

DIREITOS DE PERSONALIDADE	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> • O Código do Trabalho (CT) inclui um conjunto de disposições novas no nosso ordenamento jurídico-laboral, que visam garantir a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores no âmbito da relação laboral. • Os direitos de personalidade visam a protecção da pessoa física e moral e da dignidade pessoal de cada cidadão, protegendo-o contra qualquer ofensa ilícita. • Apesar de os direitos de personalidade estarem genericamente consagrados e regulados na Constituição e na Lei (Código Civil), a sua regulamentação específica no âmbito do CT decorre do facto de a posição de sujeição do trabalhador e o correspondente estatuto de autoridade do empregador na relação jurídica laboral facilitarem a violação destes direitos. • O CT prevê: <ul style="list-style-type: none"> ○ A liberdade de expressão e de opinião ○ A integridade física e moral ○ A reserva da intimidade da vida privada ○ A protecção de dados pessoais, incluindo o tratamento e protecção de dados relativos à saúde (testes e exames médicos), tratamento de dados biométricos e utilização de sistemas de videovigilância ○ Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação <p>Protecção de dados pessoais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego) que preste quaisquer informações sobre a sua vida privada, saúde ou estado de gravidez. • Apenas o poderá fazer em casos excepcionais, quando estas informações forem absolutamente necessárias e relevantes para a actividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade de prestação de tais informações. • Neste caso, o trabalhador só deve prestar informações sobre o seu estado de saúde ou estado de gravidez perante um médico – devendo este comunicar ao empregador apenas se o trabalhador está ou não apto para o exercício da respectiva actividade profissional. <p>ATENÇÃO O empregador não pode ter acesso directo a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.</p>	<p>Art.º 14.º do CT Art.º 15.º do CT Art.º 16.º do CT</p> <p>Art.º 17.º do CT</p>

- No que respeita a quaisquer dados pessoais fornecidos ao empregador, o trabalhador tem sempre direito a tomar conhecimento do modo como os dados são registados e do fim a que se destinam, bem como a exigir a sua rectificação e actualização.
- Os ficheiros e acessos informáticos usados pelo empregador para tratar os dados pessoais dos trabalhadores e candidatos a emprego estão sujeitos às disposições da lei sobre a protecção de dados pessoais – **actualmente, a Lei 67/98, de 26 de Outubro.**

Tratamento de dados biométricos

- Os dados biométricos são basicamente dados biológicos – a impressão digital, a íris, a geometria da mão ou a geometria facial – que constituem, em princípio, características únicas de cada pessoa e permitem, assim, a sua identificação.
- O empregador só pode proceder à recolha e tratamento de dados biométricos dos trabalhadores se os seus objectivos forem legítimos e os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais à realização desses objectivos.
- Além disso, o empregador tem que notificar previamente a CNPD (Comissão Nacional de Protecção de Dados) de que vai instalar um sistema biométrico e esta notificação é acompanhada do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias.
- Os dados biométricos só podem ser conservados pelo tempo estritamente necessário à prossecução das finalidades do tratamento e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou quando cessa o seu contrato.

Art.º 18.º do CT

Realização de testes ou exames médicos

- Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego), para efeitos de admissão ou permanência no emprego, a realização de testes ou exames médicos de qualquer natureza para comprovação das suas condições físicas ou psíquicas.
- Para além das situações previstas nas disposições relativas à segurança e saúde no trabalho – *artigos 108º, 109º e 110º da Lei 102/2009 de 10 de Setembro ou em outras disposições específicas de segurança e saúde*, o empregador só pode exigir a realização de testes ou exames médicos em casos excepcionais, quando tenham por finalidade a protecção e

Art.º 19.º do CT

segurança do próprio trabalhador ou de terceiros ou sejam absolutamente necessários para a actividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade da sua realização.

- Em qualquer dos casos, os exames ou testes são sempre efectuados sob a responsabilidade de um médico, o qual só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para o exercício da actividade profissional.

ATENÇÃO

- **O empregador não pode ter acesso directo a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.**
- **A exigência de realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez é absolutamente proibida.**
- **A realização de testes de detecção de consumo de álcool ou drogas obedece aos mesmos requisitos.**

Sistemas de videovigilância nos locais de trabalho

- Não podem ser utilizados meios de vigilância à distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.
- Os sistemas de videovigilância só podem ser licitamente instalados com a finalidade de garantir a protecção e segurança de pessoas e bens, ou quando tal se justificar em função da actividade exercida pela empresa.

Neste caso, o empregador tem de:

- Obter autorização da CNPD, a qual só será concedida se a utilização deste sistema for necessária, adequada e proporcional ao objectivo visado;
- Fazer acompanhar o pedido de autorização de parecer da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias;
- Informar os trabalhadores da existência e finalidade dos sistemas utilizados, nomeadamente mediante a afixação de informação nos locais de trabalho.

ATENÇÃO

- **Os dados pessoais recolhidos através dos sistemas de videovigilância licitamente instalados são conservados, apenas, durante o tempo necessário para as finalidades prosseguidas com a utilização e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou no momento da cessação do contrato.**

Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação

Art.º 20.º e 21.º do CT

<ul style="list-style-type: none">• Os trabalhadores têm direito à confidencialidade do conteúdo de quaisquer mensagens de carácter pessoal e do acesso a informação de carácter não profissional que enviem recebam ou consultem no local de trabalho, independentemente da forma que revistam, incluindo correio electrónico, acesso à Internet, comunicações telefónicas, fax, cartas e telegramas.• O empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, prevendo a extensão, os fins, o grau de tolerância e as formas de controlo existentes, mas não pode violar em nenhuma circunstância – nem mesmo em caso de incumprimento das regras – o direito de reserva e confidencialidade.	Art.º 22.º do CT
--	------------------