

JURISMAT

Revista Jurídica

Número 19

2024

JURISMAT

Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes

N.º 19 – PORTIMÃO – MAIO 2024

Ficha Técnica

Título: JURISMAT – Revista Jurídica | Law Review – N.º 19
Director: Alberto de Sá e Mello
Edição: Centro de Estudos Avançados em Direito Francisco Suárez (ISMAT / ULHT / ULP)
Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes
Rua Dr. Estêvão de Vasconcleos, 33 A
8500-656 Portimão
PORTUGAL

Edição on-line: <https://recil.grupolusofona.pt/>
Catalogação: Directório Latindex – folio 24241
Correspondência: info@ismat.pt
Capa: Eduarda de Sousa
Data: Maio 2024
Impressão: ACD Print
Tiragem: 100 exemplares
ISSN: 2182-6900

ÍNDICE

PALAVRAS DE ABERTURA	7
ARTIGOS	11
PAULO FERREIRA DA CUNHA Justiça & Política(s) – Reflexões Imanentes e Prospetivas	13
RUI MANUEL DE FIGUEIREDO MARCOS Guerra Junqueiro em Coimbra – O Estudante de Direito e o Poeta	39
DIEGO SIQUEIRA REBELO VALE & SANDRO ALEX SOUZA SIMÕES O formalismo jurídico alemão no século XIX e o problema da interpretação	57
MIGUEL SANTOS NEVES Gaza, o conflito Israel-Palestina e Lawfare: limitações na capacidade do direito internacional regular os conflitos armados	87
MARIA DOS PRAZERES BELEZA Decisão sobre a admissão do recurso; em especial, da revista excepcional	141
J. P. REMÉDIO MARQUES Reivindicação <i>versus</i> demarcação – violação de caso julgado (“contrário contraditório”).....	155
JORGE GODINHO O crime de exploração ilícita de jogos de fortuna ou azar (art. 108.º da lei do jogo)....	197
DORA LOPES FONSECA A prática do crime de violência doméstica em casos de alienação parental: breves notas reflexivas.....	251
CARLOS FERREIRA DA SILVA O ilícito de mera ordenação social como ramo do direito sancionatório e a sua convivência com o princípio da culpa.....	263
LUÍS MANUEL PICA & MÁRIO FILIPE BORRALHO Da tributação da renúncia ao direito às tornas no contrato de partilha de herança: a fragmentação entre os conceitos de “onerosidade” e de “gratuidade” e a (in)compreensão do regime dualista	287
MAROUANE CHACHOUI La force majeure et la théorie de l'imprévision à l'ère de la pandémie covid-19	303
HUGO CUNHA LANÇA Os Princípios Gerais do Direito das Sociedades Comerciais: um excurso.....	321

ROBA IHSANE	
Le transfert temporaire de la propriété des actions.....	343
SAÏD AZZI	
Les pratiques anticoncurrentielles : risques et sanctions sous la lumière de la loi 104-12	361
ANTÔNIO CARLOS MORATO	
A criação de brinquedos e sua proteção no Brasil.....	375
ARTIGOS DE ESTUDANTES E DIPLOMADOS DO CURSO DE DIREITO DO ISMAT	401
GONÇALO AMARO CAMACHO	
O uso de sistemas de geolocalização pelo empregador na lei e na jurisprudência	403
PATRÍCIA FILIPA NUNES TEIXEIRA	
Confronto entre o direito à habitação e o direito de propriedade privada: algumas notas sobre a (in)constitucionalidade do arrendamento coercivo	423

O uso de sistemas de geolocalização pelo empregador na lei e na jurisprudência¹

GONÇALO AMARO CAMACHO *

Resumo: Os avanços tecnológicos ao longo das últimas décadas trouxeram alterações societárias profundas e o Direito do Trabalho não foi uma exceção a este fenómeno. Daqui, resulta uma transfiguração do exercício dos direitos gerais de iniciativa económica privada e liberdade de empresa, especialmente, no que diz respeito ao poder de vigilância e controlo do trabalhador. Aqui chegados, através de uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial importa perceber onde reside o ponto de equilíbrio de uma utilização legítima dos sistemas de geolocalização pela entidade empregadora tendo em conta por um lado, a forte capacidade destes meios para restringir os direitos individuais dos trabalhadores e, por outro, as vantagens a diversos domínios que estes podem trazer à relação laboral.

Sumário: Introdução I. A relação laboral. I.1. Os direitos do trabalhador. I.2. A subordinação jurídica. I.3. Os poderes do empregador. II. Os meios de vigilância à distância. II.1. Enquadramento geral. II.2. Os sistemas de geolocalização. II.2.1. Enquadramento geral. II.2.1.1. Jurisprudência Internacional. II.2.2. Jurisprudência Internacional. II.2.3. Jurisprudência Nacional. II.2.4. A colisão entre os direitos do traba-

JURISMAT, Portimão, n.º 19, 2024, pp. 403-421.

* Licenciado em Direito. Mestrando em Direito: especialização em Ciências Jurídico-Forenses.

¹ Artigo adaptado de um trabalho realizado no âmbito da unidade curricular de Direito e Processo de Trabalho, ano letivo de 2023/2024, Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa Faculdade de Direito, Docentes: Professor Doutor António Monteiro Fernandes & Professora Doutora Carolina Freitas e Silva.

lhador e a utilização de sistemas. III. Conclusão. Bibliografia. Jurisprudência consultada.

Introdução

O desenvolvimento tecnológico trouxe transformações significativas em todos os domínios da nossa sociedade. A relação laboral não foi uma exceção, tendo havido uma constante implementação destes novos meios para auxiliar a execução das tarefas levadas a cabo e alterado a forma como o empregador exerce os seus poderes, nomeadamente, o de vigilância e controlo.

Muito embora sejam inegáveis as vantagens que estes meios tecnológicos trouxeram no âmbito do Direito do Trabalho, de facto a sua capacidade para controlar de forma severa os dados pessoais do trabalhador acentuaram ainda mais o desequilíbrio preexistente entre as partes. Aqui chegados, verificamos um confronto entre, por um lado, o empregador com o seu direito à livre iniciativa económica privada e liberdade da empresa e, do outro, os direitos individuais dos trabalhadores.

O legislador, reconhecendo a perigosidade destes mecanismos, estabeleceu no artigo 20º do Código do Trabalho a proibição generalizada da utilização de meios de vigilância à distância, apenas permitindo a utilização dos mesmos em dois casos específicos, sob um escopo de requisitos apertados. No entanto, não tendo o mesmo conferido um conceito preciso sobre o que são quais são os meios que se inserem nesta categoria, dúvidas subsistem quanto ao que pode ser considerado um meio de vigilância à distância.

Com a presente investigação, pretendemos analisar a legitimidade de utilização dos sistemas de geolocalização pela entidade empregadora, correlacionando o seu uso com a respetiva possibilidade destes restringirem direitos individuais da contraparte. Para tal, pretendemos realizar uma pesquisa legal, doutrinal e jurisprudencial, com o intuito de conseguirmos responder, possivelmente, a três questões. Em primeiro lugar, se os dispositivos de geolocalização devem ser considerados meios de vigilância à distância. Em seguida, se devem ou não ser permitidos. Se optarmos pela afirmativa, restará então referirmos em que moldes.

I. A relação laboral

I.1. Os direitos do trabalhador

A relação laboral, caracterizada pelo seu desequilíbrio atípico entre as partes,² possui um conjunto de normas específicas que lhe são aplicadas ao contrário do que sucede com o resto das relações privadas. Nesta tocante, torna-se de extrema importância os direitos da parte considerada mais fraca (trabalhador), que, muitas vezes, assumem um limite³ ao conjunto de faculdades que a entidade empregadora possui.

Os direitos do trabalhador na ordem jurídica portuguesa⁴ podem ser encontrados não apenas no Código do Trabalho (CT), mas também na Constituição da República Portuguesa (CRP) e no Código Civil (CC).

Na CRP, são várias as disposições que podemos encontrar, das quais destacamos as seguintes: o artigo 13º, que consagra o princípio da igualdade, o artigo 25º, relativo ao direito à integridade pessoal, artigo 26º, nº2, referente à reserva da intimidade da vida privada e o artigo 35º sobre a autodeterminação informacional.⁵

Já no CC, temos o artigo 72º sobre o direito ao nome, o artigo 79º referente ao direito à imagem, o artigo 80º relativamente à reserva sobre a intimidade da vida privada, entre outros.

Por fim, no CT são inúmeras as normas que regulam esta matéria, das quais frisamos o artigo 15º que estabelece o direito à integridade física e moral, o artigo 16º que define o direito da intimidade da vida privada e, ainda, o artigo 17º que protege os dados pessoais do trabalhador.

² Neste sentido: FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 20ª edição, Almedina: Coimbra, 2020, pág. 33; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, pág. 32; MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Coimbra, Almedina, 2022, pág. 37.

³ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa” *In Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Colaço*, volume II, Coimbra: Almedina, 2002, pág. 393-395.

⁴ Destacamos o facto de também existir legislação internacional aplicável, designadamente: Declaração Universal dos Direitos Humanos; Convenção Europeia dos Direitos do Homem; Diretivas e Regulamentos da União Europeia; Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

⁵ Podemos encontrar uma melhor análise desta questão no âmbito laboral em CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada Artigo 1º a 107º*, 3ª edição, Coimbra Editora: Coimbra, 1993, pág. 551.

I.2. A subordinação jurídica

Um dos elementos estruturais da relação jurídica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica. Estando assente a ideia de dependência do trabalhador para com o empregador na execução do contrato, em que, por um lado, este último tem o direito de comandar e emitir ordens gerais e concretas e, por outro, aquele tem a obrigação, de acatar as mesmas.

Aqui chegados, podemos fazer uma especial menção ao facto de nesta relação o trabalhador se encontrar submetido de forma contínua à autoridade e direcção do empregador que lhe dá ordens, algo que não encontramos noutros domínios do Direito como na prestação de serviços, onde não se verifica tal subordinação considerando-se apenas o resultado das atividades que foram acordadas previamente.

Por outro lado, ROMANO MARTINEZ⁶ confere-nos uma conceção tripartida bastante elucidativa deste elemento, dividindo o mesmo nas seguintes vertentes: a alienabilidade, o dever de obediência e a sujeição ao poder disciplinar do empregador. A alienação pode ser entendida como a transferência dos resultados produzidos pelo trabalhador para a sua entidade empregadora. Já o dever de obediência corresponde a uma disponibilidade obrigatória do trabalhador para acatar ordens por parte da entidade empregadora. Por fim, temos a sujeição ao poder disciplinar, que engloba a sujeição do trabalhador às sanções que a entidade empregadora entenda aplicar, sempre que sejam violados deveres laborais por parte daquele.

Não obstante, devido ao desenvolvimento da tecnologia e a pandemia CoViD-19 apontamos para o facto de haver um número crescente de situações de trabalho à distância⁷ e de externalização que contribuem para uma menor nitidez na percepção da existência deste vínculo na relação laboral desenvolvida entre as partes.

I.3. Os poderes do empregador

Para garantir um constante desenvolvimento profissional, o empregador possui um conjunto de poderes para assegurar as condições necessárias à execução adequada do trabalho.⁸

⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, pág. 145.

⁷ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, in *Questões Laborais n.º60- O teletrabalho*, Lisboa: Almedina, 2022, pág. 14.

⁸ GUERRA, Amadeu, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2004, pág.24.

Nesta tocante, refere-nos COUTINHO DE ALMEIDA⁹ que estes poderes se apresentam sob três formas: poder de direção, poder regulamentar, poder disciplinar.¹⁰

Quanto ao primeiro, começamos por referir que o poder de direção acaba, no fundo, por ser uma contrapartida do suprarreferido dever de obediência. Este poder confere à entidade empregadora a faculdade de emanar ordens e instruções, tendo em vista assegurar a boa execução das prestações do trabalhador, encontrando a sua consagração no artigo 97º do CT, que estabelece o seguinte: “Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.”.

Por seu turno, o poder regulamentar pressupõe a possibilidade de a entidade empregadora elaborar um regulamento interno, donde constem normas sobre a “organização e disciplina do trabalho”, de acordo com o artigo 99º do CT.

Não obstante, e sem prejuízo da existência de outros poderes referidos pela doutrina,¹¹ existe um que cada vez mais parece vir a ser destacado pela doutrina, que é o poder de vigilância e controlo.¹²

Ora, este direito assume especial relevância na presente investigação, uma vez que envolve a possibilidade de o empregador vigiar e controlar a atividade levada a cabo pelo trabalhador visto que, por vezes, será a única forma de averi-

⁹ ALMEIDA, F. J. Coutinho de, *Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português*, Revista de Direito e Economia, Ano III, n.º 1, janeiro/junho 1977, pág. 303 e 304, citado de GUERRA, Amadeu, *op. cit.*, pág.24.

¹⁰ Já abordado no capítulo 2.2. Em específico nas páginas 4-5.

¹¹ Vários autores destacam o poder organizativo como a possibilidade de os empregadores poderem gerir as suas unidades produtivas- GUERRA, Amadeu, *op. cit.*, pág.27; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, pág. 550.

¹² GUERRA, Amadeu, *op. cit.*, pág. 29; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, pág. 553; GOMES, Joana Raquel Barbosa, *A admissibilidade probatória dos dados de Geolocalização em sede de procedimento disciplinar*, Dissertação de mestrado em Direito e Informática, Faculdade de Direito Universidade do Minho, 2019, pág. 20, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/>; MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina: Coimbra, 2011, pág.13.; Destacamos também o referido no Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, relator Mário Belo Morgado, disponível em: <https://www.dgsi.pt/> (consultado em: 3/12/2023) “O poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controlo (...)”.

guar se existe um efetivo cumprimento das ordens e diretivas emanadas por si,¹³ Porém, tal traduz-se na possibilidade de recolha de informação, englobando não apenas os dados relativos à prestação do trabalho, como também aqueles respeitantes à pessoa do trabalhador.

Neste ponto, encontramos uma linha ténue, por vezes difícil de traçar, onde o poder em análise do empregador pode vir a colidir com os direitos individuais do trabalhador.¹⁴ Basta supormos o cenário seguinte, um segurança noturno de um armazém que ao fazer as rondas se desvia reiteradamente do itinerário estabelecido para utilizar a casa de banho. O empregador através do seu sistema de videovigilância apercebe-se deste facto e, com base nessa factualidade, despede o mesmo. Desta contraposição de direitos resulta a necessidade de dar resposta a uma questão: qual os limites do poder de vigiar e controlar o trabalhador?

Além do mais, alertamos para o facto de o desenvolvimento tecnológico ter trazido a possibilidade das entidades empregadoras possuírem meios cada vez mais intrusivos para exercer este poder, nomeadamente o controlo através de sistemas de geolocalização, aos quais iremos dedicar especial atenção neste estudo.

Se optarmos por um regime permita uma vigilância e controlo por parte do trabalhador sem qualquer tipo de restrições, provavelmente dar-se-á o cenário de fragilizarmos ainda mais a posição da parte que indiscutivelmente é a mais fraca. Todavia, se escolhermos um regime que não dê a mínima margem à entidade empregadora para controlar os seus trabalhadores, acabamos por desvirtuar a *ratio* deste instituto que possui um fundamento base legítimo ao permitir a averiguação do cumprimento das obrigações a que estes últimos estão adstritos por força do contrato de trabalho celebrado.

No nosso entendimento, uma solução para esta problemática terá sempre de passar por um regime que coadune ambas as realidades, conferindo, por um lado, um poder fiscalizador ao empregador, mas, por outro, vários limites expressos na lei que assegurem a proteção do trabalhador.

¹³ Neste sentido: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *op. cit.*, pág.14, “não teria lógica que o empregador pudesse ditar ordens e instruções ao abrigo do seu poder directivo e, depois, não pudesse verificar se elas estariam a ser bem cumpridas.”

¹⁴ Para melhor assegurar este domínio o legislador estabeleceu no artigo 129º do C.T. um conjunto de garantias do trabalhador que, naturalmente, não podem ser contrariadas pelo empregador.

II. Os meios de vigilância à distância

II.1. Enquadramento geral

De acordo com a decisão do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de maio de 2007, o conceito de meios de vigilância à distância remete-nos “para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta”.^{15/16} Porém, este entendimento suscita um problema que acaba ser uma conclusão a que o tribunal chega, que é segundo esta interpretação existe uma série de dispositivos informáticos, como o caso dos sistemas de geolocalização, que não integram esta definição.

Por seu turno, FERREIRA DE SOUSA entende os meios de vigilância à distância como “todos os mecanismos tecnológicos que permitem que a entidade empregadora controle, à distância, ou seja, sem a sua intervenção presencial, sem a intervenção do trabalhador e de forma relativamente contínua e indiscriminada, a quantidade, o modo, o conteúdo ou o local em que o trabalho é prestado”.¹⁷

No nosso entendimento, consideramos que, neste momento, esta definição carece de uma interpretação que integre os *softwares* que os avanços tecnológicos têm vindo a conceber. Hodiernamente, existem programas informáticos que permitem controlar a quantidade de tarefas que o trabalhador efetuou num determinado dia, que registam o histórico de pesquisas levado a cabo pelo mesmo, dispositivos que possibilitam analisar o histórico de movimentações do trabalhador ao longo seu dia ou que assinalam quanto tempo o mesmo esteve sentado. Tal contexto torna fundamental esta integração para que os mesmos sejam perspetivados sob o regime dos meios de vigilância e a sua respetiva utilização seja pautada pelos seus critérios.

De facto, com a implementação das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) no contexto empresarial, surgiu a necessidade de reformular a legislação para abordar os novos desafios relacionados com a privacidade do trabalhador.¹⁸ Aqui chegados, um novo problema começou a surgir relacionado

¹⁵ Cfr. Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, Proc. N.º 07S054, Relator Pinto Hespanhol, disponível em: <https://www.dgsi.pt/>, (consultado em: 17/1/2024).

¹⁶ Neste sentido: Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, Proc. N.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, Relator Mário Belo Morgado, disponível em: <https://www.dgsi.pt/> (consultado em: 17/1/2024).

¹⁷ SOUSA, Pedro Ferreira de, *O Procedimento Disciplinar Laboral*, 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2019, pág. 180.

¹⁸ Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *op. cit.*, pág.11-13.

com a capacidade destas tecnologias para levarem a cabo o já abordado poder de vigilância e controlo de uma forma muito mais intrusiva para com os direitos individuais dos trabalhadores.¹⁹

O legislador, reconhecendo a perigosidade que estes meios poderiam representar em termos de invasão na esfera privada dos trabalhadores, concebeu mecanismos que visam proteger a esfera da vida privada do trabalhador,²⁰ salvaguardada constitucional e legalmente, como já pudemos aferir. Por essa razão, no artigo 20º, nº 1, do CT estabeleceu-se o princípio geral sobre a utilização dos meios de vigilância à distância, dispondo que “O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”. Já no nº 2 do mesmo artigo encontramos exceções que possibilitam a utilização destes meios, quando “tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.”.

Por outro lado, destacamos também a necessidade da entidade empregadora informar o trabalhador previamente da existência e finalidade dos meios de vigilância naquele espaço, devendo afixar um aviso nos termos artigo 20º, nº 3 do CT.

Logo, torna-se notório que ainda assim se reconheceu a necessidade de não excluir absolutamente a utilização destes meios ao legitimar duas situações específicas onde é possível a utilização dos mesmos. Desta forma, podemos relacionar estas exceções com o princípio da finalidade legítima,²¹ que dispõe que os dados pessoais dos trabalhadores apenas podem ser obtidos através de uma finalidade legítima.

De qualquer modo, para que seja possível a utilização destes meios dentro destes dois campos de possibilidades a entidade empregadora está sujeita a diversas regras previstas no artigo 21º do CT, nomeadamente, a prévia autorização da Comissão Nacional da Protecção de Dados (CNPd) que será averiguada tendo em conta se a utilização dos meios é necessária, adequada e proporcional aos fins a atingir.

¹⁹ Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *op. cit.*, pág.37.

²⁰ CAPINÁLA, Gabriel Mbilingui, *Os meios de vigilância à distância entre a liberdade de empresa e os direitos de personalidade dos trabalhadores*, Dissertação de mestrado em ciências jurídico-empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2019, pág. 62-63, disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/>, (consultado em: 22/12/2023).

²¹ Resultante da conjugação do artigo 20º, n.º 2 do CT com o artigo art.º 5, n.º 1, alínea b) do Regulamento Geral Sobre a Protecção de Dados.

Conforme anteriormente enunciado, devido ao desenvolvimento tecnológico e ao contexto pandêmico experienciado houve um crescimento de fenómenos como o trabalho à distância o que, nos leva a analisar como é que estes meios devem ser utilizados nesse tipo de situações. Quando abordamos este conceito surge a necessidade de diferenciar o regime do teletrabalho onde existe subordinação jurídica entre as partes, do trabalho autónomo onde não existe esse elemento.

A lei, no artigo 169º-A do CT, estabelece que “Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade”. Assim, o empregador deve dar a preferência à utilização de meios que não os previstos em sentido estrito pelo artigo 20.º, optando antes por fluxos de informação que lhe permitam identificar se o trabalhador está ou não a exercer a sua atividade. Um exemplo disto será a simples monitorização pela plataforma *Teams* pelo empregador através do qual verifica se o seu trabalhador se encontra online quando esteja dentro do seu horário de trabalho.

Todavia, devido à forte capacidade destes meios para monitorizar de forma total os movimentos da vida do trabalhador, a doutrina²² tem vindo desenvolver um trabalho que nos parece de extrema importância, ao apontar para a necessidade de sujeitar este regime por um lado, a princípios gerais como a proporcionalidade, a boa-fé, o direito transparência e, por outro, limites claros quanto à utilização destes mecanismos.

II.2. Os sistemas de geolocalização

II.2.1. Enquadramento geral

Os sistemas de geolocalização, na nossa ótica, são um dos meios de vigilância à distância, ao possibilitarem a obtenção da localização geográfica de pessoas e objetos à distância em tempo real. Dispositivos como o GPS,²³ GSM²⁴ e Wi-Fi²⁵

²² Vide MARTINS, Mariana Nogueira Gonçalves. *O poder de fiscalização em Teletrabalho: Recurso às tecnologias de informação e comunicação*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, Faculdade de Direito Universidade de Lisboa, 2019, pág.46-51.

²³ Sistema de posicionamento global, por satélite, que fornece a um aparelho recetor móvel a sua posição, informação horária, num qualquer local da Terra e em qualquer momento.

²⁴ Sistema Global para comunicações Móveis, protocolo foi o responsável pela padronização da rede de telemóveis.

²⁵ Tecnologia de comunicações que permite aos seus utilizadores trocarem informações entre si e ainda se conectarem à *Internet*.

são tecnologias comuns no nosso quotidiano, que possibilitam à entidade empregadora aceder a diversas informações sobre o trabalhador, que incluem trajetos percorridos, locais visitados, histórico de movimentação e tempo de permanência em locais específicos.

Deste modo, temos, por um lado, o empregador, que no âmbito dos seus poderes de direção, regulamentar e de vigilância e controlo, pretende assegurar o normal funcionamento das suas atividades, gerir os seus recursos de forma eficiente, entre outros, em consonância com o seu direito à livre iniciativa económica privada e liberdade da empresa [artigo 61.º, n.º 1 e 80.º, alínea c), da CRP] ao passo que, do outro temos os direitos individuais dos trabalhadores.

A CNPD, preocupada com o confronto entre os direitos à proteção de dados e a privacidade dos trabalhadores e a liberdade de gestão e organização, emitiu, em 16 de julho de 2013, a deliberação n.º 1638/2013²⁶ que estabelecia as condições e os limites a observar no caso de a entidade empregadora pretender efetuar o controlo da utilização das tecnologias de informação e comunicação.

Por sua vez, quanto ao contexto específico da geolocalização temos a deliberação da CNPD n.º 7680/2014,²⁷ de 28 de outubro de 2014, onde foram estabelecidas as condições que seriam aplicáveis ao tratamento dos dados pessoais aquando da utilização dos sistemas de geolocalização. Daqui decorreram obrigações para empresas e entidades públicas que decidam trabalhar com dados de geolocalização, tais como: condições em que estes dispositivos podem ser utilizados; entidade responsável pelo tratamento de dados; categorias de dados e prazos de conservação; e responsabilidade na eliminação de dados.

Em termos de vantagens²⁸ destas tecnologias, a nível civil, podemos encontrar pessoas ou objetos desaparecidos, bem como uma melhor navegação por território desconhecido. A nível laboral, permite uma melhor gestão dos recursos, uma resposta de serviços mais eficiente, bem como permite a obtenção de dados que asseguram a segurança dos objetos e trabalhadores, ao conferir a velocidade, a

²⁶ Disponível em: https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf, (consultado em: 20/12/2023). Destacamos o facto de a deliberação estabelecer no capítulo III (“Os tratamentos de dados em especial”) secções específicas com os limites dentro dos quais a entidade empregadora pode restringir os direitos do trabalhador, quanto às várias formas de comunicação.

²⁷ Disponível em: https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf, (consultado em: 20/12/2023).

²⁸ CUSTÓDIO, Beatriz Monteiro, *O controlo através do meio de vigilância à distância: O GPS*, Dissertação de mestrado em Direito dos contratos e da empresa, Faculdade de Direito Universidade do Minho, 2017, págs.46-47, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/>, (consultado em: 22/12/2023).

rota e a localização exata destes, permitindo assim a fácil detecção de qualquer anomalia naquilo que é o normal decorrer da atividade laboral.

No entanto, continua assente a curial preocupação quanto à utilização destes dispositivos muitas vezes de forma abusiva, restringindo de forma ilegítima os direitos individuais dos trabalhadores, que exploraremos adiante.

II.2.2. Jurisprudência Internacional

II.2.2.1. Jurisprudência norte-americana

Em 2013 um caso que ocorreu nos Estados Unidos da América foi o de *Cunningham v. New York State Department of Labor*,²⁹ onde no seguimento de suspeitas do incumprimento do horário laboral por parte do trabalhador foi instalado no veículo pessoal do mesmo um dispositivo com um sistema de geolocalização. Através dos registos obtidos, o *department of labour* deduziu um procedimento disciplinar contra o trabalhador sustentado na incoerência entre o número de horas que o trabalhador referiu ter trabalhado e as registadas pelo dispositivo.

O tribunal onde foi dada entrada a ação analisou a factualidade de acordo com jurisprudência relacionada com o descrito, bem como com a quarta emenda da Constituição dos Estados Unidos da América (EUA) que protege as pessoas contra buscas e apreensões irrazoáveis, tendo decidido que esta ação podia ser considerada “exceção” à necessidade um mandado judicial, citando a fundamentação do caso *O'Connor v Ortega*, ao referir que “Na nossa opinião, exigir que um empregador obtenha um mandado sempre que o empregador deseje entrar no escritório, secretária ou arquivo de um funcionário para fins relacionados ao trabalho iria perturbar seriamente a rotina normal dos negócios e seria excessivamente oneroso.” (tradução nossa).

Assim, concluiu que a utilização de um *GPS* no carro que o trabalhador utiliza para levar a cabo a sua atividade, pode ser considerada uma ação legítima pela entidade empregadora, tendo declarado a licitude do procedimento.

No seguimento desta decisão o trabalhador recorreu para o Supremo Tribunal dos EUA. O mesmo começou por analisar a legitimidade da utilização deste meio tendo em conta a sua finalidade, desde logo suscitando problemas nesta tocante uma vez que o dispositivo registava a sua localização todas as tardes, fins de semana e durante as férias, desvirtuando-se de forma séria do fim a que

²⁹ *State Supreme Court, Index No. 8140-10*, disponível em: <https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2013/123.html>, (consultado em 10/12/2023).

estava adstrito. Além do mais, este dispositivo foi trocado por três vezes, algo que não foi visto com bons olhos pelo tribunal *ad quem* que destacou a prontidão para alterar o mesmo, mas a despreocupação em retirar o mesmo para quando o trabalhador ia de férias.

No nosso entendimento, acompanhamos a decisão proferida pelo tribunal *ad quem* que delineia de uma forma precisa a necessidade de haver um controlo sobre os meios de vigilância à distância. Um dos pontos a destacar será a necessidade desta supervisão não poder ocorrer fora do contexto de trabalho uma vez que este cenário colide fortemente com o direito da reserva e intimidade da vida privada do trabalhador que deve poder desenvolver livremente as suas atividades da sua vida íntima.

De qualquer modo, consideramos que os motivos para justificar uma decisão neste sentido deveriam ir mais além. O dispositivo é instalado sem qualquer conhecimento por parte do trabalhador, algo que consideramos conferir uma gravidade muito mais séria a esta situação. O conhecimento por ambas as partes da existência do *GPS* é um elemento fundamental legitimador da sua existência, não nos parecendo que seja prescindível.

II.2.2.2. Jurisprudência espanhola

Direcionemos agora a nossa atenção para a decisão do Supremo Tribunal Espanhol de 21 de março de 2014,³⁰ onde estava em causa a utilização indevida de um veículo automóvel pelo trabalhador. Neste caso, o carro estava destinado a fins exclusivamente laborais tendo um *GPS* sido instalado alegadamente com o intuito de assegurar a segurança do veículo. Porém, os dados provenientes do mesmo acabaram por fundamentar uma decisão de despedimento contra o mesmo por violação de obrigações contratuais.

O trabalhador recorreu aos tribunais, onde lhe foi dada razão por ambas as instâncias que julgaram o processo, tendo sido considerado que houve uma utilização abusiva e desproporcional do poder de vigilância e controlo. De acordo com o tribunal *ad quem* “Naturalmente, ninguém questiona o poder de vigilância e controlo do empregador (...). Mas obviamente, o seu exercício, tal como o dos direitos fundamentais, não é absoluto, mas tem limites que não podem ser ultrapassados sob pena de serem abusivos e ilícitos”.

³⁰ *Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Roj: STSJ M 3074/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:3074, Ponente Juan Miguel Torres Andres, Disponível em: https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial, (consultado em: 22/12/2023).*

Na fundamentação utilizada foi conferida uma especial relevância ao facto de os fins que justificaram a instalação do dispositivo não terem sido provados e, ao mesmo tempo, não ter havido uma informação prévia ao trabalhador da existência daquele dispositivo.

Consideramos que o entendimento de ambas as instâncias é da maior razoabilidade, refletindo a necessidade de equilibrar os interesses da empresa na supervisão dos seus recursos com os direitos individuais do trabalhador. Os desenvolvimentos da fundamentação utilizada pelos tribunais não nos encaminham para uma ideia onde este tipo de dispositivos deve ser simplesmente vedado aos empregadores, mas antes para um juízo onde a sua utilização deve ser utilizada em circunstancialismos específicos delineados pelo Direito, algo que não sucedeu neste caso pelo que o empregador foi justamente condenado.

II.2.3. Jurisprudência Nacional

Analisemos agora o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 3 de março de 2016³¹, onde estava em causa um despedimento do trabalhador no qual a prova produzida no processo teve por base registos de um dispositivo com um sistema de geolocalização instalado no carro que o trabalhador utilizava para levar a cabo sua atividade profissional.

O mesmo decidiu apresentar recurso, alegando que o objeto por via do qual foi produzida toda a prova deve ser considerado um objeto à distância e, uma vez que o mesmo se destinava ao controlo do seu desempenho profissional viola o preceituado no artigo 20.º n. 1º do C.T., de modo que toda a prova deve ser considerada ilícita.

Por sua vez, o tribunal começou por analisar se estamos verdadeiramente perante um meio de vigilância à distância, contrapondo de forma bastante pertinente por um lado o parecer positivo da CNPD e, por outro, o parecer negativo de sucessivas decisões do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e conclui num sentido divergente ao que vem sendo apresentado pelo STJ. Nesta tocante, sustenta a sua posição através de dois argumentos: 1- A capacidade deste dispositivo obter dados relativamente à pessoa do trabalhador, nomeadamente, o local de partida, de chegada, a velocidade, o histórico de movimentações, quanto tempo permaneceu em determinado lugar; 2- A lei não ter afastado de forma clara qualquer meio, de modo que o também o *GPS* é suscetível de integração neste preceito.

³¹ Cfr. Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães, Proc. Nº 20/14.7T8VRL.G1, Relatora Manuela Fialho, disponível em: <https://www.dgsi.pt/>, (consultado em: 17/1/2024).

Porém, muito embora tenha dado esta parte como verificada, o tribunal passou em seguida à análise sobre se as ações levadas a cabo pelo empregador pretendiam de facto restringir o seu desempenho profissional ou não. Aqui chegados, dos dados obtidos pelo dispositivo houve diferenciação realizada pelo tribunal entre aqueles que lhe permitia concluir pelo não cumprimento do horário laboral, afirmando que, por estar intimamente conexionado com a avaliação do seu desempenho profissional, não poderiam ser aceites, mas quanto ao registo de quilómetros totais efetuados decidiu que se tratava de uma utilização legítima pela entidade empregadora uma vez que não pretendia apreciar o seu desempenho profissional.

Face ao exposto, demonstramos a nossa concordância com o primeiro juízo formulado pelo tribunal ao encarar o *GPS* como um meio de vigilância à distância. A versatilidade cada vez maior para dos *softwares* informáticos permitem que os mesmos desempenhem funções de controlo quase como se tratasse de alguém fisicamente a monitorizar as tarefas que a outra pessoa está a levar a cabo em tempo real, de modo que consideremos que o compasso evolucionar pende para uma progressiva integração destes mecanismos dentro deste regime.

No entanto, quanto ao segundo ponto em análise, se nos é permitido, tendemos a perspetivar a situação de uma forma diferente. Conforme refere o tribunal estes dispositivos têm a capacidade para verificar em tempo real, entre outros, o tempo de marcha, a localização exata, os quilómetros percorridos. Resta agora, estabelecer umnexo causal entre as suas potencialidades e aquilo que se pode considerar um controlo do desempenho do trabalhador, ou seja se através das mesmas conseguimos de alguma forma verificar se este cumpre ou não as suas tarefas e se, porventura, conseguimos até atribuir-lhe uma classificação favorável ou desfavorável.

O registo do número de quilómetros numa profissão que tem por base a visita de várias zonas do nosso território nacional demonstra-se como algo que permite ao empregador perceber se o trabalhador levou ou não a cabo as tarefas a que este estava adstrito e se, porventura, procedeu à realização de trabalho suplementar o que acaba por colidir com a proibição de controlar o desempenho do trabalhador. Coisa diferente seria um cenário onde se tratava de um motorista de matérias perigosas, onde a causa justificativa para a utilização deste dispositivo poderia ser a necessidade de proteger pessoas e bens, algo perfeitamente enquadrável com este regime e nitidamente diferenciável de uma tentativa de controlo de desempenho profissional, de modo que tendo em conta a profissão do trabalhador em apreço consideramos que a prova realizada contra o trabalhador através do dispositivo da geolocalização deveria ter sido considerada ilícita.

II.2.4. A colisão entre os direitos do trabalhador e a utilização dos sistemas de geolocalização

Aqui chegados, começamos por assinalar que de facto nem sempre os sistemas de geolocalização foram considerados meios de vigilância à distância. No entanto, a doutrina e a jurisprudência parecem trilhar um caminho, que acompanhamos, ao se demonstrar cada vez mais favorável a esta visão, tendo em conta a necessidade de dar uma resposta adequada por parte do Direito a esta questão.

Um ponto de extrema importância será uma progressiva capacidade destes dispositivos para colidirem com os direitos individuais dos trabalhadores, em especial, com o direito à reserva da intimidade da vida privada e com o seu direito à autodeterminação informacional. O potencial para conseguir perceber onde os mesmos se encontram, quanto tempo permanecem em determinado local, o seu histórico de movimentação, entre outros, é algo que pode muito bem levar a casos de abuso de poder para com a parte que é considerada a mais frágil.

De facto, o acórdão do Supremo Tribunal dos EUA, é um perfeito exemplo desta factualidade, onde a entidade empregadora utilizava estes dispositivos para registar dados do trabalhador, que indicavam a sua localização durante os seus dias e folga e no seu período de férias. Com isto, verificamos a capacidade destes meios de quebrar a necessária barreira entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador.

Ainda assim, não podemos simplesmente descurar todas as vantagens que estes sistemas podem conferir na concretização do direito à livre iniciativa económica privada e liberdade da empresa. O avanço civilizacional traça um percurso onde a utilização adequada da tecnologia permite, indubitavelmente, alcançar uma maior eficácia e segurança na gestão de recursos, de maneira que as políticas legislativas neste campo devem ter também isto em consideração.

Aqui chegados, muito embora sejamos favoráveis à utilização destes mecanismos, consideramos fundamental a existência de mecanismos legais que limitem estes poderes.

Em primeiro lugar, não poderíamos estar mais de acordo com o elenco taxativo apresentado no artigo 20.º, n.º 2 que apenas possibilita a utilização deste meio quando esteja em causa “a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.”.

Depois, o diploma que, no nosso entendimento, consegue dar uma melhor resposta sobre esta problemática é a deliberação da CNPD n.º 7680/2014. Embora o faça de uma forma exaustiva, o que é certo é que conseguimos encontrar re-

quisitos, direitos, princípios, condutas a observar pelas partes que nos parecem conseguir dar uma boa resposta a esta questão, pois percebem de forma adequada a necessidade de realizar um balanceamento dos direitos em conflito.

Deste modo, consideramos que este regime, para além dos pressupostos base em que se pode utilizar estes meios, estabelece que tipo de dados podem aqui ser conservados conjugando os mesmos com as finalidades de utilização do dispositivo no caso concreto, atendo a princípios gerais da proporcionalidade, adequação e necessidade. A par disto, será imperativo definir não apenas quais os períodos de funcionamento do geolocalização, sendo que se necessário utilizar o denominado de *switch off* que possibilitam desligar o mecanismo, mas também definir prazos de conservação e de eliminação dos dados para diminuirmos os riscos dos dados serem utilizados de forma incorreta.

Por fim, quanto à entidade responsável pelo tratamento de dados, torna-se crucial o seguimento adotado pela deliberação no sentido em que deve ser a entidade que determinou as finalidades para a utilização dos meios que tem a legitimidade para conservar os mesmos. Um cenário diferente é abrir a porta para a desresponsabilização das empresas na gestão de dados dos seus trabalhadores, ao permitir que empresas externalizem a gestão de dados sem assumir a responsabilidade final que poderia resultar em lacunas na proteção dos direitos dos trabalhadores e na segurança dos dados pessoais.

Nesta senda, a deliberação destaca de forma adequada a importância de uma clara atribuição de responsabilidades, assegurando que as empresas não se possam evadir desta sua responsabilidade. A par disto, reforça a ideia de que as empresas devem ser ativas na definição e no cumprimento das normas de proteção de dados o que implica a necessidade de implementar políticas e práticas de segurança robustas, bem como garantir a conformidade com a legislação de proteção de dados em vigor.

III. Conclusão

A constante evolução tecnológica moldou verdadeiramente a nossa sociedade e, conseqüentemente criou desafios que exigiam uma resposta pelo Direito.

Dentro da relação laboral, o poder de vigilância e controlo foi especialmente transfigurado na forma como veio a ser exercido pela entidade empregadora, devido às novas potencialidades tecnológicas que permitiam, de forma amplificada, restringir fortemente os direitos individuais do trabalhador.

O legislador, numa tentativa de impedir a utilização abusiva destes mecanismos, definiu no artigo 20.º e 21.º do CT um conjunto normativo em que é possível

utilizar meios de vigilância à distância. A par disto, a CNPD emitiu também diversas deliberações para melhor regular esta situação, designadamente a deliberação n.º 1638/2013 e a deliberação n.º 7680/2014.

No entanto, o nosso enfoque residia em torno dos sistemas de geolocalização. Em primeiro lugar, gostaríamos de destacar que, muito embora tenhamos verificado a existência de jurisprudência dissonante quanto à inserção destes nos meios de vigilância à distância, o que é certo é ao longo da última década, tanto esta como a doutrina têm vindo a seguir o entendimento de que os mesmos devem inseridos nesta categoria. Entendimento este, que tendo em conta as capacidades destes mecanismos para entre outros, registar locais visitados, histórico de movimentação, tempo de permanência em locais específicos, acompanhamos, tendo em conta que este novo tipo de *software* possui capacidades que representam uma verdadeira forma da entidade empregadora vigiar à distância o seu trabalhador.

Relativamente à legitimidade de utilização destes meios, muito embora estejamos cientes das fortes potencialidades destes meios para a restrição de direitos dos trabalhadores, facticidade, aliás, verificada nos acórdãos supramencionados, consideramos que as vantagens que conseguimos obter destes mecanismos, caso sejam devidamente regulados, conseguem superar as possíveis desvantagens provenientes de algum tipo utilização abusiva dos mesmos. A melhor gestão dos recursos, uma resposta de serviços mais eficiente, bem como a obtenção de dados que assegurem a segurança dos objetos, são benefícios inegáveis que cremos que devem ser possibilitados à entidade empregadora através destes mecanismos.

Por fim, quanto aos moldes de utilização dos sistemas de geolocalização, em primeiro lugar, deve haver uma consonância com os requisitos descritos no artigo n.º20 do CT, ou seja a finalidade ser residir na “protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.”. Por outro lado, deve ser conferida uma especial relevância às obrigações provenientes da deliberação n.º 7680/2014 da CNPD, ou seja as condições em que estes dispositivos podem ser utilizados, qual a entidade responsável pelo tratamento de dados, as categorias de dados e prazos de conservação e a responsabilidade na eliminação de dados. No nosso entendimento, para já consideramos estes critérios adequados a solucionar grande parte dos problemas que podem surgir neste confronto de direitos entre as partes, de modo que a utilização destes mecanismos deve ser pautada pelos mesmos.

Bibliografia

- CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada Artigo 1º a 107º*, 3ª edição, Coimbra Editora: Coimbra, 1993;
- CAPINÁLA, Gabriel Mbilingui, *Os meios de vigilância à distância entre a liberdade de empresa e os direitos de personalidade dos trabalhadores*, Dissertação de mestrado em ciências jurídico-empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2019, disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/>;
- CUSTÓDIO, Beatriz Monteiro, *O controlo através do meio de vigilância à distância: O GPS*, Dissertação de mestrado em Direito dos contratos e da empresa, Faculdade de Direito Universidade do Minho, 2017, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/>;
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 20ª edição, Almedina: Coimbra, 2020;
- FERNANDES, António Monteiro, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, in *Questões Laborais n. 60- O teletrabalho*, Lisboa: Almedina, 2022, pág. 7-20;
- GOMES, Joana Raquel Barbosa, *A admissibilidade probatória dos dados de Geolocalização em sede de procedimento disciplinar*, Dissertação de mestrado em Direito e Informática, Faculdade de Direito Universidade do Minho, 2019, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/>;
- GUERRA, Amadeu, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2004;
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Coimbra: Almedina, 2022;
- MARTINS, Mariana Nogueira Gonçalves. *O poder de fiscalização em Teletrabalho: Recurso às tecnologias de informação e comunicação*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, Faculdade de Direito Universidade de Lisboa, 2019;
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina: Coimbra, 2011;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa”, in *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Colaço*, volume II, Coimbra: Almedina, 2002, pág. 393-415;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2016;
- SOUSA, Pedro Ferreira de Sousa, *O Procedimento Disciplinar Laboral*, 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2019;

Jurisprudência consultada

State Supreme Court, Index No. 8140-10 de 27 de junho de 2013, disponível em: <https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2013/123.html> (consultado em 10/12/2023);

Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Roj: STSJ M 3074/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:3074 de 21 de março de 2014, *Ponente Juan Miguel Torres Andres*, Disponível em: https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial, (consultado em: 22/12/2023);

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, Processo N.º 73/12.3TTVNF.P1.S1 de 13 de novembro de 2013, relator Mário Belo Morgado, disponível em: <https://www.dgsi.pt/> (consultado em: 3/12/2023);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo N.º 07S054 de 22 de maio de 2007, Relator Pinto Hespanhol, disponível em: <https://www.dgsi.pt/>, (consultado em: 17/1/2024).

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Processo N.º 20/14.7T8VRL.G1 de 3 de março de 2016, Relatora Manuela Fialho, disponível em: <https://www.dgsi.pt/>, (consultado em: 17/1/2024).



INSTITUTO SUPERIOR
MANUEL TEIXEIRA GOMES

