

<b>DIREITOS DE PERSONALIDADE</b>	
<b>O QUE DIZ A LEI</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• O CT prevê:<ul style="list-style-type: none"><li>○ A liberdade de expressão e de opinião</li><li>○ A integridade física e moral</li><li>○ A reserva da intimidade da vida privada</li><li>○ 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</li><li>○ Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação</li></ul></li></ul>	Art.º 14.º do CT Art.º 15.º do CT Art.º 16.º do CT
<p><b>Protecção de dados pessoais</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>	Art.º 17.º do CT

### **ATENÇÃO**

**O empregador não pode ter acesso directo a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.**

- 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*

Art.º 19.º do CT

*Setembro, na redacção da Lei 3/2014, de 28 de Janeiro, 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 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**

Arts. 20.º e 21.º do CT

**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**

- 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