

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## ASSUNTO:

Circular n.º 109/2018

- E-mail's - Trabalhadores.
- Conta correio electrónico profissional.

A matéria em título está a tornar-se uma fonte de conflitos, no seio das Empresas. Com o computador à frente; a utilização viciante do mesmo; a obrigação de estar no posto de trabalho; momentos livres de trabalho, tudo leva a que o trabalhador seja tentado a utilizar o computador, a conta do correio electrónico profissional, para efeitos pessoais.

A conta de correio electrónico profissional foi posta à disposição do trabalhador, até devido à execução da sua função. Mas, se não foram definidas regras pelas Empregadora para a sua utilização,

Nomeadamente, a sua utilização para efeitos pessoais

“... não pode o empregador aceder ao conteúdo dos e-mail's, e dos seus anexos, enviados ou recepcionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulta que sejam pessoais”.

tal como decidiu um Acórdão, do Tribunal Relação Porto, de 15 Dezembro 2016.

A base deste problema, e possíveis conflitos, está um direito do trabalhador, logo previsto na Constituição, n.º 1, art.º 26: o direito à reserva da intimidade da vida privada. O que está contido também no Código do Trabalho (CT), no art.º 16:

“ 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, logo no n.º 2, o Legislador veio esclarecer que:

“ 2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”.

e, sendo o direito do trabalho uma extensão/filho/especialidade do direito civil, não esquecer que o Código Civil, na secção sobre os “Direitos de personalidade”, tem um art.º 80, precisamente com o título: “Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, que diz:

“ 1 - Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”

“ 2 - A extensão da reserva é definitiva conforme a natureza do caso e as condições das pessoas”.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Portanto, é do embate/choque entre o direito do trabalhador à reserva da vida privada; e, o não menos real direito do empregador à propriedade de tudo o que integra a sua Empresa (incluindo os computadores), que surgem os problemas. Ora,

Cumprido ao Empregador acautelar "...os termos em que o trabalho deve ser prestado", tal como resulta do seu PODER DE DIRECÇÃO, reconhecido no art.º 97, Código Trabalho, que não fica por ali este artigo, pois acrescenta:

" (...) deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem".

e, é muito importante este artigo, no seu todo, no problema em apresentação. Avançando,

Não esquecer que, o n.º 1, art.º 106, CT, determina:

" 1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho".

ora, um dos aspectos relevantes será, sem dúvida, o dito no n.º 2, art.º 22, CT:

" 2 - (...)o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico".

pelo que,

Após este circuito pelas normas indicadas na Lei, não deve admirar que no duto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15 Dezembro 2016, se tenha escrito:

" III - Sendo disponibilizado ao trabalhador conta de correio electrónico profissional, mas sem definição de regras quanto à sua utilização, **mormente sem que seja proibida a sua utilização para efeitos pessoais**, não pode o empregador aceder ao conteúdo dos e-mail's, e dos seus anexos, enviados ou recepcionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulta que sejam pessoais".

e, conclui o Venerando TRIBUNAL, a prova obtida por via da recolha desses e-mail's é NULA.

Assim, não se esqueça que qualquer empregadora é livre, e deve, estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa. E,

Se não o fizer, não se queixe: o n.º 2, do art.º 22, CT, dá-lhe a possibilidade de o fazer.

