Deliberação n.º 11/2018

ASSUNTO: Diretivas gerais aplicáveis ao tratamento de dados pessoais no âmbito do controlo, por parte do empregador, da utilização das tecnologias de informação e comunicação pelos trabalhadores para fins privados

Considerando que:

1- As tecnologias das telecomunicações e da informação, principalmente o telefone, a internet e o correio eletrónico invadiram, de modo incontornável, a vida em sociedades contemporâneas, incluindo o mundo laboral, trazendo consigo uma vasta gama de benefícios no domínio da organização, da gestão, da informação e da comunicação da empresa e da administração pública, mas também riscos e perigos no que se referem aos direitos de personalidade dos trabalhadores.

2- Assim, se é incontroverso que a utilização das novas tecnologias da informação e comunicação no contexto laboral veio possibilitar maior desenvolvimento de atividades produtivas, com ganhos de eficiência, rapidez e economia às empresas e administração pública, não é menos verdade que estas passaram a dispor de instrumentos que lhes permitam fazer controlo dos trabalhadores, de modo mais intrusivo e incisivo do que o tradicional, podendo observar todos os detalhes em que se realiza a prestação laboral.

3- A generalização dessa utilização e a forma revolucionária de controlo dos trabalhadores vieram suscitar novos e complexos problemas no âmbito da compatibilização entre, por um lado, os direitos à iniciativa e à propriedade privada, que se materializam no exercício dos poderes de direção e de controlo por parte do empregador e, por outro lado, os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à intimidade da vida pessoal e familiar, o

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

direito à proteção de dados pessoais e o direito ao segredo da correspondência e das telecomunicações, incluindo comunicações eletrónicas.

4- O controlo legítimo pelo empregador dos instrumentos de trabalho, que constituem meios de comunicações, colocados à disposição dos trabalhadores, quando incidir sobre informações, quer sejam de conteúdo quer sejam de tráfego, utilizadas para fins privados destes constitui um tratamento de dados pessoais.

5- Sendo tratamento de dados pessoais, o empregador deve obedecer os princípios e as regras estabelecidos no ordenamento jurídico, mormente na Constituição, no regime jurídico geral de proteção de dados pessoais de pessoas singulares, no regime, jurídico de tratamento de dados pessoais no sector das telecomunicações e no código laboral, relativamente a esse domínio.

6- Estas diretivas visam informar sobre as regras e boas práticas relativas à proteção de dados pessoais no âmbito laboral em virtude do controlo, por parte do empregador, seja pessoa singular ou coletiva, seja autoridade pública, serviço ou qualquer outro organismo, da utilização das tecnologias de informação e comunicação (correio eletrónico, telefone e acesso a internet) pelos trabalhadores.

Assim, nos termos do artigo 21.º e 22.º da Lei n.º 133/V/2001, de 22 de janeiro, alterada pela Lei n.º 41/VIII/2013, de 17 de setembro (LPDP), e da alínea e) do n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 42/VIII/2013, de 17 de setembro, a Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD), delibera estabelecer as diretivas gerais aplicáveis ao tratamento de dados pessoais no âmbito do controlo, por parte do empregador, da utilização das tecnologias de informação e comunicação pelos trabalhadores para fins privados:

I. Enquadramento legislativo

7- Neste capítulo serão destacadas as disposições legislativas mais relevantes por que se regem os direitos que, num sentido genérico e amplo, se preferiu designar por expressão "direito à privacidade", o qual é garantido pelos direitos à reserva

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

da intimidade da vida pessoal e familiar, ao sigilo das comunicações e à proteção de dados pessoais. No caso, o direito à privacidade será analisado tendo em consideração o poder de controlo do empregador relativamente à utilização das tecnologias de informação e comunicação pelos trabalhadores, no ambiente de trabalho, para fins pessoais.

I.1- Instrumentos internacionais

8- As disposições internacionais que preceituam o direito à privacidade aplicam-se nas relações de trabalho. Porém, devem ser devidamente harmonizadas com outros direitos e interesses legítimos do empregador, em particular, *o direito de administrar eficientemente a sua empresa e, acima de tudo, o direito de se proteger da responsabilidade ou dos danos que as ações dos trabalhadores possam criar*. No caso da administração pública, o respeito pelos princípios gerais de boa governança.

8.1- A norma internacional mais importante a este respeito é o artigo 12.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos termos do qual: "Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito à proteção da lei."

Ainda nesta fonte internacional de Direito, tendo em atenção o poder do empregador, destaca-se o disposto no artigo 17.º, segundo o qual: "1. Toda a pessoa, individual ou coletivamente, tem direito à propriedade. 2. Ninguém pode ser arbitrariamente privado da sua propriedade."

8.2- Nesta sede, salienta-se ainda os seguintes instrumentos internacionais, que contêm disposições que protegem o direito à privacidade:

i. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), artigo 17.º;
ii. Convenção n.º 108 e Protocolo Adicional n.º 181 do Conselho da Europa;
iii. Repertório de recomendações práticas sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

(OIT) relativa à proteção dos dados pessoais adotada na 267.ª reunião, em novembro de 1996.

I.2- Legislação nacional

9- No que se reporta à legislação nacional, a Constituição estabelece que:

i. Artigo 41.º n.º 2: "Todo o cidadão tem direito ao bom nome, à honra e reputação, à imagem e à reserva da intimidade da vida pessoal".

Segundo J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira[1], "o direito à reserva da intimidade da vida privada familiar analisa-se principalmente em dois direitos menores: a) o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e b) o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada de outrem."

ii. Artigo 44.º: "É garantido o segredo da correspondência e das telecomunicações, salvo nos casos em que por decisão judicial proferida nos termos da lei do processo criminal for permitida a ingerência das autoridades públicas na correspondência e ou nas telecomunicações."

Para os autores antes referidos[2], "o conteúdo do direito ao sigilo da correspondência e de outros meios de comunicação privada abrange toda a espécie de correspondência de pessoa para pessoa (cartas, postais, impressos), cobrindo mesmo as hipóteses de encomendas que não contem qualquer comunicação escrita, e todas as telecomunicações (telefone, telegrama, telefax, etc.). A garantia do sigilo abrange não apenas o conteúdo da correspondência, mas o "tráfego" como tal (espécie, hora, duração, intensidade de utilização)[3].

iii. Artigo 45.º: "1- Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação

[1] Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, Coimbra Editora, 4ª edição, pág. 467 e 468.
[2] Obra citada, pág. 544.
[3] A mesma posição defendem Jorge Miranda e Rui Medeiros, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, página 373, escrevendo que "A garantia de sigilo abrange não só o conteúdo das comunicações, mas o próprio tráfego (espécie, hora, duração)."

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

e atualização, bem como o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei.

2- É proibida a utilização dos meios informáticos para registo e tratamento de dados individualmente identificáveis relativos às convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, à fé religiosa, à filiação partidária ou sindical ou à vida privada, salvo: **a)** Mediante consentimento expresso do titular; **b)** Mediante autorização prevista por lei, com garantias de não descriminação; **c)** Quando se destinem a processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis.

3- A lei regula a proteção de dados pessoais constantes dos registos informáticos, as condições de acesso aos bancos de dados, de constituição e de utilização por autoridades públicas e entidades privadas de tais bancos ou de suportes informáticos dos mesmos.

4- Não é permitido o acesso a arquivos, ficheiros, registos informáticos ou bases de dados para conhecimento de dados pessoais relativos a terceiros, nem transferência de dados pessoais de um para outro ficheiro informático pertencente a distintos serviços ou instituições, salvo nos casos estabelecidos na lei ou por decisão judicial.

(...)

7- Os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam de proteção idêntica à prevista nos números anteriores, nos termos da lei."

9.1- O artigo 183.º do Código Penal tipifica como crime, "quem, sem consentimento ou causa justificativa e com intenção de devassar ou divulgar factos ou circunstâncias da intimidade da vida pessoal, familiar ou sexual de outra pessoa, intercetar, escutar, utilizar, captar, gravar, transmitir ou divulgar conversa, comunicação telefónica, mensagem de correio eletrónico, faturação detalhada ou registar ou transmitir, por qualquer meio ou forma, imagem de outra pessoa que se encontre em local privado ou divulgar factos relativos à vida privada ou doença grave de outra pessoa, será punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa de 60 a 150 dias."

9.2- Destacam-se ainda a Lei n.º 133/V/2001, de 22 de janeiro, alterada pela Lei n.º 41/VIII/2013, de 17 de setembro, que estabelece o regime jurídico geral de

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

proteção de dados pessoais de pessoas singulares, doravante LPDP, a Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro, que estabelece o regime, jurídico de tratamento de dados pessoais no sector das telecomunicações e o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho e Decreto-Legislativo n.º 1/2016, de 3 de fevereiro.

II. Proteção de dados pessoais de pessoa singular/trabalhador

10- O rápido desenvolvimento dos meios tecnológicos e a sua utilização em ambiente laboral impõem-se que sejam garantidos os dados pessoais dos trabalhadores contra tratamento abusivo através de meios automatizados, nos termos do artigo 45.º da Constituição.

10.1- O direito à proteção de dados pessoais desdobra-se em várias posições jurídicas subjetivas, quais sejam: direito de informação, direito de o titular de dados dar o seu consentimento ou existir uma disposição legal autorizadora em relação ao tratamento de dados pessoais, direito de acesso aos dados recolhidos, bem como de proibir o acesso de terceiros aos mesmos, direito de retificação, atualização e apagamento e o direito de oposição ao tratamento para fins de marketing direto. Essas posições jurídicas enformam o apelidado de *direito à autodeterminação informacional*.

Acresce-se a garantia institucional que consiste na intervenção da Comissão Nacional de Protecção de Dados, enquanto autoridade de controlo relativamente ao cumprimento das disposições constitucionais e legais aplicáveis.

11- Entende-se por «dados pessoais», "qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, «titular dos dados»; é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica,

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

psíquica, económica, cultural ou social", nos termos do n.º 1 alínea a) e n.º 2 do artigo 5.º da LPDP.

E, tratamento de dados pessoais ou «tratamento» é "qualquer operação ou conjunto de operações sobre dados pessoais, efetuadas com ou sem meios automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a comunicação por transmissão, por difusão ou por qualquer outra forma de colocação à disposição, com comparação ou interconexão, bem como o bloqueio, o apagamento ou a destruição".

11.1- Em face do conceito de dados pessoais antes referido, resulta claro que abrange todos os dados pessoais, independentemente do seu grau de sensibilidade ou de estarem ou não relacionados com a vida privada da pessoa em causa.

11.2- A recolha, o registo, a consulta, a conservação, a utilização, investigação, a divulgação, o controlo, etc., de quaisquer informações relativas a trabalhadores ou geradas por programas informáticos usados pelos trabalhadores ou de dados referentes ao conteúdo das comunicações (telefónicas ou eletrónicas) feitas por estes, bem como os dados de tráfego associados a essas comunicações, nomeadamente número, tipo, data, hora de início e duração das chamadas efetuadas ou o volume de dados transmitidos, correio eletrónico profissional ou privado, recebidos e enviados, remetente, destinatários, assunto e ligações à internet levadas a cabo pelo trabalhador integram o conceito de tratamento de dados pessoais, uma vez que digam respeito a uma pessoa singular identificada ou identificável.

Por conseguinte, essas operações estão abrangidas pela tutela do regime jurídico geral de proteção de dados pessoais de pessoas singulares e do regime jurídico de tratamento de dados pessoais no sector das telecomunicações.

II.1- Princípio geral de tratamento de dados pessoais

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

12- Dispõe o artigo 4.º da LPDP, sob a epígrafe «Princípios gerais», que "o tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da intimidade da vida privada e familiar, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais do cidadão.

II.1.1 Reserva da intimidade da vida privada e familiar

13- O direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, o qual constitui simultaneamente um direito fundamental, nos termos do n.º 2 do artigo 41.º da Constituição e um direito de personalidade, previsto no artigo 78.º do Código Civil cabo-verdiano (CC), tem subjacente um espaço de privacidade, no qual uma pessoa desenvolve a sua personalidade e liberdade. Acresce-se que está intimamente ligado ao valor da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1.º n.º 1 da Constituição.

13.1- Sendo o trabalhador uma pessoa, ele transporta consigo o direito à intimidade da vida privada e familiar para onde quer que vá, logo também para o espaço laboral. No entanto, face à natureza da prestação laboral, o trabalhador sabe que "ao celebrar o contrato de trabalho, está, explicita ou implicitamente, a limitar a sua privacidade"[4][5], da qual o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar constitui uma garantia, pois, integrar-se-á numa organização empresarial, aonde prestará a sua atividade numa situação de subordinação.

Assim, é evidente que as expectativas de privacidade, que um trabalhador razoavelmente tem, são menores no local de trabalho.

13.2- Dispõe o n.º 1 do artigo 44.º do Código Laboral que, "a celebração do contrato de trabalho ou a execução das tarefas a que o trabalhador se encontra vinculado pelo contrato não envolve qualquer diminuição dos direitos da

[4] Teresa Alexandra Coelho Moreira, A privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador, pág. 330.

[5] "Os trabalhadores não abandonam o seu direito à privacidade e à proteção dos dados, todas as manhãs, à porta do trabalho. Na verdade, eles têm uma expectativa legítima de um certo grau de privacidade no trabalho, dado que desenvolvem uma parte significativa das suas relações com outros seres humanos no local de trabalho", Parecer do Grupo de Trabalho Artigo 29, adotado em 29 de maio de 2002.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

personalidade, sem prejuízo das limitações voluntariamente consentidas e livremente revogáveis, nos termos reconhecidos pela lei civil.

Acrescenta o n.º 2 que, "as limitações nos direitos de personalidade do trabalhador, ainda que voluntariamente consentidas, atentatórias dos princípios de ordem pública e dos bons costumes, são nulas e de nenhum efeito".

14- O empregador dispõe de poder diretivo (planear, organizar, gerir e coordenar sua atividade empresarial), poder regulamentar (traçar diretrizes para a boa execução da prestação laboral) e ainda poderes disciplinar e de controlo, nos termos do artigo 131.º do Código Laboral. Trata-se da materialização do direito à iniciativa privada e do direito à propriedade privada, ambos direitos de natureza análoga aos direitos fundamentais, nos termos dos artigos 26.º, 68.º e 69.º, todos da Constituição.

14.1- Assim, o controlo que o empregador faz sobre a prestação do trabalhador é legítimo, porém, incide necessariamente sobre a esfera pessoal deste. Nesta medida, o direito à privacidade tem sido considerado como "um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia de exercício de outros direitos fundamentais"[6].

14.2- A este respeito prescreve a alínea f) do artigo 134.º do Código Laboral, que "o empregador não deve imiscuir-se na vida pessoal ou familiar do trabalhador, nem permitir essa interferência por parte de outros trabalhadores ao serviço da empresa". Também "o trabalhador tem o dever de guardar rigoroso sigilo relativamente a factos da vida privada do empregador ou seus representantes, dos demais trabalhadores ao serviço do empregador e do público em geral, que entre em relação com a empresa, de que tenha conhecimento no exercício das suas funções, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 130.º do Código Laboral.

14.3- É relevante salientar que o princípio do respeito pela vida privada estende-se a todos os servidores da Função Pública, a quem deve ser facultada ampla possibilidade de defesa, de acordo com o prescrito na alínea o) do artigo 5.º e n.º

[6] Teresa Alexandra Coelho Moreira, obra citada, página 329.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

2 do artigo 8.º, ambos da Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de julho, que define as bases em que assenta o regime da Função Pública, estabelecendo os seus princípios gerais, os direitos, deveres, proibições éticas, responsabilidades e garantias dos funcionários.

15- No que se refere ao tratamento de dados relativos à vida privada no âmbito laboral, na medida em que são dados pessoais sensíveis, seguindo o consagrado na Constituição e na LPDP, a regra geral é a de proibição, nos termos do n.º 2 do artigo 45.º do Código Laboral. Porém, há exceções de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 45.º e n.º 1 do artigo 8.º da LPDP.

16- Deste modo, o grande e complexo desafio é o de conseguir encontrar um equilíbrio entre os direitos em presença, sem pôr em causa de modo intolerável, de um passo, a privacidade dos trabalhadores e, de outro passo, a gestão ordinária e um certo grau de controlo e de tratamento de dados pessoais indispensáveis à execução do contrato de trabalho.

16.1- Esse equilíbrio deve ser sempre encontrado no quadro dos princípios constitucionais que enformam as restrições de direitos, liberdades e garantias. Nos termos do n.º 5 do artigo 17.º da Constituição, "as leis restritivas dos direitos, liberdades e garantias serão obrigatoriamente de carácter geral e abstrato, não terão efeitos retroativos, não poderão diminuir a extensão e o conteúdo essencial das normas constitucionais e deverão limitar-se ao necessário para a salvaguarda de outros direitos constitucionalmente protegidos".

16.2- No Código Laboral no título II, sob epígrafe "Estatuto do trabalhador", capítulo II "Direitos do trabalhador" e secção III dedicada aos "Direitos da personalidade", existe uma clara manifestação de que o legislador se consciencializou da necessidade dessa harmonização, razão pela qual, sem perder de vista a particularidade da relação laboral e os poderes conferidos ao empregador, reconheceu os direitos relativos à privacidade dos trabalhadores, através da garantia da proteção devida ao tratamento dos dados pessoais, à vigilância à distância por intermedio de meios tecnológicos e às comunicações eletrónicas para fins pessoais.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

II.1.2 Princípio da transparência

17- O princípio da transparência está intimamente ligado, por um lado, ao direito de informação que assiste aos titulares de dados, no caso os trabalhadores, nos termos dos artigos 11.º e 12.º, n.º 1 alínea a) da LPDP, e, por outro lado, ao princípio da boa-fé que enforma o tratamento de dados pessoais, nos termos do alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da LPDP, bem como a execução da prestação laboral, enquanto princípio geral de cumprimento das obrigações, nos termos do n.º 2 do artigo 762.º do Código Civil.

17.1- Os trabalhadores têm o direito de serem informados sobre a identidade do responsável pelo tratamento dos seus dados, das finalidades do tratamento, das categorias de dados sobre que incide e dos destinatários ou das categorias de destinatários a quem são comunicados os dados, das condições de acesso, retificação e atualização dos mesmos e da decisão de comunicação dos seus dados a terceiros para efeitos de «marketing» direto ou qualquer outra forma de prospeção.

18- Com o foco voltado para o controlo eletrónico do empregador, escreve Teresa Alexandra Moreira [7] que, "o princípio da transparência, consistindo no conhecimento da vigilância e do controlo exercido pelo empregador, é essencial para o correto tratamento de dados pessoais das pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em especial. Desta forma, o direito do titular dos dados a receber toda a informação relativa a si mesmo, constitui um dos princípios geralmente aceites como parte essencial e integrante do direito à autodeterminação informativa. O princípio da transparência constitui um requisito prévio para poderem ser exercidas as faculdades reconhecidas legalmente ao titular dos dados pessoais, na medida em que ninguém pode atuar ou defender um direito se não sabe que ele existe na sua esfera jurídica. Na verdade, este direito é capital para o correto funcionamento do sistema de proteção de dados, pois muito dificilmente poderão ser exercidos, v.g., os direitos

[7] Teresa Alexandra Coelho Moreira, obra citada, página 534.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

de acesso ou de oposição ao tratamento se a pessoa não obteve prévia informação sobre este tratamento".

18.1- Significa isto que, um empregador que pretenda instalar um sistema de controlo eletrónico deve, antes de o adotar, informar os trabalhadores de todos os aspetos, nomeadamente:

a) Se existe uma proibição absoluta de utilização de equipamentos da empresa para fins particulares, nos termos do n.º 1 do artigo 49.º do Código Laboral;
b) Se é proibida aceder a internet, enviar e receber correio eletrónico, efetuar ou receber chamadas telefónicas para fins pessoais, nos termos do n.º 1 do artigo 49.º e artigo 50.º do Código Laboral;
c) Se existe uma eventual permissão ou tolerância de utilização destes equipamentos por parte do trabalhador, durante ou fora do período normal de trabalho, podendo fixar dia, semana ou mês, tempo de duração da utilização, expresso em horas ou minutos, nos termos do n.º 4 do artigo 49.º do Código Laboral;
d) Se há controlo, qual é a sua política (metodologias e formas de controlo, se é ou não permanente), as finalidades do controlo, as categorias de dados recolhidos e a duração da conservação;
e) Dos direitos e obrigações dos trabalhadores, bem como as consequências em caso de incumprimento das regras estabelecidas.

18.2- Com efeito, infere-se "não ser admissível o controlo oculto ou secreto sobre os trabalhadores"[8] ou, dito de outro modo, o empregador deve tornar a política de controlo, por si levada a cabo, expressa, clara e previsível para os trabalhadores.

19- A norma do n.º 1 do artigo 49.º do Código Laboral ao prescrever que, "compete à entidade empregadora decidir se o trabalhador pode ou não utilizar equipamentos da empresa para ter acesso à internet, enviar e receber correio eletrónico de natureza pessoal", abre porta a uma possível decisão de proibição

[8] Teresa Alexandra Moreira, obra citada, pág. 546.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

absoluta da utilização dos meios da empresa para fins pessoais ou não profissionais.

19.1- Embora haja quem defenda essa solução, ou seja proibir a utilização dos meios da empresa para fins pessoais, proibição essa legitimada, como vimos, pela referida norma, hoje, tendo em atenção a vertiginosa evolução das tecnologias da informação e comunicação e aos incalculáveis benefícios da sua utilização, quando associada à internet, quer para o empregador quer para os trabalhadores, parece-nos cada vez menos desejável a solução de proibição absoluta[9].

19.2- Há quem entenda "que se deve ir mais longe e consagrar não apenas uma mera tolerância desta utilização, mas uma proibição de estabelecer impedimentos à utilização pessoal atendendo às caraterísticas das novas tecnologias da informação e comunicação e ao esbatimento das fronteiras espácio-temporais da prestação de trabalho"[10].

19.3- A este respeito escreve Amadeu Guerra[11] que, "perante a generalização destes meios de comunicação parece ilógico, irrealista e um tanto contraproducente que, no contexto da relação de trabalho, se proíba – de forma absoluta – a utilização de correio eletrónico e o acesso à internet para fins que não sejam estritamente profissionais".

19.4- O Grupo de Trabalho Artigo 29 julga que "uma proibição geral do uso pessoal da internet pelos empregados poderá considerar-se pouco prática e ligeiramente irrealista, dado que não reflete o nível a que a internet pode assistir os empregados no seu quotidiano"[12].

19.5- Com relevância para esta questão, há ainda que citar a Deliberação n.º 1638/2013, da Comissão Nacional de Proteção de Dados de Portugal, na qual se refere que "num mundo cada vez mais dominado pela tecnologia de informação e

[9] Teresa Alexandra Moreira, obra citada, pág. 620 a 632.
[10] Ibidem, pág. 710.
[11] A Privacidade no Local de Trabalho, As Novas Tecnologias e o Controlo dos trabalhadores através de sistema automatizados. Uma abordagem ao código do trabalho, Almedina, pág. 365 e 366.
[12] Parecer antes citado.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

comunicação, em que os meios de comunicação são centrais no trabalho de qualquer empresa ou empregador, não se afigura lógico nem realista que, no contexto da relação de trabalho, se proíba - de forma absoluta – a utilização de telefones e telemóveis, do correio eletrónico e o acesso à internet para fins que não sejam estritamente profissionais".

19.6- Assim, é desejável que o empregador estabeleça regras que prevejam um certo grau de tolerância na utilização de telefones, do correio eletrónico e do acesso à internet para fins pessoais e que determine uma política clara sobre a sua utilização, ao invés de proibir a sua utilização.

20- O empregador escolhe os meios para transmitir informações relativas à utilização das tecnologias da informação e comunicação para fins pessoais dos trabalhadores e à política de controlo, sendo certo que, tratando-se um empregador que tenha habitualmente ao seu serviço dez ou mais trabalhadores, esse meio é o regulamento interno, nos termos do artigo 132.º do Código Laboral. Acresce-se que um regulamento interno, quer de uma empresa quer de uma entidade pública, oferece sempre mais garantias.

II.2- As condições de legitimidade do tratamento

21- Prescreve a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da LPDP que, os dados pessoais devem ser tratados de forma legal ou lícita, significando que devem ser conforme a lei. Um tratamento é lícito se respeitar as condições de legitimidade.

22- Os dados de conteúdo e de tráfego relativos às comunicações efetuadas ou recebidas, os *sites* visitados, as pesquisas feitas e as opções que escolhem dentro de cada *site*, a partir dos equipamentos da empresa, pelos trabalhadores para fins particulares estão abrangidos pelo conceito de vida privada, logo dados sensíveis, nos termos definidos pelo n.º 1 do artigo 8.º da LPDP.

22.1- Como já referimos, regra geral, o tratamento de dados sensíveis é proibido, exceto, mediante consentimento expresso do titular, com garantias de não discriminação e com as medidas de segurança adequadas, autorização prevista na

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

lei, com garantias de não discriminação e com as medidas de segurança adequadas ou quando se destinem a processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis, com as medidas de segurança adequadas.

22.2- No contexto do contrato de trabalho não há equilíbrio entre as partes envolvidas, na medida em que há uma *subordinação económica e subordinação técnico-jurídica,* esta entendida num sentido amplo, abrangendo três realidades: a alienabilidade, o dever de obediência e a sujeição ao poder disciplinar do empregador.

22.3- Se um empregador regulamenta e define as regras de utilização dos meios da empresa pelo trabalhador, quer para ter acesso à internet, enviar e receber correio eletrónico de natureza pessoal quer para efetuar e receber chamadas telefónicas e trata dados como parte do controlo dessa utilização, ou seja, como consequência necessária e inevitável dessa relação, o consentimento do trabalhador não pode ser considerado uma declaração de vontade livre no sentido em que é exigido por lei. Assim, no caso, o consentimento não constitui condição de legitimidade de tratamento.

22.4- Ora, sendo o tratamento proposto inerente ao poder do empregador de controlar o uso feito pelos trabalhadores dos equipamentos da empresa que lhes são disponibilizados, nos termos do artigo 49.º, 50.º e 51.º e 131.º do Código Laboral, conclui-se que a condição de legitimidade para tratamento dos referidos dados resulta da lei.

23- Nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da LPDP, a lei de autorização de tratamento de dados sensíveis tem de indicar, pelo menos, os seguintes aspetos: o responsável pelo tratamento e, se for caso disso, o seu representante, as categorias de dados pessoais tratados, as finalidades a que se destinam os dados e as categorias de entidades a quem podem ser transmitidos, as formas de exercício do direito de acesso e de retificação, as eventuais interconexões de dados e sua transferência para outros países.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

23.1- O Código Laboral e as normas por que regem os organismos públicos não contêm todas essas indicações. Logo, o empregador, enquanto responsável pelo tratamento de dados, antes de iniciar o controlo das informações resultantes do uso dos equipamentos tecnológicos disponibilizados aos trabalhadores e funcionários com a permissividade de utilização para fins pessoais, deve proceder à notificação junto da CNPD em ordem a obter a autorização para o efeito, nos termos do artigo do n.° 1 do artigo 23.° e alínea a) do n.° 1 do artigo 24.° da LPDP.

24- Outrossim, tendo em atenção que os meios de controlo das informações resultantes do uso dos equipamentos eletrónicos são mais intrusivos do que os tradicionais meios de controlo e que são suscetíveis de pôr em risco enormemente a privacidade dos trabalhadores, o empregador, enquanto responsável pelo tratamento de dados, antes de iniciar esse controlo, deverá efetuar uma rigorosa avaliação do seu impacto nos direitos dos trabalhadores.

24.1- Essa avaliação é também importante quando está em causa a possibilidade de interconexão desses dados. Sabe-se que a interconexão é forma de tratamento que consiste na possibilidade de relacionamento dos dados de um ficheiro com os dados de um ficheiro ou ficheiros mantidos por outro ou outros responsáveis, ou mantidos pelo mesmo responsável com outra finalidade, nos termos da alínea i) do n.° 1 do artigo 5.° da LPDP.

24.2- A interconexão deve ser necessária e adequada à prossecução das finalidades legais ou estatutárias e de interesses legítimos dos responsáveis pelo tratamento, não implicar discriminação ou diminuição dos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos titulares dos dados, ter em conta o tipo de dados objeto de interconexão e ser rodeada de adequadas medidas de segurança, nos termos do n.° 1 e 2 do artigo 10.° da LPDP.

24.3- O empregador pode recorrer aos dados pessoais recolhidos no âmbito do controlo dos meios tecnológicos e da comunicação utilizados pelo trabalhador para fins pessoais, quando se mostrarem necessários, para exercer o direito à ação disciplinar e prosseguir com o processo.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

24.4- Todavia, diante da natureza especialmente sensível desses dados e atendendo a finalidade do seu tratamento, a interconexão está sujeita a autorização da CNPD.

II.3- Princípio da finalidade

25- Dispõe a alínea b) do n.° 1 do artigo 6.° da LPDP que, os dados pessoais devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades.

25.1- No caso, as finalidades para as quais o controlo é realizado não podem ser definidas de maneira vaga e imprecisa. Devem ser estabelecidas com antecedência e de forma clara. Isto não impede que os dados recolhidos sejam utilizados para outra finalidade que não a inicialmente anunciada, porém, impõe-se que tal uso não seja incompatível com a mesma.

25.2- As finalidades do controlo das comunicações do trabalhador efetuadas ou recebidas através dos equipamentos do empregador têm de ser legítimas.

25.3- Em termos genéricos, bem sintetizou a CNPD de Portugal que, "os tratamentos de dados a ser efetuados no controlo da utilização para fins privados pelos trabalhadores das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral podem ter como finalidades a gestão dos meios da empresa e a produtividade dos trabalhadores"[13].

25.4- Atendendo ao poder do empregador, a gestão dos meios da empresa abrange os interesses económicos, comerciais e financeiros da empresa bem como o funcionamento e a segurança dos sistemas de rede de computadores da empresa, incluindo o controlo dos custos relacionados com as comunicações e eventuais danos nos equipamentos da empresa, etc.

[13] Deliberação antes citada.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

II.4- Princípio da proporcionalidade

26- O princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso desdobra-se em três subprincípios: princípio da adequação (ou da idoneidade), isto é, as medidas restritivas legalmente previstas devem revelar-se como meio adequado para a prossecução dos fins visados pela lei (salvaguarda de outros direitos ou bens constitucionalmente protegidos); princípio da exigibilidade (ou da necessidade ou da indispensabilidade), ou seja, as medidas restritivas legalmente previstas na lei devem revelar-se necessárias (tornaram-se exigíveis), porque os fins visados pela lei não podiam ser obtidos por outros meios menos onerosos para os direitos liberdades e garantias; princípio da proporcionalidade em sentido estrito, que significa que os meios legais restritivos e os fins obtidos devem situar numa «justa medida», impedindo-se a adoção de medidas legais restritivas desproporcionadas, excessivas, em relação aos fins obtidos"[14].

26.1- O princípio da proporcionalidade perpassa o tratamento de dados pessoais, porquanto os dados pessoais devem ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º da LPDP.

26.2- No caso, os meios a serem utilizados pelo empregador para a recolha de dados pessoais dos trabalhadores têm de ser idóneos e, entre os disponíveis, têm de ser os menos intrusivos para a privacidade dos trabalhadores, e que satisfaçam, em termos amplos, as finalidades legítimas de gestão dos meios da empresa e da produtividade dos trabalhadores, com impacto para a privacidade destes dentro da medida do aceitável, ou seja, não desproporcional ou excessivo face àquelas finalidades.

26.3- Em síntese, "os dados a tratar e os meios utilizados devem ser ajustados à organização da empresa, ao desenvolvimento da atividade produtiva e compatíveis com os direitos e obrigações dos trabalhadores consignados no Código de Trabalho, correspondendo a um «interesse empresarial sério» que, utilizando os poderes de direção e esperando à subordinação do trabalhador, não

[14] J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Obra citada, pág. 392 e 393.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

se revele abusivo e desproporcionado em relação ao grau de proteção da esfera privada do trabalhador"[15].

27- Assim, o empregador deve privilegiar as medidas preventivas, definindo regras e orientações precisas, sobre a utilização dos equipamentos da empresa para fins pessoais.

28- Dentro do poder de controlo eletrónico da execução da prestação laboral do trabalhador reconhecido ao empregador, o princípio da proporcionalidade impõe que, dependendo da finalidade prosseguida, o controlo seja feito de forma planeada e faseada, usando meios e dados de menos a mais intrusivos para a privacidade dos trabalhadores, tendo como limite a dignidade destes.

28.1- Por isso, parece ser excessivo o controlo total, permanente e automático de todos os dados gerados pelas comunicações efetuadas e recebidas pelo trabalhador utilizando os equipamentos da empresa.

29- No exercício do poder de controlo das tecnologias da informação e comunicação, o empregador deve dar preferência às instalações de programas que proporcionam uma série de informações relativas a uma generalidade de trabalhadores, designadamente a verificação de tempo gasto e de conexão, quantidade de mensagens enviadas e tipo de ficheiros, *sites* visitados por departamento, para se certificar de que os seus meios não estão a ser mal utilizados.

29.1- A recolha de informações personalizadas dos trabalhadores deve ser feita em último caso e de acordo com o tipo de tecnologias da informação e comunicação usadas.

II.5- Princípio da limitação do tempo de conservação dos dados

30- De acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 6.º da LPDP, os dados devem ser conservados de forma a permitir a identificação dos seus

[15] Amadeu Guerra, obra citada página 60.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

titulares apenas durante o período necessário para a prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior.

30.1- É sabido que através das novas tecnologias o empregador pode reunir grande quantidade de informações individualizadas, de cada trabalhador, as quais são, por um lado, de fácil manipulação e conservação e, por outro lado, constituem um grande risco para a afetação da privacidade do trabalhador.

31- Neste sentido, os dados pessoais tratados no âmbito do controlo, por parte do empregador, da utilização para fins privados das tecnologias da informação e comunicação, devem ser conservados pelo tempo estritamente necessário à prossecução das finalidades de controlo.

31.1- Ponderando o prazo de caducidade do direito de ação disciplinar previsto no artigo 9.º do Código Laboral, o prazo de caducidade do processo disciplinar, previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 371.º do Código Laboral e os prazos estabelecidos no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, entende-se que o período máximo de conservação dos dados pode ser 6 (seis) meses, salvo se houver impugnação judicial da decisão em sede do processo disciplinar ou existir outro processo judicial.

II.6- Segredo de correspondência e de telecomunicações

32- Como já mencionámos, dispõe o artigo 44.º da Constituição que, "é garantido o segredo da correspondência e das telecomunicações, salvo nos casos em que por decisão judicial proferida nos termos da lei do processo criminal for permitida a ingerência das autoridades públicas na correspondência e ou nas telecomunicações".

33- Por «serviço de telecomunicações» entende-se a forma e o modo de exploração, do encaminhamento ou distribuição de informação através de redes de telecomunicações, com exceção da radiodifusão sonora e da televisão, nos termos da alínea d) do artigo 3.º da Lei nº 134/V/2001, de 22 de janeiro.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

33.1- Assim, além de telefones, telegramas, telefax, etc., o correio eletrónico cabe no conceito de telecomunicações e, por conseguinte, está abrangido pelo segredo das telecomunicações, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro.

34- Prescreve o n.º 2 do artigo 6.º antes referido que, "é proibida a escuta, a colocação de dispositivos de escuta, o armazenamento ou outros meios de interceção ou vigilância de comunicações por terceiros sem o consentimento expresso dos utilizadores, com exceção dos casos especificamente previstos na lei".

34.1- Está-se a referir quer aos dados de conteúdo quer aos dados de tráfego das comunicações efetuadas por telefone (fixo ou móvel) ou correio eletrónico. Significa que o empregador que faz o controlo das comunicações efetuadas ou recebidas pelo trabalhador, funcionário ou agente da administração pública para fins pessoais, usando os equipamentos tecnológicos da comunicação disponibilizados por aquele, deve respeitar a referida prescrição.

34.2- Porém, há exceções relativamente ao segredo das correspondências. Desde logo, quando existe uma decisão judicial proferida nos termos da lei do processo criminal, caso em que o empregador tem de comunicar os dados.

34.3- É legalmente admissível, no contexto laboral, a gravação de comunicações, no âmbito de práticas comerciais lícitas, para o efeito de prova de uma transação comercial ou de qualquer outra comunicação de negócios, desde que o titular dos dados tenha sido disso informado e dado o seu consentimento expresso, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro. Este tratamento não será objeto desta Diretiva, porém está sujeito ao regime jurídico geral de proteção de dados pessoais.

35- O dever de segredo inclui o administrador de sistemas informáticos ou outro trabalhador do empregador bem como o subcontratante, entendido este como sendo a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública ou serviço, ou qualquer

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

outro organismo que trate os dados pessoais por conta do empregador, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 5.º e artigos 17.º e 18.º, todos da LPDP.

36- O dever de segredo das comunicações deve ser reforçado em relação ao trabalhador ou funcionário que se encontra sujeito ao sigilo profissional. São, por exemplo, os casos: do Jornalista que se encontra obrigado ao sigilo das fontes, nos termos do n.º 8 do artigo 60.º da Constituição e do artigo 16.º do Estatuto do Jornalista aprovado pela Lei n.º 72/VII/2010, de 16 de agosto; do Médico que deve manter sigilo quando às informações confidenciais de que tomem conhecimento no desempenho das suas funções, de acordo com o disposto no artigo 15.º do Código Deontológico da Profissão Médica, aprovado pelo Decreto-lei n.º 13/2009, de 5 de abril; do Advogado relativamente aos factos de que tomem conhecimento por causa do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços, nos termos do artigo 133.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, aprovado pela Lei n.º 91/VI/2006, de 9 de janeiro.

37- A alínea e) do n.º 2 do artigo 203.º do Código Laboral confere ao empregador a faculdade de proceder ao desconto dos preços de utilização de telefones ou serviços da empresa. Ora, não sendo uma empresa de prestação de serviços de telefones, é legítimo que o empregador estabeleça mecanismos de registo e controlo em ordem a efetuar descontos dos custos da utilização do telefone para fins pessoais.

37.1- Para efeitos de faturação, é legítimo que o empregador trate dados de tráfegos nos termos dos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro, devendo, em casos de exigência de faturação detalhada, suprimir os últimos quatro dígitos do número do destinatário, protegendo assim o direito à privacidade deste e do trabalhador.

Os dados devem ser conservados pelo período estritamente necessário à faturação, sua contestação ou pagamento.

38- Em relação ao correio eletrónico, a regra é a de proibição do empregador cobrar a utilização dos equipamentos como um serviço prestado ao trabalhador,

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

salvo tratando-se de empresa em que a prestação deste serviço constitui o objeto da sua atividade, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 49.º do Código Laboral.

38.1- Parece-nos que, independentemente de o empregador prestar ou não serviços de internet, correio eletrónico, havendo controlo por parte deste, diante da necessidade de proteção da privacidade, deve se aplicar o mesmo raciocínio, significando que o empregador não deve conhecer e registar endereço eletrónico do remetente ou destinatário que não seja trabalhador.

O conteúdo dos anexos do correio eletrónico está igualmente protegido pelo direito ao segredo das telecomunicações, mas não já os seus dados externos como o tipo e tamanho.

II.7- Medidas de segurança

39- Nos termos do n.º 1 do artigo 15.º da LPDP, o responsável pelo tratamento/empregador deve adotar medidas técnicas e organizativas adequadas para proteger os dados pessoais contra a destruição, acidental ou ilícita, a perda acidental, a alteração, a difusão ou o acesso não autorizados, nomeadamente quando o tratamento implicar a sua transmissão por rede, e contra qualquer outra forma de tratamento ilícito.

40- Tratando-se de dados sensíveis, o empregador deve adotar as medidas especiais de segurança constantes do n.º 1 do artigo 16.º da LPDP, levando sempre em consideração a evolução das tecnologias e as vulnerabilidades próprias do sistema que utiliza.

40.1- Em termos gerais, o empregador deve reduzir ao mínimo o número de pessoas que acedem aos servidores de sistema e aos dados pessoais, providenciando que elas estejam sob a sua autoridade e tenham contas de utilizador e palavra passe que permitam a sua identificação de forma clara.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

40.2- O empregador deve assegurar que o acesso a dados e outras modalidades de tratamento, de acordo com as finalidades pré-estabelecidas, esteja limitado ao que é necessário para a prossecução das finalidades e ao desempenho das suas funções.

40.3- Acresce, ainda, a necessidade de manter um registo de todos os eventos ocorridos no computador do trabalhador e no sistema e as informações que eles geram, indicando quando (data e hora), como e em nome de quem, atribuindo um número sequencial (id) de operações efetuadas e a quem essas informações foram comunicadas.

Assim, permite a CNPD monitorizar o cumprimento pelo empregador dos princípios da finalidade e da proporcionalidade.

40.4- Havendo tratamento de dados com recurso a subcontratação, o empregador deverá privilegiar o subcontratante que dê garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização do tratamento a efetuar e deverá zelar pelo cumprimento dessas medidas, sendo que a respetiva relação jurídica deve ser estabelecida por contrato ou qualquer ato jurídico vinculativo, reduzido a escrito ou suporte equivalente, de acordo com o disposto nos nºs 3, 4 e 5 do artigo 15.º da LPDP.

III. Tratamento de dados em especial / Boas práticas

III.1- Controlo de utilização do correio eletrónico

41- O nosso legislador decidiu regular, nos artigos 49.º, 50.º e 51.º do Código Laboral, o uso do correio eletrónico do trabalhador, acolhendo as propostas apresentadas de *iure condendo*, com "leves alterações", pelo Professor e Jurisconsulto Geraldo Almeida[16].
Assim, mostra-se relevante transcrever o teor dos referidos artigos:

"Artigo 49.º

[16] Direito do Trabalho Cabo-verdiano, Dogmática Específica, Fontes, Situações individuais de trabalho, ISCJS, pág. 387 a 396.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

Correio eletrónico para fins pessoais

1. Compete à entidade empregadora decidir se o trabalhador pode ou não utilizar equipamentos da empresa para ter acesso à internet e enviar e receber correio eletrónico de natureza pessoal.

2. A utilização indevida de equipamentos da empresa, para os fins referidos no número anterior, constitui violação de deveres contratuais e dá lugar à responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.

3. A autorização concedida ao trabalhador para a utilização de equipamentos da empresa para aceder à internet ou praticar outras operações eletrónicas, não confere ao empregador ou a qualquer outro responsável da empresa o poder de aceder ou controlar as operações eletrónicas realizadas pelo trabalhador, em particular, as comunicações de natureza pessoal. Em tal caso, o acesso abusivo do empregador ou outro responsável da empresa à correspondência pessoal do trabalhador, constitui violação do dever de reserva de vida privada e familiar do trabalhador e dá lugar a responsabilidade civil e criminal, nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras sanções previstas neste Código.

4. O empregador pode, a todo o tempo, revogar a autorização concedida, assim como pode estabelecer, unilateralmente, se a utilização dos equipamentos da empresa pode ser feita durante o período normal de trabalho ou fora do período normal de trabalho. Em qualquer dos casos, o empregador pode ainda fixar para cada dia, semana ou mês durante quanto tempo, expresso em horas ou minutos, o trabalhador pode utilizar os equipamentos da empresa. A ultrapassagem dos limites fixados pelo empregador faz o trabalhador incorrer em responsabilidade civil e disciplinar.

5. É vedado ao empregador cobrar a utilização dos equipamentos como um serviço prestado ao trabalhador, salvo tratando-se de empresa em que a prestação deste serviço constitui o objeto da sua atividade.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

Artigo 50.º

Correio eletrónico em nome do trabalhador para fins empresariais

1. O empregador pode acordar com o trabalhador a criação de correio eletrónico em nome do trabalhador em sítio da empresa, autónomo ou alojado, para fins exclusivos da atividade empresarial.

2. O acordo do trabalhador em juntar o seu nome ou apelido ao endereço eletrónico deve ser dado de forma expressa e inequívoca e é revogável a todo o tempo, sem prejuízo de dever indemnizar o empregador pelos prejuízos que a revogação acarretar.

3. A utilização pelo trabalhador para fins pessoais de correio eletrónico criado para fins exclusivos da atividade empresarial, constitui infração e co-envolve responsabilidade civil e disciplinar, punível consoante o grau de culpa do trabalhador.

4. O empregador ou outra pessoa em seu nome pode, a todo o tempo, ter acesso a essa caixa de correio, conhecer o nome eletrónico de utilizador e a respetiva chave de acesso.

5. A recusa pelo trabalhador em transmitir à entidade empregadora as informações que lhe permitam ter acesso à caixa do correio constitui infração disciplinar.

6. O empregador pode, a todo o tempo, fazer o *download* dos ficheiros existentes na caixa do correio, assim como poderá encerrá-la, dando conhecimento prévio ao trabalhador.

Artigo 51.º

Correio eletrónico misto

1. As prerrogativas estabelecidas nos números 4, 5 e 6 do artigo anterior são vedadas à entidade empregadora que permitir ao trabalhador utilizar para fins

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel. (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

pessoais correio eletrónico criado para fins empresariais, salvo acordo expresso com o trabalhador.

2. Ao correio eletrónico misto são aplicáveis, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 49.º para o correio eletrónico criado para fins pessoais."

42- Como já dissemos, o disposto no n.º 1 do artigo 49.º do Código Laboral atribui ao empregador a competência para, querendo, proibir a utilização dos equipamentos da empresa por parte dos trabalhadores para ter acesso à internet e enviar e receber correio eletrónico de natureza pessoal.

42.1- Porém, sabe-se que, hoje, o acesso à internet e o envio e a receção de correio eletrónico para a solução das mais várias questões do dia-a-dia, incluindo as de foro privado e familiar, tornaram-se uma prática geral e socialmente aceite, mesmo no seio laboral, usando, para tanto, os equipamentos da empresa ou da administração pública. Daí que, é desejável que o empregador adote uma solução que permita algum grau de tolerância para o trabalhador utilizar equipamentos de trabalho para fins pessoais e familiar.

42.2- Naturalmente que tal deve ocorrer de acordo com os princípios da boa-fé e da razoabilidade e não deve afetar a segurança das redes, o normal funcionamento ou a produtividade da empresa ou administração em questão.

43- O empregador deve emitir, preferencialmente, um regulamento interno, aonde fixa regras claras, precisas e objetivas de como e quando o trabalhador pode utilizar equipamentos de trabalho para aceder a internet, enviar e receber correio eletrónico para fins pessoais, as metodologias e formas de controlo, as finalidades do controlo, as categorias de dados recolhidos e a duração da conservação dos dados, os direitos e formas de exercício e obrigações dos trabalhadores, bem como dos deveres dos seus colaboradores.

44- Independentemente das regras definidas quanto a utilização do correio eletrónico, o controlo que seja efetuado deve sempre respeitar os princípios

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

constitucionais e legais relativos ao tratamento de dados pessoais e ao sigilo das correspondências e telecomunicações antes mencionados.

45- Deste modo, o empregador apenas deve iniciar o tratamento de dados depois de devidamente autorizado pela CNPD. Recomenda-se também que privilegie as medidas preventivas, por exemplo se constatar uma utilização abusiva e desconforme com as regras internas deverá enviar um aviso ao trabalhador, alertando deste facto.

46- Se as medidas preventivas não forem suficientes, então o empregador adotará, de forma gradual e fundamentada, medidas menos intrusivas, dando sempre conhecimento ao trabalhador.

47- O controlo deve ser aleatório e não persecutório, não deve ser total, permanente e automático de todos os dados gerados pelas comunicações efetuadas e recebidas pelo trabalhador, utilizando os equipamentos da empresa.

48- O empregador não deve aceder ao conteúdo do correio eletrónico de natureza pessoal que haja sido enviado e recebido pelo trabalhador quer se trata do correio eletrónico pessoal quer do correio eletrónico que lhe tenha sido disponibilizado por aquele, usando os equipamentos de trabalho.

48.1- O empregador não deve, aproveitando dos meios de que dispõe, aceder às redes sociais e tomar conhecimento do conteúdo do perfil e das mensagens enviadas e recebidas de natureza privada do trabalhador.

49- Igualmente não deve aceder ao conteúdo do correio eletrónico, mesmo que tenha atribuído ao trabalhador para fins exclusivamente profissionais, quanto este seja, por exemplo médico, advogado, jornalista e outros.

50- Se o empregador permitir ao trabalhador o uso de correio eletrónico para fins pessoais, utilizando os equipamentos de trabalho, recomenda-se que o trabalhador use um endereço de correio eletrónico pessoal para o envio e receção

de correio de natureza privado, evitando o uso, para este fim, do endereço do correio eletrónico disponibilizado para executar as atividades de trabalho.

50.1- Outrossim, deve exigir que o trabalhador diferencie correio eletrónico pessoal do profissional e que crie pasta devidamente identificada para arquivo de correio de natureza pessoal ou dar instruções no sentido de eliminação das mensagens quando não sejam de cariz estritamente profissional.

51- Independentemente das recomendações anteriores, na situação de permissão de uso de correio eletrónico para fins privados, o empregador tem o dever de respeitar o segredo das correspondências e telecomunicações privadas, não podendo ele ou qualquer outro seu colaborador controlar ou aceder ao conteúdo ou dados de tráfego (data, hora, remetente, destinatário e assunto) do correio eletrónico enviado ou recebido, seja para fins pessoais [17], seja para fins profissionais, nos termos do n.º 3, primeira parte do artigo 49.º do Código Laboral.

51.1- Os dados de tráfego (a data e hora do envio do correio eletrónico, o remetente/ou destinatário se for o trabalhador) podem, no entanto, ser tratados (recolhidos, registados, conservados, etc.) pelo empregador para, por exemplo detetar eventuais utilizações abusivas ou quando tenha como objeto da sua atividade a prestação deste serviço, por exemplo cibercafés, para assegurar a faturação e pagamento de interligações, nos termos do n.º 5 do artigo 49.º do Código Laboral. Mas já, nesses casos, o empregador não poderá tomar conhecimento do remetente e/ou destinatário do correio eletrónico se este for um terceiro.

51.2- Em relação aos anexos do correio eletrónico, o empregador não deve conhecer o seu conteúdo, porém, pode controlar o tipo e o tamanho.

---

[17] Escreve Geraldo Almeida que "constitui endereço eletrónico pessoal do trabalhador se, não obstante ter sido criado no sítio do autónomo ou alojado da empresa, o empregador permitir ao trabalhador trocar, no mesmo correio, além da correspondência da empresa, correio privado, pois, o interesse do trabalhador à reserva da vida privada pessoal e familiar consome e sobrepõe aos interesses da atividade empresarial. (...) Em tal caso, está vedado o acesso do empregador ao correio eletrónico do trabalhador", Obra citada, página 395.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

52- Parece-nos que essas práticas devem ser seguidas quando o empregador não define regras claras e precisas quanto à utilização de correio eletrónico profissional e não proíbe a sua utilização para fins privados e familiar.

53- Dispõe o n.º 1 e 2 do artigo 50.º do Código Laboral que, o empregador pode acordar de forma expressa e inequívoca, acordo esse revogável a todo tempo, com o trabalhador a criação de correio eletrónico em nome do trabalhador em sítio da empresa, autónomo ou alojado, para fins exclusivos da atividade empresarial. São conhecidos os problemas do consentimento do trabalhador, tendo em conta a natureza desigual da relação de trabalho.

53.1- A violação das regras de proibição de utilização de correio eletrónico para fins pessoais por parte do trabalhador constitui infração disciplinar e co-envolve responsabilidade civil e disciplinar, nos termos do n.º 3 do artigo 50.º do Código Laboral.

53.2- Está em causa um correio eletrónico profissional[18], devendo considerar-se lícitos o seu controlo e acesso por parte do empregador. Porém, esse controlo configura-se um tratamento de dados pessoais e, como tal, o empregador deve obedecer a todos os princípios e regras já enunciados, nomeadamente os princípios do respeito pela vida privada e familiar, da transparência, da finalidade e da proporcionalidade.

Assim, não pode haver controlo oculto, discriminatório e arbitrário, devendo o trabalhador estar informado do controlo.

53.3- Embora nos termos do n.º 4 do artigo 50.º do Código Laboral o empregador ou outra pessoa em nome dele possa aceder à caixa de correio, conhecer o utilizador e a respetiva chave de acesso, em obediência ao princípio da proporcionalidade, recomenda-se que o controlo seja feito de forma gradual, começando pela análise dos dados de tráfego e apenas em último caso aceder aos

[18] "Neste caso o correio eletrónico constitui mera ferramenta de trabalho. (...) Uma caixa de correio assim criada não apresenta nenhuma ligação pessoal com o trabalhador e a sua utilização para fins pessoais é ilegal e constitui infração disciplinar, punível nos termos gerais de direito.", Geraldo Almeida, obra citada, página 394.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

dados de conteúdo e, sempre que possível, na presença do trabalhador, alguém de sua confiança ou um representante do sindicato, quando houver, dando-lhe a possibilidade de especificar as mensagens de natureza pessoal que não queira que sejam acedidas por empregador, caso não tenha tido oportunidade de eliminar ou arquivar numa pasta específica.

53.4- Se no decorrer das ações de controlo, o empregador constar que o correio eletrónico tem natureza privada ou pessoal não o deve abrir e se só verificar tal natureza depois de iniciar a leitura deverá parar imediatamente a leitura e não fazendo uso dos factos, nomeadamente os divulgar, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e/ou criminal.

54- Estando um trabalhador temporariamente ausente, por exemplo em gozo de férias ou licenças, deve ser adotado um mecanismo de resposta automática de ausência, com indicação de um endereço alternativo.

54.1- Não será legítimo o acesso do empregador ao correio do trabalhador nestas circunstâncias com fundamento na sua ausência, pelo que só poderá aceder ao conteúdo das mensagens expedidas e recebidas a partir do correio eletrónico institucional do trabalhador na sua ausência mediante prévia comunicação ao mesmo explicitando com clareza as razões para tal e assegurar que este acesso ocorra na presença de um representante dos trabalhadores ou uma pessoa indicada pelo trabalhador.

54.2- Em casos cessação de funções, ao trabalhador deve ser dado um prazo para que possa retirar ou eliminar do correio eletrónico as mensagens de natureza privada. Decorrido esse prazo, o empregador deve eliminar a conta do correio.

III.2- Controlo de utilização de telefone

55- Como já mencionamos, nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 203.º do Código Laboral, o legislador confere ao empregador a faculdade de proceder ao desconto dos preços de utilização de telefones ou serviços da empresa. Daí considera-se desproporcionada a proibição de realização de chamadas para fins

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

pessoais, usando telefone (fixo ou móvel) da empresa ou da administração pública.

55.1- Outrossim, tendo em conta as contingências da vida e a realidade da utilização de telefone para resolver certos assuntos, mesmo que sejam de cariz estritamente pessoal, mostra-se contraproducente qualquer proibição de utilização de telefone da empresa ou da administração pública.

55.2- Assim, o empregador, no exercício dos seus poderes de direção, de regulamentação e de disciplina, tem a legitimidade de controlar a utilização de telefone a dispor do trabalhador, devendo, para o efeito, emitir um regulamento interno, no qual define regras claras e precisas bem como as metodologias de controlo e outras informações, dando-o a conhecer ao trabalhador.

56- O controlo que seja efetuado deve sempre observar os princípios constitucionais e legais do respeito pela vida pessoal e familiar, sigilo e confidencialidade das correspondências e telecomunicações e de proteção de dados pessoais.

57- Assim, nos termos já referidos, a CNPD recomenda o seguinte:

57.1- O empregador antes de iniciar as ações de controlo deve notificar e obter, previamente, a competente autorização da CNPD;

57.2- Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro, "é proibida a escuta, a colocação de dispositivos de escuta, o armazenamento ou outros meios de interceção ou vigilância de comunicações por terceiros sem o consentimento expresso dos utilizadores, com exceção dos casos especificamente previstos na lei";

57.3- Poderá haver interceção e gravação de chamadas telefónicas quando existir uma decisão judicial proferida nos termos da lei do processo criminal, de acordo com o disposto no artigo 44.º da Constituição e no artigo 255.º do Código de Processo Penal;

57.4- É também legalmente admissível, no contexto laboral, a gravação de comunicações, no âmbito de práticas comerciais lícitas, para o efeito de prova de uma transação comercial ou de qualquer outra comunicação de negócios, desde que o titular dos dados tenha sido disso informado e dado o seu consentimento expresso, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro;

57.5- Nas atividades em que existe segredo profissional ou sigilo das fontes não é permitida qualquer tipo de controlo por parte do empregador;

57.6- Para efeitos de faturação, é legítimo que o empregador trate dados de tráfego, nos termos dos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 134/V/2001, de 22 de janeiro, devendo, em casos de exigência de faturação detalhada, suprimir os últimos quatro dígitos do número do destinatário;

57.7- Os dados tratados devem ser adequados, pertinentes e proporcionais à finalidade de controlo, devendo limitar-se à identificação do utilizador, à sua categoria/função, número de telefone chamado com supressão dos últimos quatro números, tipo de chamada (local, regional ou internacional), duração e custo da chamada;

57.8- O empregador pode optar por tecnologias que permitam que as extensões estejam impedidas de fazer chamadas, as quais devem ser feitas por pedido direto às centrais telefónicas, ou que só possam fazer chamadas locais, estejam impedidas apenas de fazer chamadas internacionais ou chamadas de valor acrescentado;

57.9- Em função do tipo de empresa e de acordo com os princípios da finalidade e da proporcionalidade, pode a empresa ou a administração pública assegurar a existência de uma linha não conectada à central telefónica ou o acesso ao serviço público de telecomunicações.

III.3- Controlo de utilização de internet

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

58- Como já aludimos, compete ao empregador proibir ou não o acesso à internet com recurso aos seus equipamentos, conforme estatui o n.º 1 do artigo 49.º do Código Laboral. Mais, pode estabelecer, unilateralmente, se a utilização dos equipamentos da empresa pode ser feita durante o período normal de trabalho ou fora do período normal de trabalho, fixar para cada dia, semana ou mês durante quanto tempo, expresso em horas ou minutos, o trabalhador pode utilizar os equipamentos da empresa. A ultrapassagem dos limites fixados pelo empregador faz o trabalhador incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, de acordo com o n.º 4 do artigo antes referido.

59- Ao controlar a observância destas e outras regras pelo trabalhador, o empregador está a tratar dados pessoais sensíveis, pois a navegação na internet deixa rastos que permitem "a criação de *perfis sociais* úteis para detetar determinados tipos de comportamentos, na medida em que a identificação dos lugares visitados revela, na maior parte das vezes, aspetos próprios da personalidade em sentido amplo do trabalhador"[19].

60- Por esta razão, o controlo da internet por parte do empregador deve obedecer às regras e aos princípios do tratamento de dados pessoais já referidos.

61- Destaca-se que o trabalhador tem de ter informações detalhadas sobre as metodologias de controlo. Este não pode ser permanente, sistemático e nem arbitrário, devendo pelo contrário ser pontual, aleatório e proporcional consoante a atividade desenvolvida pela entidade empregadora.

62- Sublinha-se que o empregador deve privilegiar medidas preventivas, designadamente:

62.1- Adotar tecnologias que permitam configurar dispositivos de filtragem de sítios da internet não autorizados, por exemplos sítios pornográficos, pedófilos, de ódio racistas, etc., bloquear determinados endereços de correio eletrónico

[19] Teresa Alexandra Moreira, obra citada, pág. 673. Sublinhado nosso.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

reconhecidos como perigosos ou programar mensagens de alerta destinadas ao trabalhador em caso de operações suspeitas;

62.2- Adotar tecnologias que não permitam fazer *download*, conectar a um fórum ou evitar intrusão de vírus, etc. isso tendo em atenção a segurança do sistema;

62.3- O empregador deve adotar medidas menos intrusivas, privilegiando metodologia de controlo indireto, realizando estudos estatísticos em relação à generalidade para verificar o tempo de utilização da internet no local do trabalho e os sítios mais visitados e, por conseguinte, aferir a violação ou não das regras estabelecidas para que possam ser aplicados, por exemplo, filtros;

62.4- Se do controlo resultar indícios de má utilização dos meios do empregador para utilização de internet, o empregador deve avisar ao trabalhador deste facto;

62.5- Estando em causa quebra de produtividade dos trabalhadores ou aumento de custos anormal, o empregador deve direcionar o seu controlo ao tempo médio de conexão, independentemente dos sítios de internet visitados;

62.6- Acresce, ainda, que o empregador deve garantir que não fiquem registados no sistema os sítios visitados, principalmente quando permitir a utilização de internet para fins pessoais;

62.7- "O empregador deve ser muito cauteloso em retirar conclusões, atendendo à facilidade com que os *sites* podem ser visitados inadvertidamente, quer por reações involuntárias dos motores de busca, quer por ligações de hipertextos pouco claras, quer por anúncios enganadores em *banners* ou erros de introdução de textos."[20]

63- As tecnologias que permitam acesso a distância por parte do empregador ao conjunto de dados de qualquer computador no posto de trabalho dos

[20] Teresa Alexandra Moreira, obra citada, pág. 700.

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv

trabalhadores não podem ser utilizadas por aquele para controlar a atividade destes, nos termos do n.º 1 do artigo 46.º do Código Laboral.

63.1- Porém, visando a segurança do sistema é permitido acesso remoto ao computador do trabalhador para prestar assistência técnica a pedido e com o conhecimento do trabalhador, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º do Código Laboral.

64- A vigilância à distância não significa apenas aceder e analisar às informações fora do local de trabalho, mas também conservar as informações para serem estudadas, examinadas, etc., posteriormente.

65- Assim, o empregador deve assegurar que da realização de cópias de segurança da informação contida em computadores individuais atribuídos aos trabalhadores ou a centralização em arquivo geral de documentação profissional dispersa, não conste informação de natureza pessoal.

Aprovada em, 21 de dezembro de 2018.

Faustino Varela Monteiro (Presidente)

José Maria Vaz de Pina

Djamilson Lenine Vigano Estrela Pinto

Contribuinte Nº: 370636406, Av. Da China, Rampa da Terra Branca, Apartado 1002, C.P. 7600, Praia, Tel: (238) 5340390,
cnpd@cnpd.cv, www.cnpd.cv