

ASSUNTO:

— Ingerência na Vida Privada, do Trabalhador.
— Casos.

Circular n.º 45/2018

Existe, no CÓDIGO DO TRABALHO, um artigo 16, com o título: “RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA”, cuja aplicação na prática é um autêntico quebra-cabeças. Diz o n.º 1, deste artigo:

“ 1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, **designadamente**, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”.

e, no n.º 2, desse artigo, pretende-se exemplificar, o que seja isso de

“Direito à reserva da intimidade da vida privada”

a qual abrangia

“ (...) quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, **nomeadamente** relacionadas com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”.

Ora, repare, p.f.: que a matéria é delicada, confusa e não tem limites, na nossa opinião, deduz-se do seguinte: o legislador, em meia dúzia de linhas utilizou dois advérbios de modo que nos deixa sem soluções para delimitar até onde vai a tal “reserva da vida privada”: “designadamente” e “nomeadamente”. Daí,

O que será isto de: **VIDA PRIVADA**, do trabalhador? O que é que está dentro; e o que é que está fora, da vida privada do trabalhador? O que é que está dentro; e, o que é que está fora, da vida privada do trabalhador?

Um dos processos que poderemos utilizar resulta da chamada **TEORIA DAS TRÊS ESFERAS**, a qual propõe-se compartimentar a vida privada do trabalhador em três domínios:

- a esfera íntima, ou secreta;
- a esfera privada; e,
- a esfera pública

sendo que, aplicada a mesma na prática, resultava:

- a esfera íntima, seria absolutamente inacessível, à qual jamais alguém poderia aceder;
- a esfera privada, apenas era acessível quando o trabalhador/pessoa, assim o permitisse, desse autorização; era uma esfera, da vida privada disponível, podendo o trabalhador permitir o acesso à mesma; e,
- a esfera pública, seria de acesso geral, o que em contexto de trabalho, permitia o acesso do próprio empregador.

Existindo outras, a sua aplicação depende do entendimento de cada um. Logo, como se alertou, o problema não é de solução simples.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Ora, com o motivo de tratar de um problema que, volta e meia, aparece nos Tribunais, se

“ A instalação de um equipamento de GPS, em viatura da empresa e atribuída pelo empregador ao trabalhador para uso total, constitui, sem autorização deste, uma ingerência inadmissível na vida privada do trabalhador?”

existe um ACORDÃO, do Tribunal Relação de Évora, de 8 Maio 2014, que resolve 3 problemas, em que estaria em causa: a reserva da intimidade da vida privada. Daí, no primeiro caso, o acima deixado em interrogação, decidiu-se que

“ I - (...) a instalação (do GPS) sem autorização do trabalhador (seria) uma ingerência inadmissível na sua vida privada”.

justificando que seria uma limitação ao exercício pleno da sua vida privada. Mas, alertando, num n.º VI que tal procedimento pelo empregador, **não é suficiente** para que se considere que tal procedimento, apesar de ilícito, tornou imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, ou seja, que o trabalhador tem justa causa para se despedir. Ao menos isso!

Interessante a segunda situação, e de interesse prático:

“IV – A decisão tomada pelo empregador de substituir as chaves de um armazém onde o trabalhador tinha o seu posto de trabalho, sem que tivesse dado cópia das chaves ao trabalhador, levando a que o mesmo já não tivesse acesso ao armazém antes de 9 horas e depois das 18 horas, como tinha anteriormente a tal decisão por ter em seu poder as chaves, é uma decisão de gestão empresarial e patrimonial, sendo que a determinação do horário de acesso ao seu posto de trabalho, pelas novas circunstâncias criadas, é uma decisão que se enquadra no poder de direcção do empregador”.

E, a terceira situação, também resolvida no Acordão, embora menos vulgar, também tem interesse em divulgar:

“ V – A retirada de funções de natureza administrativa a um Chefe de Vendas, mantendo este a responsabilidade pelas vendas e a gestão e coordenação do trabalho de dois vendedores, não significa qualquer diminuição da categoria profissional, uma vez que se mantém o conteúdo funcional essencial à categoria”.

Como se vê, são três situações com interesse prático, e a que um Tribunal Superior deu soluções. A dificuldade está em perceber o que terá, pelo menos as duas últimas, com o problema com a protecção da vida privada, do trabalhador!...

