

## A CORRESPONDÊNCIA ELETRÓNICA DOS TRABALHADORES E A CONFIDENCIALIDADE DAS COMUNICAÇÕES

### Caso Bărbulescu v. Roménia – Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, de 12 de janeiro de 2016, e compatibilidade com o Direito Português

Bogdan Bărbulescu foi despedido por ter violado regras internas da empresa para a qual trabalhava que proibiam a utilização de meios eletrónicos para fins pessoais. A violação foi evidenciada pela exibição de correspondência pessoal trocada através de uma conta criada para apoio a clientes — portanto, para exercício das suas funções profissionais — na plataforma “Yahoo Messenger”, entre 5 e 13 de julho de 2007.

O trabalhador atacou a decisão de despedimento por, alegadamente, a prova utilizada, *maxime*, as mensagens pessoais trocadas em violação daquela regra interna, violar o seu direito à privacidade.

O caso chegou ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), que, em acórdão de 12.01.2016, entendeu ser admissível o acesso àquelas mensagens, atendendo, essencialmente, a que, destinando-se a plataforma a uso profissional e estando proibido, pelo empregador, o seu uso para fins pessoais, não existia expectativa de privacidade, inclusivamente porque o acesso às mensagens seria a única forma de atestar o eventual não acatamento da proscricção.

À luz da lei portuguesa, o acórdão coloca, desde logo, dois problemas: (i) a admissibilidade da regulação/proibição da utilização pessoal dos meios de comunicação eletrónica e (ii) o controlo do cumprimento dessa regulação.

Em Portugal, o Código do Trabalho (CT) ocupa-se do tema no seu art. 22.º, que estatui:

“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 através do correio eletrónico.

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 eletrónico”.

Estabelecida que fica a possibilidade de o empregador regular a utilização dos meios de comunicação eletrónica propriedade da empresa, fica por esclarecer se é admissível a pura e simples proibição de utilização de meios de comunicação eletrónica para fins pessoais, o que pode mostrar-se relevante atendendo aos riscos que uma utilização pessoal e, por vezes, imprudente, pode carrear para os servidores e sistemas informáticos das empresas.

Da análise do acórdão em referência resulta que essa proibição — que a Comissão Nacional de Proteção de Dados considera «ilógica e irrealista»<sup>1</sup> — é, na perspetiva do TEDH, admissível, não contendo com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Sobre esta questão, os tribunais portugueses não foram ainda chamados a pronunciar-se, parecendo, no entanto, admitir esta possibilidade, quando aflorada a respeito de outras questões concretas.

No entanto, tem-se entendido que qualquer proibição de utilização pessoal destes meios deve ser sempre mitigada em caso de urgência, numa lógica de razoabilidade e tolerância em casos em que as comunicações pessoais dos trabalhadores sejam indispensáveis.

O empregador que pretenda estabelecer a proibição, ou qualquer outra regra de utilização de meios de comunicação eletrónica deverá fazê-lo através do **regulamento interno de empresa**, nos termos do art. 99.º do CT, garantindo-lhe a devida *publicidade*.



Uma vez aprovada a restrição, seja total ou apenas parcial, o problema coloca-se no plano do **controlo do acatamento da medida**, que deverá respeitar o princípio da **proporcionalidade** e a **boa-fé**.

Relevante será também que o empregador **comunique** aos trabalhadores que se reserva o **direito de monitorizar a utilização destes meios**, o que, em qualquer caso, impedirá ainda, em princípio, o acesso ao conteúdo das mensagens.

O empregador deve encontrar **formas alternativas de controlo, que não envolvam, à partida, o acesso ao teor das mensagens**. É o caso de listagens com a indicação do remetente/destinatário, assunto e dimensão das mensagens.

A violação destas regras pelo empregador implicará que a **prova** recolhida por esta via seja proibida e, por isso, **inadmissível, não podendo ser utilizada em processo disciplinar nem em processo judicial** que se lhe siga.

No Direito Português, o caso de Bărbulescu teria, porém, solução diversa, e isto independentemente das dúvidas levantadas acerca da admissibilidade do acesso às mensagens.

Na verdade, aceitando-se que o empregador não alegara (e, nessa medida, não provara) um **prejuízo** causado por esta conduta do trabalhador, estaria, desde logo, afastada a possibilidade de recurso ao **despedimento disciplinar**, que **pressupõe sempre**, independentemente da ilicitude da conduta, **a existência de um dano na esfera jurídica do empregador**.

<sup>1</sup> Cfr. a Deliberação n.º 16 D38/2013, da CNPD.



SARA LEITÃO  
Advogada