Direcção Regional de Educação do Algarve

Agrupamento Vertical de Escolas de Almancil

Despacho n.º 2081/2008

Por despacho de 27-02-2007, da Presidente do Conselho Executivo do Agrupamento Vertical de Almancil, Código 145142, no uso das competências que lhe foram delegadas através do despacho n.º 23106/2006, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 231, de 30 de Novembro de 2006, foram homologados os contratos referentes ao ano lectivo de 2006-2007 dos docentes abaixo indicados:

Grupo	Nome	Código de Estabelecimento
110	Cláudia Maria Carrasco Ramos Torrão	271240
110	Rita Isabel Fragata Rias	202540
260	Elisa Maria de Sá e Sousa Rodrigues Correia Monteiro	341083
290	Lígia Maria Bota Gonçalves	341083
350	Carla Maria Filipe da Silva	341083
420	Cláudia Marisa Silva Cardoso Fonseca	341083
420	Dália Maria Gonçalves Tardão	341083
430	Fernando Manuel Abreu Marreiros	341083
530	Carlos Amorim Viegas	341083
530	Fátima Alcaria dos santos	341083
530	Miranda Susana Santos Miranda	341083
550	Ana Margarida Félix Tomé Faria Toscano	341083
550	Luís Filipe Cabrita Neves	341083
999	Carlos Fernando Dias Martinho Franco	341083
999	José Júlio dos Santos Alves	341083
999	Rosa do Carmo da Rocha Coelho	341083

14 de Dezembro de 2007. — A Presidente do Conselho Executivo, *Maria Virgínia Lourenço da Costa Vaz Palhares.*

PARTE D

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão n.º 555/2007

Processo n.º 395/2007

Acordam na 3.ª Secção do Tribunal Constitucional

I — Relatório

1 — Nos presentes autos em que é recorrente o Ministério Público e recorrido o Banco Comercial Português, S. A. — Millenium, o primeiro interpôs recurso obrigatório para este Tribunal, nos termos dos artigos 70.º, n.º 1, alínea *a*), e 72.º, n.º 3, da Lei de Organização e Funcionamento do Tribunal Constitucional, da sentença do Tribunal do Trabalho da Figueira da Foz, que recusou a aplicação do artigo 456.º do Regulamento do Código do Trabalho (RCT), aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com fundamento na violação dos artigos 26.º, n.º 1, e 35.º, n.º 4, da CRP, quando interpretado no sentido de o mapa do quadro de pessoal ali mencionado dever conter os dados mencionados na Portaria n.º 785/2000, de 19 de Setembro, e, por consequência, julgou totalmente procedente o recurso de impugnação judicial apresentado pela ora recorrida da decisão administrativa que a condenara como autora da contra-ordenação prevista e punida pela conjugação do mencionado artigo 456.º do RCT com o artigo 490.º, n.º 1, alínea *e*), do RCT.

2 — Notificado para produzir alegações, o Ministério Público junto deste Tribunal concluiu nos seguintes termos:

1.º A norma constante do artigo 456.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, interpretada no sentido de o

mapa do quadro de pessoal, ali mencionado, dever conter os dados referidos na Portaria n.º 785/2000 (*Diário da República,* 1.ª série B, n.º 217, de 19 de Setembro de 200), não afronta o disposto nos artigos 26.º, n.º 1, e 35.º, n.º 4, da Constituição da República Portuguesa;

2.º Na verdade, a afixação e divulgação, no âmbito da empresa, do referido mapa — que apenas contém elementos atinentes à identificação civil dos trabalhadores e ao respectivo estatuto profissional — não atinge o direito à reserva da intimidade da vida privada, revelando-se adequado e necessário à «transparência» na vida laboral da empresa, permitindo aos trabalhadores interessados sindicar e comparar claramente as respectivas situações ou estatutos sócio-profissionais, de modo a facultar-lhes reacção adequada contra quaisquer irregularidades;

3.º Termos em que deverá proceder o presente recurso.

3 — O recorrido veio contra-alegar do seguinte modo:

Como fundamento da constitucionalidade das normas em questão apresenta o Dig.mo Procurador-Geral-Adjunto o argumento de que, em suma, a estatuição da norma em causa não tem dignidade suficiente para agredir o preceito constitucional.

Para o efeito, disseca, doutamente, as exigências previstas na norma em causa para de seguida as agrupar e concluir que efectivamente nenhuma dessas exigências põe com relevo em causa a vida pessoal e a reserva da intimidade dos trabalhadores, pelo que não haveria violação de qualquer preceito constitucional.

Salvo o devido respeito, que naturalmente é muito, a arguida acompanha, na íntegra, a douta sentença recorrida, pensando por isso, que deverão ser declaradas inconstitucionais as normas em questão.

Isto porque, e fundamentalmente, a análise da constitucionalidade de uma norma deve entender-se numa perspectiva qualitativa e não quantitativa.

Ou seja, a norma é ou não é contrária à constituição. Se é, ainda que contrária a normas meramente programáticas, não deve ser permitida a sua manutenção no ordenamento jurídica.

Não é pois tolerável a subsistência de normas que, num juízo subjectivo, ainda que pouco, contrariem preceitos constitucionais.

No caso concreto, normas que, como expressamente refere a sentença, por se enquadrarem no seio dos direitos liberdades e garantias que constituem limites à revisão constitucional assumem uma função de distinção perante as demais normas constitucionais.

Desta sorte, deverá improceder o recurso interposto da douta sentença proferida nos autos, e consequentemente julgar-se inconstitucional a norma prevista no artigo 456° do RCT, por violação do artigo 35.º n.º 4, da CRP, na interpretação que dela fez o M.mo Juiz de Direito.

Cumpre apreciar e decidir.

II — Fundamentação

4 — A questão de constitucionalidade que se coloca, no caso em apreço, é a de saber se a norma constante do n.º 1 do artigo 456.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, quando interpretada no sentido de o mapa do quadro de pessoal, ali mencionado, dever conter os dados referidos na Portaria n.º 785/2000 (*Diário da República,* 1.ª série B, n.º 217, de 19 de Setembro de 2000), é ou não contrária ao direito à reserva da intimidade da vida privada consagrado no artigo 26.º, n.º 1, da CRP e à proibição de acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos na lei constante do artigo 35.º, n.º 4, da CRP.

É o seguinte o teor do n.º 1 do artigo 456.º do Regulamento do Código do Trabalho:

«1 — Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 30 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.»

De acordo com a Portaria n.º 785/2000, de 19 de Setembro, os modelos dos mapas de quadro de pessoal devem conter, para além de dados referentes ao empregador, o nome, a categoria profissional, a profissão, a situação profissional, as habilitações, o número de segurança social, as datas de nascimento, de admissão na empresa, da última promoção, as remunerações pagas, designadamente a remuneração base, as diuturnidades, as prestações regulares e irregulares e as horas extraordinárias dos trabalhadores.

Da eventual violação do artigo 26.º, n.º 1, CRP (direito à reserva da intimidade da vida privada)

5 — Comecemos, então, por averiguar se a inclusão destes dados no mapa de quadro de pessoal viola o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

O Tribunal Constitucional já teve ocasião de se debruçar sobre o direito à intimidade da vida privada (v. Acórdãos n.os 128/92, 319/95 e 355/97, disponíveis em www.tribunalconstitucional.pt). Especificamente sobre a relevância deste direito nas relações laborais trataram os Acórdãos n.os 368/2002 e 306/2003 (também disponíveis em www.tribunalconstitucional.pt), tendo-se neste último procedido a uma síntese das principais ideias-força da linha argumentativa da jurisprudência constitucional que aqui se reproduz:

«1) O direito à reserva da intimidade da vida privada, entre outros direitos pessoais, está previsto no artigo 26.º da CRP, sendo caracterizável como o direito a uma esfera própria inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respectivo titular, ou, noutra formulação, como o direito que toda a pessoa tem a que permaneçam desconhecidos determinados aspectos da sua vida, assim como a controlar o conhecimento que terceiros tenham dela;

2) Este direito analisa-se principalmente em dois direitos menores: o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem, nestas se incluindo obviamente os elementos respeitantes à saúde;

3) No caso então em apreço, muito embora a efectivação dos testes ou exames pressupusesse a aceitação do trabalhador, a verdade é que a respectiva realização constituía, para o candidato, um ónus relativamente à obtenção do emprego ou, para o trabalhador, um verdadeiro dever jurídico de que podia depender a própria manutenção da relação laboral;

4) Mas o aludido direito não é absoluto em todos os casos e relativamente a todos os domínios e mesmo a submissão juridicamente obrigatória a exames ou testes clínicos — constituindo uma intromissão na vida privada, na medida em que aqueles se destinam a recolher dados relativos à saúde, os quais integram necessariamente dados relativos à vida privada — pode, em certos casos e condições, ser tida como admissível, tendo em conta a necessidade de harmonização do direito à intimidade da vida privada com outros direitos ou interesses legítimos constitucionalmente reconhecidos (*v. g.,* a protecção da saúde pública ou a realização da justiça), desde que respeitado o princípio da proporcionalidade;

5) No âmbito das relações laborais, tem-se por certo que o direito à protecção da saúde, a todos reconhecido no artigo 64.º, n.º 1, da CRP, bem como o dever de defender e promover a saúde, consignado no mesmo preceito constitucional, não podem deixar de credenciar suficientemente a obrigação para o trabalhador de se sujeitar, desde logo, aos exames médicos necessários e adequados para assegurar — tendo em conta a natureza e o modo de prestação do trabalho e sempre dentro de critérios de razoabilidade — que ele não representa um risco para terceiros: por exemplo, para minimizar os riscos de acidentes de trabalho de que outros trabalhadores ou o público possam vir a ser vítimas, em função de deficiente prestação por motivo de doença no exercício de uma actividade perigosa; ou para evitar situações de contágio para os restantes trabalhadores ou para terceiros, propiciadas pelo exercício da actividade profissional do trabalhador;

6) Impõe-se é que a obrigatoriedade dessa sujeição se não revele, pela natureza e finalidade do exame de saúde, como abusiva, discriminatória ou arbitrária;

7) No caso então em análise, o exame de saúde destinava-se exclusivamente a "verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador";

8) Embora reconhecendo que o fim a que os exames clínicos estavam legalmente adstritos podia, na prática e em determinados casos, ser obstáculo franqueável na detecção de situações patogénicas que nada tenham a ver com a aptidão física ou psíquica do trabalhador para o exercício actual da sua profissão, nem com os efeitos das condições do trabalho na saúde do trabalhador, ponderou-se que o médico do trabalho estava vinculado, nos exames a que procedia ou mandava proceder, ao aludido objectivo legal, o que implicava, necessariamente, que ele se confinasse a um exame limitado e perfeitamente balizado por aquele objectivo, devendo ater-se ao estritamente necessário, adequado e proporcionado à verificação de alterações na saúde do trabalhador causadas pelo exercício da sua actividade profissional e à determinação da aptidão ou inaptidão física ou psíquica do trabalhador para o exercício das funções correspondentes à respectiva categoria profissional, bem como ao seu estado de saúde presente;

9) Devendo tais restrições respeitar, desde logo, o preceituado no artigo 18.º, n.º 2, da CRP — isto é, que se encontrem expressamente previstas na Constituição e que se limitem ao necessário para salvaguardar outros interesses constitucionalmente protegidos — , recorrendo ao preceituado nas disposições combinadas dos artigos 59.º, n.os 1, alínea *c*), e 2, alínea *c*), e 64.º, n.º 1, da CRP, deverá admitir-se que a obrigatoriedade de sujeição a exame médico possa radicar na

própria necessidade de verificar que a prestação de trabalho decorra sem risco para o próprio trabalhador e para terceiros;

10) Mas, nesta perspectiva, o que inequivocamente se exige é que esse exame se contenha no estritamente necessário, adequado e proporcionado à verificação de alterações na saúde do trabalhador causadas pelo exercício da sua actividade profissional e à determinação da aptidão ou inaptidão física ou psíquica do trabalhador para o exercício das funções inerentes à correspondente categoria profissional, para defesa da sua própria saúde, ou seja, é constitucionalmente imposto que o exame de saúde obrigatório se adeqúe, com precisão, ao fim prosseguido;

11) O mesmo vale para questionários e testes relativos a aspectos incluídos na vida privada do trabalhador: a utilização destes meios — abrangendo os testes sobre a saúde do trabalhador — deve ser limitada aos casos em que seja necessária para protecção de interesses de segurança de terceiros (assim, por exemplo, testes de estabilidade emocional de um piloto de avião) ou do próprio trabalhador, ou de outro interesse público relevante, e apenas se se mostrarem realmente adequados aos objectivos prosseguidos;

12) Nesta conformidade, considerando que os exames de saúde previstos no Decreto-Lei n.º 26/94 estavam exclusivamente direccionados ao fim de prevenção dos riscos profissionais e à prevenção de saúde dos trabalhadores, entendeu o Tribunal Constitucional não se poder concluir que se tivesse instituído uma sistemática e global devassa da reserva da vida privada constitucionalmente censurável, e, por isso, não julgou inconstitucionais as normas então impugnadas.»

Ao contrário do que sucedeu no Acórdão n.º 368/2002, no Acórdão n.º 306/2003, o Tribunal Constitucional considerou inconstitucional o pedido de informações por parte do empregador relativas à saúde ou ao estado de gravidez, ainda que «particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem», uma vez que se autorizava uma excessiva intromissão na esfera privada do trabalhador ou do candidato ao emprego, dado não ser esse o meio menos intrusivo para saber se o trabalhador está ou não apto para o emprego.

Na verdade, a reserva da intimidade da vida privada assume uma importante dimensão no âmbito das relações jurídico-laborais, uma vez que a disponibilização da força de trabalho a favor de outrem implica sempre algum envolvimento, senão mesmo restrição, da personalidade do trabalhador no vínculo contratual (este é um ponto pacífico na doutrina juslaboralista portuguesa — v., por exemplo, António Menezes Cordeiro, «O respeito pela esfera privada do trabalhador», in *António Moreira, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho,* Coimbra, 1998; Luís M. T. Menezes Leitão, «A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho», in *Centro de Estudos Judiciários, A Reforma do Código do Trabalho,* Coimbra, 2004, p. 124; José João Abrantes, «O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador», *in Centro de Estudos Judiciários, A Reforma do Código do Trabalho,* Coimbra, 2004, p. 149; Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho — Parte II — Situações Laborais Individuais,* Coimbra, 2006, p. 363).

Assim sendo, a recolha de informações relativas à vida privada do trabalhador deve obedecer a um procedimento justo de recolha dessas informações e à observância estrita do princípio da proibição do excesso, na sua tripla vertente da necessidade, adequação e proporcionalidade *stricto sensu* (neste sentido, Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada* — artigos 1.º a 107.º, Coimbra, 2007, p. 468).

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser entendido de modo a nele incluir os aspectos ligados à esfera íntima, à esfera pessoal e ainda à vida familiar do trabalhador, o que, naturalmente vai ter implicações na execução do contrato de trabalho (neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho,* cit, p. 364).

«Este direito veda as ingerências do empregador em aspectos da vida privada do trabalhador não directamente relevantes para a actividade laboral por ele exercida […]. Este direito determina a proibição de certas formas de controlo da actividade do trabalhador na empresa, que a evolução da tecnologia moderna veio […] facilitar, como o controlo à distância […]. Este direito torna, em princípio, irrelevantes para o contrato de trabalho, como para a sua cessação as condutas extralaborais do trabalhador, a menos que possa ser estabelecida uma conexão relevante objectiva entre entre aquelas condutas pessoais e o contrato de trabalho.» Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho,* cit, pp. 364 e 365.

Voltando ao caso concreto em apreço: os dados dos modelos dos mapas de quadro de pessoal dividem-se em duas categorias: por um lado, os que se relacionam com a identificação do trabalhador (nome, número de segurança social e data de nascimento) e, por outro lado, os que dizem respeito à relação jurídico-laboral propriamente dita (todos os outros).

É certo que se trata de dados que dizem respeito à pessoa, mas à pessoa situada no espaço laboral e que derivam, com excepção do nome e da data de nascimento, do facto de existir a relação jurídico-laboral. Acresce ainda que todos os dados mencionados se relacionam com aspectos relevantes da e para a relação laboral e se encontram directamente relacionados com ela. Já assim não seria se se publicitassem na empresa dados relativos, por exemplo, às convicções políticas e religiosas do trabalhador, à sua orientação sexual ou a certos aspectos do seu estado de saúde, como seja a seropositividade.

Ao contrário destes últimos, que se devem inquestionavelmente enquadrar no âmbito de protecção do direito à reserva da intimidade da vida privada — por se incluirem na esfera íntima inviolável onde ninguém pode penetrar sem autorização do respectivo titular — alguns dados dos modelos do quadro de pessoal estão fora do âmbito de protecção da vida privada, por serem do conhecimento público, podendo ser livremente divulgados, como é o caso do nome ou data de nascimento que constam do bilhete de identidade e do registo civil de todos os cidadãos que é, por natureza, público.

Quanto a outro tipo de dados, como, por exemplo, as remunerações, as habilitações profissionais e as promoções é questionável a sua inclusão no âmbito de protecção do direito à intimidade da vida privada. Mas ainda que assim se não entendesse, a exigência da sua publicação não é constitucionalmente censurável, visto que a sua divulgação visa a realização de um bem constituionalmente tutelado e que é a garantia da não discriminação do trabalhador.

Da eventual violação do artigo 35.º, n.º 4, CRP (proibição de acesso a dados pessoais de terceiros)

6 — Aqui chegados importa analisar se, como entende o juiz *a quo,* a inclusão no mapa do quadro de pessoal dos dados referidos na Portaria n.º 785/2000 é contrária ao artigo 35.º, n.º 4, da CRP.

O artigo 35.º da CRP consagra a protecção dos cidadãos contra a recolha e o tratamento abusivo de dados informatizados de natureza pessoal, encontrando-se intimamente relacionado com vários outros direitos, liberdades e garantias, como sejam, o desenvolvimento da personalidade, a dignidade da pessoa humana e a intimidade da vida privada.

Como referem Jorge Miranda e Rui Medeiros, o direito consagrado no artigo 35.º «permite que o indivíduo negue informação pessoal ou que se oponha à sua recolha e tratamento. Está em causa a reserva da intimidade da vida privada, a tutela do direito de estar só, de não revelar factos relativos a uma esfera íntima da vida, e que só a ela dizem respeito, independentemente dos factos ou elementos em apreço levados à praça pública poderem ser em concreto muito bem valorados». *Constituição Portuguesa Anotada,* Coimbra, 2005, t. I, p. 380.

Como vimos, no caso em apreço, os dados em referência ou não relevam do direito à reserva da intimidade da vida privada ou, na medida em que relevam, visam a prossecução de um interesse constitucionalmente relevante que é o de garantir aos trabalhadores a não discriminação no seio da empresa.

III — Decisão

Nestes termos, e pelos fundamentos expostos, decide-se:

Não julgar inconstitucional a norma do n.º 1 do artigo 456.º do Regulamento do Código do Trabalho (RCT), aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, quando interpretada no sentido de o mapa do quadro de pessoal dever conter os dados mencionados na Portaria n.º 785/2000, de 19 de Setembro, por não violar os artigos 26.º, n.º 1, e 35.º, n.º 4, da CRP;

Conceder provimento ao recurso, devendo os autos baixar ao tribunal *a quo,* a fim de que este reforme a decisão, em conformidade com o presente julgamento de não inconstitucionalidade, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 80.º da LTC.

Custas devidas pelo recorrido, fixando-se a taxa de justiça em 25 UC, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 303/98, de 7 de Outubro.

Lisboa, 13 de Novembro de 2007. — *Ana Maria Guerra Martins — Maria Lúcia Amaral — Vítor Gomes — Carlos Fernandes Cadilha — Gil Galvão.*

Acórdão n.º 589/2007

Processo n.º 473/2007

Acordam na 3.ª Secção do Tribunal Constitucional:

I — Relatório

1 — Em acção de impugnação de paternidade em que se suscitou a questão da intempestividade da propositura da acção por incumprimento do prazo previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 1842.º do Código Civil,