

## Direitos de personalidade dos trabalhadores



**Maria Pinho Pinhal**

**Advogada**

mpinhopinhal-8089p@adv.oa.pt

maria.ppinhal@gmail.com

O Código do Trabalho (CT) dedica uma subsecção de nove artigos aos *direitos de personalidade* dos trabalhadores, consagrando-os à luz da Constituição da República Portuguesa, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, do Conselho da Europa, de 4 de novembro de 1950, da Declaração sobre privacidade no trabalho da Organização Internacional do Trabalho, de 18 de junho de 1998, da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e, bem assim, à luz de tantas outras Convenções, Cartas, Tratados, e normais legais em geral, que consagram este direitos.

Ainda na senda do enquadramento legal dos direitos de personalidade previstos no CT, passemos agora a enunciá-los e a anotar de forma breve o seu conteúdo.

Assim, começamos com o *direito à liberdade de expressão e de opinião*, contemplado no art.º 14.º do CT, que determina que, no âmbito da relação laboral, o limite é o respeito pelos direitos de personalidade quer do trabalhador, quer do empregador (ou pessoas singulares que o representam) e do normal funcionamento da empresa. Deixamos aqui um apontamento no sentido de referir que não obstante o tratamento igualitário ínsito na norma, a verdade é que a relação laboral é, em si mesma, desigual e o que aqui está em causa não é o direito do empregador, mas a extensão dos seus poderes.

De seguida, o *direito à integridade física e moral*, previsto no art.º 15.º do CT, cujo conteúdo não suscitará dúvidas quanto ao direito à integridade física, mas já no que respeita à integridade moral nem sempre será perceptível a sua violação. O assédio moral dos trabalhadores, também conhecido por *acoso laboral*, *mobbing*, *bullying* ou

*harcèlement moral*, atinge a dignidade e a auto confiança dos trabalhadores, muitas vezes de forma irreparável, e afeta a produtividade das empresas.

O art.º 16.º do CT dispõe sobre o ***direito à reserva da intimidade da vida privada*** e abrange o acesso e a divulgação de aspetos da esfera íntima e pessoal do trabalhador, nomeadamente os que se prendem com a vida familiar, afetiva e sexual, bem como, com o seu estado de saúde e convicções políticas e religiosas.

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem já se pronunciou no sentido de que «*o termo 'vida privada' não pode ser interpretado restritivamente (...)*», não havendo «*razão de princípio que justifique excluir as atividades de natureza profissional e de negócios da noção de vida privada*» - cfr. processo Amann v. Switzerland [GC], n.º 27798/95, § 65, ECHR 2010.

O uso pelo empregador de meios tecnológicos para obter a *geolocalização* de veículos automóveis ou de dispositivos móveis, como telemóveis ou computadores portáteis, não deixa de ser uma ingerência na vida privada do trabalhador, sendo que essa ingerência se torna mais intrusiva quando o uso desses meios tecnológicos se estende para além do período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador.

Os artigos 20.º e 21.º do CT dispõem sobre os meios de vigilância à distância e, bem assim, sobre a utilização desses meios, a qual tem de ser autorizada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD). A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.

***O direito à proteção de dados pessoais e à proteção de dados biométricos***, encontra-se previsto nos artigos 17.º, 18.º e 19.º, todos do CT.

De realçar o facto de o empregador não poder exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador informações sobre a sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação. Essas informações são prestadas ao médico que apenas pode comunicar ao empregador se o trabalhador se encontra ou não apto para desempenhar a atividade profissional.

Por seu turno, o tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e somente após notificação à CNPD.

***O direito à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação***, previsto no art.º 22.º do Código, traduz-se no direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico.

Tal direito não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras e definir os limites da utilização dos meios de comunicação na empresa, designadamente do correio eletrónico. Essas regras deverão constar expressamente do Regulamento Interno da empresa, o qual deverá ser publicitado aos trabalhadores para que tomem conhecimento das condições de utilização e das consequências da violação dessas condições.