

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 92/2011

ASSUNTO: Segurança no trabalho --- Protecção dos meios informáticos
Regras internas de utilização dos meios comunicação da Empresa

Em 2009 enviamos a Circular nº116/2009, sobre este cada vez mais actual e importante assunto. Será que lhe mereceu alguma atenção ? --- Se assim foi, relembro:

Considere este douto Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Julho de 2007:

“O trabalhador tem o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e no acesso a informação de carácter não profissional que envie ou receba através de meios electrónicos, sem prejuízo da entidade empregadora poder determinar previamente formas de controlo, dando-os a conhecer ao trabalhador”.

Agora, alerto-o para o artº22, do Código do Trabalho que diz:

“1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente do correio electrónico”.

Mas, tem este artº22 um nº2, que expressamente diz:

“2- O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”.

Contudo, no meio deste problema surge um “chavão” que tem permitido os maiores abusos, a coberto da tal “liberdade”, reiterada numa série de artigos da Declaração Universal dos Direitos do Homem. O mesmo “homem” invoca apressado a tal “liberdade”, quando está a destruir os direitos dos outros, em seu exclusivo benefício. E,

No que ao assunto desta circular interessa, consagrando um desses direitos, --- **reserva da intimidade da vida privada** ----, o nº1, artº26, da Constituição da Republica Portuguesa vem dizer:

“1- A todos são reconhecidos os direitos (...), a reserva da intimidade da vida privada (...).”

o que, em obediência ao nº2, desse artº26, traduziu-se no nº1, do artº16, do Código do Trabalho em vigor, nestes termos:

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

Claro, a leitura que correntemente se faz deste artigo é apenas no sentido de beneficiar o trabalhador: este é que tem a tal salvaguarda da vida privada! Contudo, o artigo é bem claro: também o empregador, a Empresa, tem direitos de personalidade e, conseqüentemente, direito á sua "reserva da vida privada". Só que,

Como se viu acima, com a transcrição do nº2, do artº22, Código do Trabalho, para que o empregador veja respeitado o seu direito de personalidade, terá de estabelecer regras .

Os meios informáticos utilizados nas Empresas têm permitido uma real confusão entre o que é "privado" e o que é "profissional". Daí, a ausência de "regras", --- repare, não dizemos regulamento interno ---, permite que o mau trabalhador se arroge o direito de confundir ambos os campos, mesmo quando está no período de trabalho!

Só que, o artº97, Código do Trabalho, consagra o chamado "PODER DE DIRECÇÃO":

"Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem".

Em face de todo o exposto, e sem qualquer exemplo a que nos arrimar na sua feitura, resolvemos apresentar umas "REGRAS INTERNAS" para Segurança no Trabalho e Protecção dos Meios Informáticos. Utilizar ou não as mesmas, na sua Empresa, fica inteiramente á sua decisão. Naturalmente, poderá enriquecer as REGRAS com novas ideias, desde que não se esqueça dos condicionalismos legais, que tivemos o cuidado de apresentar acima.

Aconselhamos que na vinculação dos Trabalhadores a estas REGRAS siga o aconselhado no item III, nomeadamente, a utilização do "Termo de Entrega". Não existindo o mesmo, não poderá invocar depois a vinculação do Trabalhador a estas REGRAS, logo, estar salvaguardado o seu efeito útil. Seja providente. Daí, não se esqueça,

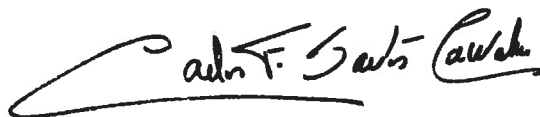
Tenha uma qualquer prova, escrita, de ter fornecido (dado informação) das REGRAS a cada um dos seus Trabalhadores.

ATENÇÃO: a assinatura a final não desobriga o Sr. Administrador (es) de rubricar as restantes folhas.

Anexo:

- "Regras Internas"

Novembro 2011



ORDEM DE SERVIÇO

SEGURANÇA NO TRABALHO e PROTECÇÃO DOS MEIOS INFORMÁTICOS

Destinatário: Nome _____
Categoria profissional _____

INFORMAÇÕES E CONSIDERANDOS :

- A-** A segurança é um elemento base para a eficácia da rentabilidade de qualquer empresa; não só a segurança das pessoas, como da informação veiculada por vários meios, existentes na mesma. Daí,
- B-** As empresas, a nossa EMPRESA, tem de proteger os seus interesses legítimos, ligados ao uso e desenvolvimento das tecnologias de informação.
- C-** Ao fazê-lo, a EMPRESA está a salvaguardar o seu futuro, ou seja, o FUTURO de todos os que nela trabalham, desde a Administração até ao menos qualificado dos seus Trabalhadores.
- D-** Actuando, a Empresa está a exercitar um seu direito, que é ao mesmo tempo uma sua obrigação: contribuir para a elevação da produtividade e sustentação do emprego de todos os seus Trabalhadores. Contudo,
- E-** Na prossecução daqueles direitos, e deveres, a Empresa terá de salvaguardar os direitos de personalidade, de todos os seus Trabalhadores, sem contudo deixar-se manietar por quem, valorando apenas os seus interesses, ignora os direitos de toda a colectividade. Daí,
- F-** E embora o Trabalhador, todos os Trabalhadores, gozem do direito de reserva e confidencialidade 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 electrónico,
- G-** É urgente estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na Empresa, nomeadamente do correio electrónico, tal como permite e impõe o nº2, artº22, do Código do Trabalho, em vigor.
- H-** Aliás, a CNPD considerou, na Autorização nº891/2005, que era legítimo a empresa proibir a utilização de email e da Internet, para fins não profissionais.

Assim, no exercício do **poder de direcção**, que nos é reconhecido no artº97, do Código Trabalho,

A Administração de ".....", apresenta, para sua informação e cumprimento, as seguintes :

REGRAS INTERNAS

I) COMPUTADOR(ES) DA EMPRESA:

- 1º. É propriedade da Empresa, seja do tipo "desktop/fixo/de secretária"; seja do tipo portátil;
- 2º. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os referidos aparelhos, e quaisquer componentes periféricos aos mesmos, que lhe tenham sido entregues pela Empresa, --- artº342, Código do Trabalho.
- 3º. Antes, ou no acto de entrega do computador, se o trabalhador, sem autorização expressa por escrito da Administração, apagar, alterar ou destruir, no todo ou em parte; danificar, suprimir ou tornar não utilizáveis ou não acessíveis, programas ou outros dados informáticos pertença da Empresa; ou, por qualquer forma lhe afectar a capacidade de uso, a Empresa arroga-se o direito de denunciar a prática do crime previsto e punido no nº1, artº4, da **Lei nº109/2009**, de 15 Setembro (Lei do Cibercrime), --- a que corresponde pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.
- 4º. A utilização do(s) computador(es) da Empresa, próprio ou a outrem distribuído e dentro do espaço das instalações, será para fins exclusivamente profissionais.
- 5º. Assim, o Trabalhador/operador/utilizador, fica expressamente proibido de enviar, ou receber, correio electrónico pessoal. E, igualmente é expressamente proibido navegar na Internet (sites) para questões pessoais, -- aceder a sites de viagens; pornografia; aceder ao youtube; fazer downloads de música; acesso a redes sociais (Hi5, Facebook, twiter) etc. ,
- 6º. O Trabalhador/operador/utilizador do computador se detectar qualquer anomalia no computador, --- nomeadamente acesso indevido ao mesmo ----, deverá imediatamente alertar a sua Chefia directa. Contudo, e nesta situação,
- 7º. Se considerar conveniente, poderá saltar a escala hierárquica e dirigir-se directamente às Chefias superiores, apresentando a situação. A actuação do Trabalhador fica desde já como legítima e sem necessidade de justificação á chefia directa.
- 8º. O não acatamento, pelo Trabalhador/operador/utilizador, das regras acima apresentadas, e para vigorarem na Empresa, constitui violação de deveres

3º

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

profissionais do mesmo, nomeadamente, os previstas nas als. a); e); f); g) e h), do nº1, artº128, do Código do Trabalho.

- 9º- A Empresa reserva-se o direito de, sendo utilizada a aparelhagem informática da Empresa, para fins pessoais do seu utilizador, aceder a esse correio pessoal, com a única condição de não divulgar o seu conteúdo a terceiros, salvo às Autoridades, incluindo judiciais, --- ver acima o nº4 e 5.
- 10º-Para que o Trabalhador/operador/utilizador, não esteja condicionado aos limites indicados nos nº4 e 5, destas REGRAS, terá de solicitar; e, passar a ser portador de uma autorização escrita, passada pela Administração da Empresa, com carimbo a óleos.
- 11º-Em qualquer altura, e sem aviso prévio, a Empresa pode alterar as passwords de acesso ao sistema informático da mesma, sem que dessa atitude se possa considerar ofensa ao dever de ocupação efectiva. A solicitação do Trabalhador; ou, por iniciativa da Empresa, a situação deverá ser reposta no prazo de 3 (três) dias úteis, salvo suspensão preventiva do Trabalhador.
- 12º-Em qualquer altura, e mediante conhecimento prévio ao Trabalhador /operador em 24 horas, a Empresa pode instalar procedimentos preventivos como filtragem de certos tipos de ficheiros; acesso a lista de recebimento/envio de e-mails; barramento de acesso a certos sites, etc.
- 13º- Considera-se que o Trabalhador/operador procede a interceptação ilegítima sempre que, sem estar autorizado por escrito pela Empresa, e através de meios técnicos, interceptar transmissões de dados informáticos que se processa no interior do sistema informático da Empresa, a ele não destinado ou dele proveniente.
- 14º-A Empresa poderá, em qualquer altura, exigir ao Trabalhador que apresente a "pen" ou qualquer outro processo de registo, que tenha em seu poder dentro da Empresa. Se recusar fazê-lo, sem motivo atendível, será pedida a intervenção das Autoridades e o Trabalhador suspenso preventivamente.
- 15º-A violação das REGRAS INTERNAS, acima indicadas, constitui violação dos deveres profissionais indicados no nº8 e, conseqüentemente terá como consequência a abertura de procedimento disciplinar, para aplicação de uma das sanções previstas no nº1, artº328, do Código Trabalho.

II) COMPUTADOR DO TRABALHADOR:

- 1- Qualquer que seja o seu tipo, mesmo que deslocado para a Empresa, continuará a ser propriedade do Trabalhador.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO**ADVOGADO**

- 2- A sua introdução dentro das instalações fabris ou administrativas da Empresa, só pode ser efectuada mediante prévia autorização por escrito da Chefia directa do Trabalhador/proprietário.
- 3- Em principio, e após o cumprimento de condição expressa no número anterior, o computador poderá ser utilizado apenas para uso profissional. Contudo,
- 4- A Empresa terá sempre a possibilidade de controlar o envio e recebimento de correio electrónico, durante o período de permanência do computador pessoal, nas instalações da Empresa, salvaguardando sempre o procedimento expresso no nº9, do item II.
- 5- O expresso no nº14, do item I, aplica-se na presente situação.

III) PUBLICIDADE E ENTRADA EM VIGOR :

- a) As presentes REEGRAS INTERNAS serão entregues, na forma escrita, nas circunstâncias seguintes:
 - a todos os Trabalhadores que tenham um posto fixo, ou móvel, com acesso permitido a meios informáticos, e que estejam já vinculados a um contrato de trabalho por tempo indeterminado; ou,
 - vinculados a um contrato de trabalho, a termo resolutivo, certo ou incerto, já em efectiva vinculação e com acesso permitido a meios informáticos;
 - a todos os Trabalhadores, no **acto de admissão** e desde a data da entrada em vigor das presentes REGRAS, cuja admissão seja por tempo indeterminado, e com acesso a meios operativos informáticos .
 - em qualquer das circunstâncias, o Trabalhador assinará um "Termo de Entrega" das presentes REGRAS INTERNAS, para Segurança no Trabalho e Protecção dos Meios Informáticos, que ficará na posse da Empresa.
 - qualquer alteração ás presentes REGRAS poderá revestir a forma de Adenda, seguindo o mesmo procedimento;
- b) As presentes REGRAS INTERNAS entrarão em vigor 5 (cinco) dias após a sua entrega ao Trabalhador, ---- se entregues no acto de admissão, imediatamente ---, e revogam quaisquer Regras escritas ou verbais anteriores, em vigor na Empresa.
- c) As presentes REGRAS INTERNAS, porque têm como destinatário cada Trabalhador, em concreto, não revestem a característica de regulamento interno, pelo que não estão sujeitas ás suas condições de processamento

Feito em....., dede 20...

A Administração (ou, GERÊNCIA)
(assinatura c/ carimbo)

