

The cover features a photograph of a modern, white, multi-story building with a distinctive architectural style, including a large, curved, cantilevered section. In the foreground, a large, white, abstract sculpture of a seated figure is visible. The sky is blue with scattered white clouds. The entire cover is framed by a dark red border with a subtle, repeating pattern of stylized floral or scrollwork motifs.

REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS
BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY

O teletrabalho em Portugal e a proteção dos dados pessoais do trabalhador: formas abusivas de controlo e fiscalização do empregador

Teleworking in Portugal and the protection of workers' personal data: abusive forms of employer control and inspection

Isa António

Sumário

PARTE 1: DIAGNÓSTICO E POLÍTICAS PÚBLICAS	13
DEMOCRACIA, CRESCIMENTO E O FATOR CIVISMO	15
Hilton Manoel Dias Ribeiro e Jamille Limeira Bittencourt	
A EROÇÃO CONSTITUCIONAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988: O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, OS VENTOS AUTORITÁRIOS E A JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL.....	32
Diogo Bacha e Silva, Álvaro Ricardo de Souza Cruz e Bernardo Gomes Barbosa Nogueira	
VOTO Y PROCESO ELECTORAL EXTRATERRITORIAL.....	65
Luis Guillermo Palacios Sanabria	
SAÚDE.....	80
NUDGES: A PROMISING BEHAVIORAL PUBLIC POLICY TOOL TO REDUCE VACCINE HESITANCY.....	82
Alejandro Hortal	
1 Introduction. Vaccines and behavioral public policy: a promising approach.....	83
2 Vaccine hesitancy: rates and reasons.....	86
3 Behavioral Public Health Policy: ethics, politics, and efficiency.....	92
4 Concluding remarks.....	97
References.....	98
TRANSPARÊNCIA E COVID-19: UMA ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES DISPONIBILIZADAS EM RELAÇÃO À PANDEMIA NOS MUNICÍPIOS GAÚCHOS.....	104
Andressa Petry Müller e Nelson Guilherme Machado Pinto	
UMA RESPOSTA DWORKINIANA PARA A COLISÃO DE PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS EM TEMPOS DE COVID-19: DIREITO À SAÚDE VERSUS DIREITO DE PROPRIEDADE EXCLUSIVA SOBRE PATENTES FARMACÊUTICAS.....	125
Marcelino Meleu e Aleteia Hummes Thaines	
TRABALHO.....	145
O TELETRABALHO EM PORTUGAL E A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR: FORMAS ABUSIVAS DE CONTROLO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR.....	147
Isa António	

GÊNERO.....	160
POLICY DESIGN FOR NON-NORMATIVE GENDER IDENTITIES: THE CONSTRUCTION OF THE TRANS SUBJECT IN URUGUAY	162
Margarita María Manosalvas e Juan Camilo Rave	
UM OLHAR DE GÊNERO SOBRE AS DIRETRIZES DA POLÍTICA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO DO BRASIL	180
Daniela Alves Minuzzo e Semirames Khattar	
TRAJETÓRIAS DO MOVIMENTO FEMINISTA E A PERCEPÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS E DA LEGISLAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE SUPERAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO ENTRE PESQUISADORAS BRASILEIRAS	207
Talita Aline de Brito Mortale, Camila Kayssa Targino-Dutra, Juliana Garcia Vidal Rodrigues, Zysman Neiman e Sueli Aparecida Moreira	
CRIMINALIZAÇÃO DE MULHERES PELA LEI DE DROGAS NOS DISCURSOS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SERGIPE	228
Ithala Oliveira Souza, Ilzver de Matos Oliveira e Daniela de Andrade Souza	
DECOLONIALIDADE E CONTRA-HEGEMONIA.....	252
FUNDAMENTOS DESCOLONIAIS DOS DIREITOS HUMANOS	254
Marília Nascimento de Sousa	
PARTE 2: TEMAS GERAIS	275
A EXPANSÃO DA COMPETÊNCIA DO PLENÁRIO VIRTUAL DO STF: COLEGIALIDADE FORMAL E DÉFICIT DE DELIBERAÇÃO	277
Miguel Gualano de Godoy e Eduardo Borges Espínola Araújo	
WHY BRAZIL? WHY PETROBRAS? WHY NOT ODEBRECHT?: PATTERNS AND OUTCOMES OF THE U.S. FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT AND THE ROLE OF THE U.S. IN THE CAR WASH OPERATION	297
Maria Paula Costa Bertran e Maria Virgínia Nabuco do Amaral Mesquita Nasser	
LOGÍSTICA REVERSA DE EMBALAGENS DE PÓS-CONSUMO: ANÁLISE CRÍTICA INTERDISCIPLINAR DAS INTENÇÕES EMPRESARIAIS PROPOSTAS NO TERMO DE COMPROMISSO DO RECIRCULA PARA CUMPRIR A POLÍTICA NACIONAL DE RESÍDUOS SÓLIDOS.....	319
Lilian Aligleri e Camila Santos Doubek Lopes	
OS DISTRITOS DE INOVAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: DESAFIOS, MODELOS E REGULAMENTAÇÃO	346
Carolina Mota Mourão, Eduardo Altomare Ariento e Maria Edelvacy Marinho	

GOVERNMENT'S OFFICIAL'S PROFESSIONALISM IN PUBLIC SERVICE (CASE STUDY IN LICENSING SERVICE INNOVATION IN PINRANG DISTRICT, SOUTH SULAWESI)375
Badu Ahmad, Muh. Nur Sadik e Adnan Nasution

O DIREITO ADMINISTRATIVO DO MEDO NA PRÁTICA JUDICIAL: RESULTADOS DAS AÇÕES DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA JULGADAS PELO TJDFE ENTRE 2015 E 2020396
Bruno Novaes de Borborema

CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE: ANÁLISE COMPARADA DOS MODELOS BRASILEIRO E ARGENTINO E A UNIÃO HOMOAFETIVA 416
Alexandre Coutinho Pagliarini e Genilma Pereira de Moura

PERCEPÇÃO DOS PRODUTORES DE CACAU DO SUL DA BAHIA SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A CACAUCULTURA436
Synthya Torquato dos Reis, Naisy Silva Soares, Lyvia Julienne Sousa Rego, Aniram Lins Cavalcante e Geovânia Silva de Sousa

O teletrabalho em Portugal e a proteção dos dados pessoais do trabalhador: formas abusivas de controlo e fiscalização do empregador*

Teleworking in Portugal and the protection of workers' personal data: abusive forms of employer control and inspection

Isa António**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo a análise legal e a problematização atual sobre o teletrabalho em Portugal, refletindo sobre a premente necessidade de proteção do direito constitucional à privacidade do trabalhador, dos direitos de personalidade e dos dados pessoais do trabalhador. Abordamos o dilema atual que é o confronto entre esses direitos do trabalhador e o clássico poder de fiscalização do empregador, indicando um conjunto de pressupostos que o exercício deste poder tem de cumprir para efeitos de ser considerado legal. Em termos de metodologia, procedemos à análise exaustiva e crítica de diplomas legais relevantes – Regulamento Geral de Proteção de Dados, Constituição da República Portuguesa e Código do Trabalho. Foi efetuada pesquisa documental e parcerística sobre estas temáticas, debruçando-se sobre a doutrina dominante juslaboralista e pareceres da Comissão Nacional da Proteção de Dados. Concluímos que, no contexto de pandemia Covid-19 o empregador recorreu a diversas formas de controlo à distância, abusivas e ilegais, através de programas informáticos e *softwares*, muitas vezes, ocultos do trabalhador.

Palavras-chave: proteção de dados pessoais do trabalhador; vigilância e fiscalização do empregador; modalidades de controle à distância; teletrabalho; Covid-19.

Abstract

This article aims at the legal analysis and the current problematization of teleworking in Portugal, reflecting on the pressing need to protect the constitutional right to privacy of the worker, personality rights and personal data of the worker. We address the current dilemma that is the confrontation between these workers' rights and the employer's classic supervisory power, indicating a set of assumptions that the exercise of this power has to comply with in order to be considered legal. In terms of methodology, we carry out an exhaustive and critical analysis of relevant legal documents – General Data Protection Regulation, Portuguese Constitution and Labor Code. Our

* Recebido em 21/07/2021
Aprovado em 22/03/2022

** Professora Convidada equiparada a Professora Auxiliar da Escola de Direito, Universidade do Minho. Prof.^a Adjunta do Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo. Doutora em Direito Administrativo/Contratação Pública, pela Universidade de Santiago de Compostela. Mestre em Direito Administrativo, pela Universidade Católica do Porto. Curso de Direito Administrativo da Saúde, pela Universidade do Minho. Pós-graduação em Contratação Pública, pela Universidade Católica do Porto. Licenciatura em Direito, pela Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado no Centro de Investigação para a Justiça e Governação – JUSGOV, da Universidade do Minho. Árbitra inscrita no Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD).
Email: isaantonio45258p@gmail.com

research was focused on bibliographic about these themes, focusing on the dominant legal doctrine and legal opinions of the National Data Protection Commission. We conclude that, in the context of the Covid-19 pandemic, the employer resorted to various forms of remote control, abusive and illegal, through computer programs and software, often hidden from the worker.

Keywords: worker's data protection; surveillance and inspection of the employer; remote control modes; teleworking; Covid-19.

1 Introdução

A realidade hodierna do mercado de trabalho e da multiplicidade de formas com que o trabalho é prestado traz dificuldades sérias ao legislador que pretende alcançar o equilíbrio entre o legítimo interesse do empregador à obtenção de lucro da sua atividade económica e o delicado véu de proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, *maxime* o direito de privacidade.

Na verdade, assistimos a um revivalismo da revolução industrial, de carácter digital, através do recurso a novas tecnologias, em relação à prestação do trabalho e ao exercício de fiscalização e vigilância por parte do empregador. Ora, a nosso ver o teletrabalho constitui o paradigma das novas formas da atividade laboral gerado pela revolução digital no mercado laboral, agudizando a precariedade do trabalhador, não só na perspetiva da “segurança no trabalho”, mas também numa múltipla perspetiva psíquica, emocional, física e familiar.

A metodologia do nosso estudo consistiu no estudo analítico e crítico de artigos doutrinários e na análise exaustiva do regime jurídico em vigor a respeito do teletrabalho.

Assumimos como propósito da nossa reflexão trazer a lume os principais desafios para a tutela dos direitos fundamentais à privacidade e intimidade da vida familiar do trabalhador. Mais especificamente, daremos a conhecer os perigos para a proteção dos *dados pessoais* do trabalhador no âmbito de um mercado laboral progressivamente mais digital, tecnológico e científico, marcado pela utilização de novas ferramentas para a realização da atividade laboral (*v.g.* computadores, telemóveis, *tablets*, sistemas informáticos com maior complexidade) no domicílio do trabalhador, generalizado devido à pandemia Covid-19.

2 O teletrabalho: conceito, vantagens e desvantagens e as traves-mestras do regime legal

O teletrabalho é o fruto da denominada “sociedade de informação” característica de uma era pós-industrial vincadamente tecnológica e científica¹.

É conotado, vulgarmente, com o trabalho que é prestado no domicílio do trabalhador. Todavia, tal como sublinhado por JOÃO LEAL AMADO, “teletrabalho” não equivale a “trabalho no domicílio”², devendo ser feita a devida distinção.

Em primeiro lugar, o teletrabalho nem sempre é realizado no domicílio pessoal do trabalhador. Em segundo lugar, implica obrigatoriamente o recurso às denominadas “novas tecnologias”, mormente, as in-

¹ Neste sentido, AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 130.

² AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 130. Do mesmo autor, concretamente sobre os atuais dilemas suscitados em pandemia Covid-19, AMADO, João Leal. Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 55-58. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021.

formáticas e digitais. Ao invés, o trabalho no domicílio surge associado a trabalhos manuais ou artesanais, sendo prestado exclusivamente em casa do trabalhador ou em local por este escolhido.

São apontadas diversas vantagens ao teletrabalho, na perspectiva do trabalhador, como por exemplo, a redução de despesas de deslocação entre a casa e o local de trabalho; o tempo que o trabalhador ganha para a sua vida pessoal, com a ausência de deslocações para as instalações físicas do seu trabalho; a ideia de que trabalhar no domicílio otimiza sobejamente a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; atenuação significativa dos obstáculos de pessoas com mobilidade reduzida a uma atividade profissional remunerada, trazendo benefícios económicos e valorização pessoal para os próprios e para a própria sociedade, porquanto a população ativa torna-se aumenta significativamente e a segurança social acaba por não ficar tão onerada com a atribuição de apoios sociais.

Não obstante as mencionadas virtudes deste tipo de prestação laboral, revela-se primordial referir que o *teletrabalho domiciliário* acarreta uma miríade de problemas para o bem-estar do trabalhador. Enumeramos apenas, a título de exemplo, os seguintes:

a) A eliminação ou significativa atenuação da separação entre vida pessoal e vida profissional e a concomitante violação da privacidade do próprio agregado familiar;

b) A obliteração, quase absoluta, do “direito a desligar”, por imposição unilateral do empregador;

c) O exacerbar da necessidade sentida pelo empregador para exercer o poder de controlo, vigilância e fiscalização sobre o trabalhador, porquanto este encontra-se a trabalhar não nas instalações daquele, mas sim à distância;

d) Relacionada com o referido anteriormente, a criação de formas abusivas de exercício do poder de fiscalização do empregador;

e) A síndrome do “*Burnout*”: obrigação de atingir metas de produtividade sem o respeito pelos tempos de descanso e pausas, sendo o stresse e a pressão exercidos sobre o trabalhador levados ao máximo, sem que haja uma entidade externa com capacidade efetiva de controlo. Os limites máximos dos tempos de trabalho ficam postos em causa.

f) O advento de novas formas de precarização da posição jurídica do trabalhador, devido a maior vulnerabilidade na defesa dos seus direitos: a falta de proteção nas doenças e nos acidentes de trabalho, os quais ocorrem no domicílio do trabalhador e que o empregador tem dificuldade em assumir como tendo uma relação direta ou indireta com a atividade profissional desempenhada pelo trabalhador, sob sua subordinação jurídica;

g) O isolamento social do trabalhador dos demais colegas, sendo cortada a relação de sociabilidade neste tipo de prestação laboral;

h) A violação clamorosa dos dados pessoais do trabalhador, sendo neste aspeto que iremos desenvolver o nosso trabalho, por ter sido este o tema da comunicação no Colóquio supramencionado.

No que concerne às traves-mestras do regime jurídico do teletrabalho em vigor, importa iniciar uma breve excursão legislativa, trazendo à colação o artigo 165.º, do Cód. Trab. Este define o teletrabalho como sendo “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

A subordinação jurídica existe, pelo que o contrato de trabalho e todos os direitos e deveres das partes empregador e trabalhador também se aplicam, tal como se a prestação laboral fosse exercida nas instalações físicas da empresa.

Os dois elementos diferenciadores e característicos deste tipo de modalidade de contrato de trabalho são: a) prestação fora da empresa, ou seja, a realização à distância (elemento geográfico); b) utilização de “novas tecnologias”, de informação e de comunicação (elemento tecnológico).

O trabalhador pode exercer a sua atividade no seu próprio domicílio e, neste caso, estamos perante o teletrabalho domiciliário ou, em alternativa, nos denominados “parques tecnológicos” onde uma existem mais trabalhadores nas mesmas condições, a exercer a sua atividade à distância.

A forma exigida para a celebração desta modalidade de contrato de trabalho é a forma escrita, com as menções previstas no artigo 166.º, n.º 5, alínea a) a alínea f). No entanto, o legislador impõe a forma escrita apenas para efeitos probatórios, tal como preceitua o n.º 7, do citado artigo. Deste modo, não é condição de validade ou de licitude, tratando-se tão-só de uma formalidade *ad probationem*.

Os teletrabalhadores têm os mesmos deveres e direitos que os demais trabalhadores, desde logo, no que concerne às ações de formação e promoção ou carreira profissionais. Encontra-se expressamente consagrado o princípio de igualdade de tratamento, com destaque para as condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho, assim como, na reparação de danos resultantes de acidentes de trabalho ou doença profissional (artigo 169.º).

Aplaudimos com ênfase este leque de direitos reconhecidos ao trabalhador que exerce à distância a sua atividade. Solução distinta implicaria uma lacuna grave na proteção dos direitos mais elementares do trabalhador e que o Código de Trabalho reconhece ser a “parte mais fraca” negocial perante o desequilíbrio económico quando comparado com o empregador.

Outro aspeto pertinente é a preocupação manifestada pelo legislador com a saúde psíquica e emocional do trabalhador, bem como, com a salvaguarda do seu *bem-estar social*, através do dever do empregador evitar o isolamento daquele promovendo contactos periódicos com a empresa e com os colegas de trabalho (artigo 169.º, n.º 3).

Qualquer trabalhador, já pertencente à empresa ou a ser admitido pode exercer as suas funções em regime de teletrabalho (artigo 166.º, n.º 1, do Cód. Trab.). Pode, *inclusive*, ser uma opção do trabalhador quando tal seja compatível com as suas funções, quando tenha um filho até 3 anos de idade e o empregador possua as condições e recursos, designadamente tecnológicos para o efeito (artigo 166.º, n.ºs 2 e 3).

É importante sublinhar que o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador quando estejam preenchidos aqueles pressupostos (artigo 166.º, n.º 4). O problema colocar-se-á quando o empregador considere que não dispõe dos instrumentos de trabalho tecnológicos aptos à realização da função desempenhada do trabalhador. Terá o ónus de fundamentar e/ou de provar que não reúne as condições materiais para que o seu trabalhador passe a ser exercer a sua atividade à distância, como condição de licitude da recusa daquele pedido?

O artigo 168.º relativo aos “instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho” não esclarece estas questões, limitando-se, na verdade, apenas a referir que os instrumentos presumem-se ser da propriedade do empregador e que este deverá assegurar as respetivas *instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas*.

Como contrapartida, o trabalhador não poderá dar uso diverso aos instrumentos que não aqueles que se prendam exclusivamente com a atividade prestada em prol do seu empregador (artigo 168.º, n.º 2 e n.º 3), como se infere do artigo 128.º, n.º1, al. g), também do Cód. Trab., numa interpretação *lata*.

Caso o trabalhador tenha sido contratado para exercer a atividade em moldes tradicionais, ou seja, fisicamente na empresa, a duração inicial do trabalho em regime de “teletrabalho” não pode ultrapassar 3 anos ou outro prazo diverso constante de acordo coletivo de trabalho (artigo 167.º, n.º 1).

E o inverso? Na circunstância de o trabalhador ter sido *ab initio* contratado para o teletrabalho, poderá passar a exercer as suas funções em “regime presencial”? O preceito do artigo 166.º, n.º 6 expressamente consagra a necessidade de acordo escrito nesse sentido, concluindo-se naturalmente que o empregador não pode impor de forma unilateral esta “transição” e nem aplicar sanções disciplinares ao trabalhador que se recuse a tal, sob pena de as mesmas serem abusivas e ilícitas (artigo 331.º, 1, al.b).

Por último, com total relevância para o nosso estudo, existe o direito de privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho consagrado no artigo 170.º.

O legislador é taxativo ao vincular o empregador ao respeito pela privacidade do trabalhador (artigos 170.º, n.º1 e 16.º, ambos do Cód. Trab. e artigo 26.º, da CRP), aos tempos de descanso e de repouso, à reserva da privacidade e intimidade do próprio e do seu agregado familiar, assim como, assegurar boas condições de trabalho, em termos físicos e psíquicos.

A fiscalização desenvolvida por parte do empregador está prevista no artigo 170.º, n.º2 apenas será legítima perante o preenchimento cumulativo dos seguintes pressupostos:

- a) Finalidade: apenas poderá visar o controlo sobre o desempenho da atividade laboral, *cum grano salis*, é certo, e sobre o estado e condições dos instrumentos de trabalho;
- b) Período: entre as 9 horas e as 19 horas;
- c) Com a presença e colaboração do trabalhador ou outrem por este indicada para o efeito.

Verificamos que é na matéria respeitante à privacidade do trabalhador e, mais especificamente, sobre a proteção de dados pessoais que são suscitados mais desafios, os quais surgem agudizados pela pandemia Covid-19.

3 Critérios legais para a recolha e tratamento de dados pessoais do trabalhador

Como é sabido, uma das medidas declaradas pelo Governo, no contexto da pandemia Covid-19, foi tornar o teletrabalho como obrigatório, de acordo com o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. A ideia era a de, através do isolamento social, impedir a propagação do contágio do vírus “SARS-CoV-2”.

A modalidade de teletrabalho que foi adotada pelas entidades empregadoras foi a de teletrabalho domiciliário, o que acarretou transformações de enorme impacto na vida pessoal e familiar do trabalhador que até a esse momento prestava a sua atividade num regime presencial.

O espaço outrora exclusivamente familiar converteu-se numa “filial virtual da empresa”, onde a fronteira de separação entre o “lar” e a “empresa” desapareceu ou passou a ser significativamente esbatida. A dimensão da residência do trabalhador ou a tipologia da casa de morada de família também se revelou ser um fator relevante em matéria de dados pessoais do trabalhador.

Importa esclarecer o que se entende por “dados pessoais”. Desde logo, há que trazer à colação o Regime Geral de Proteção de Dados, diploma europeu, que operou uma revolução copernicana no tocante ao espectro de proteção dos direitos pessoais dos cidadãos, impondo limites a entidades privadas e públicas na recolha, tratamento e acesso a esta tipologia de informações. Ora, de acordo com o disposto no artigo 4.º, n.º 1 deste diploma:

São «dados pessoais», informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos

específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.

No âmbito laboral, o trabalhador fornece toda uma miríade de dados pessoais à sua entidade empregadora constantes do seu *curriculum vitae*, dados relacionados com o seu agregado familiar para efeitos fiscais (retenções na fonte e outro tipo de deduções) dados biométricos³, dados de saúde⁴, dados genéticos⁵, dados relacionados com a sua imagem obtida por videovigilância, dados de geolocalização através do uso do sistema de controlo à distância conhecido por “GPS”.

O empregador irá proceder à recolha e tratamento destes dados atinentes à pessoa do trabalhador, os quais “*identificam-no ou permitem identificá-lo*”⁶, através de um procedimento interno, por vezes, complexo e no decurso do qual pode ocorrer a violação dos dados pessoais.

Preceitua o disposto no artigo 4.º, n.º 12 do *supracitado* diploma legal que estamos perante a violação de dados pessoais quando ocorre uma

violação da segurança que provoque, **de modo acidental ou ilícito**, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso, **não autorizados**, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento. (grifo nosso)

Quanto à “autorização” ou “consentimento” do titular dos dados, o RGPD exige, no seu considerando 11 que se trate de uma “manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita”.

O legislador europeu estando consciente da existência pluríma de relações de “plano inclinado” entre o titular de dados e o responsável pelo respetivo tratamento, atenuou a essencialidade do “consentimento” enquanto fundamento para o tratamento de dados pessoais, referindo no seu considerando 43:

A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento [...]. (grifo nosso)

No caso concreto, o *titular de dados é o trabalhador e o responsável pelo tratamento*⁷ desses dados, o empregador. É evidente o desequilíbrio genético e estrutural da relação laboral, entre o trabalhador (mais fraco) e o empregador (mais forte), visto que aquele depende economicamente deste, para seu sustento e do seu agregado familiar.

A necessidade e desejo de manutenção do vínculo laboral coloca o trabalhador numa clara posição de sujeição face ao empregador, que dita e impõe as regras que entende ser conveniente aos seus próprios interesses. Estes são, muitas vezes, conflitantes com os direitos mais elementares do trabalhador, como é o caso dos direitos de personalidade e, em especial, o direito de privacidade.

Deste modo, não é suficiente o consentimento daquele. Mais que isso: a recolha e o tratamento dos dados pessoais do trabalhador terão de, obrigatoriamente, respeitar os pressupostos cumulativos de:

³ Artigo 4.º, n.º 14, do RGPD: são aqueles “dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa singular que permitam ou confirmem a identificação única dessa pessoa singular, nomeadamente imagens faciais ou dados dactiloscópicos”.

⁴ Artigo 4.º, n.º 15, do RGPD: consistem nos “dados pessoais relacionados com a saúde física ou mental de uma pessoa singular, incluindo a prestação de serviços de saúde, que revelem informações sobre o seu estado de saúde”.

⁵ Artigo 4.º, n.º13, do RGPD: são os “dados pessoais relativos às características genéticas, hereditárias ou adquiridas, de uma pessoa singular que deem informações únicas sobre a fisiologia ou a saúde dessa pessoa singular e que resulta designadamente de uma análise de uma amostra biológica proveniente da pessoa singular em causa”.

⁶ Artigo 4.º, n.º1, do RGPD: informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável.

⁷ Artigo 4.º, n.º7, do RGPD: é havido como “responsável pelo tratamento», a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, a agência ou outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outras, determina as finalidades e os meios de tratamento de dados pessoais [...]”.

a) Proporcionalidade e adequação: as medidas adotadas pelo empregador deverão cingir-se ao estritamente necessário para a finalidade a alcançar. Trata-se, portanto, do critério da proporcionalidade traduzido no facto de o tratamento de dados ter de ser pertinente e necessário⁸.

b) Legitimidade e legalidade:

b.1. A entidade que recolhe e trata os dados pessoais tem de ter legitimidade legal para o efeito, sendo, neste caso, a entidade empregadora ou empresa subcontratada por esta.

b.2. Terá de existir a obtenção de autorização prévia por parte da autoridade pública independente reguladora com a missão de salvaguardar o direito à privacidade de dados pessoais (CNPD) e que mantém ligação direta e constante com o encarregado de dados da entidade empregadora (artigos 18.º, n.º1 e 21.º, n.º1, do Cód. Trab.).

b.3. As finalidades da recolha e tratamento dos dados pessoais do trabalhador terão de ser as admitidos pela lei, como a proteção e segurança da saúde do próprio e de terceiros. Não poderão servir o *exclusivo* propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador (artigo 20.º, n.º1, do Cód. Trab.). A este critério dá-se a denominação de princípio da finalidade.

Nesta senda, vai TERESA COELHO MOREIRA:

a medida do controlo do empregador que tenha por finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, que supõe um tratamento de dados pessoais, não pode ser considerada uma finalidade legítima, quer à luz do artigo 20.º, do CT, quer à luz do artigo 5.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais, porque **não constitui uma medida necessária para a execução do contrato**, e porque supõe um **controlo e uma vigilância totalizadora** que limita a liberdade da pessoa e anula o seu âmbito de privacidade no local de trabalho.⁹ (grifo nosso)

c) Transparência na atuação: a fundamentação por escrito, clara, objetiva e taxativa, esclarecendo e informando o titular de dados pessoais sobre a existência¹⁰ do tratamento de dados, regras atinentes ao mesmo, bem como, sobre as finalidades e termos da utilização dos dados pessoais recolhidos. O princípio da informação e da transparência implicam o conhecimento prévio por parte do trabalhador relativamente à existência de mecanismos de recetação, gravação, vigilância ou de quaisquer outros meios de controlo e vigilância à distância utilizados pelo empregador. Sobre este aspeto desenvolvemos melhor no ponto *infra*.

Em contexto de pandemia Covid-19, o tratamento dos *dados pessoais sensíveis* ou *especiais* relativos ao estado de saúde do trabalhador (artigo 9.º, do RGPD), é lícito quando tem a “finalidade específica de prevenir o contágio e controlo da doença da Covid-19”¹¹⁻¹².

A *leitura da temperatura corporal* através de termómetro digital (que dispõe de memória das leituras realizadas é um caso de armazenamento desse dado pessoal em ficheiro e a informação é tratada por meio

⁸ Neste sentido, vide MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 39-50. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 41.

⁹ Assim, vide MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 39-50. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 47.

¹⁰ Com muito interesse, vide MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 39-50. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 48.

¹¹ Assim, CALVÃO, Filipa. Tratamento de dados de saúde dos trabalhadores. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 23-36. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021

¹² Vide, ainda, Orientações sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores, de 23 de abril de 2020.

automatizado)¹³ no acesso à empresa ou instalações físicas do empregador que implica necessariamente o tratamento de dados relativos a pessoas singulares ou identificáveis (trabalhadores) é legal e o trabalhador não se pode opor.

Entre a saúde pública e o direito de privacidade do trabalhador, o legislador dá prevalência ao primeiro e, em tempos de pandemia, não poderia ser doutro modo.

É uma medida que reúne os requisitos de proporcionalidade e adequação. Não obstante, o empregador terá de guardar sigilo sobre a informação obtida e logo que possível proceder ao respetivo “apagamento” (artigo 9.º, n.º2, alíneas b), i), h) e n.º3, do RGPD). Importa, por outra banda, que assegure a não discriminação ou estigmatização do trabalhador neste procedimento e, sobretudo, quando se verifique um forte indício de contágio de Covid-19.

Existe ainda a necessidade do tratamento de informações relativas à vida privada e à saúde do trabalhador ser condição essencial para avaliar a aptidão deste executar o seu contrato de trabalho e realização cabal das suas funções, deveres de assiduidade, pontualidade e rendibilidade.

O empregador terá de apresentar a devida fundamentação jurídica para a adoção das medidas sanitárias de epidemiologia, para além de que as mesmas terão de ser levadas a cabo por profissional de saúde e não pelos funcionários da empresa, pois estes não estão habilitados a tal.

Todavia, consciente de que muitas empresas ignoravam esta regra, o legislador veio a admitir a possibilidade de a “mera” leitura da temperatura corporal ser levada a cabo sem a mediação de um profissional de saúde. Tal veio a ser reconhecido pelos DL n.º 10-A/2020, de 13 de março e DL n.º 20/2020, de 1 de maio.

O artigo 13.º-C permite que o empregador proceda à leitura de temperatura corporal do trabalhador para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho, dando-lhes legitimidade para recusar a entrada daquele que apresente uma temperatura superior à “normal temperatura corporal”. Suscita-se uma questão pertinente a este respeito e não esclarecida: qual é a “normal temperatura corporal” ou “temperatura-padrão”? Aquele preceito restringe direitos, liberdades e garantias e, tal como FILIPA CALVÃO salienta, o mesmo não apresenta o “adequado grau de precisão e previsibilidade exigíveis num Estado de Direito Democrático”. Por isso, se considera que o *supracitado* artigo 13.º-C não cumpre o disposto nas alíneas b) e h), do n.º2, do artigo 9.º, do RGDP.

Por último, as informações sobre o estado de saúde que sejam solicitadas ao trabalhador serão prestadas a médico que apenas poderá comunicar ao empregador se aquele está ou não apto para a sua atividade (artigo 17.º, n.º2, do Cód. Trab.).

3.1 A violação dos dados pessoais do trabalhador devido ao exercício ilícito e abusivo do poder de controlo e fiscalização por parte do empregador

Tal como referido anteriormente, entendido num sentido amplo, o teletrabalho consiste na prestação da atividade por parte do trabalhador fora das instalações da entidade empregadora, ou seja, fora do local onde tradicionalmente o superior hierárquico ou o empregador exerce os seus típicos poderes de autoridade, ou seja, os poderes de direção, fiscalização e disciplina.

No espaço físico do empregador, este vai verificando, sempre que entende, o modo de desenvolvimento da atividade por parte do seu trabalhador, analisando a sua dedicação e a sua produtividade, para além da natural verificação das ausências no seu posto de trabalho para pausas adequadas e não adequada.

¹³ CALVÃO, Filipa. Tratamento de dados de saúde dos trabalhadores. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 23-36. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 27.

Com o teletrabalho, a sensação de conforto associado a este controlo por parte do empregador sobre a “coletividade dos seus recursos humanos” desaparece e a tendência para a utilização abusiva dos meios de controlo à distância nasce.

Porém, tal como afirma TERESA COELHO MOREIRA, “subsiste no trabalhador um verdadeiro e próprio direito a não ser controlado à distância, mesmo que este ocorra *acidentalmente* por força da aplicação da possibilidade prevista no artigo 20.º, n.º2, do CT”¹⁴.

Por conseguinte, viola a lei e contende frontalmente com os direitos de privacidade e intimidade da vida familiar e com a própria dignidade humana do trabalhador, o recurso a um qualquer sistema informático vise captar a imagem do trabalhador, ou proceder à recetação de mensagens escritas ou reuniões virtuais que este tenha com amigos e familiares.

A Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais sublinha a natureza proibida da utilização de programas informáticos e *softwares*¹⁵ que pretendam dar a informação ao empregador sobre

as páginas de *Internet* visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), que fazem a 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.¹⁶

Esta entidade administrativa independente reforça que

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**. (grifo nosso)

Sobre se a proibição destes programas abrange apenas os que sejam “clandestinos” (desconhecidos do trabalhador), ao arrepio do princípio da transparência, ou também os que cuja instalação tenha sido previamente comunicada ao trabalhador, consideramos que todos eles, sem exceção, são proibidos.

Não há qualquer dúvida que os instalados sem conhecimento do titular de dados pessoais (trabalhador) são totalmente proibidos, pois equivale à violação do artigo 34.º, n.º1, da CRP: “O domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis”.

Atente-se, ainda, no preceito constitucional insito no n.º 4, do citado artigo, o qual consagra que “é proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas telecomunicações e nos demais meios de comunicação, salvo os casos previstos na lei em matéria de processo criminal”.

Ora, o empregador ao adotar sistemas ocultos de recolha, recetação e controlo de toda a (in)atividade do trabalhador, para além de violar a Constituição da República, os direitos essenciais do cidadão-trabalhador, vai mais longe do que é admitido ao próprio Estado, aos órgãos de autoridade pública e de investigação (!).

Importa, outrossim, apelar ao artigo 35.º, da CRP:

n.º 1 – **“Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito (...) e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei”**

¹⁴ Neste sentido, vide MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 39-50. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 47. Vide, ainda, com muito interesse sobre estes problemas jurídicos AMADO, João Leal. Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 55-58. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021.

¹⁵ Alguns exemplos destes programas e softwares informáticos são, entre outros, o TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest.

¹⁶ Assim, pronunciou-se a CNPD in [https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes controlo a distancia em regime de teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes%20controlo%20a%20distancia%20em%20regime%20de%20teletrabalho.pdf), p. 2, 17 de abril de 2020. Acesso em 5 de abril de 2021.

O trabalhador é, desde logo, um cidadão digno de direitos, aplicando-se este preceito, pois ele vê diariamente a sua entidade empregadora recolher, tratar e aceder aos seus dados pessoais. Basta pensar na recolha de dados biométricos, como forma de controlar a presença, a assiduidade e a pontualidade do trabalhador.

n.º 2 – **“A lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado (...) e garante a sua proteção, designadamente através de entidade administrativa independente”**

Esta entidade funciona junto da Assembleia da República, denomina-se de Comissão Nacional de Proteção de Dados e a sua missão é assegurar o respeito, por qualquer entidade independentemente da sua natureza jurídica, dos direitos à privacidade e intimidade da vida pessoal e também familiar (artigo 26.º, da CRP).

A CNPD controla e fiscaliza o cumprimento do RGPD, da Lei 58/2019, da Lei 59/2019 e da Lei 41/2004, bem como das demais disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais, a fim de defender os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares no âmbito dos tratamentos dos seus dados pessoais¹⁷.

n.º3 – **“A informática não pode ser utilizada para tratamento não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo mediante consentimento expresso do titular, autorização prevista por lei (...)”**.

Os programas informáticos e os softwares *supramencionados* têm acesso ilimitado àquelas informações, o que confronta com os valores de um Estado de Direito Democrático (artigo 2.º, da CRP).

n.º 4 – **“É proibido o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos na lei”**.

Neste caso, são “terceiros” os membros da família do trabalhador, sendo qualificados como “dados pessoais”, a imagem, a voz ou outros elementos pessoais do agregado familiar que sejam objeto de recetação através dos programas informáticos instalados pelo empregador. Uma vez que a atividade é prestada em regime de teletrabalho domiciliário, pode suceder, que a recetação abranja, ainda que *não intencionalmente* (o que é juridicamente irrelevante) a imagem do lar, do cônjuge e dos filhos do trabalhador. (grifo nosso)

Por outra banda, não podemos olvidar o facto de o empregador ter o poder de fiscalização e de controlo sobre o trabalhador. No regime subordinado de teletrabalho, a CNPD considera que o empregador poderá legitimamente exercer este poder, nos seguintes termos:

“Fixando objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência”;

Proceder ao “registo de tempos de trabalho”, por recurso a soluções tecnológicas específicas, devendo limitar-se a reproduzir o registo efetuado à semelhança do sistema utilizado quando a atividade é prestada presencialmente:

- a) Registo do início e fim da atividade laboral e pausa para almoço;
- b) Observância dos princípios da privacidade desde a conceção e por defeito, não recolhendo mais informação do que a necessária para a prossecução daquela finalidade (princípio da proporcionalidade e adequação);
- c) Em casos excepcionais o empregador poderá estipular a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, conquanto que seja possível a demonstração de que não foram ultrapassados os tempos máximos

¹⁷ A informação sobre a missão e valores da CNPD consta da página oficial na Internet CNPD: <https://www.cnpd/o-que-somos-e-quem-somos>. Acesso em 10 de abril de 2021.

de trabalho permitidos por lei (a CNPD revela deste modo a preocupação com os direitos do trabalhador, mormente com o “direito a desligar”, ou seja, às pausas e descansos legalmente estipulados);

d) Também são admitidos os contactos telefónicos ou eletrónicos por parte do empregador, estritamente durante o fuso horário para a prestação da atividade laboral definida contratualmente.

4 Considerações finais

Na verdade, assistimos hoje a uma autêntica “revolução digital”, não já industrial, no mundo laboral. Esta tendência foi fortemente ampliada pela pandemia Covid-19, porquanto uma das medidas legislativas decretadas ao abrigo do estado de emergência foi estipular, ainda que temporariamente, a obrigatoriedade do teletrabalho.

Não podemos esquecer que o consentimento do trabalhador, na relação laboral, não deve ser relevado como critério de admissibilidade legal destes sistemas claramente violadores do Direito, porquanto o trabalhador depende economicamente do seu trabalho e, na maioria dos casos, a falta de autorização dada ao empregador para a utilização destes sistemas abusivos, poderia conduzir à não renovação do seu contrato (precário) de trabalho ou, no limite, a rutura do vínculo contratual através de despedimento.

GUILHERME DRAY preconiza a visão atualista do Direito do Trabalho que encara o “trabalhador simultaneamente como um cidadão, cujos direitos de personalidade importa acautelar”.¹⁸

Direitos, estes, que são comumente conhecidos por “direitos de personalidade”, mas que não se estribam nesta categoria, sendo direitos constitucionais e direitos de cariz internacional.

Enalteçemos, em especial, o direito de privacidade, integridade física e psíquica, saúde, proteção contra o assédio moral e sexual, contra tratamentos degradantes e cruéis e contra a discriminação. O legislador reconhece ao trabalhador também um catálogo de liberdades, como a liberdade de expressão e de opinião.

Estes direitos são reconhecidos, *mutatis mutandis*, em diplomas internacionais (*n.g.* Declaração da Organização Internacional do Trabalho¹⁹), em legislação europeia avulsa (*n.g.* Convenção Europeia dos Direitos do Homem²⁰ e Regulamento Geral de Proteção de Dados) na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

As “novas tecnologias” no âmbito da prestação de trabalho, o regime de teletrabalho domiciliário generalizado como medida excecional resultante da Pandemia Covid-19 e as concomitantes ferramentas utilizadas pelo empregador para controlar à distância o trabalhador se não forem objeto de limitação legal e de fiscalização pelo Estado conduzirão a denominado «*dano existencial*»²¹ no trabalhador.

Hoje em dia, o trabalhador não é apenas uma “força de trabalho” ou um “recurso” no feixe de elementos que compõem a empresa e que historicamente era visto como um objeto ao dispor do empregador.

O trabalhador assume-se como um ser humano titular de um vasto leque de direitos.

O trabalhador é um cidadão ao qual é reconhecido um conjunto de garantias legais, políticas e judiciais.

¹⁸ DRAY, Guilherme. Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral. In: SANTOS, P. D. et al. (coords.). Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador. 3. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019. p. 63-83 Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=gbURw1kgoZc%3d&portalid=30>. Acesso em: 15 abr. 2021.

¹⁹ Verificar, com interesse, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/\(wcms_711836.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/(wcms_711836.pdf) (ilo.org). Acesso em 16 de julho de 2021.

²⁰ Em especial, os artigos 2.º, 4.º, 8.º a 10.º e 14.º.

²¹ Expressão muito assertiva utilizada pela doutrina brasileira.

No entanto, a realidade do mundo laboral hodierno põe a descoberto o véu de enorme fragilidade da esfera jurídica do trabalhador perante as “novas tecnologias” e ao empobrecimento de formas de proteção, atento o agudizar da precariedade dos contratos de trabalho devido a:

- a) Maior celebração de contratos a termo resolutivo certo;
- b) Contratos de trabalho precários e exploradores que surgem camuflados na veste da prestação de serviços;
- c) Aumento progressivo da duração do período experimental de trabalho;
- d) O recurso a empresas de trabalho temporário, cuja lógica empresarial e de organização “coisificam” o trabalhador.

Compete à Comissão Nacional de Proteção de Dados e à autoridade fiscalizadora com competência inspetiva no trabalho (Autoridade para as Condições do Trabalho) assegurarem a efetividade na proteção dos direitos do trabalhador.

Existe um limite jurídico que é inultrapassável em qualquer relação jurídica e que é o princípio da dignidade da pessoa humana e, a nosso ver, o uso abusivo das novas tecnologias com impacto na vida pessoal e familiar do trabalhador, como ocorreu e continua a ocorrer no teletrabalho domiciliário já o superou há muito.

Esta situação é de conhecimento público, pelo que se encontra atualmente em debate na Assembleia da República, um pacote de alterações legislativas ao Código de Trabalho, no que ao teletrabalho (domiciliário) respeita.

De entre algumas medidas encontram-se as seguintes:

- A atribuição de subsídio de refeição e de ajudas de custo para pagamento de despesas com telecomunicações, água e energia ou o fornecimento de sistemas de comunicação e equipamentos de trabalho;
- O estabelecimento do direito a horário flexível, nomeadamente, para trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com deficiência;
- A criação de formas de proteção do direito à intimidade da vida privada e à proteção dos dados pessoais;
- Um sistema eficaz para assegurar e abordar legalmente as situações de doenças e acidentes de trabalho;
- A institucionalização de mecanismos para efetivar o direito de desconexão profissional.

Esperamos, com parco e contido otimismo, é certo, que o legislador cumpra a sua missão de proteção dos direitos, liberdades e garantias do “trabalhador-cidadão” e consagre especiais medidas de proteção da parte mais fraca na relação laboral, ou seja, o “trabalhador-recurso humano-força de trabalho”.

O Estado-legislador tem de reconhecer, na senda da expressão feliz de GUILHERME DRAY, que:

O princípio da proteção do trabalhador deve ser compreendido como o átomo criador do Direito do trabalho ou a sua “partícula de Deus”, decorre dos valores gerais do sistema e dos *valores específicos* do subsistema laboral e concretiza-se ao nível das *regras jurídicas* positivadas no ordenamento jurídico – ele situa-se, portanto, num plano intermédio, entre os valores do sistema e as regras jurídicas que o compõem.²²

²² Assim, DRAY, Guilherme. Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral. In: SANTOS, P. D. et al. (coords.). Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador. 3. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019. p. 63-83 Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=gbURw1kgoZc%3d&portalid=30>. Acesso em: 15 abr. 2021.

Referências

- BRAVO, Álvaro A. Sánchez. A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores: perspectiva comunitária europeia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 30, p.153-160, jan./jun. 2007.
- BRAVO, Álvaro A. Sánchez. Relaciones laborales, teletrabajo y protección de datos personales: una aproximación desde el derecho europeo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho de 15.ª Região*, n. 42, p. 195-212, jan./jun. 2013.
- CALVÃO, Filipa. Tratamento de dados de saúde dos trabalhadores. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). *Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 23-36. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- DRAY, Guilherme. Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral. In: SANTOS, P. D. *et al.* (coords.). *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. 3. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019. p. 63-83 Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=gbURw1kgoZc%3d&portalid=30>. Acesso em: 15 abr. 2021.
- AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019.
- AMADO, João Leal. Teletrabalho: desafios de um “novo normal”? In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). *Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 55-58. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. In: LOPES, E. T.; SANTOS, P. D. (coords.). *Covid-19: implicações na jurisdição do trabalho e da empresa*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2020. p. 39-50. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=hSmu56CN4bg%3d&portalid=30>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. “Síndrome de *Burnout*, teletrabalho e revolução tecnológica. Um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 3, 2020.
- REBELO, Glória. *O trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.
- SANTOS, Michel Carlos Rocha. O Teletrabalho nos tempos da Covid-19 (Coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 2, p.175-194, abr./jun. 2020.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico www.rbpp.uniceub.br
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.