



Direito do Trabalho

A utilização do correio electrónico para fins pessoais, mesmo que violadora de deveres laborais, como o dever de respeito, apenas pode originar procedimentos disciplinares se o empregador tiver, previamente, determinado a proibição ou a restrição da utilização do mesmo por parte dos trabalhadores. O artigo 21.º, n.º 1 do Código do Trabalho proíbe ao empregador o acesso ao conteúdo das mensagens pessoais dos trabalhadores, mesmo quando esteja em causa provar uma eventual infracção disciplinar.

Contactos

Susana Vieira

svieira@macedovitorino.com

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Carla Pinelas

cpinelas@macedovitorino.com

Sara Duarte

sduarte@macedovitorino.com

Jesus de Sousa

jsousa@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por email dirigido a um dos contactos acima referidos.

Utilização pessoal da conta de e-mail do local de trabalho

1. Direitos e deveres das partes

Os trabalhadores têm direito ao respeito e reserva da vida privada, inclusivamente no local de trabalho, independentemente da propriedade dos meios físicos ou informáticos utilizados no exercício das suas actividades. Todavia, devem abster-se de actos que comprometam o funcionamento e a imagem da empresa, podendo o empregador controlar os actos dos trabalhadores.

2. Os termos da utilização do correio electrónico

Recentemente foi discutido nos tribunais o caso de uma trabalhadora que foi despedida por enviar uma mensagem de correio electrónico a uma colega, na qual se referiu a certos superiores hierárquicos em tom intimista e jocoso. Todavia, o despedimento foi considerado ilícito, pelo facto de o empregador ter violado a privacidade e acedido à correspondência pessoal, no caso electrónica, da assalariada.

Esta situação, que chegou ao Supremo Tribunal de Justiça, permitiu subtrair duas importantes considerações.

Por um lado, os termos da utilização dos meios do empregador para uso pessoal dos trabalhadores. Mais concretamente, a utilização do correio electrónico do local de trabalho para fins pessoais. O Supremo Tribunal de Justiça considerou que o trabalhador tem direito a essa utilização, sem prejuízo da proibição ou restrição da mesma por parte do empregador. Entendeu ainda que o facto do conteúdo das mensagens incluir aspectos da empresa não é suficiente para afirmar o cariz não pessoal do mesmo.

Por seu turno, há que atender justamente à questão da exclusividade da utilização do correio electrónico para a realização da actividade profissional do trabalhador.

O empregador deve definir contratualmente, ou por via do regulamento interno da empresa, os termos de utilização dos meios postos ao dispor dos trabalhadores. Em silêncio das partes, o empregador pode presumir que o correio expedido e recebido seja profissional. Todavia, o trabalhador pode afastar essa presunção, indicando o cariz pessoal do mesmo, explícita ou implicitamente.

Se o trabalhador, em desrespeito pelo estipulado, proceder ao uso, com efeitos pessoais, dos meios do local de trabalho, violará o dever de obediência. Mantém-se a protecção constitucional da reserva da vida privada, o que proíbe o empregador de aceder ao correio electrónico do trabalhador, independentemente de o conteúdo do correio electrónico consubstanciar a violação de um qualquer outro dever laboral.

3. Conclusões

Devem, portanto, as empresas enquadrar à partida os termos de utilização da correspondência e sobretudo, dos meios informáticos, que os trabalhadores têm ao seu dispor. Isto permite aos empregadores a restrição do seu uso. Não permite, porém, o acesso ao conteúdo dos mesmos, protegido pela garantia constitucional da reserva da vida privada.

© 2007 Macedo Vitorino & Associados