



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Os meios de vigilância à distância na relação laboral – em especial no regime de teletrabalho

Merita Patrícia Videira Veríssimo Monteiro

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado – ISCTE
- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

Departamento de Economia Política

Os meios de vigilância à distância na relação laboral – em especial no regime de teletrabalho

Merita Patrícia Videira Veríssimo Monteiro

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado – ISCTE
- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

“The rest is silence.”

- William Shakespeare, *Hamlet*

AGRADECIMENTOS

Se há lição que podemos retirar de um percurso académico, é que nada se alcança sozinho.

Quem em algum momento se cruzou comigo e me ficou a conhecer um bocadinho, sabe que tenho um enorme sentimento de gratidão que me é bastante característico, seja nas grandes ou pequenas coisas. Posso afirmar com toda a certeza que veio de casa.

Sempre ouvi a minha mãe dizer-me desde os tempos em que eu era uma amostra de gente, que não há nada mais importante do que agradecer cada gesto ou atenção que tenham para connosco. Reconheço, hoje em dia, que a Merita que está prestes a cortar esta meta, é feita de tantos gestos, conselhos, risos, choro, empatia, conhecimento e, acima de tudo, uma constante vontade de aprender e o desejo de poder acrescentar algo a cada desafio ao qual me proponho.

Sou grata por cada lição que me foi ensinada, por cada questão que me foi colocada, por cada desavença que me fez perceber que os maus momentos existem e que está tudo bem, pois temos sempre a força para contorná-los e aprender algo no fim. Sou grata por cada dúvida que me trouxe até este momento e pela certeza de que posso fazer mais.

Sou grata por ter uma família que sempre me apoiou em tudo, que investiu em mim e na minha educação e que me proporcionou tudo o que consegui alcançar.

Ao meu orientador, que teve a amabilidade de aceitar este desafio, agradeço a disponibilidade e atenção que me permitiram construir este texto, foi um ponto basilar ao longo de todo este processo.

À Carolina e Kika, por todo o apoio em cada “está quase” que me fizeram sempre acreditar em mim.

Ao Diogo, por me mostrar que há sempre lugar para dar uma mão cheia de oportunidades a nós próprios.

A todos e todas as pessoas que fazem parte da minha vida, ou que de alguma forma me ajudaram a chegar aqui, o meu sincero e sentido obrigada por me acompanharem sempre.

O percurso não foi e não é fácil, mas a cada passo fica melhor. Acreditem.

RESUMO

O Direito do Trabalho é um universo de possibilidades que está em constante mudança.

No entanto, pese embora as diversas alterações, a relação laboral entre o empregador e o trabalhador, deve manter-se sempre alicerçada numa base de respeito mútuo e proteção da parte mais desfavorecida. Nesse sentido, existem alguns limites impostos à atuação do empregador face à atividade do trabalhador.

A dissertação em apreço, tem como objetivo aprofundar os limites ao controlo exercido pela entidade patronal através dos meios de vigilância à distância e, em especial, o seu impacto no regime de teletrabalho. Este tema tem vindo a ser alvo de especial atenção devido à crise de saúde pública mundial que direcionou várias empresas para o regime de teletrabalho desde 2020. O desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação teve um papel crucial para tornar possível a aplicação deste regime.

Assim, analisaremos o desenvolvimento dos meios de vigilância e as suas implicações no vínculo laboral entre empregador e trabalhador, sendo posteriormente analisada, a ingerência dos equipamentos no regime de teletrabalho.

As questões em foco, prendem-se essencialmente com a necessidade de encontrar harmonia legal entre a privacidade do trabalhador e o controlo do empregador, criando um ambiente de trabalho equilibrado e a relação laboral preservada. Os meios de vigilância devem ter como propósito a segurança *inter partes* e não servirem como veículos de abuso de poder por parte das entidades empregadoras.

Nesta dissertação, proponho-me a fazer uma análise de ambos os regimes, apresentar alguns exemplos de jurisprudência e responder a algumas questões com relevância para o Direito do Trabalho - podemos considerar os meios de vigilância um aliado ou uma ameaça às relações laborais?”, “existirá um conflito legal que oponha os direitos fundamentais dos trabalhadores ao interesse e controlo do empregador?”, “poderá a distância no regime de teletrabalho justificar uma maior incidência dos meios de vigilância?” - São questões que relevam para a análise em apreço e que, ao longo da sua desconstrução, vão possibilitar chegar a uma conclusão sobre este tema, proporcionando algum contributo para esta realidade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Direitos do trabalhador; Direitos de personalidade; privacidade; meios de vigilância; teletrabalho;

ABSTRACT

Labor Law is a universe of possibilities that is constantly changing.

However, despite the various changes, the employment relationship between the employer and the employee should always be based on mutual respect and protection of the weaker party. Which means, there are some limits imposed on the employer's actions regarding the worker's activity.

The dissertation under analysis, aims to deepen the limits to the control exercised by the employer through remote surveillance and, in particular, its impact on the telework regime.

This topic has been receiving special attention due to the global public health crisis that has directed several companies to the telework regime since 2020. The development of new information and communication technologies has played a crucial role in making the application of this regime possible.

Thus, we will analyze the development of remote surveillance and its implications in the employment relationship between employer and employee, being later analyzed the interference of the equipment in the regime of telework.

The issues in focus are essentially related to the need to find legal harmony between the employee's privacy and the employer's control, creating a balanced working environment and preserving the working relationship. The surveillance should have as a purpose inter-party security and not serve as vehicles for the abuse of power by employers.

In this dissertation, I propose to make an analysis of both regimes, to present some examples of jurisprudence and to answer some questions with relevance to Labor Law - "can we consider the remote surveillance an ally or a threat to labor relations", "is there a legal conflict opposing the fundamental rights of workers to the interest and control of the employer", "can the distance in the telework regime justify a greater incidence of the means of surveillance"? - These are questions that are relevant to the analysis under analysis and that, throughout its deconstruction, will make it possible to reach a conclusion on this issue, providing some contribution to this reality.

KEYWORDS: Labour Law; employment rights; personality rights; privacy; electronic surveillance; remote surveillance; homeworking; telework

Índice

Agradecimentos	v
Resumo	vii
Abstract	ix
Glossário de abreviaturas	xiii
Introdução	1
Capítulo 1. Os Direitos de Personalidade no âmbito laboral	3
1.1. Enquadramento	3
1.2. Consagração laboral dos direitos de personalidade	5
1.3. A reserva da intimidade da vida privada	6
1.3.1. Evolução histórica	6
1.3.2. Enquadramento legal	7
1.3.3. O Direito à privacidade	9
1.4. A proteção de dados	10
1.4.1. Enquadramento legal	11
1.4.2. A proteção de dados pessoais	14
Capítulo 2. Os meios de vigilância à distância	17
2.1. Contextualização	17
2.2. Enquadramento legal	18
2.3. O controlo dos meios de vigilância à distância	20
2.4. A utilização das imagens e sons como meio de prova	23
2.5. Jurisprudência	27
2.5.1. Jurisprudência espanhola	30
2.6. Direito Comparado	33
2.6.1. Espanha	33
2.6.2. Itália	34
Capítulo 3. O Teletrabalho	35
3.1. Evolução histórica	35

3.2. Noção de teletrabalho	37
3.3. Enquadramento legal	38
3.3.1. Linhas gerais	38
3.3.2. Celebração do contrato: Formalidades	40
3.3.3. Outras características	41
3.4. A importância do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19	43
3.5. Os desafios do teletrabalho no pós-COVID-19	44
3.6. Vantagens do teletrabalho	46
3.7. Desvantagens do teletrabalho	47
3.8. Direito Comparado	48
3.8.1. Itália	49
3.8.2. França	50
3.8.3. Espanha	51
3.8.4. Estados Unidos	53
Capítulo 4. Os meios de vigilância à distância em regime de teletrabalho	55
4.1. Considerações gerais	55
4.2. A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho	58
4.3. Direito Comparado	61
4.4. Jurisprudência	63
Conclusão	65
Referências Bibliográficas	67

Glossário de abreviaturas

Ac. - Acórdão

Art. Artigo

CC - Código Civil

CEDH - Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados

CRP - Constituição da República Portuguesa

CP - Código Penal

CPC - Código do Processo Civil

CPP - Código Processo Penal

CT - Código do Trabalho

GPS- Global Positioning System

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OPM - U.S. Office of Personnel Management

PDA - Personal Digital Assistants

Proc.- Processo

RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados

SNS - Sistema Nacional de Saúde

Ss. - Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

TFUE - Tratado sobre o funcionamento da União Europeia

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia

UE - União Europeia

Introdução

O progresso tecnológico, torna cada vez mais necessária a adaptação do Direito a novas realidades, construídas com o propósito de rever os sistemas existentes.

O ramo do Direito do Trabalho nas últimas duas décadas, tem caminhado no sentido de aumentar o desenvolvimento digital no seio laboral, proporcionando a empregadores e trabalhadores novas formas de prestar a atividade laboral.

Por força da necessidade, nos dias de hoje, a célere transformação digital tornou-se parte do quotidiano de milhões de trabalhadores e, indubitavelmente, abraçou-se a mudança entre milhares de empresas.

Considero que a transformação que vivenciamos não passa indiferente a este ramo do Direito, e, nesse sentido, pretendo com a minha dissertação aprofundar o tema dos meios de vigilância à distância aplicados à realidade do teletrabalho.

Embora Portugal tenha sido pioneiro no reconhecimento jurídico desta figura, o regime nunca assumiu um papel preponderante na relação laboral portuguesa, e apenas protagoniza o paradigma laboral atual pela necessidade de salvaguardar as organizações da crise de saúde pública que vivenciamos.

Ambos os conceitos não são novidade para o ordenamento jurídico português (e estrangeiro), no entanto, o destaque que recebem atualmente evidenciaram a sua crescente coexistência no direito laboral e trazem consigo algumas questões relevantes que importam ser consideradas, como por exemplo a aplicação dos meios de vigilância à distância e de que forma não são excedidos os limites legais pela entidade empregadora.

Partindo dos direitos de personalidade, pretendo assim explorar as figuras e verificar de que modo a sua implementação se coaduna com a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Inicialmente, será explorada a questão dos Direitos de personalidade enquadrados no contexto laboral (reserva da intimidade da vida privada e direito à vida privada). Seguidamente, vou abordar os meios de vigilância *per si*, analisando os meios existentes no domínio laboral e, posteriormente, desenvolver a questão da vigilância à distância.

O terceiro ponto será reservado ao teletrabalho, permitindo conhecer a sua noção legal, analisar a evolução histórica e também diferentes ordenamentos jurídicos onde se inclui.

O quarto e último ponto consiste em tecer algumas considerações finais sobre as temáticas abordadas (meios de vigilância e teletrabalho), desmistificando algumas leis avulsas e diretivas europeias.

Por fim, pretendo dar a minha opinião e encerrar o debate da admissibilidade dos meios de vigilância aplicados à realidade tecnológica do universo laboral.

CAPÍTULO 1

Os Direitos de Personalidade no âmbito laboral

1.1 Enquadramento

A matéria dos Direitos de Personalidade¹ no contexto laboral já constava no Código do Trabalho (doravante CT) no anterior artigo 18.º, cuja aprovação se verificou pela Lei 99/2003. Estes direitos eram imputados apenas ao trabalhador ou a este e ao empregador. O CT de 2009 tem a matéria dos Direitos de Personalidade mais desenvolvida do que anteriormente (arts. 14.º a 22.º) pois houve a preocupação do legislador² em desenvolver a proteção pessoal do trabalhador através de várias regras sobre direitos de personalidade aplicados ao regime laboral.

Os Direitos de Personalidade “são direitos subjetivos que protegem a dignidade humana”³ A opção do CT aponta para o tratamento dos Direitos de Personalidade aproximados ao regime do Código Civil (doravante CC) no seu artigo 70.º e seguintes, mostrando uma vertente meramente laboral dessas mesmas consagrações. Ou seja, não será necessário duplicar a matéria construindo um “Direito de personalidade laboral”⁴. Há especificidades notórias, mas tem de se ter em conta a disciplina geral em que se insere.

As alterações legislativas na área do direito do trabalho, têm vindo a satisfazer as necessidades de flexibilidade e de adaptabilidade das empresas às condições de um mercado globalizado e adaptado a novas situações. É dever do legislador não ignorar as necessidades de proteção e de segurança dos trabalhadores, procurando desta forma estabilidade entre os interesses do trabalhador e os interesses das empresas. A tutela eficaz dos direitos da personalidade do trabalhador é fundamental para o desenvolvimento das suas capacidades profissionais inerentes à atividade que praticar.

¹ Veja-se neste sentido LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2019) *Direito do Trabalho*, 6ª Edição, Almedina; FERNANDES, António Monteiro (2020) *Direito do Trabalho*, 20ª Ed., Almedina. Pp. 279-310; MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho (2021), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, pp. 207-267; MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho (et.al) (2019), *Direito do Trabalho - Relação Individual* – Os Direitos de Personalidade nas relações de Trabalho, Reimpressão, Almedina, pp.105-208.

² MARECOS, Diogo Vaz (2020), *Código do Trabalho comentado*, 4ª Ed, Almedina, p.110.

³ FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2021), *Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho*, 9ª Ed., Almedina. P. 89

⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2019), *Direito do Trabalho*, 6ª Edição, Almedina, p.467.

De acordo com a doutrina, no entendimento do Professor Carlos Mota Pinto⁵, trata-se de “um círculo de direitos necessários e imprescindíveis da esfera jurídica de cada pessoa”. São verdadeiros direitos do homem, isto é, direitos naturais, inerentes ao ser humano. Os direitos da personalidade gozam da tutela legal e estão consagrados também na Constituição da República Portuguesa (doravante CRP) e no CC e procuram salvaguardar a vida humana nas suas diversas manifestações. Para além dos direitos tipificados na lei, a proteção da personalidade implica a existência de um direito geral de personalidade que todos devem respeitar e que permite tutelar todos os bens jurídicos pessoais inerentes à dignidade do ser humano. A lei prevê expressamente a proteção do direito à vida, à saúde física e mental, à integridade física e psicológica, o direito à honra ao bom nome e à imagem e o direito à reserva da vida privada.

Ora, no âmbito da relação laboral, o respeito por estes direitos é imperativo e relaciona-se diretamente com o respeito pela dignidade do trabalhador e com o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Cabe ao legislador assegurar que, nas relações laborais, sejam cumpridos os princípios da igualdade, mais concretamente a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, combatendo a prática de assédio e também incidir na proteção das minorias, atuando com firmeza sobre as práticas de discriminação (artigo 26.º n.º 1 CRP). O CT ocupa-se desta questão através do direito à integridade física e moral, reportando-o tanto ao trabalhador como ao empregador (artigo 15º do CT). Trata-se da projeção laboral de um direito fundamental⁶ (art. 26º CRP) e de um direito de personalidade (art. 70º/1 CC).

O CT considera que a violação dos direitos da personalidade do trabalhador constitui uma contraordenação grave.

Por último, importa referir que a legislação laboral deve caminhar lado a lado com direitos liberdades e garantias constitucionalmente consagrados e, deve sempre alicerçar na sua base legal as diversas Convenções Internacionais que consagram princípios fundamentais que protegem os direitos da personalidade do indivíduo.

⁵ PINTO, Carlos Alberto da Mota, Paulo Mota Pinto, António Pinto Monteiro (2020), Teoria Geral do Direito Civil, Editora Gestlegal, p. 100.

⁶ Conferência - Estado de Direito e Direitos Fundamentais: a concretização dos direitos fundamentais pelos tribunais (8 e 9 de Julho 2013), Direitos Fundamentais e Direitos de Personalidade no Contrato de Trabalho – breves notas sobre a aplicação jurisprudencial, comentário de Maria Rosário Palma Ramalho. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/estudos-e-publica/fich-pdf/conferencias/Conferencia_CACDLG-CEJ.pdf

Considero que esta consagração legal no código do trabalho, proporciona uma maior segurança aos trabalhadores que, na ausência deste texto, apenas poderiam servir-se de normas gerais que podiam facilmente pecar pela subjetividade. As questões laborais são específicas da relação entre trabalhador e empregador, e, uma vez que o primeiro apresenta uma desvantagem face ao segundo, é importante elencar de forma objetiva, várias situações que podem cair na relação laboral.

1.2 Consagração laboral dos direitos de personalidade

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, estatuiu um conjunto de normas dedicadas aos direitos de personalidade do trabalhador. Posteriormente, as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, concretizaram essencialmente os artigos 14.º a 22.º que estatuem respetivamente sobre “Liberdade de expressão e de opinião”, “Integridade física e moral”, “Reserva da intimidade da vida privada”, “Protecção de dados pessoais”, “Dados biométricos”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância a distância”, “Utilização de meios de vigilância a distância” e “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”⁷

Ao optar pela matéria constante dos art. 14.º e ss., o legislador laboral (CT 2009) afastou os direitos gerais de personalidade a favor dos diversos direitos tipificados, tornando o texto laboral apropriado para a tutela dos direitos de personalidade inerentes à relação inter partes entre trabalhador e empregador.

Estes direitos de personalidade surgem aliados com os direitos fundamentais da Constituição – art. 25.º e 26.º CRP – que têm relevância no elenco dos artigos 14.º e ss. CT, pois são elementos necessários que auxiliam a sua interpretação e contribuem para o esclarecimento dos conceitos indeterminados que possam surgir⁸

⁷ Neste sentido, QUINTAS, Paula e Helder Quintas (2021) Código do Trabalho anotado e comentado, 6ª Ed., Almedina, pp. 94-95; MARECOS, Diogo Vaz (2020), 4ª Ed., Almedina, p. 110

⁸ Neste sentido, FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2021), Lições de Direito do Trabalho, 9ª Ed., Almedina, p. 89

Embora todos os conteúdos legais associados aos direitos de personalidade laborais tenham grande importância, para efeitos de desenvolvimento do tópico em apreço, vamos destacar os artigos que se relacionam diretamente com a matéria apresentada, a saber: a reserva da intimidade da vida privada (16.º); os meios de vigilância à distância (20.º) e a utilização dos mesmos.

1.3 A reserva da intimidade da vida privada

1.3.1 Evolução histórica

A tutela do direito à vida privada é uma realidade que atravessou um longo percurso até chegar a uma consagração legal como se verifica nos dias de hoje. Como explica a Professora Glória Rebelo⁹, é possível constatar vários traços deste conceito desde o período da Grécia Antiga (na obra de Aristóteles – *Ética a Nicómano* – este afirma a importância de ressaltar o que se tratava como vida pública e como vida privada).

No mesmo texto, acrescenta-se ainda Santo Agostinho, pois também alude a esta ideia de intimidade através da obra *Confessiones* que assentava numa ideia de “doutrina da interioridade” apelando ao direito pessoal à solidão.

No entanto, é no século XIX que a reserva da vida privada ganha maior destaque por associação à propriedade privada. Em 1980, aparece pela primeira vez na jurisprudência e doutrina americana o conceito de *privacy* com vista a garantir a proteção da vida privada e familiar consumado no direito de *to be alone* (“direito a estar só”)¹⁰.

Nos dias de hoje, este direito está presente na maioria das constituições de cada país, tornando-se cada vez mais importante a sua defesa face aos novos avanços e novas realidades laborais como por exemplo as tecnologias associadas ao desempenho de funções, as diversas formas de controlo exercido pela entidade empregadora e a invasão na esfera pessoal do trabalhador que o mesmo pode acarretar.

⁹ REBELO, Glória (2004), *Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho*, 1ª edição, Editora RH, Lda. p.50-51.

¹⁰ MARTINS, Paulo Jorge dos Santos (2013), *O privado em público - Direito à informação e direitos de personalidade*, Tese de Doutoramento em Ciências Sociais na especialidade de Ciências da Comunicação, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. P.28

1.3.2 Enquadramento legal

Diz-nos o artigo 16.º n.º 1 do CT que, quer o empregador, quer o trabalhador “devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte” e acrescenta uma nota importante ¹¹ que consiste em “guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”. Aqui, o princípio geral assenta na necessidade de os sujeitos laborais respeitarem mutuamente os direitos de personalidade da contraparte. O art. 16.º n.º 1 (1.ª parte) do CT, limita-se a referir a necessidade de o empregador respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente o direito à reserva da intimidade da vida privada, enquanto contraparte, ao contrário do alcance mais redutor previsto no artigo 80.º CC. Ou seja, o que o CT quer dizer com este preceito é que, para além da proibição da intromissão na esfera pessoal, também a difusão não é permitida (16.º n.º 2 do CT). Este preceito é facilmente associado à teoria das esferas explicada pelo Professor Menezes Cordeiro¹², que pretende salvaguardar as informações que constituem o âmbito da vida no qual o indivíduo pode manter-se em total segredo diante a colectividade (esfera íntima), bem como os hábitos de vida e informações que o indivíduo partilha com um número restrito de pessoas (a sua família e amigos) e cujo conhecimento tem interesse em guardar para si (esfera privada). Por exemplo, mesmo que um trabalhador dê consentimento ao empregador para que este saiba determinados aspetos da sua vida privada, continua a incidir sobre o empregador um dever de não revelar esses detalhes a terceiros.

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano (2019), *Direito do Trabalho*, 9ªed., Almedina p.378-379.

¹² Foi inicialmente desenvolvida para o direito à imagem, mas que acaba por tornar bastante “palpável” os conceitos que abarcam a vida privada. Esta teoria apresenta a esfera pública (própria de figuras públicas, que concede acesso ao público pela visibilidade da área onde se inserem); a esfera individual-social (relacionamentos estabelecidos no contexto social com amigos, colegas e conhecidos. A reprodução de imagem ou semelhante é permitida salvo proibição); a esfera privada (vida privada comum das pessoas, que apenas se estende ao círculo de família ou de amigos mais próximos que se equiparem a familiares); a esfera secreta (abrange informações que a pessoa tenha escolhido não revelar a ninguém. Desde o momento em que esta escolha é feita, a esfera tem absoluta tutela) e a esfera íntima (vida sentimental ou familiar strictu sensu - cônjuge e filhos) que carece de tutela absoluta. (CORDEIRO, António Menezes e A. Barreto Menezes Cordeiro – colaboração (2019), *Tratado de Direito Civil IV*, 5ª ed., Almedina, p.261 e ss.).

No entanto, existem questões que não são alvo desta tutela e que, como tal, o acesso às mesmas não dita uma necessária intromissão na esfera privada (106.º do CT), a saber: a experiência profissional do trabalhador, o seu domicílio e as suas habilitações literárias. São aspetos que não se consideram enquanto esfera íntima/privada do trabalhador pois podem ser relevantes para a celebração ou execução do contrato. No entanto, e embora não sejam considerados como esfera íntima, devemos sempre ter subjacente os princípios gerais de proporcionalidade e adequação (Guilherme Dray).

Este artigo relaciona-se diretamente com o artigo 20.º do CT que versa os meios de vigilância à distância, como teremos oportunidade de analisar numa fase posterior.

Os outros preceitos considerados sensíveis que se relacionam diretamente com este artigo são: a proteção de dados pessoais (17.º); os dados biométricos (18.º); os testes e exames médicos (19.º) e a utilização dos meios de vigilância à distância (21.º).

A vida privada é salvaguardada através do artigo 80.º CC, que expõe que “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”¹³ acrescentando no nº 2 que “a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas”, ou seja, está implícita uma liberdade fundamental de cada pessoa que se destina a permitir que cada um faça a sua própria gestão da forma que quiser (sem prejudicar terceiros).

Este direito torna-se o suporte basilar de qualquer relação (laboral ou não) e encontra-se constitucionalmente protegido pelo artigo 26.º “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.”

A nível internacional, destaca-se ainda pela parte do Conselho da Europa de onde provêm as fontes de direito europeu não comunitário e, de onde importa destacar para a matéria em destaque, o artigo 8.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos (doravante CEDH) que expõe que “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.”

¹³ Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, 28 de Setembro de 2019, Processo 747/18.5T8PTM.E1, relator Paula do Paço, sobre um trabalhador que escreveu mensagens (que posteriormente chegaram ao conhecimento da empregadora por via direta) num grupo privado e fechado de whatsapp. Como as mensagens não estavam destinadas à empregadora, não podiam ser utilizadas em sede de procedimento disciplinar, por se tratarem de comunicações pessoais e privadas. O meio de prova em causa, utilizado no procedimento disciplinar, é nulo porque viola o direito fundamental de reserva da intimidade da vida privada e a tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal.

Também neste sentido, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia através do seu artigo 7.º, assegura que “todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações.”

No ordenamento jurídico estrangeiro esta figura também tem reconhecimento, por exemplo no Direito francês no *Code Civil* (artigo 9.º), a lei garante a todos o respeito pela sua vida privada, ou seja, tem um entendimento igual ao nosso ordenamento. O empregador não pode, portanto, interferir nos assuntos pessoais dos seus empregados (excepto situações que invadam de forma abusiva a vida da empresa). O empregador tem, contudo, um poder de direção, no entanto, esse poder não pode infringir os direitos das pessoas e as liberdades individuais e coletivas dos trabalhadores (Artigo L1121-1 do *Code du Travail*).

Podemos concluir que o trabalhador goza do direito à reserva da intimidade da vida privada quando executa a prestação de trabalho. Está em causa a consagração da lei laboral conexas com o reconhecimento dos direitos fundamentais e de personalidade que assistem ao trabalhador, enquanto cidadão e pessoa humana¹⁴.

A existência deste reconhecimento, alude a uma extensão dos direitos de personalidade ao ramo do Direito do Trabalho, permitindo que estes não sejam abreviados, mas sim protegidos, pois numa relação laboral o trabalhador carece de mais proteção do que o empregador visto partir de uma posição mais desvantajosa.

1.3.3. O Direito à privacidade

Como verificámos anteriormente, o direito à reserva da vida privada do trabalhador carece da inclusão de diversos aspetos que o compõem, a saber, a esfera íntima, a esfera pessoal e a sua vida familiar.

Desta forma, como refere a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, “este direito veda a ingerência do empregador em aspetos da vida privada do trabalhador não diretamente relevantes para a atividade laboral por ele exercida (...).”¹⁵

¹⁴ FESTAS, David de Oliveira (2004), “O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho” Artigos doutrinários. Disponível em <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2004/ano-64-vol-i-ii-nov-2004/artigos-doutrinarios/david-de-oliveira-festas-o-direito-a-reserva-da-intimidade-da-vida-privada-do-trabalhador-no-codigo-do-trabalho-star/> Ano 64 - Vol. I / II - Nov. 2004, Consultado a 20 de Janeiro de 2021.

¹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019), Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 7ª edição, Almedina.

O direito à privacidade ultrapassa assim a questão relacionada apenas com a perturbação afeta à ingerência na vida do trabalhador, é também um direito a controlar as informações relacionadas com a pessoa. Ou seja, nas palavras da Professora Glória Rebelo a privacidade “é o direito que qualquer cidadão tem de, não só reservar para si uma esfera da sua vida privada (...), mas também de poder evitar a instrumentalização ou a divulgação de informações sobre a sua pessoa.”¹⁶

O direito à privacidade é um direito que está ligado ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (26.º nº 2 CRP). Os Professores Gomes Canotilho e Vital Moreira concebem que a intimidade revela ainda dois direitos menores, o direito a impedir o acesso de estranhos a informações que apenas dizem respeito à pessoa e também o direito a que ninguém faça uso de informações que tenha na sua posse respeitantes à vida privada e familiar de terceiros.¹⁷

Tendo como base estas contribuições doutrinárias, podemos verificar que qualquer intromissão indesejada em aspetos que apenas concernem a vida pessoal da pessoa consubstanciam um direito subjetivo à privacidade, acionando a sua tutela face a terceiros sempre que o mesmo seja lesado.

Por outro lado, a consagração legal deste direito nas suas diversas acessões, materializa-se no direito objetivo.

Assim, do ponto de vista laboral, é exigido que a privacidade do trabalhador esteja assegurada, pois o que concerne à sua esfera pessoal e íntima em nada se relaciona com a prestação da sua atividade (salvo situações expressas em que a ingerência na atividade é demasiado expressa). É importante desenhar uma linha vincada entre a vida profissional e pessoal, não permitindo que o empregador se sirva de uma posição de vantagem, para se imiscuir em assuntos do foro pessoal do trabalhador.

1.4 A proteção de dados

Nos dias que correm, é cada vez mais notória a transformação digital associada ao tratamento dos dados pessoais. A modernização das estruturas primárias que conhecíamos, significou uma mudança do paradigma tecnológico o que proporciona algumas vantagens como o processo de

¹⁶ REBELO, Glória (2004). Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho. 1ª edição, Editora RH, Lda. p.50-51.

¹⁷ CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira (2014), Constituição da República Portuguesa – Anotada – Volume I – Artigos 1º a 107º. Ed. Reimpressão, Coimbra Editora.

agilização de resultados face à procura, mas também implica cuidado redobrado no manuseamento de informação sensível.

Como explica o Professor A. Barreto Menezes Cordeiro, a verdadeira discussão legislativa tem lugar nos Estados Unidos da América, através da constituição pelo Congresso em 1965, do *Special Subcommittee on Invasion of Privacy*. Na ordem dos temas levados a audiência por esta organização estavam questões relacionadas com a privacidade, a saber, a violação pelas agências federais da privacidade dos cidadãos; a criação de uma base de dados unificada no domínio do Estado e a proteção dos dados pessoais dos investidores no campo de ação das agências de crédito¹⁸

Por outro lado, na Europa, a primeira lei referente à proteção de dados foi aprovada em 1970.

Assim, entende-se que até aos dias de hoje foram feitos bastantes avanços do ponto de vista legal, consagrando, algumas normas relevantes que têm em vista a proteção de dados das pessoas de forma a que a informação prestada por candidatos a trabalho ou trabalhadores não fique comprometida.

1.4.1 Enquadramento legal

O reconhecimento normativo é feito tanto no plano nacional como internacional pois “a proteção dos dados pessoais e o respeito pela vida privada são direitos fundamentais europeus. O Parlamento Europeu sempre insistiu na necessidade de alcançar um equilíbrio entre a melhoria da segurança e a preservação dos direitos humanos, incluindo a privacidade e proteção de dados. Em maio de 2018 entraram em vigor novas regras da UE em matéria de proteção de dados que reforçam os direitos dos cidadãos e simplificam as regras para as empresas na era digital.”¹⁹

Nas bases legais que sustentam a proteção de dados, temos a Convenção 108 do Conselho da Europa para a Proteção das Pessoas Singulares no que diz respeito ao Tratamento Automatizado de Dados Pessoais, de 28 de janeiro de 1981.

¹⁸ CORDEIRO, A. Barreto Menezes (2020), Direito da Proteção de Dados – À Luz do RGPD e da lei nº 58/2019. Reimpressão, Almedina. Pp. 53-54.

¹⁹ Fichas técnicas sobre a União Europeia – 2021. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_4.2.8.pdf Consultado em 9 de Março de 2021

Este foi o primeiro instrumento internacional vinculativo que protege o indivíduo contra lesões que possam acompanhar a recolha e o tratamento de dados pessoais e que procura regular ao mesmo tempo o fluxo transfronteiriço de dados pessoais.²⁰

Como anteriormente referimos, o artigo 26.º da CRP prevê o direito à reserva da intimidade da vida privada, onde se encontra incluída também a proteção de dados.

Ainda refere o artigo 35.º n.º 1 do mesmo diploma que “todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação e atualização e o direito a conhecer a finalidade a que se destinam”.

No código civil, também o artigo 80.º vai ao encontro do texto constitucional e estabelece o dever de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

Em 2009, entrou em vigor o Tratado de Lisboa que introduziu a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, regulado no artigo 16.º do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (TFUE)²¹ que estatui que o Parlamento e o Conselho estabelecem as normas relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições, órgãos e agências da União, bem como pelos Estados-Membros no exercício de atividades relativas à aplicação do direito da União.²²

Também neste sentido, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, através dos artigos 7.º e 8.º, prevêem que “todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações” (art. 7.º), acrescentando ainda no artigo seguinte que Todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito” (art. 8.º n.º 1).²³

A UE elaborou ainda o Regulamento Geral de Proteção de Dados, (doravante RGPD), aprovado em 27 de abril de 2016 (Reg. 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia). Este diploma entrou em vigor a 24 de outubro de 2016, revogando a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

No dia 8 de agosto de 2019 entrou em vigor na ordem jurídica nacional a Lei n.º 58/2019 que garante o seguimento do RGPD (neste sentido, o artigo 17.º n.º 4 CT).

²⁰ Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (ETS No. 108) Disponível em <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=108> Consultado em 9 de Março de 2021

²¹ ALVES, Lurdes Dias (2020), Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador, Ed. Reimpressão, Almedina. p.15.

²² Fichas técnicas sobre a União Europeia – 2021. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_4.2.8.pdf. P. 2 Consultado em 9 de Março de 2021

²³ CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA (2000/C 364/01). Disponível em https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf

Os regulamentos estão no artigo 288.º do Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia “sendo um ato jurídico emanado de instituições comunitárias, com competência normativa, adotada para execução dos Tratados e das políticas das Comunidades, que tem carácter geral, é obrigatório em todos os seus elementos, e é diretamente aplicável em todos os Estados-Membros.”²⁴

Relativamente à proteção de dados *per si*, num ordenamento jurídico próximo, o regime italiano dispõe do *Codice in materia di protezione dei dati personali*²⁵, ou seja, código para a proteção de dados pessoais presente no Decreto Legislativo de 30 de junho de 2003, em vigor desde 1 de janeiro de 2004, contém os regulamentos nacionais relativos à proteção de dados pessoais.

O legislador orientou o texto para a ótica da circulação de dados e pretende visar o equilíbrio entre os interesses do titular (aquele que tem interesse em receber e tratar os dados), e o interessado (aquele que disponibiliza seus dados).

O código garante ao sujeito em apreço (quem cede os dados), o direito de acesso a todas as informações relevantes detidas e processadas por terceiros.

O interessado tem o direito de verificar se os seus dados detidos por terceiros correspondem à verdade em virtude do direito de acesso e de verificar as utilizações pretendidas dos dados.

Quanto aos meios de vigilância à distância no regime italiano, o código dispõe uma pequena menção no seu artigo 114.º, remetendo para o *Statuto dei lavoratori*.

O Código foi alterado com o decreto legislativo aprovado em 8 de agosto de 2018, a fim de adaptar a legislação italiana ao regulamento europeu sobre a proteção de dados pessoais (RGPD). O decreto adapta o Código sobretudo no que se refere a tratamentos particularmente complexos e delicados (por exemplo, dados de saúde), conferindo também à Autoridade Supervisora poderes para estabelecer medidas de segurança específicas.

Como verificámos anteriormente, a reserva da intimidade da vida privada engloba diversos aspetos que unificam uma tutela justificada pela desvantagem hierárquica do trabalhador face ao empregador.²⁶

²⁴ MARTINEZ, Pedro Romano et.al. (2020) – Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra, Almedina, p. 117.

²⁵ Codice in materia di protezione dei dati personali, consultado no site <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9042678> (Consulta realizada no dia 10 de Agosto de 2021)

²⁶ IDEM – Ibidem, p. 99.

Esta proteção, confere ao trabalhador a garantia de que os seus dados pessoais (17.º CT) não serão recolhidos sem que exista uma necessidade expressa, ou também que o seu correio eletrónico (22.º CT) não será alvo de monitorização pela parte do empregador.

Vamos analisar cada um dos regimes.

1.4.2 A proteção de dados pessoais

Com a constante evolução tecnológica que vivenciamos, é cada vez mais notório o distanciamento interpessoal que se verifica nos processos de recrutamento. O caminho a passos largos para uma era integralmente digital, tornou a análise do empregador aos candidatos ou trabalhadores muito mais facilitada. Contudo, à medida que avançamos, não podemos justificar os interesses do empregador com a ingerência abusiva nos dados pessoais de candidatos ou trabalhador.

A necessidade de assegurar a proteção dos dados foi acautelada em 2009 com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa que veio estabelecer a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, estatuído no artigo 16.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)²⁷ e assim, foi aprovada a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, que consiste na Lei da Proteção de Dados Pessoais (LPD) aplicada até 8 de agosto de 2019.

A 27 de Abril de 2016 foi aprovado no Parlamento Europeu, com 95% de votos a favor, o novo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), tendo esta aplicação obrigatória a 25 de Maio de 2018 em todos os Estados Membro da União Europeia (UE), substituindo em Portugal a Lei 67/98, que transfere para a ordem jurídica portuguesa a anterior Diretiva 95/46/CE.²⁸

Este entendimento é-nos trazido para o âmbito laboral através do artigo 17.º n.º 1 alínea a) do CT, que prevê a proteção de dados pessoais, excluindo a possibilidade de o empregador exigir a candidato ou trabalhador informações relativas à sua vida privada (salvo quando sejam necessárias para efeitos de apuramento da aptidão).

Estas informações entram na esfera da reserva da vida privada e, como tal, estão abrangidas pelo artigo 26.º da CRP e também pelo artigo 16.º do CT.

²⁷ ALVES, Lurdes Dias (2020) - Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador, Coimbra, Almedina p.15

²⁸ Estudo realizado pela empresa KPMG - O Impacto do RGPD em Portugal (Março,2017) disponível em <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pt/pdf/pt-2017-rgpd.pdf>

A alínea b) do mesmo artigo, impossibilita o empregador de se imiscuir na saúde de um candidato ou trabalhador, impedindo o acesso a informações relacionadas com o estado de saúde ou gravidez (admitindo a título excecional estas averiguações apenas quando são relevantes para a atividade profissional a desenvolver e sejam fundamentadas por escrito).

Neste sentido, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 3 de Julho de 2014 vem dizer que “quer o trabalhador quer a entidade empregadora devem respeitar os direitos de personalidade da outra parte (...) a apresentação e realização de testes e de exames clínicos são admissíveis quando a finalidade seja a proteção e a segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando a atividade desenvolvida ou a desenvolver o requeira. Na realização ou apresentação de testes e de exames clínicos, constituindo uma intromissão na vida privada do trabalhador, deverá ser respeitado os princípios da proporcionalidade e da necessidade.”²⁹

Estas informações só podem ser prestadas a um médico do trabalho ou profissional de saúde (artigo 17.º n.º 2 CT) obrigado a segredo profissional³⁰ e mesmo que o candidato ou trabalhador autorizem a partilha de informação, esta não poderá ser prestada.

O candidato ou trabalhador pode ainda recusar-se a prestar a informação solicitada pelo empregador (artigo 128.º n.º 1, alínea e) CT).

A violação destas disposições consiste numa contraordenação muito grave (artigo 17.º n.º 5 CT).

De forma a salvaguardar judicialmente as pessoas que viram os seus direitos lesados pela má utilização dos seus dados pessoais, estão previstas algumas sanções relacionadas com este tema.

Em primeiro lugar, no art. 20.º da CRP, é corolário que “a todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus interesses legalmente protegidos (...)”.

²⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra – Processo n.º 1162/11.7TTTCBR.C1 de 3 de Julho de 2014, Relator Ramalho Pinto.

³⁰ Artigo 39.º do Estatuto da Ordem dos Médicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 282/77 de 5 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 217/94, de 20 de Agosto, e pela Lei n.º 117/2015 de 31 de Agosto.

Também a Lei n.º 58/2019 que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, indica no seu artigo 33.º que “qualquer pessoa que tenha sofrido um dano devido ao tratamento ilícito de dados ou a qualquer outro ato que viole disposições do RGPD ou da lei nacional em matéria de proteção de dados pessoais, tem o direito de obter do responsável ou subcontratante a reparação pelo dano sofrido.”³¹

O mesmo diploma elenca ainda no seu artigo 37.º, uma vasta lista de contraordenações muito graves, sendo que no 38.º apresenta as contraordenações graves.

À medida que os meios tecnológicos ganham um assento cada vez mais firme na nossa sociedade, é importante que essa evolução seja acompanhada de medidas de segurança com vista a proteger a parte desfavorecida numa relação laboral ou pré laboral.

O acesso aos dados pessoais, está presente no ADN de qualquer organização, seja para um futuro contacto com possíveis candidatos ou sobre os trabalhadores que já integram a empresa. Cabe ao encarregado da proteção dos dados, continuar a ter um papel de responsabilidade ativa e servir como catalisador da proteção, mantendo os trabalhadores informados e aconselhá-los sobre qualquer questão que surja nesse âmbito.

³¹ Lei n.º 58/2019

CAPÍTULO 2

Os meios de vigilância à distância

2.1 Contextualização

As relações laborais, como verificamos, têm vindo a sofrer diversas mudanças ao longo dos tempos. O Direito do Trabalho, abandonou os seus mecanismos tradicionais e caminha a passos largos no sentido da evolução tecnológica que se faz sentir em todas as organizações que almejam ter um contacto cada vez mais “*up-to-date*”, criando novas formas de trabalhadores e empregadores se relacionarem. Contudo, qualquer progresso tem consequências associadas que, sem a devida intervenção, podem prejudicar a relação que se pretende salvaguardar.

No sentido de explorar a ligação que se estabelece entre a relação laboral e as tecnologias, vou desenvolver neste capítulo os meios de vigilância à distância³² que estão ao alcance das entidades empregadoras, procurando mostrar o seu impacto no Direito do Trabalho, e, apresentar as diversas formas de proteção conferidas ao trabalhador no sentido de salvaguardar a sua vida privada.

A utilização de computadores, telemóveis, internet e dos meios de vigilância, potenciou o desenvolvimento de muitas empresas, mas também, por outro lado, abreviou a proteção dos trabalhadores usuários.

Os meios de vigilância são instrumentos que permitem captar som e imagem através de material de videovigilância (microfones, equipamento audiovisual, câmaras de vídeo e registo telefónico). A vigilância garante a proteção de pessoas e bens, contudo, são necessários limites à sua utilização com vista a não anuir a um direito em detrimento de outro. Neste caso, as entidades empregadoras têm de garantir um equilíbrio entre a vigilância e a vida privada do trabalhador.

A questão que se coloca reside em saber se os meios de vigilância esvaziam o conteúdo dos direitos inerentes aos trabalhadores.

³² Veja-se FERNANDES, António Monteiro (2020) *Direito do Trabalho*, 20ª Ed., Almedina. Pp. 296-300; MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho (2021), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, pp.177-196;

2.2 Enquadramento legal

Diz-nos o artigo 20.º n.º 1 do CT 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.”³³

Este artigo, corresponde ao artigo 20.º do CT 2003 que já na altura tinha esta redação, exceto no seu n.º 3, havendo a necessidade de trazer para o CT (2009) a indicação de que na eventualidade de existir equipamento tecnológico destinado à vigilância, devem ser afixadas informações nesses mesmos locais no sentido de alertar o trabalhador para esse controlo.

Foi também adicionado o n.º 4 referindo que a violação do artigo 20.º n.º 1 constitui uma contraordenação muito grave e que a violação do n.º 3 do mesmo artigo constitui uma contraordenação leve.

O artigo 20.º do CT debate duas posições diferentes: por um lado, permite a utilização dos meios de vigilância, pois admite o seu uso em situações que sejam justificativas (n.º2), por outro, veda a possibilidade do controlo do desempenho profissional através da utilização desses materiais, garantindo ao trabalhador o respeito pela sua vida privada (n.º1).

A noção de “meios de vigilância à distância” expressa neste artigo, refere-se aos equipamentos que revelem formas de captação à distância de imagem, som, som e imagem que identificam pessoas e controlam a sua atividade tais como câmaras de vídeo, microfones, registo telefónico, equipamentos de escuta e equipamento audiovisual.

A razão pela qual a lei não permite que os meios de vigilância à distância exerçam controlo efetivo da atividade dos trabalhadores, deve-se ao facto de estes instrumentos colidirem em grande parte, com direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada, direitos que cada trabalhador tem só pelo facto de ser um indivíduo, não estando diretamente relacionado com uma proteção laboral, pois este direito já estava assegurado constitucionalmente.

³³ De forma a identificar o que se entende por meios de vigilância à distância, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de Maio de 2007 processo 07S054, relator Pinto Hespanhol, vem indicar que os “meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afetar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem.”

Posto isto, uma vez que estes meios restringem os direitos dos trabalhadores e podem, em alguns casos, levar a uma vigilância tal que gera no trabalhador um clima de *stress* ao ponto de interferir com a sua atividade, apenas deve ser permitida a utilização destes meios para salvaguardar interesses superiores, tais como a proteção de pessoas e bens.

O art. 20.º n.º 2 do CT estabelece, porém, que “a utilização é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.”³⁴

Cabe neste artigo as situações que, pelo perigo que representam para os trabalhadores, justificam a instalação de meios de vigilância permanente de forma a assegurar a proteção e segurança dos mesmos.

Assim, é lícita a instalação de sistemas de videovigilância em estabelecimentos de venda ao público, bancos, aeroporto, postos de gasolina e outros locais onde seja justificativa esta atuação. São locais que, pela sua exposição, representam perigo para as pessoas e bens associados. No entanto, essa vigilância não pode concretizar-se no controlo e captação da atividade desenvolvida pelo trabalhador com o intuito de monitorizar as funções que desempenha.

O artigo 20.º n.º 3 do CT determina, por sua vez, que sempre que a utilização de meios de vigilância seja lícita, o empregador deverá informar o trabalhador sobre a existência e a finalidade dos meios utilizados. Trata-se de um dever de informação por parte do empregador (artigo 97.º n.º 1 do CT).

Este artigo vai ao encontro da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que no seu artigo 8.º n.º 2,³⁵ estabelece que todos têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito sendo que esses dados devem ser objeto de um tratamento leal, para fins específicos e com o consentimento da pessoa interessada ou com outro fundamento legítimo previsto por lei.

³⁴ Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de justiça de 8 de Fevereiro de 2009 processo 05S3139, relator Fernandes Cadilha, indica que “A instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade (...) O empregador pode utilizar meios de vigilância à distância sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, devendo entender-se, contudo, que essa possibilidade se circunscreve a locais abertos ao público ou a espaços de acesso a pessoas estranhas à empresa, em que exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra as pessoas ou contra o património”

³⁵ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

2.3 O controlo dos meios de vigilância à distância

Verificámos anteriormente que o empregador apenas pode dispor de meios de vigilância quando a ação é justificada por razões de segurança associadas à proteção de bens e pessoas, nos quais se incluem os trabalhadores. Estes meios têm de ser utilizados segundo um critério de proporcionalidade e adequação ao seu fim (artigo 21.º n.º 2 do CT) e para que possam ser utilizados é necessários recorrer aos fundamentos do RGPD materializados na atuação da Comissão Nacional de Proteção de Dados (doravante CNPD).

“A CNPD é uma entidade administrativa independente, com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembleia da República, com as atribuições e competências definidas na lei.”³⁶

Tem como função, exercer o controlo e fiscalização do cumprimento do RGPD³⁷ da Lei 58/2019, da Lei 59/2019 e da Lei 41/2004, e também das restantes disposições legais e regulamentares que aludem à proteção de dados pessoais, a fim de defender os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares no âmbito dos tratamentos dos seus dados pessoais.

As entidades públicas e privadas, têm um dever de colaboração para com a CNPD (artigo 8.º, Lei 58/2019 de 8 de agosto) e, nesse sentido, segundo o preceito, devem auxiliar através da transmissão de todas as informações que por esta lhes sejam pedidas, bem como facultar o acesso ao sistema informático, a ficheiros de dados pessoais e a documentação relativa ao tratamento de dados pessoais.

A CNPD atua com independência na prossecução das suas funções e competências (previstas designadamente nos artigos 57.º do RGPD³⁸, 6.º da Lei 58/2019, e 44.º da Lei 59/2019) e no exercício dos seus poderes (cf. Artigos 58.º do RGPD, 8.º da Lei 58/2019, e 45.º da Lei 59/2019).

³⁶ Lei n.º 43/2004 de 18 de Agosto, Lei de organização e funcionamento da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

³⁷ Neste sentido, o artigo 6º da Lei 58/2019 indica que a CNPD tem de “fiscalizar o cumprimento das disposições do RGPD e das demais disposições legais e regulamentares relativas à proteção de dados pessoais e dos direitos, liberdades e garantias dos titulares dos dados, e corrigir e sancionar o seu incumprimento”

³⁸ de acordo com o artigo 57.º do RGPD “(...) cada autoridade de controlo, no território respetivo (...) controla e executa a aplicação do presente regulamento”

É um órgão colegial composto por sete membros de reconhecida integridade e mérito (artigo 3.º n.º 1 da Lei 58/2019 de 8 de Agosto) e, o seu estatuto garante a independência das suas funções (artigo 4.º n.º 3 58/2019 de 8 de Agosto). O mandato dos membros do CNPD é de cinco anos e tomam posse perante o Presidente da Assembleia da República.

O artigo 21.º n.º 1 do CT refere que “a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados”.

No entanto, tanto o n.º1 como o n.º2 do presente artigo devem entender-se como tacitamente revogados uma vez que esta autorização já não constitui um requisito para a utilização dos meios de vigilância no local de trabalho.³⁹

Anteriormente, este artigo fazia uma ponte entre o controlo exercido pelo empregador e a entidade que permitia que o mesmo fosse efetuado. Com a entrada em vigor do RGPD desde 25 de Maio de 2018, a requisição de autorização para o uso de meios de vigilância à distância deixou de ser concedida pela CNPD.

Passa a ser o responsável pelo tratamento de dados que procede a uma análise, com o fim de verificar se a recolha de dados proveniente da utilização dos meios de vigilância se traduz num conflito com as normas enunciadas no Regulamento (artigos 35.º e 36.º do RGPD), ou seja, continua a ser necessário que os meios de vigilância sejam proporcionais e adequados ao fim ao qual se destinam.⁴⁰

No entanto, os sistemas de videovigilância cuja finalidade seja a proteção de pessoas e bens garantem o cumprimento dos requisitos previstos no artigo 31.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, com os limites definidos no artigo 19.º n.º 2 da Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto que enumera várias alçadas sobre as quais as câmaras não podem incidir, acrescentando ainda no n.º4 do mesmo artigo a impossibilidade de captar som, salvo no período em que as instalações vigiadas estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD.

³⁹ QUINTAS, Paula e Helder Quintas (2021), Código do Trabalho - Anotado e Comentado. 6.ª Ed., Almedina, p. 125.

⁴⁰Anteriormente, a autorização pela parte da CNPD ditava por completo o uso da vigilância. No entanto, veja-se o Acórdão do STJ de 8 de Fevereiro de 2009 processo 05S3139 relator Fernandes Cadilha, que concluiu que “a instalação de câmaras de vídeo, incidindo diretamente sobre os trabalhadores durante o seu desempenho profissional, não é uma medida adequada e necessária ao efeito pretendido pela entidade patronal, além de que gera um sacrifício dos direitos de personalidade (...) assim, independentemente da autorização concedida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (...), a efetiva utilização de câmaras de vídeo nos termos descritos nos autos é ilícita”. Sendo o empregador obrigado a retirar os meios de vigilância do local.

Porém, os dados recolhidos não são mantidos permanentemente sob a alçada do empregador, devendo este guarda-los durante um período que seja aceitável e considerado necessário para a prossecução dos objetivos ou finalidades às quais se destinam (21.º n.º 3 CT), sob pena de se constituir contraordenação grave nos termos do artigo 21.º n.º 5 CT.

Este pressuposto vai ao encontro do artigo 5.º n.º 1 alínea e) do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 que refere que os dados são “conservados de uma forma que permita a identificação dos titulares dos dados apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados”⁴¹

Estes dados, devem ainda ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho, ou aquando da cessação do contrato de trabalho.

Neste sentido, Diogo Vaz Marecos alerta que a título excecional os dados podem continuar no sistema da outra parte, de forma a permitirem a identificação dos titulares durante o período necessário. Por exemplo, nos casos em que o objeto do tratamento for a produção de prova em processo criminal e em procedimento disciplinar, então os dados poderão não ser destruídos como nos casos anteriormente referidos.

Isto deve-se a uma interpretação do artigo 21º n.º 3 da Lei n.º 58/2019 de 8 de Agosto que indica que quando existe necessidade de os dados pessoais ficarem na posse do responsável de tratamento de forma a comprovar o cumprimento de obrigações contratuais ou de outra natureza, os mesmo podem ser conservados, pois as obrigações de outra natureza podem ser entendidas como obrigações legais.⁴²

⁴² MARECOS, Diogo Vaz (2020), Código do Trabalho comentado, 4ª Ed, Almedina, p.131.

2.4 A utilização das imagens e sons como meio de prova

A utilização dos meios de vigilância no local de trabalho, nem sempre se consubstancia numa convivência pacífica face aos trabalhadores, uma vez que só podem ser utilizados quando as funções adstritas tenham uma justificação fundamentada. Importa saber se o empregador pode utilizar os meios audiovisuais (as imagens e sons captados) como meio probatório num processo disciplinar.

Verificámos no texto supra, que ao existir uma cedência do direito de reserva da vida privada em prole da segurança das pessoas e bens de um determinado local de trabalho (artigo 31.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio), é necessário limitar a atuação dos meios de vigilância e cingir o seu propósito a uma “vigilância genérica, destinada a detetar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não numa vigilância diretamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de ação dos trabalhadores”⁴³

“Os meios de prova são os elementos de que o julgador se pode servir para formar a sua convicção acerca de um facto”⁴⁴. Contudo, é necessário que os meios utilizados sejam proporcionais e adequados.

Diz-nos o artigo 417.º do Código do Processo Civil (CPC), que “todas as pessoas devem colaborar para a descoberta da verdade, exceto se isso consubstanciar uma intromissão na vida privada ou familiar de alguém.”

Contudo, poderá ser admissível o empregador fazer uso da prova adquirida por estes meios para uma finalidade disciplinar?

Segundo Abílio Neto, o tema tem vindo a ser discutido pela doutrina e jurisprudência, mas concordo que estamos perante uma situação de colisão de direitos (art. 335.º CC), ou seja, o direito do empregador de punir os trabalhadores por estes não agirem da forma eticamente profissional à qual se comprometeram contratualmente, ou o direito do trabalhador à sua privacidade.⁴⁵

⁴³ Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de justiça de 8 de Fevereiro de 2009 processo 05S3139, relator Fernandes Cadilha.

⁴⁴ VARELA, Antunes João, José Miguel Bezerra e Sampaio E Nora. Manual de Processo Civil. 2ª Ed Reimpressão, Coimbra Editora. pág.452

⁴⁵ NETO, Abílio (2019), Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 5ª Ed., Edições Almedina, p. 187

Se o aproveitamento das imagens/sons recolhidos fosse lícito para fins disciplinares a aplicar ao trabalhador, o empregador exerceria sempre este controlo de forma a verificar o desempenho dos trabalhadores ao invés do propósito designado para o material de vigilância, e seria difícil verificar quando é que a ação tinha sido proveniente de uma recolha accidental ou, por outro lado, de uma verificação orientada para o controlo ético do trabalhador. No entanto, também não me parece que seria adequado para o empregador detetar acidentalmente alguma infração que abalasse a sua confiança no trabalhador e que fosse incompatível com a organização da empresa e, posteriormente, estar impedido de fazer participação desse mesmo ilícito. Cada situação deve ser analisada individualmente, e urge a necessidade de encontrar um equilíbrio na atuação de forma a que o empregador possa denunciar situações que ameaçam a sua organização sem fazer uso de uma vigilância excessiva que comprometa ou lese direitos dos trabalhadores.

Também nesse sentido, o art. 32.º n.º 8 da CRP indica que “são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações”⁴⁶

Diz-nos ainda o Código Penal (CP), através da questão relacionada com os meios de controlo - especialmente quando utilizados, intencionalmente, sem o conhecimento do trabalhador e com a finalidade de intromissão na sua esfera privada⁴⁷ - podem traduzir-se em situações de “devassa da vida privada” (art.192.º do CP), de “violação de correspondência ou telecomunicações” (art. 194.º do CP), ou “gravação ilícita” (art. 199.º do CP).

Amadeu Guerra, destaca ainda que o trabalhador tem um papel de importância pois é a proteção da sua privacidade que está em causa e o início do procedimento criminal depende da sua ação, visto que no artigo 198.º do CP é indicado que o procedimento criminal depende de queixa ou participação. Portanto o trabalhador assume um papel de grande destaque no que concerne ao início do processo.

⁴⁶ Neste sentido, também o art. 126.º, n.º 3, do Código Processo Penal (CPP).

⁴⁷ GUERRA, Amadeu (2004) A Privacidade no Local de Trabalho – As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas Automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho. Coimbra, Almedina, p. 122.

Também a Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto, que como referimos anteriormente “assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados”⁴⁸ vem prever no seu artigo 28.º n.º 4 que “as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal” e no n.º 5 acrescenta que “nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.”

Ou seja, de acordo com este entendimento, o empregador pode fazer-se valer da utilização das imagens no decorrer de um processo disciplinar se decorrer também em um procedimento criminal⁴⁹

Assim, se os meios de vigilância não tiverem o intuito de controlar a atuação dos trabalhadores, mas sim zelar pela segurança das pessoas e dos bens, parece-me prudente que sejam utilizadas em sede de procedimento disciplinar, uma vez que as imagens seriam utilizadas se se tratasse de uma infração penal. Uma atuação ilícita por parte de um trabalhador também deve ser considerada, caso contrário, esta premissa não faria o efeito pretendido, pois um trabalhador poderia agir de forma pouco ética sabendo que não haveria punição disciplinar para a sua atuação.

Neste sentido, também José João Abrantes reconhece que “a videovigilância pode servir para provar infrações disciplinares, se estiver justificada por uma finalidade legítima, o conhecimento accidental for o único meio de prova e a conduta em questão comprometa bens de relevância constitucional”⁵⁰

⁴⁹ No sentido da invalidação das provas apresentadas, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de Maio de 2008, processo 08S643, relator Pinto Hespanhol, indica que “ Sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento.” <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument>

⁵⁰ ABRANTES, José João (2018), Estudos de Direito do Trabalho. Lisboa, Edição AAFDL, p.180.

Ainda no nosso ordenamento jurídico, em 2015 O Presidente da República fez um pedido de avaliação da constitucionalidade de um decreto aprovado pelo Parlamento para o Tribunal Constitucional⁵¹.

A apreciação consistiu em verificar se o n.º 2 do artigo 78.º do Decreto Parlamentar 426/XII intitulado “Sistema Jurídico do Sistema de Informação da República” estava em conformidade com o n.º 4 do artigo 34.º da Constituição portuguesa.

A norma em questão, estabelecia que os funcionários dos serviços de informação do Serviço de Informação de Segurança e do Serviço de Informação de Defesa Estratégica, tivessem permissão para em determinadas circunstâncias, “ter acesso a dados bancários e fiscais, dados de tráfego de comunicações, localidade ou outros dados conectado com comunicações que são necessárias para identificar o assinante ou usuário, ou encontrar e identificar a origem, destino, data, hora, duração e tipo de comunicação, bem como identificar as instalações de telecomunicações ou sua localidade sempre que julgar necessário”.

O n.º 4 do artigo 34.º da Constituição proíbe a interferência das autoridades públicas na correspondência, telecomunicações e outros meios de comunicação, salvo nos casos relativos a processo penal, previstos na lei.

O Tribunal indicou que caso exista a necessidade de efetivar uma investigação criminal e de obter provas, esta carência pode justificar a redução dos direitos individuais em causa. No entanto, tem de haver adequação e proporcionalidade. Qualquer prova que seja recolhida contrariamente a este pressuposto, pode ser considerada nula e sem efeito (artigo 32.º n.º 8 CRP e 189.º do CPP).

Assim, a ingerência na comunicação de dados prevista no Decreto, não assegurava a proteção em processo penal semelhante ao previsto na Constituição - artigo 32.º.

Como tal, o Tribunal Constitucional considerou inconstitucional o n.º 2 do artigo 78.º do Decreto Parlamentar 426 / XII que “Aprova o Sistema Jurídico do Sistema de Informação da República Portuguesa”, pois este violara o n.º 4 do artigo 34.º da Constituição.

⁵¹ Portugal / Constitutional Court / 403/2015 and 773/15, Appraisal of the constitutionality of a Decree passed by the Parliament (27/08/2015) disponível em <https://fra.europa.eu/en/caselaw-reference/portugal-constitutional-court-4032015-and-77315>

Os argumentos apresentados referenciaram alguns artigos importantes, como por exemplo, o artigo 7º da Carta dos Direitos Humanos Fundamentais que estabelece o respeito pela vida privada e familiar e se baseia em outras normas internacionais, indica ainda que cada pessoa tem direito ao respeito pela vida privada e familiar, pelo lar e pelas comunicações. Nos termos do artigo 52.º, n.º 3, da Carta Europeia dos Direitos do Homem, este direito tem o mesmo significado que o do artigo 8.º da Carta.

Por sua vez, o artigo 8.º da CEDH contém uma regra específica sobre a proteção de dados pessoais, sendo essa proteção expressa e independentemente consagrada no artigo 7.º.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) aludiu ainda ao facto de este direito estar ligado ao direito ao respeito pela vida privada⁵².

2.5 Jurisprudência

No que concerne à temática dos meios de vigilância à distância, a jurisprudência nacional tem sido bastante ativa.

Num Acórdão bastante recente do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de Dezembro de 2019⁵³, verificou-se que dois trabalhadores de uma pousada elaboraram um plano, que consistia em apropriarem-se, ilegitimamente, de quantias pagas em dinheiro por clientes ocultando tais apropriações através do acesso ao sistema informático mediante registo informático de operações e transações fictícias. Os arguidos recorriam também à utilização indevida de *usernames* de colegas no sistema para que as operações feitas não fossem rastreadas até aos mesmos. No entanto, o responsável da segurança explicou que foi chamado a verificar as imagens da videovigilância da receção e constatou que as pessoas cujos nomes de utilizadores estavam a ser utilizadas em determinadas horas e minutos não estavam a trabalhar e quem surgia nas mesmas eram os arguidos, individual ou conjuntamente.

Os arguidos alegaram que as provas obtidas pelos meios de vigilância eram provas proibidas pois tinham sido recolhidas contra a sua vontade e constituíam uma intromissão na sua vida privada.

⁵² Acórdão de 09/11/2010, Volkerund Markus Schecke, processos C-92/09 e C-93 / 09. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-92/09&language=pt>

⁵³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Dezembro de 2019, processo 10665/15.3T9PRT.P1, relatora Cláudia Rodrigues.

No entanto, o Tribunal decidiu que a captação das imagens levada a cabo pela assistente não foi efetuada de forma oculta, nem ilícita, já que se tratam de imagens de videovigilância do sistema de controlo, colocado na receção da pousada e, simultaneamente, no local de trabalho dos arguidos que aí exerciam, à data dos factos, funções como rececionistas, num local de livre acesso ao público, sendo visíveis e por isso do seu conhecimento.

Os meios de vigilância utilizados, tinham como função proteger e aumentar a segurança das pessoas e bens que frequentavam o hotel e não intentavam contra a esfera de privacidade dos trabalhadores visto que retratam qualquer pessoa que se desloque ao estabelecimento hoteleiro, numa utilização meramente generalizada, com o intuito de assinalar factos, situações ou acontecimentos eventuais, ao contrário de fiscalizar o comportamento de uma pessoa em particular, não se encontrando os arguidos, no momento da filmagem, numa situação de privacidade ou de intimidade que não pudesse ser acedida por outras pessoas.

Assim, o Tribunal decidiu que “sopesando o interesse no apuramento de factos com relevância criminal em contraposição com o direito à imagem no caso concreto, há que concluir pela preponderância do primeiro em detrimento do outro, pois que este não fica beliscado de forma intolerável ou desproporcionada, visto que não fica afetado o núcleo essencial de direitos de personalidade. Nada impede, pois, que tais imagens sejam utilizadas como meio de prova.”

Noutro caso, num Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2017⁵⁴, a entidade empregadora alega em função dos factos descritos na nota de culpa, que entendeu mover à autora (a trabalhadora) um processo disciplinar, no termo do qual veio a concluir estarem demonstrados os factos constantes da referida nota de culpa e, por via disso, que a conduta da mesma inviabilizou que o vínculo laboral se perpetuasse, optando-se pelo respetivo despedimento com invocação de justa causa.

A base factual do despedimento está na origem das disparidades entre as existências da loja e o valor das vendas, donde resultou a identificação da trabalhadora através do sistema de vigilância utilizado para assegurar a proteção das pessoas e bens.

Ora, nesta situação, a segurança do estabelecimento estava a ser comprometido pela própria trabalhadora, ou seja, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.º 20.º do CT é permitida a vigilância para proteção de pessoas e bens o que permite-nos concluir que as imagens captadas pelo sistema de videovigilância são proibidas se tiverem por finalidade controlar o trabalhador e a sua prestação, mas são admitidas se tiverem por fim proteger os bens e as pessoas dentro do estabelecimento.

⁵⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 06/12/2017, Processo 244/17.6T8PTM.E, Relator: Moisés Silva

Neste caso, eram constantemente subtraídos bens do estabelecimento, sendo que a empregadora recorreu às imagens captadas com a intenção de proteger os seus bens e verificar a origem do problema que lhe trazia prejuízo. Ao verificar, concluiu-se que seria a trabalhadora a subtrair os bens.

Não se tratou de uma ação dirigida contra a autora ou qualquer outro trabalhador em concreto, mas sim para apurar o que estava a determinar a falta de produtos na loja sem correspondência no valor das vendas efetuadas.

As imagens foram autorizadas para efeito do processo e foi confirmada a existência de justa causa para o despedimento (351.º nº 1 do CT), uma vez que se verificou um comportamento lesivo para com os bens que a trabalhadora devia proteger.

Por ser verdade, o Tribunal determinou que “neste contexto, as imagens obtidas são um meio de prova legítimo, não proibido, e podem ser utilizadas em processo disciplinar e judicial para provar factos ilícitos praticados pela trabalhadora com vista à aplicação de sanção disciplinar de despedimento.”

Num caso mais antigo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 19 de novembro de 2008⁵⁵, a autora (trabalhadora) opôs-se à visualização de imagens captadas pelos meios de vigilância da ré (entidade empregadora) para justificação do procedimento disciplinar que resultou no seu despedimento.

A ré alega que estão em causa ilícitos criminais que pela sua gravidade fundamentam que o DVD com a prova obtida mereça ser visualizado em sede de audiência de julgamento.

Contudo, de acordo com o tribunal, “a colocação de câmaras de vídeo em todo o espaço em que os trabalhadores desempenham as suas tarefas, de forma a que estes se encontrem no exercício da sua atividade sob permanente vigilância e observação, constitui, nestes termos, uma intolerável intromissão na reserva da vida privada, na sua vertente de direito à imagem, e que se não mostra de nenhum modo justificada pelo simples interesse económico do empregador de evitar o desvio de produtos que ali são manuseados”.

Assim, o facto de os meios de segurança não estarem a satisfazer o seu objetivo primordial que consiste na segurança das pessoas e bens frequentadores do estabelecimento, justifica que as imagens que comprometem profissionalmente a trabalhadora não sejam utilizadas judicialmente.

⁵⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 19/11/2008, processo 7125/2008-4, relator Ramalho Pinto

Podemos retirar desta análise, que qualquer atuação dos meios de vigilância não pode em circunstância alguma lesar a privacidade dos trabalhadores, contudo, se as câmaras devidamente colocadas e destinadas à proteção do estabelecimento detetarem que o trabalhador é o agente lesivo para empresa, e que não age de acordo com o dever de boa-fé ao qual se propôs no início do contrato, então, também existe um dever de salvaguardar o empregador, pois a quebra de confiança nos trabalhadores devido a má conduta destes, pode justificar um procedimento disciplinar e consequências penalmente estatuídas.

2.5.1 Jurisprudência espanhola

Caso “López Ribalda vs Espanha”

De forma a ilustrar esta temática fora do ordenamento jurídico português, recorro a este exemplo de jurisprudência. Considero ser importante expor este caso, que, apesar de não se reger pelas leis nacionais, não deixa de ter semelhanças com o regime imposto no nosso território.

O caso em apreço tem como intervenientes alguns trabalhadores de uma rede de supermercados que foram despedidos com justa causa com base em ilícitos captados por meios de vigilância. O despedimento foi declarado como lícito pelo Tribunal Social N° 1 de Granollers e, posteriormente pelo Supremo Tribunal de Justiça da Catalunha, e, após os recursos apresentados ao Supremo Tribunal e ao Tribunal Constitucional terem sido rejeitados, os trabalhadores recorreram ao TEDH que declarasse a violação do artigo 8º - direito ao respeito pela vida privada - e do artigo 6.º n° 1 - direito a um julgamento justo ou equitativo. Mas vamos por partes:

A empresa após verificar que havia falta de dinheiro num dos supermercados, decidiu instalar meios de vigilância com o intuito de perceber o que estava na origem destas subtrações. No entanto, os equipamentos não visavam apenas o seu propósito primário, mas também cobriam a área que alcançava as caixas registadoras, ou seja, a área dedicada aos trabalhadores. Contudo, apenas informou os mesmos sobre a existência das primeiras câmaras, ocultando a existência das últimas.

Posteriormente, cinco trabalhadores foram captados a subtrair dinheiro, descobrindo-se assim a origem das irregularidades. Com base no exposto, os trabalhadores foram despedidos como sanção disciplinar.

Os trabalhadores impugnaram o despedimento com base no argumento de que não haviam sido informados quanto à existência de câmaras que incidiam sobre a caixa e que a utilização desses equipamentos de forma oculta no trabalho tinha violado o seu direito à privacidade.

Após terem esgotado as instâncias nacionais sem que nenhuma delas reconhecesse a falta por parte da empresa, os trabalhadores recorreram para o TEDH, que no dia 9 de janeiro de 2018 pronunciou o acórdão⁵⁶ que versava os seguintes pontos:

Reconheceu que os dados que tinham sido recolhidos foram visualizados por várias pessoas (incluindo o representante legal da empresa) antes de os próprios trabalhadores terem conhecimento de que as suas imagens existiam.

O Tribunal acrescentou ainda, que os trabalhadores ao não saberem da existência das câmaras tiveram a sua privacidade comprometida, e que a empresa violou o seu dever de informar previamente os trabalhadores de forma expressa e precisa acerca das câmaras que mantinham sob as caixas registadoras (5.º Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal e Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, em vigor no momento dos factos).

O TEDH confirmou que a monitorização feita pelo empregador através das câmaras ocultas não era proporcional à interferência que os meios de vigilância tinham causado na vida privada dos trabalhadores. Consequentemente, declarou por seis votos a favor e um contra que o artigo 8º da CEDH tinha sido violado e reconheceu o direito dos trabalhadores a receberem uma indemnização por danos, bem como os custos do processo.

Caso “López Ribalda vs Espanha II”

A decisão supra não foi satisfatória para o Reino de Espanha. Como tal, foi solicitada uma revisão do processo pela *Gran Sala*⁵⁷ do TEDH.

⁵⁶ 9 de Janeiro de 2018; Estrasburgo; Demandas no 1874/13 y 8567/13 disponível em <https://www.icav.es/bd/archivos/archivo11428.pdf>

⁵⁷ A Gran Sala do TEDH tem poder decisório em duas situações: na sequência de um reenvio, ou após o adiamento de uma Sala ou como resultado do adiamento de uma Sala. Quando uma Sala profere um julgamento, as partes podem solicitar o reenvio do processo para a Grand Sala. É o Colégio da Gran Sala que decide se o caso deve ou não ser alvo de nova análise e se a resposta for afirmativa, a sentença é apreciada por 17 juízes (que não constaram da decisão anterior).

O novo Acórdão foi emitido em 17 de Outubro de 2019⁵⁸ e decidiu com catorze votos a favor e três contra, alterar a solução previamente dada: agora, a *Gran Sala* do TEDH “considera que a gravação de funcionários com uma câmara oculta não viola a privacidade quando é uma medida proporcional e legítima em determinadas circunstâncias.”

Ou seja, quando o empregador suspeita de um ilícito levado a cabo por algum dos seus funcionários (sendo que esta suspeita carece de razoabilidade, e tem de se consubstanciar numa infração grave, com prejuízos significantes para a empresa) pode o mesmo recorrer aos meios de vigilância com vista a aceder à origem dos danos.

Assim, entendeu o coletivo de juízes que havia uma justificação plausível que possibilitava que a empresa se munisse de mecanismos de defesa com o intuito de proteger os seus bens, pois se havia suspeitas de que os trabalhadores estariam envolvidos nos danos, essa indicação tinha de ser investigada com o intuito de não perpetuar os constantes prejuízos que se registavam.

Na minha opinião, esta última decisão foi adequada à ação dos trabalhadores.

Quando assinamos um contrato de trabalho, comprometemo-nos a zelar pela organização à qual vamos pertencer, não prejudicando os seus interesses e sendo um agente cuidador da atividade à qual nos propomos. Tenho para mim, que a utilização de câmaras junto às caixas registadoras não serve tão só o propósito de vigilância do desempenho dos trabalhadores, pode servir para proteção dos próprios clientes e trabalhadores em caso de algum litígio ou situação de perigo. Por exemplo, imaginemos que há um assalto à mão armada num supermercado, e o objetivo é levar todo o montante que se encontra na caixa registadora. Uma câmara que incide sobre este domínio, pode ajudar a apurar a responsabilidade e os sujeitos. Na situação analisada supra, o empregador devia ter avisado os trabalhadores da existência do equipamento, contudo, sabiam que o local era vigiado e ainda assim, praticaram atos lesivos para a empresa. Mais, a atuação pouco ética foi levada a cabo por vários trabalhadores, proporcionando maior prejuízo para o empregador, que só poderia ter conhecimento desta conduta com a visualização das imagens do seu espaço que pretende proteger. Posto isto, julgo que nesta situação individualmente analisada, a atuação dos meios de vigilância é justificada.

⁵⁸ López Ribalda and Others v. Spain [GC] - 1874/13 and 8567/13 Judgment 17.10.2019 [GC] in [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-12630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-12630%22]})

2.6 Direito Comparado

Os meios de vigilância à distância, comportam uma matéria extensa que se propaga para fora do nosso ordenamento jurídico. Verificam-se diversas abordagens ao regime e, de forma a verificar quais as principais diferenças e semelhanças, importa conhecermos a perspetiva do tópico no plano internacional:

2.6.1 Espanha

A Constituição Espanhola, estatui no seu artigo 18.º que “é garantido o direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem.” Ou seja, esta designação aproxima-se bastante do nosso artigo 26.º da CRP onde é igualmente reconhecido vários direitos que se prendem com a reserva da vida privada e familiar e também o direito à imagem.

Relativamente à questão da videovigilância, Espanha dispõe de uma autoridade pública independente encarregada de garantir a privacidade e a proteção de dados dos cidadãos.

A entidade é a *Agencia Española de Protección de Datos* (AEPD) criada pelo Decreto Real 428/1993 de 26 de março, emendado pela Lei Orgânica 15/1999, que tratava sobre a proteção de dados pessoais.

Desta alteração também constava a Diretiva 95/46/CE e assim a agência foi criada nos termos da Constituição espanhola de 1978 no seu artigo 18.º n.º 4, que indica que "a lei deve restringir o uso da informática, a fim de proteger a honra e a privacidade pessoal e familiar dos cidadãos espanhóis, bem como o pleno exercício dos seus direitos."

Com a entrada do RGPD (UE) e com a Lei Orgânica 3/2018 de 5 de Dezembro, houveram algumas atualizações desta entidade de forma a torna-la mais semelhante ao regulamento e ajusta-la a um novo paradigma social que visa balizar a atuação digital a nível europeu.

Quanto ao Direito do Trabalho em Espanha, e sobre a regulação dos meios de vigilância, a lei espanhola não providencia tanta atenção como a lei portuguesa no seu artigo 20.º CT e ss. A menção feita ao regime está no *Estatuto de los Trabajadores* e dispõe, curiosamente também no seu artigo 20.º através do n.º 3 do mesmo que “o empregador pode adotar as medidas que considere mais adequadas de vigilância e controlo para verificar o cumprimento pelo trabalhador das suas obrigações e deveres laborais, tendo na sua adoção e aplicação a consideração devida à sua dignidade humana e tendo em conta a real capacidade (...)”⁵⁹

⁵⁹ In Estatuto de los Trabajadores disponível em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c2>

Num exercício de comparação entre ambos os regimes (português e espanhol) parece-me que no nosso ordenamento jurídico não se atribui tanta discricionariedade ao empregador no que concerne aos meios de vigilância, principalmente quando o texto utilizado versa expressamente que pode “adotar as medidas que considere mais adequadas” deixando um vasto leque de opções que no nosso regime se encontram vedadas ao empregador, tais como a necessidade de se verificarem situações profissionais que de facto sejam merecedoras de videovigilância de forma a garantir a segurança de trabalhadores e bens.

2.6.2 Itália

A Constituição da República italiana⁶⁰ especifica ao longo do seu texto vários artigos relacionados com o direito laboral. Logo de início, prevê no seu artigo 4.º, à semelhança do regime português e espanhol analisados supra, o direito de trabalho aos cidadãos e, promove as condições que tornem efetivo esse direito.

Relacionado com a questão da privacidade, o artigo 15.º expõe que “A liberdade e o segredo da correspondência e de qualquer outra forma de comunicação são invioláveis”, e indica ainda no seu artigo 41.º que “a iniciativa económica privada é livre. A mesma não se pode desenvolver (...) de uma forma que possa trazer dano à segurança, à liberdade, à dignidade humana.” Portanto, é possível verificar que existe a preocupação inerente aos regimes visados de proteger o lado que esteja mais desfavorável numa relação jurídica *inter partes*.

Em assuntos especificamente relacionados com a relação entre empregador e trabalhador, a república italiana dispõe, em matéria laboral, da lei de 20 de maio de 1970 n.300 - mais conhecida como *Statuto dei lavoratori* que contém “normas sobre a proteção da liberdade e dignidade dos trabalhadores, liberdade sindical e atividade sindical no local de trabalho e normas trabalhistas”.

Uma vez que versa a relação laboral *inter partes*, a parte que importa salientar para a exposição prende-se essencialmente com o artigo 4.º, pois à semelhança do regime português, os meios de vigilância que podem possibilitar controlo pela parte do empregador, só podem ser utilizados para as necessidades relacionadas com a segurança do trabalho e para a proteção do património da empresa.

No entanto, podem ser instalados mediante convenção coletiva a estipular pela representação sindical unitária ou pelos representantes sindicais da empresa.

⁶⁰ COSTITUZIONE ITALIANA EDIZIONE IN LINGUA PORTOGHESE, Senato della Repubblica 2018

CAPÍTULO 3

O Teletrabalho

3.1 Evolução histórica

A necessidade de evolução tecnológica no meio laboral remota a década de 60. O teletrabalho é um conceito que não nos é desconhecido, mas que tem vindo a ganhar particular destaque na sociedade europeia.

Da convergência das noções de "trabalho à distância" e "trabalho em casa" surge o primeiro conceito de "teletrabalho", nos anos 70. Este conceito está exemplificado em Alvin Toffler que, no seu livro *“The Third Wave”* (1980)⁶¹, anuncia a probabilidade de, num futuro próximo, milhões de pessoas se deslocarem dos escritórios e fábricas para os seus domicílios, dando origem a "uma indústria familiar dum tipo superior, fundada sobre a eletrónica, dando uma nova polarização sobre o lar, tornado o centro da sociedade."

O interesse pelo teletrabalho, nos anos 70, resulta da combinação de vários fatores, dos quais se destacam: a crise energética da época, a diminuição do preço das TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação) nomeadamente dos computadores, o que pressupõe uma conjectura favorável para a exploração desta forma de trabalho.

Assim, como resultado da crise do petróleo, e com o objetivo de reduzir os problemas de tráfego e o consumo de energia, surgiu nos Estados Unidos o conceito de *"Telecommuting"* ou teletrabalho (Allen, Golden, & Shockley, 2015).⁶²

O grande objetivo deste tipo de teletrabalho é reduzir o chamado *"commuting"* (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), por aquilo a que o americano Jack Nilles, em 1973, chama *"telecommuting"*, assente na substituição do transporte (físico) do trabalhador pela telecomunicação (da informação)⁶³. É dentro desta visão que, nos fins dos anos 70 e nos anos 80 surgem várias práticas relacionadas com teletrabalho.

⁶¹ MELO, Paulo (2015), A Economia Solidária, o Desenvolvimento Local Sustentável e as Redes Locais de Prosumidores: o papel das Redes Locais de Prosumidores no Desenvolvimento Local Sustentável, Dissertação de Mestrado em Economia Social e Solidária, Lisboa, ISCTE.

⁶² FORERO, Laura Stefannia Velasco, Pablo Emilio Rodríguez Revilla, Laura Valentina Ruiz Rodríguez, Luis Andrés Saavedra Robinson, Francisco Palencia-Sánchez (2021) El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura Teleworking and working at home in times of pandemic and its implications for health and productivity: a narrative review of the literature.

⁶³ Informação retirada do Center for Effective Organizations, Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography, cita NILLES, Jack *“The Telecommunications –*

Tratava-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário, substituindo o “*commuting*” pelo “*telecommuting*”, assim como iria levar também a uma solução para problemas como o tráfego urbano, a poluição atmosférica e também a crise económica.

Na década de 1990, voltou a renascer o interesse pelo teletrabalho. O mesmo foi visto como uma vantagem económica que se traduzia numa fonte de valor acrescentado e, como tal, com interesse económico para as empresas.

Como tal, no contexto americano, as empresas foram motivadas a desenvolverem disposições de teletrabalho em resposta à *The Clean Air Act*,⁶⁴ que foi estabelecida em 1970, tendo ocorrido revisões em 1977 e 1990 (*Environmental Protection Agency*, 2007). Esta lei impõe que sejam desenvolvidos planos executáveis destinados a alcançar e manter os padrões de qualidade do ar. Isto inclui a regulação de poluentes provenientes de veículos motorizados, e assim, as alterações de 1990 exigiam que as empresas revissem os seus planos de forma a solicitar aos empregadores o desenvolvimento de programas de opções de transporte dos trabalhadores⁶⁵

Também neste sentido, a aprovação do *Americans with Disabilities Act (ADA)* em 1990, estimulou ainda mais o interesse no teletrabalho como forma de expandir a contratação de trabalhadores portadores de deficiência⁶⁶. A ADA exige aos empregadores que façam acomodações razoáveis para os trabalhadores deficientes, permitindo assim que um trabalhador qualificado com deficiência possa trabalhar. O teletrabalho surge também neste contexto como uma forma de acomodação razoável para estes trabalhadores.

Transportation Tradeoff” (1973). Disponível em https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988_05-g88_5-Traffic_Reduction_by_Telecommuting.pdf Consultado a 14 de Abril de 2021.

⁶⁴ Environmental Protection Agency (2007). The plain English guide to the Clean Air Act (Publication No. EPA-456/K-07-001). WashingtonDC: Author.

Disponível em http://www.epa.gov/airquality/peg_caa/pdfs/peg.pdf Consultado a 14 de Abril de 2021.

⁶⁵ Tammy D. Allen, Timothy D. Golden, Kristen M. Shockley (2015) How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100615593273>. Consultado a 12 de Agosto de 2021.

⁶⁶ U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2005). Work at home/telework as a reasonable accommodation. Disponível em <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> Consultado a 12 de Agosto de 2021.

Assim, o teletrabalho⁶⁷ nasce de uma nova proposta tecnológica onde se inclui a utilização de meios informáticos e telecomunicações (telemática) de forma a possibilitar o exercício da profissão à distância, com poupanças na deslocação, local de produção e outros custos relacionados com o trabalho⁶⁸

3.2 Noção de teletrabalho

O mundo assiste hoje à integração e à implementação de novos meios que permitem um contacto mais distanciado no que concerne à troca de informações e realização de tarefas. O acesso a redes dentro e fora das empresas, as videoconferências, a partilha de documentos em tempo real pela via digital e a possibilidade de realizar chamadas através de aplicações facultadas pela empresa, constituem a base do teletrabalho e possibilitam que o contacto entre o empregador e o trabalhador estejam assegurados face à distância física.

Como refere o Professor António Monteiro Fernandes, podemos entender o teletrabalho como uma subordinação jurídica concretizada não na relação presencial entre trabalhador e empregador, mas mediante o uso de instrumentos e formas comunicacionais de direção e seguimento da atividade do trabalhador à distância. Ou seja, existe a possibilidade de passar instruções e acompanhar a execução das tarefas sem estarem na presença um do outro⁶⁹

Também nesse sentido, o Professor Romano Martinez determina que a prestação laboral seja realizada com subordinação jurídica⁷⁰, habitualmente fora do domínio espacial do empregador e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação (165º CT).

Importa referir o que se entende por teletrabalho e prestação de serviços, pois os conceitos aproximam-se, mas não representam a mesma realidade.

O teletrabalho pressupõe a existência de um contrato de trabalho (artigo 166.º e ss CT), sendo que estes artigos excluem os prestadores de atividades que recorram a tecnologias de informação e de comunicação na realização da sua tarefa, mas que não estejam vinculados a um contrato de trabalho subordinado. Assim, o prestador de serviços (10º CT) não se equipara a um teletrabalhador, pois na prestação de serviços existe mais liberdade e auto-organização.

⁶⁷ Sobre o teletrabalho, veja-se FERNANDES, António Monteiro (2020) Direito do Trabalho, 20ª Ed., Almedina. Pp. 243-245; MARTINEZ, Pedro Romano (2019), Direito do Trabalho, 9ª Ed., Almedina; RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019), Tratado de Direito do Trabalho- Parte IV- Contratos e Regimes Especiais, Almedina, pp. 171-186.

⁶⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo et al. (2020), Manual de Direito do Trabalho, 4ª Edição. Rei dos Livros, p. 395.

⁶⁹ FERNANDES, António Monteiro (2019), Direito do Trabalho, 20.ª Ed. Coimbra, Almedina, p.242

⁷⁰ MARTINEZ, Pedro Romano (2019), Direito do Trabalho, 9ªed., Almedina, p. 695

Embora o número de teletrabalhadores não seja elevado em Portugal (até à pandemia de Covid-19), esta tem sido uma realidade cada vez mais explorada por empregadores devido à poupança de recursos no seio das empresas, ou pela obrigatoriedade atípica passageira que se verificou com o contexto pandémico gerado pelo coronavírus SARS-COV-2 em 2019 que obrigou diversas empresas a recorrer ao teletrabalho de forma a garantir a segurança dos seus trabalhadores e, por outro lado, a assegurar a atividade profissional. A conjuntura que se descreve, levou ao desenvolvimento do regime de teletrabalho numa ótica mais regular do que aquela que se verificava no período pré-Covid-19.

3.3 Enquadramento legal

3.3.1 Linhas gerais

O teletrabalho subordinado teve pela primeira vez consagração legal no CT de 2003 (artigos 233.º a 243.º), sendo que a sua introdução foi completamente nova no código uma vez que não havia similitude na legislação prévia. À data do CT de 2003, apenas Itália tinha consagração legal para este regime (lei de 16 de junho de 1998 nº 191 referente à lei do teletrabalho na administração pública).

O CT de 2009 pendeu para a mesma designação do teletrabalho, trazendo, no entanto, um texto diferente do que fora apresentado em 2003, visto que algumas menções especiais do regime foram eliminadas do escrito legal (ditames respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho; o período normal de trabalho; a isenção de horário de trabalho)⁷¹

Apesar do tema ser abordado em Portugal desde a sua inserção legal em 2003, eram poucas as empresas que exploravam esta forma contractual no seu seio.

Em 2007, conforme se verifica no resultado do inquérito realizado pela Eurofound referido no Livro Branco para as Relações Laborais do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social⁷² “a análise ao inquérito da Fundação Europeia situa Portugal entre os países europeus onde as novas tendências assumem menor significado. A percentagem dos respondentes que trabalham em instalações da empresa/organização está entre as mais elevadas; inversamente, está entre as mais baixas a que respeita ao trabalho com computadores pessoais a partir de casa”.

⁷¹ Segundo anotação de GUILHERME DRAY (2020) no Código do Trabalho - Anotado, 13ª Ed, p. 425. “os preceitos suprimidos tinham em vista, por um lado, garantir que o facto de o teletrabalhador prestar a sua atividade, em regra, fora da empresa, não punha, todavia, em causa a aplicação de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como regras relativas ao direito ao repouso; por outro lado, visavam configurar determinados deveres secundários especificamente dirigidos a esta particular modalidade de prestação laboral e que (...) se deveriam manter”.

⁷² Livro Branco das Relações Laborais. Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. Gabinete do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa (novembro, 2007). P. 62. Disponível em

Também segundo estatísticas realizadas entre 2010 a 2014, apresentadas no Livro Verde sobre o Mercado de Trabalho (2016), editado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social⁷³ o cenário do teletrabalho no contexto português não evidencia maior adesão, demonstrando um decréscimo (2464 teletrabalhadores em 2010, comparação com 864 em 2014).

Embora os números não sejam animadores ao longo dos anos, a figura do teletrabalho, no entanto, tem vindo a ganhar destaque no ordenamento jurídico português, veja-se por exemplo a receção do regime na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho⁷⁴ e também recentes alterações ao CT inseridas pela Lei n.º 120/2015 de 1 de Setembro que vêm reforçar os direitos de maternidade e paternidade, permitindo que seja possível recorrer ao teletrabalho por pais trabalhadores com filho com idade até 3 anos e, neste sentido, o artigo 166.º n.º 3 CT.

Na redação atual do CT, o artigo 165.º dispõe que o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Ou seja, neste artigo destacam-se três requisitos que consubstanciam a atividade do teletrabalho. Em primeiro lugar, a subordinação jurídica (que é um elemento diferenciador entre o teletrabalho da prestação de serviços – artigo 12.º CT)⁷⁵ e que se caracteriza pela continuação da transmissão de instruções por parte do empregador, que acompanha a execução das mesmas e realiza ações corretoras. Isto é, o trabalhador e o empregador estão durante o período de trabalho “ligados” embora não estejam na presença um do outro.

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b. Consultado a 22 de Setembro de 2021.

⁷³ Livro Verde sobre as Relações Laborais. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa (dezembro, 2016). P.178. disponível em http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf. Consultado a 22 de Setembro de 2021.

⁷⁴ O art. 68.º n.º1 da mesma lei, diz-nos que “Sem prejuízo do disposto na presente lei, é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.”

⁷⁵ Neste sentido, FERNANDES, António Monteiro (2019), Direito do Trabalho, 19º ed., Almedina, p. 241, indica que estão fora deste âmbito todas as formas de prestação de serviços que embora possam recorrer a meios eletrónicos de comunicação, não fomentam a relação subordinada, focando-se apenas nos resultados ou produtos dessas atividades.

Em segundo lugar, o mesmo artigo refere que a atividade tem de ser desenvolvida fora da empresa, ou seja, um local que seja exterior às instalações do empregador, o que determina que o trabalho tem de ser prestado fora da esfera geográfica de domínio e controlo direto do empregador⁷⁶

Por último, é necessário o recurso a tecnologias de forma a garantir a atividade prestada. Assim, o trabalhador recorre a tecnologias de informação e de comunicação para desempenhar o seu trabalho sendo que estes recursos são necessários para a prossecução do teletrabalho, face à distância física das instalações.

Contudo, como já foi referido supra, para haver teletrabalho é necessário estar subjacente à atividade um contrato de trabalho (forma escrita). Anteriormente, a falta de redução do contrato a escrito e a não indicação do cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de teletrabalho implicava que o contrato de trabalho não se consideraria sujeito ao regime de teletrabalho (166.º n.º 2 CT).

No entanto, em virtude do surto do COVID-19 por toda a Europa, em março de 2020, o governo português estabeleceu que durante um determinado período, os trabalhadores pudessem prestar trabalho em regime de teletrabalho, mesmo sem acordo com o empregador, desde que as suas funções se mostrem compatíveis com este regime. Numa fase posterior, em virtude do agravamento do surto epidemiológico, o teletrabalho passou a ser obrigatório desde que as suas funções o permitissem. Vamos analisar esta exceção mais à frente.

3.3.2 Celebração do contrato: Formalidades

O artigo 166.º do CT assinala algumas formalidades inerentes ao contrato para a prestação subordinada de teletrabalho (n.º1).

⁷⁶ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação. (REBELO, GLÓRIA (2004), Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho. 1ª ed. Lisboa, RH Editora, p. 13.)

O artigo 166.º n.º 2 do CT indica que “verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.” Significa que o art. 195.º n.º 1 fala da transferência a pedido do trabalhador. Neste caso, a temática relaciona-se com o teletrabalho na medida em que o trabalhador pode exigir esta opção quando se trata de uma situação de violência doméstica e quando nestes casos apresentou queixa contra o agressor e teve de sair da casa. É uma forma de evitar que o agressor que, provavelmente, conhece o seu local habitual de trabalho, insista em perseguições ou abordagens violentas.

O empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador na situação indicada (art. 166.º n.º 4 CT). Caso contrário, incorre em contraordenação leve (art. 166.º n.º 8 CT).

No número 3 do presente artigo, como referido supra, foi introduzido pela Lei nº 120/2015 de 1 de setembro possibilitando que os pais possam recorrer ao teletrabalho caso tenham filho com idade até 3 anos. Constitui ainda uma contraordenação grave a violação do disposto (art. 166.º n.º 8 CT).

O contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho impõe forma escrita e a execução de várias formalidades previstas no nº5 do artigo. Como tal, estamos perante um negócio jurídico formal.

Muitas das imposições presentes provêm do Framework Agreement on Telework, celebrado em 16 de julho de 2002 entre a European Trade Union Confederation, e a UNICE, UEAPME e CEEP ⁷⁷

3.3.3 Outras características

No caso do trabalhador que já está vinculado a empresa e passará a exercer o teletrabalho, o art. 167.º n.º 1 CT estabelece um prazo de três anos para exercício dessas atividades ou prazo estabelecido em acordos coletivos de trabalho, podendo qualquer uma das partes denunciar esse contrato no prazo de 30 dias após a sua execução. Este limite temporal de três anos (que pode ser aumentado ou diminuído conforme o acordo) serve para proteção do trabalhador que entrará em regime de teletrabalho, e pretende salvaguardar situações de isolamento que se possam vir a verificar pelo distanciamento físico face aos restantes colegas.⁷⁸ Ao cessar o contrato de

⁷⁷ Apontamento de GUILHERME DRAY, Et al., (2020), Código do Trabalho Anotado, 13ª Ed, Almedina, p. 434

⁷⁸ Apontamento de GUILHERME DRAY, Et al., (2020), Código do Trabalho Anotado, 13ª Ed, Almedina, p. 436

prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador regressará à prestação de trabalho, conforme acordado ou disposto em instrumentos coletivos.

No entanto, embora o trabalhador esteja a desempenhar a sua função em teletrabalho, tem de haver igualdade de tratamento para com o trabalhador. Isto significa que no plano de relação individual exige-se igualdade de tratamento (art. 169.º CT) a respeito da formação e evolução profissional, aos limites dos períodos normais de trabalho entre outras condições como a prevenção e a cobertura de acidentes profissionais. Assim, o trabalhador não fica prejudicado face aos colegas que se encontram no regime comum.

Quanto à utilização dos instrumentos de trabalho em teletrabalho (art. 168.º CT), existe no nº1 do artigo a presunção (ilidível) de que os instrumentos de tecnologia e comunicação são propriedade do empregador, o que significa que o empregador é responsável pela instalação, manutenção e pagamento das despesas de utilização. Da parte do trabalhador, cabe a este um dever de zelo pelos materiais facultados pelo empregador (art. 168.º n.º 2 CT e art. 128.º n.º 1 alínea g) do CT), sendo que o trabalhador não pode utilizar os materiais facultados para outras funções que ultrapassem o cumprimento do contrato (art. 168.º n.º 3 CT).

Por último, cabe aludir a uma característica que já foi referida supra como uma desvantagem. A lei protege o carácter potencialmente invasivo da relação de teletrabalho no que respeita à vida pessoal e familiar do trabalhador, ou seja, associado ao dever de cuidado, deve estar ainda a necessidade de proporcionar “boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

O Professor António Monteiro Fernandes discorda da primeira parte, pois refere que o enunciado legal causa alguma perplexidade pois se o local de trabalho está fora da esfera do domínio do empregador, não se entende o porquê de cuidar do ambiente físico de trabalho.⁷⁹

⁷⁹ FERNANDES, António Monteiro (2020), *Direito do Trabalho*, 20ª Ed. Almedina, p. 245

Na minha opinião, quanto a esta última consideração, creio que quando o trabalhador passa a desenvolver a sua atividade fora do espaço físico da empresa recorrendo ao domicílio, depara-se com materiais e uma realidade diferentes daqueles aos quais está habituado. O trabalhador, normalmente não dispõe em casa dos equipamentos necessários que asseguram comodidade ao desenvolvimento do seu trabalho pois não são prioritários uma vez que usualmente a atividade é prestada nas instalações do empregador. Daí que até algumas empresas, proporcionam ao empregador a recolha de material de escritório se assim quiser, assegurando posteriormente o retorno do mesmo aquando do regresso às instalações físicas da empresa. Penso que é uma medida importante e necessária para assegurar que o teletrabalhador desenvolve a atividade de forma confortável, aproximando-a da situação já conhecida por si nas instalações da empresa.

3.4 A importância do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19

Importa fazer uma breve passagem sobre o teletrabalho enquanto agente de combate ao surto pandémico em Portugal (e no mundo) que temos vindo a vivenciar desde março de 2020.

A 11 de março de 2020, a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou que a COVID-19, a doença causada pelo novo coronavírus (denominado SARS-CoV-2), verifica-se como sendo uma pandemia internacional.⁸⁰

Enquanto a pandemia da COVID-19 continua a disseminar-se por todo o mundo, o seu impacto nos mercados de trabalho é de grande amplitude, afetando a maioria das pessoas a diferentes níveis. Para muitas, a introdução de medidas de distanciamento físico, confinamento e restrições conexas para atenuar a curva das infeções, tiveram consequências severas, incluindo licenças (obrigatórias) de duração incerta, lay-off, redução do horário de trabalho e dos salários, despedimentos, bem como o encerramento de empresas. No entanto, para um segmento significativo da população empregada, a pandemia conduziu a um súbito aumento da carga de trabalho, bem como a grandes alterações nas modalidades e condições de trabalho, através da adoção do teletrabalho.

⁸⁰ Consulta em <https://www.sns.gov.pt/noticias/2020/03/11/covid-19-pandemia/> (consultado em 19 de Agosto de 2021).

Face a esta conjuntura, Portugal tomou medidas para assegurar a contenção do surto internamente, entre elas, a adesão ao teletrabalho que passa a ser a solução chave para garantir a continuidade das atividades e proteção dos trabalhadores. Assim, o Governo português através do Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março, identificou as medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia. No art. 29º do diploma mencionado, estabelece que “durante a vigência do presente Decreto-Lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”⁸¹

Ou seja, houve uma exceção ao artigo 166.º do CT que como vimos anteriormente dita as formalidades associadas ao regime do teletrabalho, sobretudo, o acordo entre as partes. Assim, com a implementação destas medidas, as partes podem unilateralmente impor o teletrabalho se este for compatível com as funções que desempenham.

Com a entrada no estado de emergência, pelo Decreto do Presidente da República nº14-A/2020, de 18 de março de 2020, o Governo aprovou o Decreto nº 2-A/2020 de 20 de março que impôs no seu nº 6 que “é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”⁸²

Face a esta situação, a pandemia tem seguramente aligeirado a adoção de teletrabalho por parte dos empregadores. Consequentemente, é notório que ainda existem várias dúvidas no que diz respeito à preparação das empresas para instituir o teletrabalho numa realidade fora do contexto pandémico.

3.5. Os desafios do teletrabalho no pós-COVID-19

A pandemia da COVID-19 transformou definitivamente a vida das pessoas a nível mundial. Para além das consequências devastadoras para a saúde de quem foi diretamente afetado pelo vírus, a COVID-19 tem revelado grandes implicações na forma como as pessoas vivem e trabalham, afetando a sua saúde física e mental bem como o seu bem-estar a um nível profundo.

A nova era de teletrabalho exigirá a receção mais generalizada de um novo modelo de direção, aliando a confiança a mais resultados, e, também, uma nova forma de trabalhar que se verificará mais autónoma, flexível e mais harmonizada às circunstâncias e preferências individuais de cada trabalhador, ao contrário do que se verificava anteriormente.

⁸¹ Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março

⁸² Decreto nº 2-A/2020 de 20 de março

O impacto do COVID-19 nos mercados de trabalho continua por determinar. No entanto, é possível que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais elevadas do que antes do início da pandemia (Eurofound, 2020a).⁸³

Numa realidade futura, a nível mundial, creio que será necessário fazer uma abordagem prática e planear uma estratégia em conformidade com o cenário que se verificar.

Contudo, julgo que é possível afirmar que empregadores e trabalhadores terão de se adaptar a uma realidade que anteriormente desconheciam - ou que pelo menos a maioria das empresas não encarava como uma opção viável para prestar a atividade – e assim, encontrarem novas formas e comportamentos que trarão benefícios para ambas as partes. Muitas empresas já ponderam recorrer a regimes híbridos num contexto pós COVID-19 fazendo um equilíbrio entre o teletrabalho e o regime presencial⁸⁴

Em Portugal, a Assembleia da República aprovou no dia 5 de Novembro de 2021, a alteração da legislação laboral em vigor, tornando-a mais própria e descritiva no que concerne ao teletrabalho e sua aplicação. Damos um passo significativo no que concerne à exploração do teletrabalho. As novas regras (que entrarão em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação em Diário da República), vêm reforçar e clarificar o regime que se previa anteriormente, acrescentando informação relevante que, anteriormente, estava silenciada na letra da lei.

Assim, na nova proposta, há um aumento dos elementos obrigatórios que devem constar no acordo escrito, a sua aplicação voluntária, também houve alterações no sentido da alteração do acordo, o pagamento de despesas, a igualdade de tratamento na vertente do respeito pelos períodos de descanso, o direito à privacidade também sofreu alterações no sentido de evidenciar a proteção do trabalhador e, por último, propôs possibilidade de pais com crianças até 8 anos recorrerem ao teletrabalho.

⁸³ Organização Internacional do Trabalho (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 p.26. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

⁸⁴ Ibidem. A OIT disponibiliza um caso exemplificativo: um Banco multinacional de serviços financeiros no Canadá “empregava cerca de 45.000 pessoas a 31 de janeiro de 2020, das quais apenas 5 por cento trabalhava remotamente antes da crise da COVID-19. A pandemia da COVID-19 levou o banco a fazer uma reavaliação significativa às suas políticas referentes ao local de trabalho. Antecipou que uma proporção próxima de 80 por cento do seu pessoal – cerca de 36.000 pessoas – poderá adotar novas modalidades de trabalho flexível que combinem o trabalho a partir de casa com idas ao escritório, mesmo depois de ultrapassada a pandemia”.

Importa, contudo, ressaltar que é importante fazer uma abordagem individual a cada trabalhador e verificar se estão reunidas as condições necessárias para que a pessoa possa desenvolver a atividade em condições semelhantes às que são verificadas no local de trabalho, combatendo desta forma possíveis isolamentos e desvantagem dos teletrabalhadores face aos trabalhadores do regime comum.

Assim, podemos concluir neste ponto, nas palavras do Professor João Amado Leal que “a situação pandémica que vivemos poderá, assim, funcionar como estímulo para que muitos hábitos se modifiquem quanto à forma como prestamos o nosso trabalho. A utilização mais frequente do teletrabalho pode ter chegado para ficar, mesmo quando a crise sanitária for superada e as pessoas puderem regressar aos seus tradicionais locais de trabalho. Por essa altura, talvez os hábitos já tenham mudado, talvez muitos trabalhadores e empregadores tenham descoberto que, realmente, há muito trabalho que pode ser prestado à distância, sem necessidade de deslocação quotidiana do trabalhador para a empresa.”⁸⁵

3.6 Vantagens do teletrabalho

As vantagens do teletrabalho apresentam-se sob a forma de tríade, pois abrangem não só os trabalhadores, mas também as empresas/empregadores e a sociedade que nos rodeia.

Para os trabalhadores, as vantagens que podem surgir com o teletrabalho, prendem-se essencialmente com questões de logística relacionadas com a diminuição ou eliminação do tempo despendido nas deslocações entre a residência e o local de trabalho, a redução de despesas de transporte e alimentação, diminuição do cansaço, maior autonomia no desempenho das tarefas, maior conforto e a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Com o teletrabalho, o trabalhador consegue alcançar uma harmonia entre a vida pessoal e laboral que muitas vezes não se encontra ao seu alcance devido às implicações suscitadas pela presença imposta no espaço físico da empresa, pois o dia tende a ser mais agitado, exigindo uma maior predisposição do trabalhador. Situação que à partida não se verificará quando exerce a atividade fora das instalações da empresa ⁸⁶

⁸⁵ AMADO, João Leal. O Teletrabalho: do Código à Covid-19. Publicado em 25/03/2020 no Observatório Almedina Net. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid19/>

⁸⁶ Uma pesquisa global da Robert Walters (Maio, 2020), realizada a 5500 pessoas sobre o impacto da COVID-19 na vida dos profissionais, indica que, em Portugal, 44% dos profissionais consideram que a sua produtividade aumentou a trabalhar a partir de casa. Disponível em <https://www.robertwalters.pt/hiring/hiring-advice/produtividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html>. Consultado a 2 de Outubro de 2021

Na ótica das entidades empregadoras, o leque de vantagens também se afigura bastante vantajoso, uma vez que os benefícios passam pela diminuição de despesas associadas às necessidades básicas da organização, como por exemplo energia e espaços de trabalho. Também se verifica uma gestão mais flexível dos tempos de trabalho, a redução de custos devida à menor exigência de materiais na empresa para instalar os trabalhadores, aumento da produtividade e maior facilidade de recrutamento por não haver limitação geográfica.

Quanto aos impactos sociais, podemos destacar o menor consumo de combustíveis devido à falta de deslocações entre o domicílio e o local de trabalho, a diminuição da poluição devido à redução da emissão de carbono e, por último, o combate à exclusão social através da integração no mercado de trabalho de trabalhadores com limitações físicas que através do teletrabalho encontram a oportunidade de exercer a atividade sem comprometer a sua saúde física.

3.7 Desvantagens do teletrabalho

Apesar do teletrabalho se apresentar como uma forma de trabalho que facilita a relação entre o trabalhador e a sua atividade, também se verificam alguns inconvenientes que podem surgir no cumprimento desta prestação subordinada. Importa salientar algumas.

A ideia de realizar a prestação no conforto do domicílio é um conceito que seduz a maior parte dos trabalhadores. Contudo, é importante ter atenção ao isolamento social que o teletrabalho pode trazer, e que pode levar consequentemente a uma situação de ansiedade, depressão, *stress*, corolário da redução do contacto com os colegas de trabalho e empregador.

Destaca-se ainda a dificuldade que pode estar associada à organização do espaço pessoal do trabalhador e também à organização referente a tarefas laborais, pois a maior autonomia que advém do teletrabalho, pode também ser um entrave ao planeamento e priorização da atividade. No entanto, cada trabalhador apresenta um perfil comportamental diferente, e, como tal, importa verificar caso a caso o impacto de trabalhar a partir de casa.

Também a desconexão dos meios de comunicação pode afigurar-se mais difícil no contexto de teletrabalho, pois é comum o trabalhador fazer horários mais alongados ou responder a mais emails, uma vez que se encontra no conforto do lar. Indiretamente, existe uma invasão do trabalho no lar e no tempo de descanso.

Do ponto de vista do empregador, existem também desvantagens inerentes ao teletrabalho pois haverá mais dificuldades no exercício do poder de direção, uma vez que não será possível responder facilmente a toda a equipa e atender a todas as questões colocadas, ao contrário da dinâmica que se verifica nas instalações das empresas, onde a proximidade acaba por permitir uma ação mais imediata do empregador face ao trabalhador. Esta situação gera a reação que verificámos supra, podendo levar ao isolamento de alguns trabalhadores, o que pode posteriormente levar a uma quebra na sua motivação e consequentemente no volume de trabalho.

Também a excessiva telecomunicação pode a longo prazo consubstanciar um problema. A falta de contacto presencial regular com os trabalhadores leva a que a comunicação seja feita exclusivamente através de tecnologias de comunicação, situação que a longo prazo pode potenciar informação mal interpretada e dúvidas quanto a pedidos feitos pelo empregador.

3.8 Direito Comparado

O teletrabalho é um fenómeno que atinge grande parte dos países, uma vez que a revolução tecnológica dos últimos anos tem proporcionado mudanças no estilo de vida da população e dos trabalhadores em geral. A incorporação de novas tecnologias, produz constantes mudanças no mercado de trabalho em todo o mundo.

No presente ponto, pretendo ilustrar a realidade de diversos países face ao regime do teletrabalho, e aproximar as suas disposições legais às que se verificam no nosso ordenamento jurídico, fazendo um paralelo entre os regimes.

De forma a reunir vários ordenamentos, utilizei um parecer⁸⁷ emitido pela Comissão de Trabalho e Segurança Social, que serviu de base à aprovação do novo regime jurídico aprovado na Assembleia da República a 5 de Novembro de 2021, com vista a alterar o regime do teletrabalho.

⁸⁷ Parecer conjunto. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a793944543030764d54424456464e544c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a685132397461584e7a59573876596a6468597a41315a544d744d4467775a4330304f54526b4c546c6c595755744d324a6b4d32466b4e544a6a4f574a694c6e426b5a673d3d&fich=b7ac05e3-080d-494d-9eae-3bd3ad52c9bb.pdf&Inline=true>

3.8.1 Itália

Os trabalhadores italianos contemplam os seus direitos relacionados com o teletrabalho no Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002 recepito nel con Accordo interconfederale del 9 giugno 2004⁸⁸

No seu campo de aplicação, o diploma distingue o teletrabalho realizado regularmente na casa do trabalhador e o teletrabalho realizado regularmente noutra local definido pelo empregador, desde que não constitua um local normal de trabalho.

Entende-se assim como teletrabalho, “a forma de organização e/ou desempenho do trabalho utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato em que a atividade laboral, que também poderia ser nas instalações da empresa, é realizada regularmente fora das instalações da empresa” (Art. 1-1).

Consta ainda no 2º artigo que o teletrabalho é uma escolha voluntária do empregador e do trabalhador em questão. Caso a estipulação do teletrabalho não se encontre presente no contrato de trabalho sendo apenas um acordo entre as partes, é dada a possibilidade de reverter esse acordo caso seja a vontade de alguma destas (Art. 2-6).

Quanto à igualdade de direitos, menciona o art. 3º que no que alude às condições de trabalho, o teletrabalhador gozará dos mesmos direitos garantidos pela lei e pela convenção coletiva aplicada da empresa. Prevendo assim possíveis desigualdades entre os trabalhadores de regime presencial e os teletrabalhadores.

Acresce ainda neste sentido que os teletrabalhadores têm as mesmas oportunidades de acesso à formação e desenvolvimento de carreira comparáveis às dos trabalhadores que exercem atividade nas instalações da empresa e, também estão sujeitos aos mesmos critérios de avaliação que esses trabalhadores (art. 9-1). Os teletrabalhadores terão ainda formação referente aos meios técnicos de trabalho à sua disposição e sobre as características desta forma de organização do trabalho (art. 9-2).

Também no sentido de proporcionar as mesmas condições aos teletrabalhadores, o empregador deve equilibrar a carga de trabalho e os níveis de desempenho do teletrabalhador às dos trabalhadores que exercem atividades nas instalações da

da empresa. Nesse sentido, devem ser tomadas medidas para evitar o isolamento do teletrabalhador, harmonizando o teletrabalho com encontros regulares com colegas e acesso a informação da organização (art. 8-3).

⁸⁸ Disponível em <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01444-EN.pdf>

À semelhança do que se pratica no nosso regime, a regra geral no ordenamento jurídico italiano, refere o empregador como o responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário para o teletrabalho (art. 6-1) - a menos que o teletrabalhador utilize o seu próprio equipamento. No lado do trabalhador, espera-se um dever de zelo para com o material que lhe é facultado.

3.8.2 França

Em França, com o Acordo-Europeu de 2002, o teletrabalho foi, inicialmente, incorporado ao direito interno francês no setor privado pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19 de julho de 2005 (que continua em vigor) e pela Lei n. 2012-387, de 22 de março de 2012. Tendo sido revisto e corrigido pela lei Rebsamen de 17 de agosto de 2015, pela Ordonnance (Macron) n. 2017-1387, de 22 de setembro de 2017, e pela Lei de ratificação n. 2018-217, de 29 de março de 2018.

O teletrabalho é assim regido pelos arts L.1222-9 a L.1222-11 do Código do Trabalho francês (*Code du Travail*).⁸⁹ Entende-se como teletrabalho, “qualquer forma de organização do trabalho em que o trabalho que também poderia ter sido efetuado nas instalações do empregador é efetuado por um trabalhador fora dessas instalações numa base voluntária, utilizando tecnologias de informação e comunicação” diz-nos o artigo L.1222-9 – I.

Geralmente, requer o acordo do empregado e do empregador. Existem três requisitos que regulam a sua aplicação: o carácter voluntário, a utilização de equipamentos de tecnologia de informação, e a possibilidade de o trabalho ser realizado fora das instalações da empresa.

Estabelece-se também no artigo L1222-9-III que o teletrabalhador tem os mesmos direitos que o trabalhador em regime de trabalho presencial, tal como o nosso regime e o espanhol, verificado supra.

Também nas questões relacionadas com os acidentes de trabalho, estão reguladas no diploma, especificando que o acidente que tenha lugar no local onde é efetuado o teletrabalho deve ser considerado como acidente de trabalho (L1222-9-III).

⁸⁹ Code du travail. Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050?init=true&page=1&query=Code+du+travail&searchField=ALL&tab_selection=all

Contudo, tal como em Portugal no contexto pandémico, o art. L.1222-11 do Código do Trabalho francês previu uma exceção, no entanto, esta já estava prevista no código antes da conjuntura pandémica e refere que: o risco para a saúde pública do exercício laboral em normal funcionamento, é uma circunstância que pode justificar a passagem do trabalho presencial ao teletrabalho sem o consentimento do empregado e sem qualquer formalidade específica.

A regra geral em França é semelhante ao que se pratica no regime português, ou seja, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comité Económico e Social, se existir.

Caso contrário, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como, por exemplo, o contrato individual de trabalho. A alteração do contrato de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, ou inversamente, ocorre por meio de aditivo contratual escrito. Trata-se de um ato voluntário e consensual (art. L.1222-9).

No entanto, importa ainda referir que o regime francês prevê a possibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou que prestam cuidados especiais a familiares, terem a possibilidade de requerer o regime de teletrabalho (L1222-9-I), sendo que nestas situações o empregador deve justificar a sua recusa caso se oponha. Julgo que seria favorável garantir este direito na nossa legislação, de forma a garantir a inclusão destes trabalhadores nas organizações, propiciando mais trabalho, mas também uma maior segurança.

A recusa de aceitar um posto de teletrabalho não é motivo de rescisão do contrato de trabalho (L1222-9-III).

3.8.3 Espanha

Em Espanha, as relações laborais por conta de outrem são reguladas pela *Ley del Estatuto de los Trabajadores*⁹⁰ Este diploma tem como destinatários os trabalhadores que, de forma voluntária, prestam a sua atividade por conta de outrem mediante retribuição, e sob a direção do empregador (art. 1.º, do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Quanto à regulação do teletrabalho, Espanha dispõe do Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de *trabajo a distancia*.⁹¹

⁹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

⁹¹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043&p=20200923&tn=1#a2>.

Contudo, no referido diploma, está presente uma diferenciação entre “teletrabalho” e “trabalho à distância”. O último corresponde à forma de organização do trabalho ou de desenvolvimento da atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ou em local à sua escolha, com carácter habitual. Por outro lado, o teletrabalho traduz-se em prestar a atividade mediante o uso exclusivo ou predominante dos meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicação (art. 2.º).

À semelhança do nosso art. 169.º do CT, o diploma em análise também ressalva no seu artigo 4.º a importância da igualdade de direitos entre os trabalhadores que exercem funções presencialmente e aqueles que as exercem à distância. Procura-se salvaguardar a parte que se encontra em desvantagem por não se encontrar no espaço físico da empresa e afastado dos colegas que fazem um regime presencial.

Também se encontra correspondência no regime espanhol e português através da menção aos equipamentos utilizados pelo trabalhador para exercer a sua atividade em casa.

O empregador deve facultar ao teletrabalhador os equipamentos que este necessita para dar continuidade à atividade laboral, devendo ainda garantir a manutenção dos mesmos (art. 11.º).

A diferença que se assinalava mais significativa face ao nosso regime, era a estipulação na lei de uma compensação dada pelo empregador ao trabalhador pelas despesas relacionadas com o teletrabalho (art. 12.º). No entanto, a alteração legislativa de 5 de setembro de 2021, virá introduzir o pagamento de despesas e os termos em que será feito no nosso ordenamento jurídico. A meu ver, é importante existir esta contrapartida para o trabalhador pois ao não estar nas instalações da empresa, acaba por ter mais gastos associados ao maior consumo, como por exemplo, de energia. O empregador, diretamente, acaba por verificar esta vantagem através ausência física do trabalhador. Pois verifica-se uma redução dos gastos que fazem parte das despesas associadas a manter os trabalhadores no espaço físico da empresa.

Tendo em conta alguns dos artigos apresentados, existe uma aproximação legal entre ambos os regimes. O diploma espanhol, exhibe ao longo do texto várias referências importantes no que concerne à proteção do teletrabalhador, tais como: a igualdade de direitos dos teletrabalhadores em relação aos que trabalham no local físico da empresa, o direito à formação e ao desenvolvimento profissional, o provimento de equipamento, entre outros.

3.8.4 Estados Unidos

Os Estados Unidos foram os pioneiros da prática do teletrabalho.

A primeira aplicação do teletrabalho ocorreu em 1857, nos Estados Unidos, aquando da realização de trabalhos com telégrafo, que consiste num sistema de transmissão e receção de mensagens. Este dispositivo, recorria a eletricidade para enviar mensagens codificadas através de fios, e, para que a operação fosse realizada, não importava o local onde estivesse o trabalhador, desde que este dispusesse dos serviços requeridos. Como o envio e o recebimento de mensagens podia acontecer a qualquer horário, o trabalho em casa era uma hipótese.⁹²

Nos Estados Unidos, a entidade *U.S. Office of Personnel Management* (OPM), que funciona como uma agência de recursos humanos e gestor de política pessoal do Governo Federal, concebeu um website (telework.gov)⁹³ de forma a facultar informações relacionadas com o teletrabalho no que concerne a relações laborais de teletrabalho que se estabelecem entre as agências e os trabalhadores.

Ao abrigo do *Telework Enhancement Act of 2010, Public Law 111-292 (the Act)*⁹⁴ as agências são obrigadas a comunicar anualmente dados de teletrabalho ao OPM. Neste âmbito, o *Call for Telework Data (Call)*⁹⁵ fornece um formulário eletrónico para facilitar a recolha sistemática de dados de teletrabalho das agências. Apenas os pontos de contacto designados têm acesso ao memorando e, através dele, as agências reportam a participação dos trabalhadores no teletrabalho, características do programa, e resultados relacionados com a implementação do teletrabalho. Os resultados fornecem uma numerosa informação ao Congresso nos relatórios anuais do estado do teletrabalho.

De acordo com este diploma, o teletrabalho pode definir-se como o acordo entre empregador e trabalhador, com flexibilidade laboral e no qual o trabalhador desenvolve a mesma atividade que pratica nas instalações do empregador, a partir de um local de trabalho aprovado e diferente daquele no qual trabalharia normalmente (§ 6501, (3)).

Para que o trabalhador possa desempenhar o teletrabalho é necessário um acordo escrito que enumera as regras que forem definidas e destináveis à relação contratual (6502, 2 (b)).

⁹² SPRITZER, Thiago (2008), Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador. Rio de Janeiro, P.26 Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

⁹³ <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/worklife/telework/>

⁹⁴ Disponível em <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>

⁹⁵ Disponível em <https://www.chcoc.gov/content/2020-telework-call-data>

À semelhança dos outros ordenamentos jurídicos, o modelo americano tem subjacente o princípio da igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e outros trabalhadores, no que respeita às avaliações periódicas de desempenho profissional, formação, recompensas, às transferências, às promoções e às despromoções de carreira (§ 6503, (3)).

CAPÍTULO 4

Os meios de vigilância à distância em regime de teletrabalho

4.1 Considerações gerais

A parte final desta dissertação, tem como objetivo estabelecer uma ponte entre os dois regimes apresentados. Começámos inicialmente por guiar o texto até à génese dos meios de vigilância, apresentando os direitos de personalidade e, posteriormente, foi abordado o teletrabalho e os elementos que o compõem.

Nesta fase conclusiva, procuro consolidar os dois conceitos de forma a poder explorar a vertente de um regime aliado ao outro, verificando os seus limites à luz dos nossos instrumentos legais. Ou seja, verificaremos neste capítulo, de que forma pode o empregador exercer controlo sob o teletrabalhador e, de que forma pode este último defender-se perante possíveis situações relacionadas com a intromissão do empregador na sua vida privada.

Conforme verificámos anteriormente, o artigo 20.º do CT vem dizer-nos no seu número 1, que o empregador não pode utilizar os meios de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador.

Numa realidade protagonizada pelo teletrabalho, o empregador não pode igualmente intrometer-se na vida privada do teletrabalhador através de meios tecnológicos utilizados com o intuito de exercer controlo.

A questão é particularmente delicada pois “o teletrabalhador presta a atividade através do espaço mais íntimo da sua vida, o local onde vive”⁹⁶ e neste caso, quando o ambiente de suposto repouso se transforma no local onde trabalha, torna-se complicado encontrar um equilíbrio que permita ao trabalhador prestar a sua atividade ao empregador sem a intromissão deste. No entanto, o empregador tem uma função de direção perante o trabalhador, visto que o teletrabalho é um regime contratual subordinado (artigo 165.º do CT).

⁹⁶ AMADO, João Leal (2020), Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? Covid-19- Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. Coord. LOPES, Edgar Taborda; SANTOS, Paulo Duarte. 1ªed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, p. 27. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf

No texto supra, verificámos que a CNPD atua como autoridade de controlo, e nesse sentido controla e executa a aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (artigo 57.º n.º1 alínea a) do Regulamento e artigo 3.º da Lei nº 58/2019), promovendo a sensibilização dos responsáveis pelo tratamento de dados pessoais e dos subcontratantes para as suas obrigações nos termos do Regulamento.

Com um panorama cada vez mais direcionado para aliar o regime de teletrabalho ao quotidiano de várias empresas, a 17 de Abril de 2020, existiu a necessidade por parte da CNPD de esclarecer algumas questões⁹⁷ que se prendiam com o controlo da atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador de forma a minimizar o impacto na sua privacidade.

Na data em que elaboramos esta tese de dissertação, o legislador aprovou recentemente um projeto de lei de alteração do Código do Trabalho, no qual propõe-se uma nova redação para o artigo 170.º com a epígrafe “privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho”, introduzindo-se um nº 5 do artigo 170.º do CT, com a seguinte redação protetora da privacidade do trabalhador “é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”⁹⁸, sancionada como uma contraordenação muito grave, pelo n.º 7 do mesmo artigo 170.º do CT. No entanto, esta norma ainda não foi promulgada, nem publicada, pelo que, apesar de fazermos esta referência à mesma, não podemos analisá-la nesta dissertação, visto que não é ainda direito vigente. No entanto, este projeto de alteração do Código do Trabalho demonstra a preocupação do legislador pelo tema que é objeto desta tese de dissertação.

Dessa forma, uma vez que ainda não existe, na presente data, um regime específico relacionado com a utilização dos meios de vigilância à distância no regime de teletrabalho, a proteção conferida pela regra geral do artigo 20.º terá de aplicar-se à realidade do teletrabalho.

⁹⁷ Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho da CNPD de 17 de Abril de 2020. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

⁹⁸ Neste sentido, a Assembleia da República aprovou no dia 5 de Novembro de 2021 uma nova lei que altera o Código do Trabalho no que concerne à questão do teletrabalho, introduzindo novidades relativas à privacidade do teletrabalhador, tornando a lei mais objetiva e tangível do ponto de vista do controlo que pode ou não ser exercido. Assim, como visto, proíbe-se no projeto com menção expressa a captura e utilização de imagem, som, escrita, histórico ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador, constituindo uma contraordenação muito grave a violação do disposto nessa proibição. As alterações só entrarão em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação em Diário da República. Pode consultar-se o projeto de lei aprovado, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheDiplomaAprovado.aspx?BID=23302>

Na opinião do Professor João Leal Amado⁹⁹ não obstante o artigo 20.º não ter sido pensado para salvaguardar situações de controlo em teletrabalho, na ausência de uma menção normativa, é importante assegurar que a privacidade do teletrabalhador não será comprometida por meios tecnológicos passíveis de serem intrusivos no ambiente de trabalho do trabalhador, que, nos casos de teletrabalho, consubstancia-se no seu lar.

Neste sentido, de acordo com a CNPD, algumas tecnologias para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. Os exemplos que se seguem representam os mecanismos vedados. A saber, “os softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (...) do mesmo modo, não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores”.

Estes mecanismos recolhem informação em excesso e não promovem um bom ambiente para o trabalhador, que se sentirá excessivamente controlado e, conseqüentemente, pode sentir-se desmotivado e pressionado prejudicando desta forma a sua progressão.

Mais, esta realidade não se encaixa nos deveres do empregador, que deve assegurar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral (artigo 127.º nº 1 alínea c) do CT. Nas instalações do empregador, o trabalhador é controlado através de elementos humanos como a visão. Mas o contacto é feito pessoalmente numa ótica mais direta no que respeita ao controlo do empregador¹⁰⁰. Em teletrabalho, perde-se por completo o contacto físico com a organização, deixando pouco espaço para interpretar o controlo que é exercido, sendo impossível de prever o mesmo.

⁹⁹ AMADO, João Leal (2020), Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? Covid-19- Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. ob. cit. p. 27.

¹⁰⁰ Neste sentido, o professor António Monteiro Fernandes, indica que “o teletrabalho induz riscos de de hiper-subordinação, uma vez que a “presença” do empregador e/ou da hierarquia não é visualizável nem previsível pelo trabalhador.” (2019) neste sentido, veja-se FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 19ª Ed, Almedina, p. 242.

Os mecanismos apresentados supra, apenas garantem uma vigilância aproximada a um conceito “orwelliano”¹⁰¹ e acredito que não colhem benefícios do ponto de vista da produtividade, uma vez que o empregador, normalmente, tem vários trabalhadores a seu cargo e o foco no controlo de todos pode tirar lugar a outras tarefas que se tornam ainda mais necessárias em teletrabalho, tais como apresentar respostas a questões relacionadas com a atividade que possam surgir da parte de colaboradores, verificar se todos os trabalhadores têm acesso às ferramentas necessárias para prosseguir as tarefas, e promover um ambiente (embora remoto) que seja saudável para toda a organização e que dilige boas práticas de gestão e adaptabilidade.

4.2. A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho

Como verificámos anteriormente, o teletrabalho proporciona a vantagem ao trabalhador de conciliar a sua vida profissional com a vida familiar¹⁰², criando uma harmonia nos dois universos. No entanto, transformar o lar onde se vive num local de trabalho, pode ser desafiante do ponto de vista da exposição da sua vida privada.

Com o teletrabalho, a atividade laboral, e tudo o que esta engloba (a atividade em si, o poder de direção do empregador, as reuniões, entre outras) passam a fazer parte do ambiente familiar do trabalhador, o que pode compromete-lo não só a si, mas também o núcleo familiar com o qual reside.¹⁰³

Assim, o artigo 170.º do CT (que corresponde ao artigo 237.º do anterior CT, aprovado pela Lei nº 99/2003), determina que “o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste (...)” em regime de teletrabalho.

¹⁰¹ Este termo relaciona-se com George Orwell, autor do livro “1984”. Apesar da sua publicação ser de 1949, a obra levanta questões bastante sonantes no presente, pois aborda temas como a vigilância excessiva e como a sociedade responde ao controlo. Esta expressão é utilizada muitas vezes para indicar certo grau de autoritarismo ou opressão. Informação disponível em <https://www.culturamas.es/2015/11/15/el-verdadero-significado-de-la-palabra-orwelliano/>

¹⁰² Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho (2021), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, p.38

¹⁰³ Neste sentido, a publicação do Departamento Segurança e Saúde no Trabalho da CGTP (2020), *Teletrabalho: a invasão da privacidade do trabalhador*. Disponível em <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/14249-teletrabalho-a-invasao-da-privacidade-do-trabalhador>

Este artigo vai ao encontro do artigo 16.º do CT que também prevê o respeito pela reserva da intimidade da vida privada, acrescentando ainda o respeito pelos tempos de descanso/repouso. Também refere o dever de o empregador proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e psíquico (como também refere o artigo 127.º nº 1 alínea c) do CT.

Ou seja, basicamente o nº1 deste artigo vem reforçar o que já se encontra previsto em outras disposições legais enunciadas não só no código do trabalho, mas também noutros instrumentos legais, como por exemplo a nível constitucional, onde encontramos vertido no artigo 26.º nº 1 na parte dos direitos, liberdades e garantias, o direito à reserva da vida privada e familiar. No artigo 80.º nº 1 do CC também existe a salvaguarda da privacidade, indicando que “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”.

No quadro Internacional, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, no seu artigo 8º nº 1, estabelece que qualquer pessoa tem direito à sua vida privada e familiar e, também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 7º impõe o “respeito pela vida privada e familiar e pelo seu domicílio.”

O reforço legal que se verifica face ao respeito pela vida privada do trabalhador, permite balizar a atuação do empregador, pois num regime totalmente remoto é mais difícil desenhar uma linha entre o universo laboral e pessoal, uma vez que o investimento nas relações interpessoais fica comprometido. Isto leva a que o empregador, erroneamente, estabeleça um contacto com o trabalhador que pode ser considerado intrusivo, tais como, por exemplo, exigir que a câmara do seu computador esteja sempre ligada. Esta situação altamente invasiva, pode comprometer não só a privacidade do trabalhador, mas também a privacidade do agregado familiar, não sendo produtora e caindo na desproporcionalidade dos meios para atingir uma finalidade injustificável.

O teletrabalho é uma realidade que pode ser o maior aliado de qualquer trabalhador que aprecie o conforto do seu lar e família, no entanto, pode rapidamente ter consequências danosas do ponto de vista psíquico e físico. Penso que também seria uma boa iniciativa proporcionar aos teletrabalhadores, profissionais de saúde mental no sentido de precaver situações como o isolamento. Cabe ao empregador, respeitar o meio envolvente dos colaboradores procurando ativamente soluções simbióticas para que existam boas condições de trabalho.

O n.º 2 do artigo 170.º do CT refere o controlo admissível do qual o empregador se pode servir de modo a conferir que o trabalhador está a prestar a atividade laboral. Assim, o artigo permite visitas ao domicílio do trabalhador com o intuito de verificar a atividade e também certificar-se da eficácia dos instrumentos de trabalho. Sendo que apenas são permitidas visitas entre as 9 e as 19 horas, na presença do trabalhador ou por pessoa designada por este. “Trata-se de uma limitação à atuação do empregador, justificável à luz dos direitos de personalidade do trabalhador (...) que não afasta a aplicação dos artigos 14.º a 22.º que abarcam o regime dos direitos de personalidade”¹⁰⁴ No entanto, no novo documento aprovado na Assembleia da República no dia 5 de Novembro de 2021, é reconhecida a obrigatoriedade de dar o aviso prévio de 24 horas se pretender efetuar a visita ao domicílio do trabalhador, dependendo esta do acordo do mesmo.

No artigo em questão, está presente o princípio da inviolabilidade do domicílio presente no artigo 34.º da CRP. Permite-se assim, que o empregador proceda às visitas, mas limita-se a atuação presencial apenas ao controlo de atividade laboral bem como dos instrumentos de trabalho, constituindo uma contraordenação grave a violação do disposto (n.º 3).

Contudo, a CNPD permite ainda a possibilidade de registo de tempos de trabalho, recorrendo para o efeito a tecnologias especializadas somente para esse efeito aplicado ao teletrabalho. Logo, devem ser delineadas “de acordo com os princípios da privacidade não recolhendo mais informação do que a necessária para a prossecução daquela finalidade”.

Na minha opinião, são facultadas neste contexto poucas opções ao empregador para este exercer o seu poder de direção. Se o preceito pretende elencar os meios ao alcance do trabalhador para este exercer o seu controlo (visto o teletrabalho continuar a perpetuar a relação subordinada que se verifica no contrato de trabalho) julgo que seria interessante dispor outras medidas que pudessem, de forma ponderada certificar a atividade do trabalhador e ao mesmo tempo conferir ao empregador o seu poder de direção.

¹⁰⁴ Anotação de Guilherme Dray, Código do Trabalho Anotado, 13ª Ed., Almedina, p. 439

Julgo por exemplo que seria interessante fazer um acompanhamento mensal do teletrabalhador. Comparando a sua produtividade em regime presencial - através da verificação dos KPI's (*Key Performance Indicator*), que medem a produtividade do trabalhador baseando a mesma em resultados apresentados – e verificar, se no regime de teletrabalho a produção se mantém inalterada. Caso se verifique uma diferença díspar nos resultados, o empregador e o trabalhador deveriam elaborar um plano em conjunto de forma a recuperar. Desta forma, os laços profissionais entre o empregador e trabalhador acabavam por se estreitar (apesar do regime remoto) e o trabalhador teria mais acompanhamento pela parte do empregador, combatendo situações de isolamento e desmotivação profissional. Este projeto poderia consistir na atribuição de objetivos concretos e na atribuição de prazos para realizar os mesmos. Também deveria ser dada mais formação (do que a prevista e obrigatória) a estes trabalhadores que verifiquem dificuldades de adaptação ao teletrabalho, uma vez que o artigo 127.º n.º 1 alínea d) do CT, indica como dever do empregador, o contributo para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando formação adequada ao desenvolvimento da sua qualificação.

Assim, a privacidade do trabalhador não seria comprometida e seriam apresentadas soluções a um trabalhador que verifique dificuldades de adaptação ao regime de teletrabalho com base nos seus resultados, tal como existe face aos trabalhadores de regime presencial.

4.3 Direito Comparado

A garantia da privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho é uma realidade legal que se verifica noutros ordenamentos jurídicos.

Em Espanha, O Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de setembro que regula o trabalho à distância, projeta a mesma conceção presente no regime português, visto que, no artigo 17.º prevê-se que a utilização de meios tecnológicos de controlo de desempenho do trabalho devem garantir adequadamente o direito à privacidade e à proteção de dados, nos termos previstos na Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro¹⁰⁵ sobre a proteção dos dados pessoais e a garantia dos direitos digitais, em conformidade com os princípios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade dos meios utilizados.

¹⁰⁵ Esta lei, assegurou a execução para o Ordenamento jurídico espanhol, do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (UE) 2016/679, trazendo importantes alterações ao regime jurídico da entidade a fim de modernizá-la e adequá-la à nova realidade social e digital europeia. Cfr. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

Acrescenta ainda o nº 2 que a empresa não pode exigir a instalação de programas ou aplicações em dispositivos que são propriedade do trabalhador não sendo também permitido ao trabalhador, utilizar estes dispositivos na execução do teletrabalho.

No nº 3, o legislador reforça a ideia exposta no nº 1 pois entende que “as empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, respeitando em todos os casos as normas mínimas para a proteção da sua privacidade, de acordo com os costumes sociais e os direitos reconhecidos pela lei e pela Constituição.”

Também ainda parcialmente ao encontro do nosso artigo 170.º nº 1 do CT, que não prevê, de forma expressa e direta um direito à desconexão – preocupação que o legislador consagrou no novo artigo 199.º-A do projeto de alteração ao Código do Trabalho¹⁰⁶ –, no Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de setembro, está previsto no artigo 18.º nº 1 o direito à desconexão digital fora do horário de trabalho, e cabe ao empregador garantir a desconexão limitando a utilização dos meios tecnológicos de comunicação empresarial e de trabalho durante os períodos de descanso.

Em Itália, embora de uma forma menos extensa do que a previsão legal espanhola, a regra no nº 4, recorre ao empregador e designa-o como responsável por tomar as medidas adequadas, no que diz respeito a mecanismos eletrónicos de forma a assegurar a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador para fins profissionais.

Nos Estados Unidos, através do Framework Agreement on Telework no seu ponto 5 relativo a proteção de dados, o empregador é responsável por tomar as medidas adequadas, nomeadamente no que diz respeito aos meios tecnológicos para assegurar a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador para fins profissionais.

Quanto à questão da privacidade no teletrabalho, o ponto 6 indica que o trabalhador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador, e, caso seja utilizado qualquer tipo de sistema de monitorização, o mesmo deve ser proporcional ao objetivo.

(PREAMBULO), disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>.

¹⁰⁶ No projeto aprovado na Assembleia da República, prevê-se no artigo 199.º-A que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”.

4.4. Jurisprudência

Em matéria jurisprudencial, a temática da privacidade no contexto de teletrabalho ainda não é uma realidade no nosso ordenamento jurídico, talvez pelo facto de só apenas nos últimos dois anos se ter verificado manifestamente um aumento de teletrabalhadores. Acrescento ainda que a objetividade legal do regime, só se tornou tangível a partir do dia 5 de Novembro de 2021.

Não obstante, apresento um Acórdão que julgo ter alguma relevância para o tema em apreço.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto¹⁰⁷ de 24 de Janeiro de 2018, ilustra a realidade da admissibilidade dos meios de vigilância na relação laboral e, apresenta o controlo excessivo da entidade empregadora.

Nessa decisão, o autor (trabalhador) vem requerer uma indemnização por danos não patrimoniais pois refere que a ré (empregadora) violou o direito à sua privacidade, já que este estava obrigado a ter ligado o dispositivo de localização (GPS, PDA e Telemóvel), 24 horas por dia, seis dias por semana, o que é muito para além do período normal de trabalho, quer diário quer semanal, legalmente previsto.

“O momento limite entre o ‘*tempo de trabalho*’ e o ‘*tempo de descanso*’ é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada. O trabalhador não tem de estar ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana pois isto viola o direito do trabalhador “*ao repouso e aos lazeres*”, pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa (CRP)”. Acrescenta-se que um dos deveres do trabalhador presentes no artigo 127.º n.º 3 do CT, prende-se com a necessidade de o empregador “proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

¹⁰⁷ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo nº 2066/15.0T8PNF.P1; relator Domingos Morais

“O controlo do trabalhador através de dispositivos de geolocalização (GPS, PDA e Telemóvel) instalado no veículo que lhe estava atribuído, incluindo para uso pessoal, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola, também, o direito do trabalhador à privacidade, previsto no artigo 26.º, da CRP.” Esta intromissão também consubstancia a violação do artigo 16.º do CT que indica que “o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte (...)”.

O controlo exercido pelo empregador, condicionou a vida pessoal e familiar do trabalhador e, como consequência, estiveram na sua origem danos causados à sua saúde por interrupção ou falta de descanso (durante um período de 3 anos e 5 meses), e a falta de privacidade.

O tribunal determinou julgar parcialmente procedente a ação e o pagamento ao autor da indemnização por danos não patrimoniais.

Conclusão

O desenvolvimento laboral está assinalado por diversas crises no setor económico e financeiro, que posteriormente nos trouxeram consagrações legais que se plantam na nossa história laboral até à atualidade.

Recordemos que a crise económica é “uma realidade que tem acompanhado o Direito do Trabalho, pelo menos de forma intermitente, ao longo do seu percurso histórico, para converter-se, certamente, num “companheiro de viagem histórico” da mesma, incómodo se se quiser.”¹⁰⁸

O período laboral em que vivemos, está repleto de marcos históricos que nos trouxeram até aos dias de hoje a possibilidade de avançarmos e de nos tornarmos mais desenvolvidos e evoluídos tecnologicamente.

O ano de 2020, foi um desafio para qualquer estrutura que conhecíamos. A nível do Direito do trabalho, provou que o teletrabalho passa por um novo crescimento e reconhecimento, consequência da realidade do COVID-19.

Pese embora não se tenha implementado por escolha das empresas, mas pela sobreposição de questões de saúde pública, o regime de teletrabalho, outrora excecional e aplicável a muito poucos, proporcionou a continuidade da atividade laboral e assume, cada vez mais, um papel preponderante na vida profissional de uma quantidade considerável de cidadãos. Podemos considerar que, em contexto pandémico que atualmente ainda vivemos, causado pelo SARS-Cov-2 e pela patologia Covid-19, o teletrabalho ganhou popularidade enquanto medida de saúde pública e que tem vindo a levantar diversas questões legais que, no futuro, serão certamente alvo de escrutínio jurisprudencial e doutrinário.

¹⁰⁸ MOREIRA, Teresa Coelho (2020), Direito ao Trabalho em Tempos de Pandemia. A Universidade do Minho em Tempos de pandemia. Tomo III: Projeções. Braga: Universidade do Minho. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70252/1/5.%20Direito%20ao%20trabalho%20em%20tempos%20de%20pandemia.pdf>. Consult. em 6 de maio de 2021. cita Palomeque López (2001). Direito do Trabalho e Ideologia, (trad. Anatónio Moreira), Coimbra, Almedina: p. 39.

No entanto, ainda existem algumas incertezas quanto à objetividade deste regime que têm conduzido a alguma resistência quanto à sua utilização. O verdadeiro obstáculo deste sistema prende-se com o facto de, a bom rigor, o empregador ter algumas dificuldades no controlo do trabalho prestado pelos seus subordinados, de forma a assegurar o eficiente desempenho da atividade laboral sem interferir no direito à reserva sobre a intimidade da vida privada dos trabalhadores.

A aprovação da nova lei, pela consagração legal que brevemente se verificará, trouxe a dissipação de algumas questões, contudo, apesar do entendimento mais claro e objetivo, continuam a sobressair algumas dúvidas no que concerne ao controlo exercido ou a exercer. Creio que a chave para desenvolver a atividade de forma eficaz e entregar ao empregador o resultado que este espera e procura passa pela harmonia no trabalho: se por um lado é importante reconhecer a figura de direção ao empregador, não esvaziando por completo o conteúdo da atuação dos seus poderes de direção, por outro há que garantir a proteção dos interesses do trabalhador enquanto parte mais desfavorecida na relação laboral.

A ideia de que este controlo deve ser feito pelo empregador aos seus funcionários tem, naturalmente, uma base cultural fomentada pela desconfiança e receio característicos da implementação de um novo sistema nas nossas vidas. Porém, com a fomentação de uma cultura de trabalho saudável, um voto de confiança nos trabalhadores e a possibilidade de trabalharem num ambiente que proporciona maior conforto e capacidade para manter uma vida para além da laboral, poderá, eventualmente, significar uma maior satisfação no trabalho e, consequentemente, uma maior produtividade da parte dos trabalhadores, traduzindo-se em melhores resultados para as entidades patronais e mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.

Referências Bibliográficas

Livros:

- ABRANTES, José João (2018), Estudos de Direito do Trabalho. Edição AAFDL, ISBN: 978-972-629-218-0.
- ALVES, Lurdes Dias (2020), Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador. Ed. Reimpressão, Almedina.
- AMADO, João Leal (2019), Contrato de Trabalho: Noções Básicas, 3ªed., Coimbra, Almedina.
- AMADO, João Leal (2020). Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? Covid-19- Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. Coord. LOPES, Edgar Taborda.
- AMADO, João Leal (2020), O Teletrabalho: do Código à Covid-19. Publicado em 25/03/2020 no Observatório Almedina Net. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid19/>.
- CORDEIRO, A. Barreto Menezes (2020), Direito da Proteção de Dados – À Luz do RGPD e da lei nº 58/2019. Reimpressão, Almedina.
- CORDEIRO, António Menezes (2019), Direito do Trabalho II - Direito individual. Coimbra, Almedina.
- CORDEIRO, António Menezes e A. Barreto Menezes Cordeiro – colaboração (2019), Tratado de Direito Civil IV, 5ª ed., Almedina.
- FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2021), Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho, 9ª Ed., Almedina.
- FERNANDES, António Monteiro (2019), Direito do Trabalho, 20.ª Ed. Coimbra, Almedina.
- FESTAS, David de Oliveira (2004), “O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho” Artigos doutrinários. Disponível em <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2004/ano-64-vol-i-ii-nov-2004/artigos-doutrinarios/david-de-oliveira-festas-o-direito-a-reserva-da-intimidade-da-vida-privada-do-trabalhador-no-codigo-do-trabalho-star/> Ano 64 - Vol. I / II - Nov. 2004, Consultado a 20 de Janeiro de 2021.
- FORERO, Laura Stefannia Velasco, Pablo Emilio Rodríguez Revilla, Laura Valentina Ruiz Rodríguez, Luis Andrés Saavedra Robinson, Francisco Palencia-Sánchez (2021) El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura Teleworking and working at home in times of pandemic and its implications for health and productivity: a narrative review of the literature.
- GUERRA, Amadeu (2004), A Privacidade no Local de Trabalho – As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas Automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho. Coimbra, Almedina.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2019), Direito do Trabalho. 6ª Edição, Almedina.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2019), Direito do Trabalho, 9ªed., Almedina.

- MARTINS, Paulo Jorge dos Santos (2013), O privado em público - Direito à informação e direitos de personalidade, Tese de Doutoramento em Ciências Sociais na especialidade de Ciências da Comunicação, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- MELO, Paulo (2015), A Economia Solidária, o Desenvolvimento Local Sustentável e as Redes Locais de Prosumidores: o papel das Redes Locais de Prosumidores no Desenvolvimento Local Sustentável, Dissertação de Mestrado em Economia Social e Solidária, Lisboa, ISCTE.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2004), Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador, Comissão redatora: Almeida Costa; Ehrhardt Soares; Castanheira Neves; Lopes Porto; Faria Costa. Universidade de Coimbra – Boletim da Faculdade de Direito. Coimbra Editora.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2020), Direito ao Trabalho em Tempos de Pandemia. A Universidade do Minho em Tempos de pandemia. Tomo III: Projeções. Braga: Universidade do Minho. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70252/1/5.%20Direito%20ao%20trabalho%20em%20tempos%20de%20pandemia.pdf>. Consult. em 6 de maio de 2021.
- PINTO, Carlos Alberto da Mota, Paulo Mota Pinto, António Pinto Monteiro (2020), Teoria Geral do Direito Civil, Editora Gestlegal.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019), Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 7ª edição, Almedina.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2021), Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 8ª Ed., Almedina.
- REBELO, Glória (2004), Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional in Questões Laborais – Publicação semestral. Ano XI – n.º 23 – Coimbra Editora.
- REBELO, Glória (2004) Teletrabalho e Privacidade Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho. Portugal: Editora RH.
- REDINHA, Maria Regina Gomes (1999), O Teletrabalho. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho-Memórias. Coimbra: Almedina. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em :12 abr. 2021.
- RODRIGUES, Daniela Sofia da Silva (2020), Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral. Disponível em https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17108/1/DM_DanielaRodrigues_MSOL_2020.pdf.
- SANTOS, Paulo Duarte. 1ªed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários. Disponível na internet em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf.
- SPRITZER, Thiago (2008) Uma análise empirico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador, Rio de Janeiro, P.26 Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>.
- VARELA, Antunes João, José Miguel Bezerra e Sampaio E Nora. Manual de Processo Civil. 2ª Ed Reimpressão, Coimbra Editora.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos. (2020), Manual de Direito do Trabalho, 4ª Edição. Rei dos Livros, p. 395.

Legislação:

Portuguesa:

CANOTILHO, Gomes/ MOREIRA, Vital (2014), Constituição da República Portuguesa – Anotada – Volume I – Artigos 1º a 107º. Ed. Reimpressão, Coimbra Editora.

Código Civil, (2020) 14ª Ed., Almedina.

Código de Processo Civil (2020) 39ª Ed., Almedina.

Código Penal (2021), 12ª Ed., Almedina.

Código de Processo Penal (2021), 8ª Ed., Almedina.

Constituição da República Portuguesa, 7ª ed. (2021) Almedina.

Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053> Consultado a 2 de Setembro de 2021.

Decreto nº 2-A/2020 de 20 de março que procede à execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto/2-a-2020-130473161> Consultado a 2 de Setembro de 2021.

Decreto da Assembleia da República 201/XIV, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheDiplomaAprovado.aspx?BID=23302>.

Estatuto da Ordem dos Médicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 282/77 de 5 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 217/94, de 20 de Agosto, e pela Lei n.º 117/2015 de 31 de Agosto.

Lei n.º 58/2019 que Assegura a execução na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 e abril de 2016. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>.

MARECOS, Diogo Vaz; Código do Trabalho - Comentado, 4ª ed. Almedina (2020).

MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva (2020), Código do Trabalho – Anotado, 12ª edição, Almedina.

NETO, Abílio, Código do Trabalho e Legislação complementar anotados, 5ª ed. (Novembro 2019).

QUINTAS, Paula e Helder Quintas (2021), Código do Trabalho - Anotado e Comentado. 6.ª Ed., Almedina.

Internacional:

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE, nº253, de 22 de septiembre de 2020, p.79929 a 79971. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>.

ESPAÑA, Estatuto de los Trabajadores, disponível em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c2>.

ESTADOS UNIDOS, PUBLIC LAW 111-292—DEC. 9, 2010, disponível em <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>.

FRANÇA.Code du Travail (Código do Trabalho francês). Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/?isSuggest=t_rue. Consultado a 21 de Setembro de 2021.

ITÁLIA. TELELAVORO Recepimento in Italia dell'Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002. Disponível em <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01444-EN.pdf> Consultado a 2 de Outubro de 2021.

ITÁLIA. Codice in materia di protezione dei dati personali, consultado no site <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9042678> (Consulta realizada no dia 10 de Agosto de 2021).

ITÁLIA. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA ITALIANA - COSTITUZIONE ITALIANA. Disponível em https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/COST_PORTOGHESE.pdf.

UNIÃO EUROPEIA. CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA (2016/C 202/02) Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR> Consultado em 9 de Março de 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (ETS No. 108) Disponível em <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=108> Consultado em 9 de Março de 2021.

Webgrafia:

Agencia Española de Protección de Datos. Disponível em <https://www.aepd.es/es/la-agencia/bienvenida-la-agencia>.

Center for Effective Organizations, Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. Disponível em https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/1988/05/1988_05-g88_5-Traffic_Reduction_by_Telecommuting.pdf Consultado a 14 de Abril de 2021.

Comissão Nacional de Proteção de Dados – O que é a CNPD. [Consult. 7 de Junho de 2021]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt>.

Departamento Segurança e Saúde no Trabalho da CGTP (2020), Teletrabalho: a invasão da privacidade do trabalhador. Disponível em <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/14249-teletrabalho-a-invasao-da-privacidade-do-trabalhador>.

Environmental Protection Agency (2007). The plain English guide to the Clean Air Act (Publication No. EPA-456/K-07-001). WashingtonDC: Author.

Disponível em http://www.epa.gov/airquality/peg_caa/pdfs/peg.pdf Consultado a 14 de de Abril de 2021.

European Agency for Safety and Health at Work, Regulating telework in a post-COVID-19 Europe. Disponível em <https://osha.europa.eu/en>

EUROFUND (2020), Living, working and COVID-19 First findings – April 2020. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf.

EUROFOUND (2020), Documento de programação 2021-2021: Rumo à recuperação e à resiliência. Dublin. Disponível em: <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20029pt.pdf>.

Estudo realizado pela empresa KPMG - O Impacto do RGPD em Portugal (Março,2017) disponível em <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pt/pdf/pt-2017-rgpd.pdf> Consultado a 12 de Abril de 2021.

Os meios de vigilância à distância na relação laboral – em especial no regime de teletrabalho

- Fichas técnicas sobre a União Europeia – 2021. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_4.2.8.pdf Consultado em 9 de Março de 2021.
- LIVRO Branco das Relações Laborais. Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. Gabinete do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa (novembro, 2007). P. 62. Disponível em http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b.
- LIVRO Verde, versão Trabalho Discussão CPCS de março de 2021 sobre o Futuro do Trabalho 2021. Disponível em: [file:///D:/Dissertação%20Teletrabalho/LivroVerdeFuturoTrabalho_300321_CPCS%20\(1\).Pdf](file:///D:/Dissertação%20Teletrabalho/LivroVerdeFuturoTrabalho_300321_CPCS%20(1).Pdf).
- Organização Internacional do Trabalho (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 p.26. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf Consultado a 2 de Setembro de 2021.
- Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho da CNPD de 17 de Abril de 2020. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf
- RELATÓRIO da European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Telework in the European Union, 2010. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-europeanunion>. Consultado a 9 de Março de 2021.
- 2020 Telework Call for Data, Disponível em <https://www.chcoc.gov/content/2020-telework-call-data>.
- Pesquisa global da Robert Walters (Maio, 2020), realizada a 5500 pessoas sobre o impacto da COVID-19 na vida dos profissionais, indica que, em Portugal, 44% dos profissionais consideram que a sua produtividade aumentou a trabalhar a partir de casa. Disponível em <https://www.robertwalters.pt/hiring/hiring-advice/produtividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html>. Consultado a 2 de Outubro de 2021.
- Serviço Nacional de Saúde <https://www.sns.gov.pt/noticias/2020/03/11/covid-19-pandemia/> Consultado a 19 de Agosto de 2021.
- Tammy D. Allen, Timothy D. Golden, Kristen M. Shockley (2015) How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100615593273>.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2005). Work at home/telework as a reasonable accommodation. Disponível em <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> Consultado a 14 de Agosto de 2021.

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de Maio de 2007 processo 07S054 Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, 28 de Setembro de 2019, Processo 747/18.5T8PTM.E1, Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/55801c7296f02f54802583d90052c54c?OpenDocument&Highlight=0,whatsapp>.
- Acórdão do Supremo Tribunal de justiça de 8 de Fevereiro de 2009 processo 05S3139, relator Fernandes Cadilha, Disponível em

Os meios de vigilância à distância na relação laboral – em especial no regime de teletrabalho

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra – Processo nº 1162/11.7TTCBR.C1 de 3 de Julho de 2014. Relator Ramalho Pinto.

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/41b4ee648e79d5e880257d48004d4cd9?OpenDocument>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de Maio de 2008, processo 08S643, Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument>.

Acórdão de 09/11/2010, Volkerund Markus Shecke, processos C-92/09 e C-93 / 09. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-92/09&language=pt>.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Dezembro de 2019, processo 10665/15.3T9PRT.P1, relatora Cláudia Rodrigues disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4d9dc6ae30aaa5d3802584d9003c9069?OpenDocument&Highlight=0,videovigil%C3%A2ncia>.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 06/12/2017, Processo 244/17.6T8PTM.E, Moisés Silva disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/DC3C8C21D1195564802581FD003421B6>.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 19/11/2008, processo 7125/2008-4, relator Ramalho Pinto disponível em <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/0/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo nº 2066/15.0T8PNF.P1; DOMINGOS MORAIS disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho>.

Demandas no 1874/13 y 8567/13 disponível em <https://www.icav.es/bd/archivos/archivo11428.pdf>

López Ribalda and Others v. Spain [GC] - 1874/13 and 8567/13 Judgment 17.10.2019 [GC] in [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-12630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-12630%22]}).