragjyl.gal/wp-content/uploads/2016/12/Libro-Jesus-Souto-Prieto.pdf>

- PUNTA, Ricardo del, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. N° 151/2015)*, in RIDL, A 35, n° 1, 2016
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática geral*, 4ª edição, Almedina, 2015
- \_\_\_\_\_ *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II — Situações laborais individuais*, 5ª edição. Almedina, Coimbra, 2014.
- REDINHA, Maria Regina, *Utilização de novas tecnologias no local de trabalho (algumas questões)*, in Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina Editora, Coimbra, 2002
- \_\_\_\_\_ *Direitos de personalidade*, anotação ao art. 20º do Código do Trabalho de 2003, disponível em:  
<https://www.cije.up.pt/publications/direitos-de-personalidade-anotação-ao-código-do-trabalho-de-2003>
- \_\_\_\_\_ *Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão*, em *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- ROTH, Paul, *Workplace Privacy Issues Raised by RFID Technology*, 2006, disponível em:  
<https://pt.slideshare.net/PeterSam67/workplace-privacy-issues-raised-by-rfid-technology> (consultado a 28/08/2019)
- SAMBELINI, Maria Teresa, *La riforma dell'articolo 4º dello Statuto dei lavoratori*, in RIDL, ANO 34, fasc. 4, 2015
- SANTANA, Simão de, *A privacidade nos meios electrónicos: a harmonização de direitos na relação laboral*, in *Ab Instantia: Revista do Instituto do Conhecimento AB*, ano 2, n° 3, Abril de 2014
- SOUSA, Pedro Ferreira de, *O procedimento disciplinar laboral*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2017.
- TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique, *Vídeo-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, n° 3, Julio-Septiembre, ADAPT University Press, 2018

TASCÓN, Rodrigo López, *El lento (pero firme) proceso de decantación de los límites del poder de control empresarial en la era tecnológica*, in Aranzadi Social, nº 17, 2007.

VALE, Luis Menezes do, *Metodologia do Direito — Apontamentos de apoio às aulas práticas*, Parte I — considerações introdutórias

## **JURISPRUDÊNCIA**

STJ de 08/02/2006, relatado por Fernandes Cadilha no processo nº 05S3139

STJ 22/05/2007, relatado por Pinto Hespanhol no processo nº 07S054

STJ 13/11/2013, relatado por Mário Belo Morgado no processo nº 73/12.3TTVNF.P1.S1

TRE de 09/11/2010, relatado por Gonçalves Rocha no processo nº 292/09.0TTSTB.E1

TRE de 24/04/2012, relatado por Maria Filomena Soares no processo nº 932/10.8PAOLH.E1)

TRE de 08/05/2014 Paula do Paço 273/11.3TTSTR.E1

TRG de 03/03/2016, relatado por Manuela Fialho no processo nº 20/14.7T8VRL.G1

TRL de 03/05/2006, relatado por Isabel Tapadinhas no processo nº 872/2006-4

TRL de 19/11/2008, relatado por Ramalho Pinto no processo nº 7125/2008-4

TRL de 16/11/2011, relatado por Paula Sá Fernandes no processo nº 17/10.7TTBRR.L1-4

TRL de 06/06/2012, relatado por Maria João Romba no processo nº 18/09.8TTALM.L1-4

TRP de 20/09/1999, relatado por Sousa Peixoto no processo nº 9810961

TRP de 09/05/2011, relatado por Paula Leal de Carvalho no processo nº 379/10.6TTBCLA.P1

TRP de 02/04/2013, relatado por João Diogo Rodrigues no processo nº 229/11.6TTLMG.P1;

TRP de 22/04/2013, relatado por Antóniol José Ramos no processo nº 73/12.3TTVNF.P1

TRP de 22/05/2013, relatado por Francisca Mendes no processo nº 2567/12.1TTLSB.L1-4,

TRP de 10/08/2014, relatado por Jerónimo Freitas no processo nº 149/14.2TTCSC.L1-4

TRP de 05/12/2016, relatado por Domingos Morais no processo nº 20/14.8T8AVR.P1