

Título: Teletrabalho e a Proteção de Dados
Pessoais

Nome: Joana Catarina da Cunha Lobo

10/2022

Joana Lobo. Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais

P.PORTO

Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais

Joana Catarina da Cunha Lobo

Versão contém sugestões do júri – Dra. Luísa Andias Gonçalves

10/2022

Esta página foi intencionalmente deixada em branco



Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais

Joana Catarina da Cunha Lobo

Orientadora: Susana Sousa Machado

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Aos meus pais,
por sempre acreditarem em mim.

À minha família,
por sempre me apoiarem.

Ao Rúben,
por me mostrar que sou capaz de ser o que eu quiser.

À Doutora Susana Machado,
por toda a dedicação e apoio demonstrado.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Resumo e palavras-chave

No presente trabalho procuramos analisar a conflitualidade que pode ocorrer no âmbito do teletrabalho fruto da proteção de dados. Para o efeito, procedemos à caracterização do conceito de teletrabalho introduzido pela recente alteração legislativa em Portugal. De seguida, analisámos as vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho e estudamos o regime legal do teletrabalho e as alterações introduzidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.

Focando-nos na proteção de dados pessoais, analisámos os princípios inerentes e também os direitos dos titulares dos dados.

Por fim, centramos a análise nas querelas concretas que se levantam ao nível do teletrabalho e que podem colidir com a proteção de dados do trabalhador.

Palavras-chave: “Teletrabalho”; “Proteção de dados”; “Relação Laboral”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Abstract and key-words

In this paper we seek to analyze the conflict that may occur in the context of telework as a result of data protection. For this purpose, we proceeded to the characterization of the concept of telework introduced by the recent legislative change in Portugal. Then, we analyzed the advantages and disadvantages of this type of work and studied the legal regime of telework and the changes introduced by Law No. 83/2021, December 6.

Focusing on personal data protection, we analyzed the inherent principles and also the rights of the data subjects.

Finally, we focused our analysis on the specific issues that arise in telecommuting that may conflict with the protection of the worker's data.

Key-words: "Telework"; "Data Protection"; "Employment Relationship".

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Índice

Resumo e palavras-chave.....	7
Abstract and key-words.....	9
Índice.....	11
Lista de Abreviaturas.....	14
Introdução.....	16
I. O teletrabalho: aspetos gerais.....	18
1. Noção de teletrabalho.....	18
2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	20
3. Modalidades do teletrabalho.....	23
4. O regime legal do teletrabalho.....	26
4.1. Enquadramento das alterações introduzidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.....	26
4.2. Alteração da noção de teletrabalho.....	27
4.3. Acordo para prestação de teletrabalho.....	27
4.4. Direito ao regime de teletrabalho.....	29
4.5. Duração e cessação do acordo de teletrabalho.....	29
4.6. Equipamentos e sistemas.....	30
4.7. Organização, direção e controlo do trabalho e deveres especiais, como o dever de abstenção de contacto.....	30
4.8. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.....	31
4.9. Segurança e saúde no trabalho.....	32
II. A proteção de dados pessoais.....	32
1. A tutela dos direitos de personalidade no Código do Trabalho, em especial a proteção de dados pessoais.....	32
2. O art. 17º do Código do Trabalho.....	34
3. O Regulamento Geral da Proteção de Dados.....	35
3.1. Breve enquadramento histórico.....	35
3.2. Princípios aplicáveis à proteção de dados pessoais.....	36
3.2.1. Princípio da licitude, lealdade e transparência.....	36
3.2.2. O princípio da limitação das finalidades.....	38
3.2.3. O princípio da minimização dos dados.....	39
3.2.4. O princípio da exatidão.....	39
3.2.5. O princípio da limitação da conservação.....	40
3.2.6. O princípio da integridade e da confidencialidade.....	40

3.2.7. O princípio da responsabilidade	41
3.3. Direitos dos titulares dos dados	42
3.3.1. O direito de acesso.....	42
3.3.2. O direito à retificação.....	43
3.3.3. Direito ao apagamento (“direito a ser esquecido”).....	44
3.3.4. O direito à limitação do tratamento	45
3.3.5. O direito de portabilidade dos dados	46
3.3.6. O direito de oposição	47
3.3.7. O direito a não ficar sujeito a decisões automatizadas	48
4. O consentimento.....	49
5. O RGPD no contexto laboral	50
III. Privacidade e o teletrabalho	52
1. A relação entre o teletrabalho e a proteção de dados	52
2. Controlo e vigilância patronal.....	53
Conclusões.....	59
Bibliografia	60
Jurisprudência	63
Webgrafia.....	63

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Lista de Abreviaturas

- ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho
- AEPD – Autoridade de Controlo Espanhola
- AIPD – Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados
- al. – alínea
- als. – alíneas
- art. – artigo
- arts. – artigos
- CC – Código Civil
- CEEP – *Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique générale*
- Cfr. – Conferir
- CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados
- Cons. – Consultado
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CT – Código do Trabalho
- EUROCADRES/CEC – *Conseil des Cadres Européens/Confederation Européenne des Cadres*
- ETUC – *European Trade Union Confederation*
- nº – número
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- p. – página
- pp. – páginas
- RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
- Séc. – Século
- TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
- TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia
- UE – União Europeia
- UGT – União Geral de Trabalhadores
- UNICE/UEAPME – *Union des Industries de la Communauté Européennes/Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises*
- Vol. – Volume

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Introdução

As primeiras intervenções legislativas na área laboral em Portugal remontam à segunda metade do séc. XIX e tinham como principal objetivo regular as condições de higiene e segurança dos estabelecimentos de trabalho que eram nocivos, incómodos e perigosos para a saúde dos trabalhadores, o trabalho das crianças e mulheres, a instituição de serviços administrativos encarregados de fiscalizar as condições de trabalho e a criação de órgãos de resolução dos conflitos do trabalho.¹ Desde aí, o Direito do Trabalho português passou por várias avanços e mutações influenciado pelas mudanças políticas e sociais que o país atravessara, sendo elas a Primeira República (instaurada a 5 de outubro de 1910), o período da ditadura salazarista e, por fim, a Revolução de 25 de abril de 1974, até aos dias de hoje. Em 2003, foi aprovado o primeiro Código do Trabalho (CT, doravante) pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, que tinha como objetivo a sistematização dos principais diplomas existentes, uma vez que existia uma dispersão caótica de legislação laboral, mas existia também um objetivo reformador de modo a que o novo código se adaptasse aos desafios das novas formas de organização das empresas.² Assim, este código, para além de sistematizar a legislação, também tinha como propósito flexibilizar as relações laborais e a renovação da negociação coletiva. De entre essas inovações ressalta-se a regulação do teletrabalho.

Aliado ao teletrabalho está a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, o que se tornou numa preocupação devido aos avanços tecnológicos que a nossa sociedade atravessa. A informática, a Internet e, de um modo geral, as TIC colocaram novos desafios à privacidade dos trabalhadores relacionados com os dados pessoais, sobretudo no domínio do teletrabalho. Neste contexto, o nosso objetivo é, essencialmente, o de estudar a relação do teletrabalho com a proteção de dados pessoais que tem tido cada vez mais relevância, bem como conhecer a legislação vigente que contribui para a proteção dos trabalhadores.

¹ LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021, p. 34.

² RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito do Trabalho. 1ª Parte: Dogmática Geral*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2005, pp. 90-91.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

I. O teletrabalho: aspetos gerais

1. Noção de teletrabalho

A evolução das novas tecnologias, designadamente das telecomunicações, resultou na criação de novas formas de organização do trabalho e novas realidades laborais como a figura do teletrabalho.³

O art. 165º CT considera teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (TIC, daqui em diante). Embora estejamos perante uma alteração legislativa recente, existem já críticas à modificação da noção de teletrabalho. Onde, outrora, se lia que o teletrabalho é aquele “prestado habitualmente fora da empresa”, passa-se a ler “prestado em local não determinado pelo empregador”, tratando-se de uma alteração pouco feliz, uma vez que poderia cair-se no erro de pensar que se não é o empregador que define o local de trabalho, é o trabalhador que o faz, o que não corresponde inteiramente à realidade. Basta analisar o art. 166º CT para chegar à conclusão que o local é acordado pelas partes (art. 166º, nº 4, al. b) CT).⁴ Ou seja, podemos extrair desta definição três elementos imprescindíveis: a separação espacial entre a entidade empregadora e o trabalhador, o recurso às TIC e a necessidade de existência de subordinação jurídica.⁵

No *Acordo Quadro sobre o Teletrabalho*, acordo assinado em 2002 pelos parceiros sociais europeus – ETUC, EUROCADRES/CEC, UNICE/UEAPME e CEEP – com o objetivo de ser implementado nos Estados-Membros, o teletrabalho é definido como “uma forma de organizar e/ou prestar trabalho, utilizando tecnologias de informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que poderia ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações de uma forma regular.

³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 120.

⁴ Sobre este assunto, cfr. AMADO, João Leal (2021) – *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*. Disponível online em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

⁵ COELHO, Bárbara do Rosário – *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho através de plataformas digitais*. Leiria: IPL Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2020. Dissertação em Solicitadoria de Empresa, pp. 7-8.

Este acordo abrange os teletrabalhadores. Um teletrabalhador é qualquer pessoa que preste teletrabalho, tal como definido acima.”^{6 7}

Também a Organização Internacional de Trabalho (OIT) oferece uma noção de teletrabalho, sendo ele “a forma de trabalho realizada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”.^{8 9}

O que podemos observar com estas três definições é que a grande diferença reside no facto de o legislador português realçar a subordinação jurídica como um dos elementos principais numa relação de teletrabalho e, se esta estiver ausente, não estamos perante um verdadeiro contrato de teletrabalho.

O Código Civil (CC) define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta. A última parte desta noção é o que caracteriza a subordinação jurídica. Nas palavras de Luís Menezes Leitão, a existência de subordinação jurídica resulta de o “trabalhador se colocar sob a autoridade e direção do empregador”¹⁰, ou seja, está implícito um dever de obediência do trabalhador ao empregador, sendo que este último tem a faculdade de sancionar os atos do trabalhador quando estes não vão ao encontro da concretização da sua atividade.¹¹

Não podemos olvidar que, para que estejamos perante um contrato de teletrabalho, não basta que estejam preenchidos os requisitos do contrato de trabalho comum (prestação de uma atividade, subordinação jurídica e retribuição – art. 11º CT e art. 1152º CC), é também necessário a conjugação destes com o distanciamento físico entre o empregador e o trabalhador e o recurso às TIC.

⁶ Tradução nossa. Original: “*TELEWORK is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers teleworkers. A teleworker is any person carrying out telework as defined above.*”

⁷ BETTENCOURT, Pedro Ortins de – *Os regimes de teletrabalho* – In Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2007, p. 259.

⁸ “*Since remote work and use of new technology imply organisational changes, it seems appropriate to define telework as: a form of work in which (a) work is performed in a location remote from central offices or production facilities, thus separating the worker from personal contact with co-workers there; and (b) new technology enables this separation by facilitating communication.*”

⁹ *Conditions of Work Digest: Telework*. International Labour Office, Geneva, Vol. 9, nº 1, 1990, p. 4. Disponível online em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921\(1990-9-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1990-9-1).pdf).

¹⁰ LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021, p. 111.

¹¹ IDEM – *Ibidem*, p. 111.

Quanto aos restantes elementos, podemos definir TIC como “os meios técnicos complexos que permitem a convergência entre recolha e tratamento de informação e/ou comunicação, simultânea ou diferida, sem prejuízo da natureza, conexão, suporte material, linguagem ou formato”.¹² As TIC compreendem uma vasta complexidade de vertentes e basta o recurso a uma delas para que determinada prestação se enquadre no regime de teletrabalho (obviamente, conjugada com os restantes elementos). No entanto, não podemos presumir que o uso das TIC em diferentes tarefas laborais seja o suficiente para que se considere que estamos perante uma situação de teletrabalho. É, pois, imprescindível que a prestação do trabalho dependa do uso das mesmas.¹³

Por último, quanto ao distanciamento físico entre o trabalhador e o local de trabalho, a lei postula que haverá teletrabalho quando a prestação realizada com TIC se execute em local não determinado pelo empregador. Como já evidenciado anteriormente, esta alteração foi alvo de críticas, pois, poderia pensar-se que é o trabalhador que define o local de trabalho sendo que, a partir da análise do art. 166º, nº 4, al. b) CT, se depreende que o local é acordado entre as duas partes. Podemos entender como “local não determinado pelo empregador” o local que não pode ser controlado, gerido e acedido facilmente pelo empregador.¹⁴

2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho apresenta aspetos vantajosos não só para o empregador e trabalhador, mas também para a sociedade em geral. Porém, o teletrabalho também fomenta algumas desvantagens que se focam, essencialmente, no trabalhador. Passamos a analisá-las.

Focando no trabalhador, são-lhe atribuídas as seguintes vantagens: em primeiro lugar, são reduzidos, ou até eliminados, os tempos e custos da deslocação casa-trabalho (esta vantagem pode também ser associada ao empregador se for este o responsável pelas despesas de deslocação)¹⁵, o que por consequência cria uma maior flexibilidade de horário, logo, o seu stress diminui, o trabalhador tem melhor qualidade de vida, o que se

¹² REDINHA, Maria Regina – *A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, p. 25.

¹³ IDEM, *Ibidem*, pp. 25-27.

¹⁴ IDEM, *Ibidem*, pp. 28-29.

¹⁵ AA.VV. – *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, pp. 438-439.

reflete em todas as suas relações, sejam familiares ou sociais.¹⁶ Como o trabalhador sente uma certa “liberdade” e autonomia ao trabalhar fora das instalações do empregador, cria-se uma esfera confortável o que aumenta o gosto pelo trabalho e o seu desempenho profissional.¹⁷ Uma das vantagens que muitas vezes não é reconhecida, mas que, na nossa opinião tem um peso bastante positivo, é o facto de o teletrabalho proporcionar oportunidades de emprego a pessoas com deficiência e dificuldade de mobilidade, oferecendo um ambiente de trabalho digno e cómodo no espaço de sua casa à pessoa com deficiência e fazendo com que se sinta incluída e útil na sociedade.¹⁸

Por seu turno, o trabalhador também pode sofrer com as desvantagens e inconvenientes que o teletrabalho acarreta. Como sabemos, a evolução da *internet* e os novos meios de comunicação fizeram diminuir as interações entre as pessoas. Se unirmos isto com o facto de que o teletrabalho é, na maioria das vezes, realizado no domicílio do trabalhador, chegámos à conclusão que existe um risco elevado de isolamento do mesmo, visto que não há convívio nem comunicação entre si e os colegas de trabalho. Se acima referimos a flexibilização do tempo como uma vantagem, agora podemos apontá-la como um defeito. Se o tempo de trabalho não for devidamente protegido, há a possibilidade de mais horas de trabalho e uma diluição da linha que separa a vida pessoal/familiar com a vida profissional¹⁹, sendo que as principais vítimas são as mulheres que, maioritariamente, são responsáveis pelas tarefas domésticas, o que agrava as dificuldades entre conciliar as duas vertentes da sua vida.²⁰ Para combater estes inconvenientes, o CT, alterado pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu algumas medidas como: a igualdade de direitos entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, a limitação da duração do trabalho, os mesmos períodos de descanso, entre outros (art. 169º, nº 1 CT); a abstenção de contactar o trabalhador no período de descanso (art. 169º-B, nº 1, al. b), art. 199º-A e 170º CT), o direito

¹⁶ GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição - *O regime especial do teletrabalho: as implicações nas relações laborais*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2013. Dissertação em Direito do Trabalho, pp. 18-19.

¹⁷ AA.VV. - *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p.439.

¹⁸ BARATA, Mário Simões (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Vol. I, nº I, ano I, p. 48. Disponível *online* em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>.

¹⁹ AMADO, João Leal (2021). *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*. Disponível *online* em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

²⁰ *Livro Verde sobre o futuro do trabalho* (2021). Disponível *online* em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45.

à desconexão que levou Portugal a correr as bocas do mundo ²¹; e, por último, promover contactos presenciais do teletrabalhador com as chefias e demais trabalhadores (art. 169º-B, nº 1, al. c) CT).

Agora, daremos destaque às vantagens e desvantagens da implementação do teletrabalho na ótica do empregador. São apontadas como vantagens a diminuição de custos em instalações, energia, transportes e pessoal (como, por exemplo, trabalhadores de limpeza), uma maior produtividade e eficiência dos trabalhadores e do seu trabalho, menos rotatividade de trabalhadores ²², possibilidade de adotar esquemas de gestão por objetivos ou resultados e, por último, uma maior hipótese de superar fatores externos que podem pôr em causa o regular funcionamento do trabalho presencial, como é exemplo motivo de saúde pública, calamidades naturais, entre outros. ²³ Quanto às desvantagens, os principais fatores mencionados são o menor controlo sob a atividade do trabalhador ²⁴ e a exigência de aumento de equipamentos tecnológicos ²⁵, uma vez que é o empregador o responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários (art. 168º CT). Pesando os prós e contras, chegamos à conclusão que para o empregador o teletrabalho mostra-se sempre mais benéfico do que em relação ao trabalhador. Nas palavras de Maria Redinha “para a empresa, o recurso ao teletrabalho é, acima de tudo, uma opção orientada para ganhos de produtividade e competitividade, mas é também um expediente de compressão de despesas: o espaço físico de instalação é menor ou afasta-se dos centros urbanos e, por conseguinte, é menos dispendioso, além de que menos trabalhadores produzem mais e, por vezes, com redução de pessoal de enquadramento e supervisão.” ²⁶

Por último, quanto à sociedade em geral, invocam-se as seguintes vantagens: diminuição do tráfego urbano que, por sua vez, se traduz na redução dos níveis da poluição

²¹ Cfr. <https://sol.sapo.pt/artigo/753143/portugal-elogiado-pelos-media-internacionais-por-promover-equilibrio-saudavel-entre-a-vida-profissional-e-a-familiar>.

²² *Potential benefits and challenges of telework* (2020). Disponível online em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_738257.pdf.

²³ AA.VV. – *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p.439.

²⁴ BARATA, Mário Simões (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Vol. I, nº I, ano I, p. 48. Disponível online em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>.

²⁵ *Potential benefits and challenges of telework* (2020). Disponível online em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_738257.pdf.

²⁶ REDINHA, Maria Regina – *O teletrabalho* – In *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, nº 17, 2001, p. 9. Disponível online em: <https://blook.pt/publications/publication/78a2b327e113/>.

atmosférica, no reequilíbrio e reforço da coesão territorial, já que dá oportunidade de emprego tanto a pessoas residentes nas grandes cidades, como a pessoas que vivem em centros rurais, descongestionamento do centro das cidades e desenvolvimento de zonas menos favorecidas e, finalmente, como já foi referido, oportunidade de emprego a portadores de deficiências físicas.²⁷

Estando expostos os benefícios e constrangimentos do teletrabalho, vale lembrar que o empregador carrega uma tarefa vital em maximizar os benefícios e minimizar os constrangimentos, uma vez que pode ter o papel de moderar os problemas que, eventualmente, possam surgir e tem a faculdade de criar um bom ambiente para que a implementação do teletrabalho corra sem percalços.²⁸

3. Modalidades do teletrabalho

Na universalidade que é o teletrabalho podemos encontrar várias modalidades deste, sendo que as mesmas diferem tendo em conta o lugar que é prestada a atividade e o tipo de comunicação utilizada entre as partes. Sendo assim, quanto ao local, podemos ter teletrabalho no domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel. Quanto às tecnologias de comunicação e informação utilizadas temos o teletrabalho *online* e teletrabalho *offline*. Exploreemos cada uma destas modalidades.

O teletrabalho no domicílio (*home-based telework*) é a modalidade mais frequente e a maioria da doutrina existente foca-se apenas nesta modalidade.²⁹ Não olvidemos que este tipo de modalidade não se pode confundir com o trabalho no domicílio.^{30 31} Embora este último seja efetuado no domicílio do trabalhador recorrendo, normalmente, às TIC, carece do elemento principal num acordo de teletrabalho: a subordinação jurídica. Logo, no trabalho no domicílio, o trabalhador não responde a ordens e instruções e é ele que organiza os seus tempos de trabalho, estando apenas obrigado a reportar o trabalho nas datas limites e cumprir com os objetivos estabelecidos pela entidade patronal.³²

²⁷ AA.VV. – *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p.439.

²⁸ GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição – *O regime especial do teletrabalho: as implicações nas relações laborais*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2013. Dissertação em Direito do Trabalho, p. 23.

²⁹ Basta reparar no catálogo de vantagens e desvantagens que analisámos supra e vemos que todas têm por base o teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador.

³⁰ Cfr. Lei nº 101/2009, de 8 de setembro.

³¹ FERNANDES, António Monteiro – *O Teletrabalho – Um feixe de problemas* – in Revista Questões Laborais nº 60. Coimbra: Almedina, 2022, p. 12.

³² COELHO, Bárbara do Rosário – *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho através de plataformas digitais*. Leiria: IPL Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2020. Dissertação em Solicitação de Empresa, pp. 27-28.

Por outro lado, o teletrabalho em telecentros é efetuado em locais desconcentrados e descentralizados das instalações da empresa, em especial nos subúrbios das grandes cidades, que funcionam como centros de multimédia especialmente equipados e concebidos para que os trabalhadores possam desempenhar as suas funções.³³ Poderia pensar-se que os requisitos do teletrabalho não estariam preenchidos pelo facto de os telecentros serem propriedade do empregador, porém, como foi dito, os telecentros são distanciados da empresa, logo, o requisito da separação espacial está assegurado.³⁴

Estes telecentros podem ainda ser divididos por centros satélite (*satellite offices ou branch offices*) ou por centros comunitários de teletrabalho (*telecottages*).

O teletrabalho em centros satélite representa a atividade exercida em filiais da empresa-mãe, ou seja, estão afastados da empresa principal, mas sempre conectada com a mesma pelas TIC.³⁵ O fundamento para esta modalidade centra-se na oportunidade de a empresa estar localizada em várias zonas geográficas³⁶ e pela redução de custos, uma vez que é habitual estes espaços serem instalados em países subdesenvolvidos onde, por consequência, os rendimentos são mais baixos.^{37 38}

Os centros de trabalho comunitário são bastante semelhantes aos centros satélites. Tratam-se de espaços organizados e instalados próximo dos domicílios dos trabalhadores, equipados com material tecnológico, mas, e é aqui que reside a grande diferença, partilhados por trabalhadores de várias empresas.³⁹ Embora esta modalidade tenha a vantagem de reduzir custos, uma vez que as várias empresas podem dividir as despesas, e de haver um maior fluxo de informação e conhecimento, a grande desvantagem apontada são os problemas de sigilo, já que os trabalhadores de

³³ AA.VV. – *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p.440.

³⁴ COELHO, Bárbara do Rosário – *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho através de plataformas digitais*. Leiria: IPL Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2020. Dissertação em Solicitadoria de Empresa, p. 39.

³⁵ PINTO, Andreia Raquel – *Impactos do teletrabalho nas pequenas e médias empresas devido à pandemia Covid-19: um estudo de caso*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal Escola Superior de Ciências Empresariais, 2021. Dissertação em Ciências Empresariais, p. 5.

³⁶ REDINHA, Maria Regina – *O teletrabalho*. In *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, nº 17, 2001, p. 12. Disponível online em: <https://blook.pt/publications/publication/78a2b327e113/>.

³⁷ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 131.

³⁸ Esta modalidade traz vários problemas jurídicos, uma vez que há um abuso por parte das empresas e estas aproveitam-se da mão-de-obra pouco qualificada para haver uma maior produtividade, muitas vezes violando as regras de proteção do Direito do Trabalho. Mais sobre este assunto, cfr. REBELO, Glória – *Teletrabalho e privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editoria RH, Lisboa, 2004, pp. 39-40.

³⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 132.

diferentes empresas utilizam o mesmo equipamento e serviços, podendo haver a partilha de dados e informações confidenciais.⁴⁰ No entanto, estas modalidades erradicaram o grande condicionalismo associado ao teletrabalho no domicílio: o isolamento do trabalhador.

Agora, cumpre-nos analisar o teletrabalho móvel (*mobile telework*) que, segundo Maria Redinha, se trata de uma atividade itinerante.⁴¹ Trata-se, então, do exercício da atividade laboral à distância por trabalhadores itinerantes ou nómadas que estão permanentemente conectados à empresa via TIC, o que não é difícil, uma vez que a *internet* móvel, os telemóveis, tabletes e computadores portáteis o permitem, fazendo com que o trabalho perca a referência como sendo fixo e num local determinado.⁴² O desafio que esta modalidade traz para o Direito do Trabalho é a dificuldade que o empregador poderá ter para promover boas condições de trabalho e medidas de segurança e saúde, uma vez que o local de trabalho está em constante transição.⁴³

Todas estas modalidades criaram formas de comunicação informática entre o trabalhador e o empregador que podem ser mais ou menos ativas. Dividimos, então, o teletrabalho em teletrabalho *offline* e teletrabalho *online*. Encontramo-nos em teletrabalho *offline* quando o trabalhador não se encontra permanentemente em conexão com o empregador durante o exercício da atividade⁴⁴, contactando-o apenas quando a sua prestação está concluída. Se a ligação entre o trabalhador e a empresa é permanente, temos um teletrabalho *online*. Este tipo de modalidade pode ainda repartir-se em dois, consoante a conexão: *one way line* (num sentido) e *two way line* (em dois sentidos). Ou seja, num sentido quando parte do trabalhador para o empregador e nos dois sentidos quando a conexão é feita pelas duas partes, o que indica, desde logo, um maior controlo por parte do empregador.⁴⁵ Com isto explanado, podemos concluir que a modalidade *online one way line* e a modalidade *offline* têm bastante em comum, uma vez que o

⁴⁰ GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição – *O regime especial do teletrabalho: as implicações nas relações laborais*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2013. Dissertação em Direito do Trabalho, p. 14.

⁴¹ REDINHA, Maria Regina – *O teletrabalho*. In *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, nº 17, 2001, p. 13. Disponível *online* em: <https://blook.pt/publications/publication/78a2b327e113/>.

⁴² MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 132.

⁴³ COELHO, Bárbara do Rosário – *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho através de plataformas digitais*. Leiria: IPL Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2020. Dissertação em Solicitação de Empresa, pp. 7-8.

⁴⁴ LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021, p. 539.

⁴⁵ IDEM – *Ibidem*, p. 539.

contacto entre as partes não é constante nem em tempo real e terá de ser feita pelos meios tradicionais.

Para encerrarmos este tópico, há ainda duas modalidades cuja explicação se mostra pertinente: o teletrabalho externo e o teletrabalho interno. Estamos perante o primeiro quando é celebrado um contrato de teletrabalho com um trabalhador que não pertence à empresa e perante o segundo quando já existe um contrato de trabalho comum e este sofre uma modificação, passando o trabalhador a teletrabalhador (art. 166º, nº 1 CT).⁴⁶

4. O regime legal do teletrabalho

4.1. Enquadramento das alterações introduzidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro

O regime legal do teletrabalho foi alterado recentemente pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022. Esta alteração foi impulsionada, principalmente, pelo aumento do recurso ao teletrabalho em consequência da situação epidemiológica que enfrentávamos (e enfrentamos). Pelo que é possível apurar da doutrina⁴⁷, a opinião generalizada quanto a este diploma é que, embora venha esclarecer algumas dúvidas e apresentar soluções, permite que continuem a persistir problemas que só poderão ser ultrapassados com o diálogo e compreensão dos sujeitos desta relação jurídica.

Esta alteração legislativa trouxe reformulações de artigos, bem como o aditamento de outros. A noção de teletrabalho foi modificada, assim como a norma relativa à duração e cessação do acordo de teletrabalho. Também o artigo dedicado aos equipamentos e sistemas passa a ter nova letra. O art. 169º CT que regula a igualdade de direitos é reformulado e também a matéria sobre a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho é alterado. Por fim, o art. 171º CT que previa a participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho passa, também, a prever o regime de fiscalização.

Foram, também, aditados cinco artigos: arts. 166º-A, 169º-A, 169º-B, 170º-A e 199º-A com as seguintes epígrafes, respetivamente: “Direito ao regime de teletrabalho”;

⁴⁶ RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado do Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e regimes especiais*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2019, pp. 179-180.

⁴⁷ Opinião de autores como: Teresa Coelho Moreira, Maria Regina Redinha, João Leal Amado, Ana Lambelho, entre outros.

“Organização, direção e controlo do trabalho”; “Deveres especiais”; “Segurança e saúde no trabalho”; “Dever de abstenção de contacto”.

Passaremos a analisar as principais alterações e controvérsias.

4.2. Alteração da noção de teletrabalho

O art. 165º CT apresenta uma nova noção de teletrabalho que já foi explorada supra. Esta noção não está isenta de críticas, já que, como assinala Leal Amado, o legislador deixou de o definir como “aquele que é prestado habitualmente fora da empresa” e passando a prever que este será o prestado “em local não determinado pelo empregador”. Levantando-se, portanto, reservas quando ao significado de “local não determinado pelo empregador”, já que na relação de trabalho denominada “tradicional”, e tal como decorre do art. 193º CT, o local de trabalho não é determinado pelo empregador, mas, antes, resulta de acordo das partes.⁴⁸ De seguida, o nº 2 aplica várias das novas disposições que regulam o teletrabalho a situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica, quando sejam compatíveis. Isto é, deve aplicar-se em situações de trabalho à distância fora do âmbito do contrato de trabalho sempre que se considere que o prestador de serviços está economicamente dependente do beneficiário da prestação, nomeadamente por este ser o único beneficiário da prestação de serviços.⁴⁹

4.3. Acordo para prestação de teletrabalho

De seguida, o art. 166º CT passou a ter como epígrafe “Acordo para prestação de teletrabalho”, sendo que as grandes mudanças se centram nos seguintes aspetos: a previsão de um regime “misto ou híbrido”⁵⁰, onde se alterne o teletrabalho à distância com o trabalho presencial. Maria Fernandes Campos, Inspetora-Geral da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) afirma que o regime híbrido “será, provavelmente, o mais saudável, porque mitiga o isolamento do trabalhador e os riscos psicossociais acentuados com a falta de sociabilização e também beneficia a empresa, pois, há coisas que só acontecem quando estamos juntos”, reforçando a importância do trabalho em equipa que

⁴⁸ AMADO, João Leal (2020) – *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*. Disponível *online* em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

⁴⁹ (2021) – *Código do Trabalho alterado – Teletrabalho com novo regime a partir de janeiro/2022*. [Cons. 24 de fevereiro de 2022]. Disponível *online* em: <https://www.apcmc.pt/legislacao/codigo-do-trabalho-alterado-teletrabalho-com-novo-regime-a-partir-de-janeiro-2022/>.

⁵⁰ IDEM-Ibidem.

não é possível no teletrabalho.⁵¹ Logo depois, passam a ser exigidos outros elementos que o acordo deve conter e definir, sendo eles o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, que será considerado o seu local de trabalho para todos os efeitos legais (art. 166º, nº 4, al. b) CT) e a periodicidade e modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores (art. 166º, nº 4, al. h) e art. 169º-B, nº 1, al. c) CT). Quanto à matéria de horários, pressupõe-se que o regime geral da duração do trabalho se aplica também ao teletrabalho. No caso do acordo nada referir, vigora o princípio da igualdade de tratamento, isto é, aplicam-se as mesmas regras aplicáveis aos trabalhadores presenciais. Esta máxima aplica-se a todos os aspetos em que o acordo seja omissivo.⁵²

Quanto à oposição do trabalhador e do empregador à proposta de teletrabalho, a norma vem estabelecer que, se a proposta partir do empregador, o trabalhador pode opor-se sem justificação, sendo que a recusa não pode ser causa de despedimento ou fundamento de aplicação de qualquer sanção (art. 166º, nº 6 CT). Por outro lado, se a iniciativa partir do trabalhador e a sua atividade for compatível com o regime de teletrabalho, o empregador só pode recusar por escrito e com indicação do fundamento da recusa (art. 166º, nº 7 CT). Entende-se, portanto, que a proposta do trabalhador não é irrecusável e o empregador tem liberdade de a apreciar, podendo ser rejeitada nos casos em que for incompatível com o bom funcionamento da empresa ou com os recursos de que esta dispõe. Neste sentido, a norma não tipifica os fundamentos nem os critérios que poderão servir de base à recusa, o que oferece ao empregador uma grande margem de fundamentação, pois qualquer fundamento que seja apresentado será aceite.⁵³ ⁵⁴ Para facilitar esta apreciação e para auxiliar os trabalhadores na sua proposta, o empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite (art. 166º, nº 9 CT).

⁵¹ (2022) – *As incertezas da nova lei do teletrabalho*. [Cons. 24 de fevereiro de 2022]. Disponível *online* em: <https://lidermagazine.sapo.pt/as-incertezas-da-nova-lei-do-teletrabalho/>.

⁵² FERNANDES, António Monteiro – *O Teletrabalho – Um feixe de problemas* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, p. 15.

⁵³ (2021) – *Código do Trabalho alterado – Teletrabalho com novo regime a partir de janeiro/2022*. [Cons. 24 de fevereiro de 2022]. Disponível *online* em: <https://www.apcmc.pt/legislacao/codigo-do-trabalho-alterado-teletrabalho-com-novo-regime-a-partir-de-janeiro-2022/>.

⁵⁴ VICENTE, Joana Nunes – *A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 60-61.

4.4. Direito ao regime de teletrabalho

O aditamento do art. 166º-A trouxe das alterações mais importantes de todo o diploma ao nível de conciliação entre vida pessoal e profissional. Com este artigo, o teletrabalho passou a abranger, sem necessidade de acordo entre as partes, os pais com filhos até aos oito anos de idade (indo além dos 3 anos já previstos), salvo os trabalhadores de microempresas (art. 166º-A, nº 7 CT), desde que ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho e desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses. Esta faculdade também foi estendida a famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho (art. 166º-A, nº 3, al. a) e b) CT). Também muito importante é a possibilidade do trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal poder exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, quando seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para tal (art. 166º-A, nº 5 CT).

4.5. Duração e cessação do acordo de teletrabalho

Avançando, o art. 167º CT passou a designar-se por “Duração e cessação do acordo de teletrabalho”. Assim, o nº 1 profere que o acordo pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada, sendo que, na primeira opção, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar, por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação (art. 167º, nº 2 CT). No segundo caso, ou seja, quando seja celebrado com duração indeterminada, qualquer das partes pode cessá-lo através de comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60º dia posterior a esta (art. 167º, nº 3 CT). Se o acordo cessar no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada ou que ainda não tenha atingido o seu termo, o trabalhador retoma a sua atividade presencial normalmente, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com função e duração de trabalho idêntica (art. 167º, nº 5 CT), protegendo, deste modo, o trabalhador e assegurando a igualdade entre este e os demais trabalhadores.

4.6. Equipamentos e sistemas

Quanto ao art. 168º CT “Equipamentos e sistemas”, este veio clarificar que o empregador é responsável pela disponibilização do equipamento e sistemas necessários à realização do trabalho, sendo que o acordo de teletrabalho deve especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância acerca das suas características e preço, uma vez que é o empregador responsável por estas despesas e ainda outras que advenham em consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas. Para além destas, o empregador é ainda responsável pelos acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas (art. 168º, nsº 1 e 2 CT). Esta é uma das normas que mais controvérsia está a causar, pois, não esclarece como se faz o cálculo das despesas adicionais, mencionando apenas que estas despesas devem ser comparadas “com as despesas homólogas do trabalhador no mês do último ano anterior” (art. 168º, nº 3 CT), o que é um conceito limitado e insuficiente.⁵⁵ Como foi mencionado supra, este é um dos pontos desta alteração que para funcionar necessita que haja bom senso e diálogo, de modo a que as partes consigam preencher esta lacuna sem litígio.

4.7. Organização, direção e controlo do trabalho e deveres especiais, como o dever de abstenção de contacto

Os arts. 169º-A e 169º-B, ambos do CT, apresentam indicações que, basicamente, funcionam para organizar, direcionar e controlar o trabalho, tendo sempre presente os deveres que tanto o empregador como o trabalhador devem cumprir. Analisadas estas instruções, podemos observar que têm como objetivo proteger o trabalhador zelando pela proteção da sua privacidade e diligenciar a redução do isolamento do mesmo. O nº 1, al. b) deste artigo remete-nos para o art. 199º-A CT que consagra o dever de abstenção de contacto, tema importante de ressaltar, pois, também ele foi questionável. O nº 1 do art. 199º-A CT manifesta que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvando as situações de força maior”. A querela que está em causa é a definição de “força maior” que o legislador deixou em aberto. Uma

⁵⁵ (2021) – *Nova lei do teletrabalho entra em vigor a 1 de janeiro de 2022*. [Cons. 24 de fevereiro de 2022]. Disponível online em: <https://www.assimagra.pt/nova-lei-do-teletrabalho-entra-em-vigor-a-1-de-janeiro-de-2022/>.

das hipóteses é recorreremos à lei civil, que considera força maior “situações imprevistas e urgentes”⁵⁶. Embora não nos pareça uma definição forte o suficiente que se possa aplicar ao teletrabalho e até ao trabalho presencial. Sobre este assunto, a OIT reflete “Ampliar a soberania sobre o tempo. Os trabalhadores e as trabalhadoras precisam de maior autonomia sobre o seu tempo de trabalho, sem deixar de atender às necessidades da empresa. Utilizar a tecnologia para expandir o leque de oportunidades e melhor conciliar o trabalho com a vida pessoal pode ajudá-los a alcançar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da diluição das fronteiras entre horário de trabalho e tempo pessoal. Serão necessários esforços continuados para implementar limites máximos ao tempo de trabalho e, em paralelo, medidas para melhorar a produtividade, bem como garantia de horas mínimas de trabalho de forma a criar opções reais de flexibilidade e de controlo sobre os horários de trabalho.”⁵⁷

4.8. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho sempre foi uma preocupação. Anteriormente à alteração legislativa, o art. 170º CT apenas previa que a visita do empregador só poderia ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e tinha que ser feita entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador, ou de pessoa por ele designada.

A alteração operou importantes mudanças nesta norma, sendo que a principal modificação se centra no aviso prévio de 24 horas, assim como a referência ao horário de trabalho, e a necessidade de concordância do trabalhador (art. 170º, nº 2 CT). Para além disso, consagrou-se que a visita “só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho” (art. 170º, nº 3 CT) e está estritamente proibida “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” (art. 170º, nº 5 e 7 CT).

Compreendemos a necessidade da concordância por parte do trabalhador, uma vez que se trata de uma visita a um local privado e sensível, no entanto, o que não compreendemos é a necessidade da mesma, uma vez que esta relação se rege pela subordinação jurídica, logo, entende-se que o empregador tem o poder de controlo e o

⁵⁶ IDEM-Ibidem.

⁵⁷ OIT - *Trabalhar para um futuro melhor* – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa, 2019, p. 12.

direito de o fazer. E, para além disso, poderá o trabalhador sofrer alguma represália caso não consinta com a visita? Julgamos que não, uma vez que é um direito que o trabalhador tem, nos termos do nº2 da norma analisada.⁵⁸ Ou seja, embora as duas partes tenham direitos opostos, depreende-se que o direito do trabalhador é o que prevalece.

Concluimos que com esta alteração normativa a proteção da privacidade do teletrabalhador é assegurada, não permitindo que o teletrabalho acabe por ser uma invasão da vida privada do trabalhador no seu domicílio.⁵⁹

4.9. Segurança e saúde no trabalho

Por último, o aditamento do art. 170º-A também está a ser muito debatido e criticado por parte dos empregadores, pois, o cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente em termos de sonorização, ergonomia, ventilação, entre outros, é um desafio, uma vez que o local de trabalho é, maioritariamente, o domicílio do trabalhador⁶⁰ e caso estas regras não sejam cumpridas há consequências graves para a entidade patronal (art. 170-A, nº 6 CT).

Para concluir a análise deste regime, transcrevemos as palavras de Sérgio Monte, Secretário-Geral adjunto da UGT que, de forma geral, suma a nossa opinião quanto a esta alteração: “a legislação deixa um papel importante à negociação coletiva, isto porque se está a tratar de uma maneira uniforme realidades completamente diferentes”⁶¹, posição esta que vimos a defender ao longo desta análise.

II. A proteção de dados pessoais

1. A tutela dos direitos de personalidade no Código do Trabalho, em especial a proteção de dados pessoais

O Código Civil de 1966 anunciou, pela primeira vez uma secção (Secção II relativa a pessoas singulares) denominada “Direitos de personalidade”. O art. 6º, nº 1 deste Código estabelecia que “a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita à sua

⁵⁸ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho e privacidade* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 194-196.

⁵⁹ IDEM-Ibidem, p. 189.

⁶⁰ (2022) – *As incertezas da nova lei do teletrabalho*. [Cons. 24 de fevereiro de 2022]. Disponível *online* em: <https://lidermagazine.sapo.pt/as-incertezas-da-nova-lei-do-teletrabalho/>.

⁶¹ IDEM-Ibidem.

personalidade (física ou moral). Esta norma abrange as ofensas simplesmente receadas, se o receio for bastante sério para legitimar a necessidade de tutela jurídica”.⁶²

Atualmente, no Código Civil Português, o art. 70º, nº 1 com a epígrafe “Tutela geral da personalidade” postula que “a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral”. Embora nesta secção não exista uma norma específica para a tutela dos dados pessoais, a verdade é que este normativo reconhece uma proteção geral à personalidade, “rejeitando um sistema fechado de direitos”⁶³, como a própria epígrafe indica, desde logo. Assim, constatamos uma certa maleabilidade na letra da lei que permite o abranger de outros direitos que não estão tipificados.

Focando-nos na relação laboral, como já referido, a relação entre o empregador e o trabalhador rege-se pela subordinação jurídica, fazendo com que o trabalhador seja considerado o contraente mais fraco deste vínculo jurídico. O reconhecimento desta desigualdade de posições ampliou a importância dos direitos fundamentais do trabalhador.⁶⁴

Consequentemente, a aprovação do Código do Trabalho pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto e, mais tarde, a sua alteração pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, consagrou um conjunto de normas relativas aos direitos de personalidade do trabalhador explícitos nos arts. 14º a 22º. Estas normas abrangem, respetivamente: “Liberdade de expressão e de opinião”, “Integridade física e moral”, “Reserva da intimidade da vida privada”, “Proteção de dados pessoais”, “Dados biométricos”, “Testes e exames médicos”, “Meios de vigilância à distância”, “Utilização de meios de vigilância à distância” e, por fim, “Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação”.⁶⁵

⁶² QUINTAS, Paula do Couto – *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2013, p. 82.

⁶³ IDEM–Ibidem, p. 82.

⁶⁴ Para uma rápida distinção entre direitos de personalidade e direitos fundamentais, os primeiros têm assento próprio no Código Civil, sendo que os segundos estão patentes na Constituição da República Portuguesa. Cfr. MONTEIRO, António Pinto (2021) – *A tutela dos direitos de personalidade no Código Civil*, pp. 10-11. Disponível *online* em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/24985>.

⁶⁵ LOPES, Sónia Kietzmann – *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. 2ª Edição, Centro de Estudos Jurídicos, pp. 17-18.

2. O art. 17º do Código do Trabalho

O art. 17º CT com a epígrafe “Proteção de dados pessoais” estabelece como regra a proteção e reserva da vida privada e prevê também algumas exceções, uma vez que a disposição legal autoriza a que seja exigido a candidato a emprego ou a trabalhador informações relativas à sua vida privada quando estas sejam necessárias e relevantes para avaliar a aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho (como, por exemplo, domínio de línguas estrangeiras ou sistemas informáticos ⁶⁶), como também é permitido exigir informações relativas à saúde ou estado de gravidez quando exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem (caso estejam em causa serviços que recorram a soluções químicas perigosas ou que usem radiações ⁶⁷).

O emprego de vocábulos como “estritamente” e “particulares exigências” caracterizam os princípios pelos quais se deve reger a recolha destes dados: o princípio da proporcionalidade e o princípio da adequabilidade. ⁶⁸ Existe, sem dúvida alguma, um maior rigor quanto às informações relativas à saúde ou estado de gravidez, uma vez que estamos perante dados sensíveis. Por essa razão, o nº 2 da referida norma indica que estas informações são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Mesmo com esta exigência, estamos ante uma norma que causa bastante controvérsia pela inexatidão dos conceitos. Não existe uma precisão dos fundamentos que possam levar à exigência destes dados, correndo o risco de ofender a vida privada do candidato a emprego ou de trabalhador, o que se pode mostrar excessivo e constitucionalmente censurável ao contrariar os arts. 18º, nº 2 e 26º, ambos da Constituição da República Portuguesa. ⁶⁹

Também o Tribunal Constitucional corrobora a importância dos dados relativos à saúde ou estado de gravidez e defende que seja respeitado o princípio da proporcionalidade e adequabilidade: “Ora, tratando-se aqui de elementos da esfera privada e íntima do trabalhador ou do candidato a emprego, eles encontram-se indiscutivelmente protegidos pela reserva da intimidade da vida privada garantida pelo artigo 26.º, n.º 1, da Constituição. Assim, mesmo que se entenda que, por si só, a

⁶⁶ IDEM–Ibidem, p. 27.

⁶⁷ IDEM–Ibidem, p.27.

⁶⁸ ABRANTES, José João – *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho em especial, a reserva da intimidade da vida privada*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 29.

⁶⁹ IDEM–Ibidem, p. 30.

possibilidade de o empregador exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a prestação de informações relativas à sua saúde ou ao estado de gravidez não viola a garantia constitucional do artigo 26.º, n.º 1, da Constituição, por estar constitucionalmente justificada pela necessária proteção de outros valores, a abertura da sua possibilidade conferida pela segunda parte do artigo 17.º, n.º 2, do Código do Trabalho constitui, em qualquer caso, uma restrição do direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada. Nestes termos, tal restrição só seria constitucionalmente admissível se, entre outros limites, observasse as exigências impostas pelo princípio da proibição do excesso constitucionalmente consagrado na segunda parte do n.º 2 do artigo 18.º da Constituição (nas suas dimensões de princípio da determinabilidade e princípio da indispensabilidade ou do meio menos restritivo), o que, no caso em apreço, parece muito discutível.”⁷⁰

3. O Regulamento Geral da Proteção de Dados

3.1. Breve enquadramento histórico

No ordenamento jurídico português, a CRP foi o primeiro instrumento normativo a apresentar uma preocupação com a proteção de dados pessoais no art. 35º que, hoje, ainda apresenta uma letra mais clara acerca deste tema. No entanto, foi a Lei nº 10/91 de 29 de abril – Lei da Proteção de Dados Pessoais face à Informática – que realmente encetou a preocupação pela proteção de dados. Foi através dela que nasceu a Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais Informatizados que, mais tarde, se tornaria a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), tal como a conhecemos hoje.

Como resultado da Diretiva nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, em 1998 entrou em vigor a Lei nº 67/98 – Lei da Proteção de Dados – que transpunha esta diretiva para o nosso ordenamento jurídico. Foi esta lei que regulou a natureza, atribuições, competências, composição e funcionamento da CNPD. Ela é considerada a “mãe” do RGPD, pois, consegue-se perceber pontos em comum, onde o RGPD apenas os aperfeiçoa ao tempo atual.⁷¹

Foi a 25 de janeiro de 2012 que a Comissão Europeia apresentou uma proposta de Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Entre a proposta e a versão final decorreram quatro anos de muita discussão. Finalmente, a 27 de abril de 2016, foi publicado o

⁷⁰ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – Processo nº 382/2003. Relator Conselheiro Mário Torres.

⁷¹ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?*^{1ª} Edição, Lisboa: FCA, 2018, pp. 9-11.

Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados que entrou em vigor a 25 de maio de 2018 e revogou a Diretiva 95/46/CE. Consequentemente, surge em Portugal a Lei nº 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, deste regulamento.

O RGPD tem como objetivo dois pontos fulcrais: a consideração da proteção de dados pessoais como um direito fundamental que se aplique a todas as pessoas, independentemente da nacionalidade, criando um espaço de liberdade, segurança e justiça e uma união económica e social dos cidadãos do espaço europeu e a livre circulação de dados pessoais entre os Estados da UE.^{72 73}

3.2. Princípios aplicáveis à proteção de dados pessoais

O art. 5º RGPD, como a própria epígrafe anuncia, enumera os princípios relativos ao tratamento de dados pessoais. Estes princípios são considerados uma chave de leitura do RGPD, ajudando à sua compreensão e interpretação. Conjugados com o art. 12º do mesmo diploma, os princípios são também um conjunto de direitos que assistem ao titular dos dados.⁷⁴

Passaremos a analisar cada um deles.

3.2.1. Princípio da licitude, lealdade e transparência

Instituiu o art. 5º, nº 1, al. a) RGPD que os dados pessoais são “objeto de um tratamento lícito, leal e transparente em relação ao titular dos dados”. Este é o princípio em que se baseia todo o sistema aclamado no RGPD.⁷⁵

Este princípio consolida as condições de licitude (art. 6º RGPD), o tratamento leal e a transparência das informações, das comunicações e das regras para exercício dos titulares de dados (art. 12º RGPD).

i) As condições de licitude

⁷² O facto de terem escolhido um regulamento europeu ao invés de uma diretiva comprova estes objetivos, uma vez que o regulamento europeu, ao contrário da diretiva, não necessita de ser transposto para o direito interno, sendo aplicado diretamente no sistema jurídico de cada Estado-membro.

⁷³ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 15.

⁷⁴ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 29.

⁷⁵ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 43.

As condições de licitude nada mais são que o fundamento que o responsável pelo tratamento deve expor para o tratamento dos dados pessoais.⁷⁶ O art. 6º RGPD estatui ser conforme com o princípio da licitude o tratamento de dados pessoais que seja efetuado quando uma ou mais situações previstas se concretize.⁷⁷

Assim sendo, o tratamento só é lícito nas seguintes condições (art. 6º RGPD): o titular dos dados tiver dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas (nº 1, al. a)); o tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados (nº 1, al. b)); o tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito (nº 1, al. c)); o tratamento for necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular (nº 1, al. d)); o tratamento for necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento (nº 1, al. e)); e, por último, o tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção de dados pessoais, em especial, se o titular for uma criança (nº 1, al.f)).

De forma a dar cumprimento a este princípio, é imperativo que as pessoas singulares a quem pertencem os dados sejam avisadas das regras, riscos, garantias e direitos associados ao tratamento dos seus dados pessoais, bem como serem alertados dos meios que estão ao seu alcance para exercer esses mesmos direitos.⁷⁸

ii) O tratamento leal

O tratamento leal pressupõe, para que haja tratamento dos dados, a concordância do titular, ou seja, é necessário que este consinta. Logicamente, para que o consentimento seja válido e livre, o titular dos dados tem de exercer uma verdadeira escolha, sem risco de

⁷⁶ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 29.

⁷⁷ MAGINA, Joana – *Fundamento de licitude do tratamento de dados pessoais em contexto laboral* – in O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, p. 57.

⁷⁸ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 44.

fraude, intimidação, coação, ou consequências negativas importantes caso o consentimento seja recusado.⁷⁹

Desta forma, para que exista um consentimento válido, o titular dos dados não pode estar sujeito a qualquer pressão no momento da tomada de decisão para o consentimento, devendo estar informado sobre o objeto e as consequências do mesmo e o âmbito deste consentimento deve ser razoavelmente concreto.⁸⁰

iii) O tratamento transparente

Por último, a vertente do tratamento transparente obriga a que todas as informações ou comunicações acerca dos direitos do titular dos dados devem ser de fácil acesso e compreensão.⁸¹

3.2.2. O princípio da limitação das finalidades

Como já mencionado anteriormente, o titular dos dados tem o direito de saber qual a finalidade do tratamento desses dados, de forma a consentir ou não o tratamento. Preceitua o art. 5º, nº 1, al. b) RGPD que os dados pessoais são “recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podendo ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades; o tratamento posterior para fins de arquivo de interesse público, ou para fins de investigação científica ou histórica ou para fins estatísticos, não é considerada incompatível com as finalidades iniciais, em conformidade com o art. 89º, nº 1.”. O RGPD consagra, então, normas que espelham este princípio, como é exemplo o art. 30º, nº 1, al. b) que trata da obrigação de criar um registo de todas as atividades de tratamento prevendo a finalidade do tratamento dos dados.⁸²

Concluindo, o princípio da limitação das finalidades rege que os dados devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades.

⁷⁹ IDEM – Ibidem, p. 45.

⁸⁰ RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto, 2020. Dissertação em Solicitadoria, p. 22.

⁸¹ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?*^{1ª} Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 46.

⁸² SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 31.

3.2.3. O princípio da minimização dos dados

O princípio da minimização dos dados está intrinsecamente associado ao princípio da limitação das finalidades. O art. 5º, nº 1 c) RGPD decreta que os dados pessoais são “adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados”, mostrando que este princípio assenta em três pilares: a adequação delimita o tratamento dos dados pessoais àqueles que se enquadram nas finalidades prosseguidas, ou seja, os dados não relacionados ou inapropriados encontram-se excluídos; a pertinência demarca as atividades dos responsáveis a tratamentos que possam contribuir para a prossecução dessas finalidades; e, por fim, a necessidade, isto é, o tratamento dos dados apenas será juridicamente aceitável quando não haja outra alternativa menos invasiva.⁸³

As principais concretizações deste princípio verificam-se através da proteção de dados desde a conceção e, por defeito (art. 25º RGPD), dos prazos de conservação (art. 5º, nº 1, al. e) RGPD) e no direito ao apagamento (art. 17º RGPD).⁸⁴

3.2.4. O princípio da exatidão

Os dados pessoais são “exatos e atualizados sempre que necessário; devem ser adotadas todas as medidas adequadas para que os dados inexatos, tendo em conta as finalidades para que são tratados, sejam apagados ou retificados sem demora” (art. 5º, nº 1, al. d) RGPD).

Este princípio está também relacionado com o direito de retificação (art. 16º RGPD) e com o apagamento dos dados (art. 17º RGPD), uma vez que podemos constatar a partir desta norma que é proibido recolher ou armazenar dados incorretos, que, sempre que se mostre necessário, os dados detidos devem ser atualizados e, quando haja dados incorretos, existe o dever de os apagar ou retificar.⁸⁵

⁸³ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 159.

⁸⁴ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 32.

⁸⁵ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 159.

O responsável pelo tratamento é o sujeito que deve tomar as medidas necessárias para garantir que as informações pessoais em seu poder são exatas e atuais, ainda antes de as utilizar.⁸⁶

3.2.5. O princípio da limitação da conservação

Os dados pessoais 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; os dados pessoais podem ser conservados durante períodos mais longos, desde que sejam tratados exclusivamente para fins de arquivo de interesse público, ou para fins de investigação científica ou histórica ou para fins estatísticos, em conformidade com o art. 89º, nº 1, sujeitos à aplicação das medidas técnicas e organizativas adequadas exigidas pelo presente regulamento, a fim de salvaguardar os direitos e liberdades do titular dos dados”.

Volvido o período de tempo necessário à sua conservação devem os dados ser apagados o quanto antes.⁸⁷ O responsável pelo tratamento dos dados, a fim de assegurar que os dados pessoais sejam conservados apenas durante o período considerado necessário, deverá fixar os prazos para o apagamento ou revisão periódica (Considerando 39 do RGPD).

3.2.6. O princípio da integridade e da confidencialidade

Determina o art. 5º, nº 1, al. f) RGPD que os dados pessoais são tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação accidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas.

Este princípio encontra-se concretizado, por exemplo, nos arts. 32º, 33º e 34º RGPD, que dizem respeito à segurança dos dados pessoais através da adoção de medidas de prevenção, de violações de dados pessoais e procedimentos de reação às mesmas, como as notificações e comunicações de violações de dados pessoais.⁸⁸

⁸⁶ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 47.

⁸⁷ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 160.

⁸⁸ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 33.

3.2.7. O princípio da responsabilidade

Para finalizar o capítulo dos princípios do RGPD temos o princípio da responsabilidade consagrado no nº 2 do art. 5º RGPD: “o responsável pelo tratamento é responsável pelo cumprimento do disposto do nº 1 e tem de poder comprová-lo”. Esta norma prevê dois deveres para o responsável pelo tratamento: em primeiro lugar deve este atuar sempre no estrito cumprimento dos princípios que analisámos até agora; em segundo, é o responsável que deve conseguir demonstrar o cumprimento destes princípios às autoridades de controlo e dos tribunais.⁸⁹ Estamos perante uma verdadeira inversão do ónus da prova, pois, ao contrário do que está estabelecido na diretiva que deu origem à Lei nº 67/98, cabe agora ao responsável pelo tratamento dos dados responder por toda a implementação do regulamento e pela colocação da organização em consonância com o regulamento.⁹⁰

Neste sentido, o considerando 89 do RGPD declara: “A Diretiva 95/46/CE estabelece uma obrigação geral de notificação do tratamento de dados pessoais às autoridades de controlo. Além de esta obrigação originar encargos administrativos e financeiros, nem sempre contribuiu para a melhoria da proteção dos dados pessoais. Tais obrigações gerais e indiscriminadas de notificação deverão, por isso, ser suprimidas e substituídas por regras e procedimentos eficazes mais centrados nos tipos de operações de tratamento suscetíveis de resultar num elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, devido à sua natureza, âmbito, contexto e finalidades.”

Embora pela leitura da primeira parte do nº 2 do art. 5º RGPD se depreenda que o responsável pelo tratamento é a única pessoa responsável pelo cumprimento dos princípios e, por esse motivo, está impedido de delegar o dever a outro sujeito, não podemos adotar uma lógica *a contrario* e assumir que os demais sujeitos não estão obrigados a atuar consoante os princípios elencados. A conclusão a que chegamos é que todas as entidades que lidam com dados pessoais estão obrigadas a cumprir e respeitar os princípios fundacionais do RGPD.⁹¹

⁸⁹ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 161.

⁹⁰ SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 49.

⁹¹ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, pp. 161-162.

O RGPD salienta alguns instrumentos que ajudam a assegurar o cumprimento deste princípio:

- Artigo 35º: a promoção do controlo prévio das operações planeadas, através da Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados (AIPD);

- Artigo 36º: a solicitação de consulta prévia às autoridades de controlo antes de se proceder ao tratamento quando a avaliação de impacto sobre a proteção de dados indicar que o tratamento resultaria num elevado risco na ausência das medidas tomadas pelo responsável pelo tratamento para atenuar o risco;

- Artigo 37º: a criação do cargo de encarregado de proteção de dados para as funções designadas no art. 39º RGPD;

- Artigo 40º: a criação de código de conduta para que sejam explicitadas regras específicas de segurança de dados aplicáveis a diferentes setores de tratamento e as necessidades específicas das micro, pequenas e médias empresas.⁹²

3.3. Direitos dos titulares dos dados

Embora o RGPD não apresente uma definição de titular dos dados conseguimos compreender, através da análise do art. 4º, nº 1 RGPD, que este será “uma pessoa singular identificada ou identificável”.

Os direitos dos titulares dos dados estão explanados no Capítulo III do RGPD, dos arts. 15º ao 18º e do 20º ao 21º e são os seguintes: o direito de acesso; o direito de retificação, o direito ao apagamento; o direito à limitação do tratamento; o direito de portabilidade; e, finalmente, o direito de oposição.

Passaremos ao estudo individual de cada um destes direitos.

3.3.1. O direito de acesso

O direito de acesso previsto no art. 15º RGPD pode dividir-se em dois: o direito de acesso *lato sensu* e direito de acesso *stricto sensu*.

O primeiro consiste no direito que o titular dos dados tem a obter do responsável pelo tratamento a confirmação de que os dados pessoais que lhe digam respeito são ou não objeto de tratamento. O segundo corresponde ao direito de acesso aos dados pessoais e às informações elencadas no art. 15º, nº 1, als. a) a h) RGPD.

⁹² SALDANHA, Nuno – *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018, p. 50.

O direito de acesso é considerado o direito principal, o direito “mãe”, uma vez que sem ele os restantes direitos não podem ser exercidos, pois, se os titulares dos dados não souberem que dados estão a ser objeto de tratamento, também não lhes é possível pedirem, por exemplo, a sua retificação ou apagamento.⁹³ Devido à sua importância, este direito deve ser exercido de forma ampla, ou seja, sem demoras ou custos excessivos, sem qualquer restrição.

O direito de acesso está intimamente ligado ao direito à informação (art. 13º e 14º RGPD). A distinção entre estes dois direitos centra-se no facto de que no direito de acesso o responsável tem a obrigação de prestar informações na exata proporção em que o titular dos dados exerça este direito, no direito à informação o responsável é obrigado a prestar as informações legalmente previstas, independentemente de o titular apresentar qualquer tipo de esclarecimento.⁹⁴

Para que o titular dos dados tenha acesso aos mesmos é necessário que este faça o pedido ao responsável pelo tratamento requerendo informação sobre eventuais dados pessoais que lhe digam respeito e que estejam a ser tratados. Este pedido pode ser feito através de um formulário *online* ou um *e-mail*, por exemplo.⁹⁵

Trata-se de um direito que não apresenta exceções, salvo os direitos ou as liberdades de terceiros, incluindo o segredo comercial ou a propriedade intelectual e, particularmente, o direito de autor que protege o *software* (art. 15º, nº 4 e considerando 63 RGPD).

3.3.2. O direito à retificação

O art. 16º RGPD profere que “o titular tem o direito de obter, sem demora injustificada, do responsável pelo tratamento a retificação dos dados pessoais inexatos que lhe digam respeito. Tendo em conta as finalidades do tratamento, o titular dos dados tem direito a que os seus dados pessoais incompletos sejam completados, incluindo por meio de uma declaração adicional”.

⁹³ SANTOS, Patrícia - *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 34.

⁹⁴ CORDEIRO, A. Barreto Menezes - *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 263.

⁹⁵ RODRIGUES, Daniela - *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto, 2020. Dissertação em Solicitadoria, p. 27.

Ora, este direito colige em dois direitos singulares: o direito a exigir a retificação de dados inexatos e o direito a exigir que os dados pessoais incompletos sejam completados.

Este direito tem fundamento no facto de que dados pessoais incorretos ou incompletos possam acarretar riscos para os titulares e também porque o titular dos dados detém informação mais correta e atualizada do que a informação detida pelo responsável pelo tratamento.⁹⁶

O art. 19º RGPD consagra ainda a obrigação que assiste ao responsável pelo tratamento de comunicar a retificação a cada destinatário a quem os dados pessoais tenham sido transmitidos.

3.3.3. Direito ao apagamento (“direito a ser esquecido”)

Embora se utilize duas terminologias sinónimas, poderia pensar-se que se trata da mesma coisa, porém essa não é a verdade, pois, o art. 17º enquadra dois direitos distintos: o direito ao apagamento (nº 1) e o direito ao esquecimento (nº 2).

O direito ao apagamento tem lugar nas situações do nº 1: os dados pessoais deixam de ser necessários para a finalidade que motivou a sua recolha ou tratamento; a retirada do consentimento; a oposição do tratamento; o tratamento ilícito; o apagamento dos dados para o cumprimento de uma obrigação jurídica; e quando esteja em causa dados pessoais tratados no contexto da oferta de serviços da sociedade de informação.

No direito ao esquecimento, o titular dos dados pode solicitar ao responsável pelo tratamento o apagamento dos dados quando este os tiver tornado públicos. O responsável deve tomar as medidas que forem razoáveis para informar os responsáveis pelo tratamento efetivo dos dados pessoais de que o titular dos dados lhe solicitou o apagamento das ligações para esses dados pessoais, bem como das cópias de reprodução dos mesmos (art. 17º, nº 2 RGPD).

Para melhor entendimento do “direito a ser esquecido” analisaremos a situação que levou ao Acórdão *Google Spain*, proferido quando ainda estava em vigor a Diretiva nº 95/46/CE.⁹⁷

Mario Costeja González era devedor à segurança social espanhola. Depois de ser executado, esta informação foi publicada no jornal “*La Vanguardia*”. Mesmo depois de

⁹⁶ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 269.

⁹⁷ Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0131>.

González ter liquidado a dívida, o seu nome aparecia associado à notícia e, conseqüentemente, à dívida, bastando para isso fazer uma pesquisa no *Google*.

González, descontente com a situação, apresentou uma reclamação na Autoridade de Controlo Espanhola (AEPD) contra o jornal, a *Google Spain* e a *Google Inc.*, fundada no seguinte: “quando um internauta inseria o nome de M. Costeja González no motor de busca do grupo Google, obtinha ligações a duas páginas do jornal da *La Vanguardia* de, respetivamente, 19 de janeiro e 9 de março de 1998, nas quais figurava um anúncio de uma venda de imóveis em hasta pública decorrente de um arresto com vista à recuperação de dívidas à Segurança Social, que mencionava o nome de M. Costeja González.”. Com esta reclamação o autor pedia que se ordenasse à *La Vanguardia* que suprimisse ou alterasse as referidas páginas, para que os seus dados deixassem de aparecer. Pedia também que se ordenasse à *Google Spain* ou à *Google Inc.* que suprimissem ou ocultassem os seus dados pessoais para que deixassem de aparecer nos resultados de pesquisa.

O TJUE, ao contrário da AEPD, decidiu que o direito ao apagamento se deve estender também aos operadores de motores de busca e, na análise em concreto ao exercício do direito ao apagamento importa atender aos prejuízos causados para o titular dos dados e aos benefícios públicos trazidos pela conservação dessa informação. Desta forma, o TJUE reconheceu o direito ao esquecimento nos motores de busca e Mario Costeja González teve o seu pedido atendido.^{98 99}

3.3.4. O direito à limitação do tratamento

Previamente à análise do art. 18º RGPD, pensamos ser pertinente trazer à colação o art. 4º do mesmo diploma legal, nomeadamente o nº 3 que apresenta a definição de “limitação de tratamento”. Assim, este conceito é definido como “a inserção de uma marca nos dados pessoais conservados com o objetivo de limitar o seu tratamento no futuro”, ou seja, será posta a menção de “dado restrito” ou “dado bloqueado”, por exemplo, para que terceiros conheçam que o tratamento daqueles dados está limitado.¹⁰⁰

Para além deste mecanismo, o legislador europeu prevê outros, como sendo a transferência temporária de determinados dados para outro sistema de tratamento, a

⁹⁸ TJUE – Processo nº 131/12 de 13 de maio de 2014.

⁹⁹ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 276.

¹⁰⁰ IDEM – *Ibidem*, p. 285.

indisponibilização do acesso a determinados dados pessoais por parte dos utilizadores ou a retirada temporária de um *site web* dos dados aí publicados.¹⁰¹

Ao art. 18º RGPD incumbe-lhe a regulação das situações em que o direito explorado pode ser utilizado. Destarte, o titular dos dados tem direito de obter do responsável pelo tratamento, a limitação do tratamento dos seus dados em quatro situações: se contestar a exatidão desses dados; se o tratamento for ilícito e o titular não quiser apagar os seus dados, mas sim apenas limitá-los; se o responsável pelo tratamento já não precisar dos dados pessoais pra fins de tratamento, mas esses dados sejam requeridos pelo titular para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial; se tiver exercido o direito de oposição, nos termos do art. 21º, nº 1 RGPD, até se verificar que os motivos legítimos do responsável pelo tratamento prevalecem sobre os do titular dos dados.

À semelhança do direito ao apagamento dos dados que estudamos supra, também neste caso o responsável pelo tratamento de dados tem de comunicar a cada destinatário a quem os dados tenham sido transmitidos estas situações, exceto se essa comunicação se revelar impossível ou implicar um esforço desproporcionado.

Os dados limitados continuam a existir e, por esse motivo, o responsável pelo tratamento pode continuar a observá-los, no entanto, o nº 2 da mesma norma prevê que o responsável possa fazer mais que a conservação quando uma das quatro circunstâncias ocupe lugar: é prestado consentimento por parte do titular dos dados; o tratamento for necessário para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial; o tratamento for necessário para efeitos de defesa dos direitos de outra pessoa singular ou coletiva; ou por motivos ponderosos de interesse público da União ou de um Estado-membro.

3.3.5. O direito de portabilidade dos dados

Com a finalidade de dar mais controlo ao titular dos seus próprios dados, este artigo concede-lhe o direito de receber os seus dados pessoais num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática e também o direito de transmitir esses dados para outro responsável sem qualquer impedimento e com o preenchimento cumulativo de dois requisitos: (i) o tratamento tem que se basear no consentimento do titular (art. 6º, nº 1, al. a)

¹⁰¹ Considerando 67 do RGPD.

e art. 9º, nº 2, al. a) RGPD) ou ser necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte para a realização de diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados (art. 6º, nº 1, al. b) RGPD); (ii) o tratamento for realizado por meios automatizados (art. 20º, nº 1 RGPD). Devido a este último requisito, os responsáveis pelo tratamento dos dados deverão ser encorajados a desenvolver formatos interoperáveis que permitam a portabilidade dos dados.¹⁰²

Para além do objetivo que primordialmente mencionamos, este direito tem também o intuito de fomentar a livre concorrência e a iniciativa económica, pois, combalia as amarras do consumidor a um determinado serviço, exemplo disso é a faculdade que um sujeito tem de, sem dificuldades, conseguir mudar de instituição de crédito sem perder os seus dados.¹⁰³

Por último, importa referir que este direito não pode ser exercido se prejudicar os direitos e as liberdades de terceiros (art. 20º, nº 4 RGPD).

3.3.6. O direito de oposição

Para que o titular dos dados possa opor-se ao tratamento lícito dos seus dados é necessários que estejam preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos: (i) os motivos relacionados com a sua situação particular o justifiquem; (ii) o tratamento em concreto seja necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que o responsável esteja investido (art. 6º, nº 1, al. e) RGPD) ou necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável ou por terceiros (art. 6º, nº 1, al. f) RGPD) ou ainda pelas razões do nº 4, do art. 6º RGPD. De seguida, o responsável pelo tratamento cessa o tratamento dos dados pessoais, a não ser que apresenta razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados, ou para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial (art. 21º, nº 1 RGPD).

Outras motivações que podem levar ao recurso do direito de oposição são motivos relacionados com a definição de perfis, nomeadamente quando os dados pessoais forem

¹⁰² Considerando 68 do RGPD.

¹⁰³ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, pp. 290–292.

tratados para efeitos de comercialização ou marketing direto ou quando forem tratados para fins de investigação científica, histórica ou estatística (art. 21º, nº 2 e 6 RGPD).¹⁰⁴

3.3.7. O direito a não ficar sujeito a decisões automatizadas

O art. 22º RGPD protege o titular dos dados, uma vez que lhe concede o direito a não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma simular, ou seja, nenhuma decisão pode ser tomada com base nos sistemas informáticos sem que tenha havido a intervenção de mão humana.¹⁰⁵ Alguns exemplos são a recusa automática de um pedido de crédito por via eletrónica ou práticas de recrutamento eletrónico sem qualquer intervenção humana.¹⁰⁶

Numa ótica diferente, este tipo de avaliação automatizada é uma obrigação negativa do responsável pelo tratamento e não tanto um direito do titular dos dados. Pode sim ser considerado como um direito de oposição especial nos casos em que estas situações aconteçam.¹⁰⁷

No entanto, este direito apresenta algumas exceções. A tomada de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis, deve ser permitida se tal for expressamente autorizado pelo direito da União ou pelo direito interno aplicável ao responsável pelo tratamento, incluindo para efeitos de controlo e prevenção de fraudes e evasão fiscal e para garantir a segurança e a fiabilidade do serviço prestado pelo responsável pelo tratamento. Outra das exceções é se esse mecanismo for necessário para a celebração ou execução de um contrato entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento (art. 22º, nº 2 RGPD). Apesar destas exceções, o titular dos dados deve ser informado de modo a que possa exigir o direito de intervenção humana, de expressar o seu ponto de vista e de, se assim o entender, contestar tal decisão.¹⁰⁸

¹⁰⁴ IDEM–Ibidem, pp. 299–301.

¹⁰⁵ RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto, 2020. Dissertação em Solicitadoria, p. 28.

¹⁰⁶ Considerando 71.

¹⁰⁷ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 36.

¹⁰⁸ Considerando 71.

4. O consentimento

Para que o tratamento de dados seja lícito é necessário que se verifique uma das situações previstas no art. 6º RGPD, onde está incluído o consentimento dado pelo titular dos dados para o tratamento dos seus dados pessoais (art. 6º, nº 1, al. a) RGPD) e só assim se pode garantir a proteção dos interesses individuais de cada sujeito.¹⁰⁹ O RGPD define consentimento como “uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento” (art. 4º, nº 11 RGPD). O art. 7º, nº 1 e 4 RGPD reforça que “quando o tratamento for realizado com base no consentimento, o responsável pelo tratamento deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais. (...) Ao avaliar se o consentimento é dado livremente, há que verificar com a máxima atenção se, designadamente, a execução de um contrato, inclusive a prestação de um serviço está subordinado ao consentimento para o tratamento de dados pessoais que não é necessário para a execução desse contrato.”.

No contexto laboral o consentimento não constitui um fundamento de legitimidade para o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores devido à subordinação jurídica que caracteriza a relação entre o empregador e o trabalhador, o que resulta numa situação de desequilíbrio. Ora, o Considerando 43 afirma que “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 tratamento. (...) Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar conhecimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução.”.

¹⁰⁹ CORDEIRO, A. Barreto Menezes – *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 167.

O que podemos afirmar é que o consentimento dado pelo trabalhador não pode ser considerado livre, pois, o receio das consequências que pode sofrer não o permite.¹¹⁰ No entanto, os trabalhadores podem dar o seu livre consentimento em situações excecionais e quando não ocorram consequências relativas à aceitação ou rejeição.¹¹¹

O direito interno e convenções coletivas, incluindo os acordos setoriais, podem prever regras específicas para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral para efeitos de “recrutamento, execução do contrato de trabalho, de igualdade e diversidade no trabalho, de saúde e segurança no trabalho e, para efeitos de exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho” (Considerando 155 e art. 88º, nº 1 RGPD). Estas normas devem salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial importância para a transparência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho (art. 88º, nº 2 RGPD).

5. O RGPD no contexto laboral

Na sociedade atual, marcada pela “era da Big Data, cada vez mais pessoas, incluindo trabalhadores, usam dispositivos móveis que recolhem, armazenam e cruzam informação, por vezes de cariz extremamente privado”.¹¹² As empresas detêm um conjunto enorme de dados que são analisados através de algoritmos e, nesse contexto, não se pode esquecer que “o empregador tem de respeitar vários direitos dos titulares dos dados pessoais que são, no caso das relações de trabalho, os trabalhadores”.¹¹³ Para comandar as relações de trabalho, o empregador pode tratar os dados pessoais dos trabalhadores, desde que respeite as limitações e condições estabelecidas no Código do Trabalho e no RGPD.¹¹⁴

¹¹⁰ ALVES, Lurdes Dias – *O Consentimento do Titular de Dados Pessoais: Requisitos e Processos* – in X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois, 2019, p. 27.

¹¹¹ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 61.

¹¹² MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 191.

¹¹³ IDEM–Ibidem, p. 191.

¹¹⁴ CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana – *O RGPD no contexto laboral* – in X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois, 2019, p. 118.

Se estudarmos o vínculo laboral entre trabalhador e empregador, podemos verificar que o empregador começa a tratar dados pessoais do trabalhador mesmo antes de existir uma relação estabelecida entre eles, pois, o tratamento começa numa fase pré-contratual, passando depois para o recrutamento, para a efetivação do contrato e terminando com a cessação da relação laboral.¹¹⁵

Com a leitura do capítulo IX, alusivo a situações específicas de tratamento, concluímos que o RGPD confere poderes ao legislador nacional e que o tratamento de dados no contexto laboral deve ser articulado com o art. 28º da Lei nº 58/2019, de forma a assegurar ao empregador o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores seguindo todas as normas.¹¹⁶

Quanto aos prazos de conservação dos dados pessoais dos trabalhadores, não há nenhuma norma legal que defina em concreto os prazos máximos durante os quais podem ser guardados. No entanto, através dos princípios vertidos do art. 5º RGPD que já estudamos, sabemos que os dados devem ser conservados para fins lícitos e bastante específicos, não devem ser guardados mais tempo do que o necessário para garantir a finalidade para que é conservado e, para além disso, a conservação deve obedecer à minimização de dados, na medida em que apenas os dados estritamente necessários e relevantes para um certo fim poderão ser conservados. Logo, os dados não devem ser conservados quando já não se mostrem necessários para o responsável pelo tratamento.

117

No entanto, o Código do Trabalho já regula alguns prazos de conservação dos dados pessoais dos trabalhadores em algumas situações, sendo eles: na hipótese de cessar o contrato de trabalho, entende-se que o prazo de conservação dos dados do trabalhador seja de um ano, uma vez que é este o prazo que é fornecido ao trabalhador para reclamar os seus créditos laborais (art. 337º, nº 1 CT); quanto aos registos de processos disciplinares, estes devem ser mantidos durante cinco anos após a cessão do contrato de trabalho (art. 337º, nº 2 CT); o empregador deve também manter por cinco anos os dados

¹¹⁵ SANTOS, Patrícia - *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 47.

¹¹⁶ MOREIRA, Teresa Coelho - *Algumas questões sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho* - in *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho*. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, p. 22.

¹¹⁷ CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana - *O RGPD no contexto laboral* - in *X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais - O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois*, 2019, p. 128.

relativos a tempos de trabalho e do trabalho suplementar (art. 202º, nº 4 e 231º, nº 8 CT); no que concerne ao prazo de conservação das imagens de videovigilância este é de trinta dias, de acordo com o estipulado no art. 3º, nº 2 da Lei nº 34/2013, de 16 de maio que regula o regime do exercício da atividade de segurança privada, entre outros.

III. Privacidade e o teletrabalho

1. A relação entre o teletrabalho e a proteção de dados

Como sabemos, vivemos na era da revolução digital, revolução essa que veio colocar na mão do empregador novas formas de controlo de atividade laboral podendo recorrer a novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem um controlo mais intrusivo comparado com os métodos “tradicionais”¹¹⁸ O empregador tem ao seu dispor programas que, por exemplo, contabilizam tempos de trabalho e de inatividade, registam as páginas da internet visitadas, acedem a todas as teclas que são digitadas, entre outros. Para além disso, o empregador tem a faculdade de visitar o domicílio do trabalhador, para além de poder vigiar através de imagem e som. Conjugando tudo isto, temos um tratamento de dados pessoais quase infindáveis. Assim sendo, “a possibilidade de utilização indevida e abusiva dos mesmos [dados pessoais] é muito superior na era digital”.¹¹⁹

Admitindo que a maioria dos trabalhadores efetuam a sua atividade laboral no seu domicílio e que os equipamentos usados são propriedade do empregador, existe uma aproximação enorme entre o mundo do trabalho com a vida de casa de cada família, criando uma linha ténue muito fácil de extrapolar e, mais uma vez, uma facilidade enorme de violar a proteção de dados pessoais e da intimidade da vida privada do trabalhador. Deve existir uma maior garantia de tutela da esfera íntima e privada do trabalhador, uma vez que este pode estar acompanhado por outros membros do agregado familiar, inclusive, por menores.

Como é lógico, é legítimo que o empregador possa controlar a atividade dos trabalhadores, mas não através de mecanismos que controlem a localização, as

¹¹⁸ *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, 2021, p. 69.

¹¹⁹ MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 193.

comunicações, as redes sociais, mensagens privadas, entre outros aspetos extraprofissionais, pois, não são relevantes para a atividade laboral do trabalhador.¹²⁰

É exatamente esta linha de raciocínio que nos transmite o art. 20º CT e o art. 5º RGPD. Este último afirma que os dados pessoais são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podem ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades. Para além disso, os dados devem ser adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados (princípio da minimização de dados pessoais).

As alterações que entraram em vigor recentemente, no dia 1 de janeiro de 2022, no regime do teletrabalho denotam uma maior preocupação do legislador relativamente à proteção de dados pessoais. E de que modo é efetuado o controlo da prestação laboral do teletrabalhador com respeito pela privacidade? Desde logo, o Código do Trabalho passou a prever que o controlo da prestação, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibida a conexão permanente durante a jornada de trabalho, por meio de imagem e som (art. 169.º-A, nº 5 do CT).

Por outro lado, tendo ainda em conta o respeito pela privacidade, é determinado que nas eventuais visitas do empregador, sempre agendadas e com a concordância do trabalhador, ao domicílio deste 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” (n.º 5 do art. 170.º do CT). Assim, no art. 170º com a epígrafe “Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”, o CT salvaguarda o direito à reserva da vida privada, já previsto em moldes mais gerais no art. 16º CT, limitando a atuação do empregador de modo a proteger os direitos de personalidade do trabalhador (arts. 14º a 22º CT).

2. Controlo e vigilância patronal

Um das problemáticas mais evidenciadas relacionadas com o teletrabalho diz respeito aos limites ao controlo e vigilância patronal de forma a garantir a privacidade do trabalhador.

Racionalmente, para que haja organização laboral numa empresa é necessário que haja controlo e vigilância por parte do empregador, uma vez que, celebrado o contrato de

¹²⁰ MOREIRA, Teresa Coelho – *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 76-77.

trabalho, esta relação é regida pela subordinação jurídica e esta premissa não se altera no teletrabalho.¹²¹ Não há dúvidas que o empregador tem, efetivamente, a faculdade de controlar a atividade dos trabalhadores, “o problema centra-se no estabelecimento de limites, e estes estão relacionados com a aplicação dos princípios de proteção de dados pessoais, ou seja, a vertente positiva, dinâmica, da privacidade.”.¹²²

A verdade é que no teletrabalho o controlo é muito mais intrusivo comparado com outras modalidades de trabalho, consequência dos avanços tecnológicos e veja-se que é possível “o tratamento de dados pessoais relacionados com a informação sobre quando o trabalhador iniciou a sua jornada de trabalho e quando terminou através de logins informáticos – que poderão utilizar o recurso a dados biométricos”¹²³, ou seja, pode dar-se o caso do trabalhador só poder aceder a uma determinada plataforma fazendo um *login* com a impressão digital no computador.

O recurso a este tipo de tecnologias tem crescendo (principalmente com o aparecimento da pandemia) chegando ao patamar de se utilizar videovigilância, audiovigilância, geolocalização, controlo das comunicações eletrónicas, redes sociais, mensagens instantâneas, controlo dos dados biométricos, do reconhecimento facial, o crescimento exponencial da inteligência artificial, entre outros. Tudo isto concede ao empregador a possibilidade de monitorizar de forma virtual todos os aspetos da vida profissional e extraprofissional dos trabalhadores, bem como aspetos das suas vidas privadas e íntimas que são obtidos através do cruzamento deste tipo de informação.¹²⁴ Por incrível que pareça, existem programas capazes de fazer capturas de imagem, registo de acesso a uma aplicação, as teclas pulsadas no computador, as redes sociais visitadas, a identificação do emissor e recetor de mensagens, bem como o assunto, anexos que possam existir e ainda a hora da comunicação. Existem até *softwares* que vão mais longe e conseguem controlar o conteúdo de todos os *e-mails* enviados e recebidos (são exemplo destes programas o *TimeDoctor*, *ManicTime* e *Harvest*), criando uma recolha de dados pessoais excessiva, violando o princípio da minimização dos dados pessoais.¹²⁵

¹²¹ MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 177.

¹²² IDEM–Ibidem, p. 189.

¹²³ IDEM–Ibidem, p. 195.

¹²⁴ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho e privacidade* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, p. 187.

¹²⁵ MOREIRA, Teresa Coelho – *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 79–80.

Com a pandemia da Covid-19, a preocupação do controlo intrusivo dos trabalhadores aumentou, devido ao enorme fluxo de trabalhadores que se viram obrigados a realizar a sua prestação através do teletrabalho. Nas palavras irónicas de César Arese, “todos sabiam, ou pelo menos suspeitavam há muito tempo, que ela foi questionada, investigada, assediada, publicada, usada, assediada e até violada diretamente. Os mais exagerados dizem que se encontra nos cuidados intensivos, que desapareceu ou morreu há muito tempo. Ela foi, talvez, uma das primeiras vítimas da pandemia do coronavírus, porque estava nua de maneira desavergonhada. A senhora cujo primeiro nome bonito é “VIDA” e o seu sobrenome é “PRIVADA” perdeu a sua integridade e dignidade.”^{126 127}

Ora, alguns trabalhadores que começaram a trabalhar a partir de casa viram-se obrigados a fazê-lo com os seus próprios materiais e dispositivos, embora a regra seja que os instrumentos de trabalho têm que ser fornecidos pela entidade empregadora. Esta situação levou a que os trabalhadores instalassem programas e *softwares* ordenados pelo empregador, sem haver a preocupação de assegurar a privacidade destes.¹²⁸ Mesmo nas situações em que seja o empregador a facultar ao trabalhador os materiais necessários estes devem apresentar medidas técnicas e organizativas adequadas que demonstrem conformidade com as regras de proteção de dados, incidindo sobretudo nos dados que sejam realmente necessários para a finalidade específica do tratamento (art. 25º RGPD).

129

Não há dúvida que a utilização destes programas é proibida, sejam eles instalados com ou sem o aviso prévio ao trabalhador, pois, violam normas constitucionais, tais como o art. 34º, nº 1 CRP: “O domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis”. O nº 4 da referida norma vai mais longe e prevê que é “proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas

¹²⁶ ARESE, César – *Historias de la vida privada en teletrabajo* – in RCD 3034/2020, p. 1. Disponível *online* em: www.rubinzalonline.com.ar.

¹²⁷ “ *Todos sabían o, al menos sospecharon desde hace tiempo, que era indagada, investigada, importunada, publicada, utilizada, acosada e, inclusive, directamente violentada. Los más exagerados, dicen que se encuentra en terapia intensiva, que desapareció o ya murió hace tiempo. Fue quizá una de las primeras víctimas de la pandemia del coronavirus, porque se la puso el desnudo de la manera más impúdica. La señora que lleva por bello primer nombre “VIDA” y por apellido “PRIVADA”, há perdido su integridade y dignidade.*”

¹²⁸ MOREIRA, Teresa Coelho – *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, - 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 74-75.

¹²⁹ SANTOS, Patrícia – *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais, p. 69.

telecomunicações e nos demais meios de comunicação, salvo os casos previstos na lei em matéria de processo criminal”, ou seja, ao utilizar estes sistemas o empregador não está apenas a violar a lei constitucional, mas também a praticar uma ação que é vedada até aos mais altos órgãos de soberania, como o Estado, órgãos de autoridade pública e de investigação.¹³⁰

Quanto à utilização de câmara de vídeo, não nos parece admissível que o empregador possa impor que o trabalhador a mantenha ligada permanentemente.¹³¹

O registo dos tempos de trabalho é crucial para o bom funcionamento e organização da empresa e o empregador tem soluções tecnológicas capazes de os controlar sem pôr em risco a eventual violação dos dados pessoais do trabalhador. Deste modo, estas ferramentas devem agir de acordo com os princípios da privacidade, não podendo recolher mais informação do que a necessário para esta finalidade.¹³²

Creemos que uma das soluções para minimizar a violação dos dados pessoais passa pela avaliação do impacto sobre a proteção de dados e consulta prévia, prevista nos arts. 35º e 36º RGD antes de se criar e instalar programas que serão utilizados pelos trabalhadores.¹³³ Determina o art. 36º RGD que “o responsável pelo tratamento consulta a autoridade de controlo antes de proceder ao tratamento quando a avaliação de impacto sobre a proteção de dados nos termos do art. 35º indicar que o tratamento resultaria num elevado risco na ausência de medidas tomadas pelo responsável pelo tratamento para atenuar o risco.”. Também o GRUPO DE PROTEÇÃO DE DADOS do art. 29º defende o uso desta avaliação no caso dos trabalhadores devido à desigualdade que vigora na relação laboral, consequente da subordinação jurídica.¹³⁴

Então, de que maneira pode o empregador controlar a atividade dos seus trabalhadores? Na nossa opinião recorrer apenas ao art. 20º CT não se mostra suficiente. É necessário conjugar este com o art. 169º-A, nº 5 CT e ainda com o art. 169º-B, nº 1, al. a)

¹³⁰ ANTÓNIO, Isa (2022). *O teletrabalho em Portugal e a proteção dos dados pessoais do trabalhador: formas abusivas de controlo e fiscalização do empregador*. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Vol. 12, Nº 1, 2022, p. 155. Disponível online em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/7914>.

¹³¹ MOREIRA, Teresa Coelho – *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, - 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, p. 83.

¹³² RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto, 2020. Dissertação em Solicitoria, pp. 74-75.

¹³³ MOREIRA, Teresa Coelho – *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, - 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, p. 81.

¹³⁴ MOREIRA, Teresa Coelho – *Teletrabalho e privacidade* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina, 2022, p. 190.

CT. Só assim é possível assegurar o cumprimento do princípio da transparência e da informação, não olvidando que, mesmo tendo em conta o princípio da transparência, nem todas as formas de controlo são permitidas, uma vez que também o princípio da proporcionalidade tem que ser respeitado.¹³⁵

Assim, o empregador tem a faculdade de utilizar programas que, respeitando os princípios já mencionados, sejam passíveis de verificar se as ordens/instruções por si dadas estão a ser cumpridas ou, caso não tenha a possibilidade de adquirir este tipo de programas, criar objetivos e metas que o trabalhador tem que cumprir e reportar, bem como através da marcação de reuniões e também através de comunicações feitas por telemóvel ou *e-mail*.¹³⁶

Com o implodir da situação epidemiológica da Covid-19, uma das medidas que o governo português adotou foi o regime de prestação subordinada de teletrabalho, desde que compatível com as funções exercidas (Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março).¹³⁷ Esta medida levantou questões relacionadas com a privacidade do trabalhador e do limite do controlo do empregador que há muito eram debatidas. A Comissão Nacional de Proteção de Dados, para fazer face a estes problemas, emitiu no dia 17 de abril de 2020 “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho” que, basicamente, tem o intuito de salvaguardar a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico da proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho.¹³⁸ Assim, o art. 20º CT é também aplicável ao teletrabalho, estando o empregador proibido de utilizar meios de vigilância à distância. Deste modo, o uso de *softwares* que permitam saber os tempos de trabalho e de inatividade, a utilização de dispositivos periféricos e o registo de páginas de internet visitadas estão vedados ao empregador.

Dados recentes mostram que desde março de 2020 foram registadas mais de 100 denúncias e pedidos de esclarecimento à CNPD e que a venda de programas de controlo

¹³⁵ IDEM – Ibidem, pp. 191-192.

¹³⁶ IDEM – Ibidem, pp. 192-193.

¹³⁷ SOUSA, Duarte Abrunhosa e – *Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL, 2020, p. 53.

¹³⁸ Orientação de 17 de abril de 2020. Disponível *online* em: https://www.cnpd.pt/media/zkhkxjpx/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

do trabalhador aumentou 300%, ou seja, todos estes dados coincidem com o “boom” do teletrabalho em Portugal.¹³⁹

Para o controlo do trabalhador, a CNPD legitima o uso de soluções tecnológicas para o registo de tempos de teletrabalho, como supramencionado, desde que estas ferramentas respeitem o princípio da privacidade e que não recolham informação que não seja necessária para a prossecução daquela finalidade.

¹³⁹ (2020) *Empresas portuguesas espiam trabalhadores em teletrabalho*. [Cons. 19 de dez. de 2021]. Disponível online em: <https://www.jn.pt/economia/empresas-portuguesas-espiam-trabalhadores-em-teletrabalho12545462.html>.

Conclusões

Chegados aqui, podemos concluir que o teletrabalho é uma prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. Embora tenha sido implementado no nosso país em 2003, nunca assumiu grande relevância até ao surto pandémico da Covid-19. Uma das maiores desvantagens e preocupações associadas ao teletrabalho é a invasão dos dados pessoais do trabalhador em consequência do excessivo controlo por parte do empregador.

O direito à proteção de dados é um direito de personalidade protegido pelo art. 17º CT, pelo art. 35º CRP e também pela Lei nº 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução 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. Entende-se por dados pessoais, sucintamente, qualquer informação, de qualquer natureza e em qualquer suporte, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável.

Logo, de modo a que os trabalhadores estejam protegidos, o empregador está proibido de utilizar quaisquer sistemas ou programas que permitam saber os tempos de trabalho, páginas de *internet* visitadas, comunicação feitas, entre outros. Então, os meios a que o empregador tem a seu dispor para o controlar são, designadamente, a criação de objetivos, obrigação de reporte de atividade e utilizando soluções tecnológicas para o registo de tempos de trabalho, desde que estas respeitem a privacidade do trabalhador, tal como a CNPD recomenda em “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”. Com a alteração legislativa que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022 clarificaram-se muitas soluções, mas persistem algumas dúvidas.

Bibliografia

International Labour Office (1990). *Conditions of Work Digest: Telework*. Geneva, Vol. 9, nº 1. Disponível *online* em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921\(1990-9-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1990-9-1).pdf).

OIT (2019). *Trabalhar para um futuro melhor* – Comissão Mundial sobre o futuro do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Lisboa. ISBN: 978-972-704-423-8.

AA.VV (2020). *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-408-498-5.

ABRANTES, José João (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho, em especial, a reserva da intimidade da vida privada*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-405-540-4.

ALVES, Lurdes Dias (2019). *O Consentimento do Titular de Dados Pessoais: Requisitos e Processos* – in X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois. ISSN: 2183-5330.

AMADO, João Leal (2021). *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*. Disponível *online* em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

ANTÓNIO, Isa (2022). *O teletrabalho em Portugal e a proteção dos dados pessoais do trabalhador: formas abusivas de controlo e fiscalização do empregador*. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Vol. 12, Nº 1, 2022. Disponível *online* em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/7914>.

ARESE, César (2020). *Historias de la vida privada en teletrabajo* – in RCD 3034/2020. Disponível *online* em: www.rubinzaonline.com.ar.

BARATA, Mário Simões (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Volume I, nº1, Ano 1.

BETTENCOURT, Pedro Ortins de (2007). *Os regimes de teletrabalho* – in Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-402-981-8.

CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana (2019). *O RGPD no contexto laboral* – in X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois. ISSN: 2183-5330.

COELHO, Bárbara do Rosário (2020). *A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho através de plataformas digitais*. Leiria: IPL Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Dissertação em Solicitação de Empresa.

CORDEIRO, A. Barreto Menezes (2020). *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei nº 58/2019*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-408-304-9.

FERNANDES, António Monteiro (2022). *O teletrabalho – Um feixe de problemas* – In Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina.

GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição (2013). *O regime especial do teletrabalho: as implicações nas relações laborais*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa. Dissertação em Direito do Trabalho.

LEITÃO, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-409-379-6.

LOPES, Sónia Kietzmann (2013). *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. 2ª Edição, Centro do Estudos Jurídicos. ISBN: 978-972-9122-68-2.

MAGINA, Joana (2020). *Fundamento de licitude do tratamento de dados pessoais em contexto laboral* – In O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL. ISBN: 978-972-629-396-5.

MARTINS, João Zenha (2020). *O teletrabalho revisitado*. Disponível online em: <http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/5925>.

MONTEIRO, António Pinto (2021). *A tutela dos direitos de personalidade no Código Civil*. Revista Jurídica Portucalense, nº 29.

MOREIRA, Teresa Coelho (2022). *Teletrabalho e privacidade* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina.

MOREIRA, Teresa Coelho (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-40-9775-6.

MOREIRA, Teresa Coelho (2020). *Algumas questões sobre o Regulamento Geral da Proteção de Dados e as relações de trabalho* – in O Regulamento Geral de Proteção de dados e as relações de trabalho – Estudos APODIT 6. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL. ISBN: 978-972-629-396-5.

MOREIRA, Teresa Coelho (2020). *Privacidade em tempos de pandemia?* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL. ISBN: 978-972-629-599-0.

MOREIRA, Teresa Coelho (2016). *Estudos de Direito do Trabalho – Volume II*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-406-617-2.

PINTO, Andreia Raquel (2021). *Impactos do teletrabalho nas pequenas e médias empresas devido à pandemia Covid-19: um estudo de caso*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal Escola Superior de Ciências Empresariais. Dissertação em Ciências Empresariais.

QUINTAS, Paula de Couto (2013). *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-405-135-2.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2005). *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 972-40-2530-6.

REBELO, Glória (2004). *Teletrabalho e privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. 1ª Edição, Lisboa: Editora RH. ISBN: 978-972-887-100-0.

REDINHA, Maria Regina (2022). *A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro* – in Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra, Almedina.

REDINHA, Maria Regina (2020). *Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte. 1ª Edição, Lisboa: AAFDL. ISBN: 978-972-629-599-0.

REDINHA, Maria Regina (2001). *O teletrabalho* – in Questões Laborais, Vol. 8, No. 17, 1-26.

RODRIGUES, Daniela (2020). *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto. Dissertação em Solicitadoria RAMALHO, Maria do Rosário (2019). *Tratado do Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e regimes especiais*. 1ª Edição, Coimbra: Almedina. ISBN: 978-972-408-054-3.

SALDANHA, Nuno (2018). *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?*. 1ª Edição, Lisboa: FCA. ISBN: 978-972-722-889-8.

SANTOS, Patrícia (2019). *A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de dados Pessoais.

SOUSA, Duarte Abrunhosa e (2020). *Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”* – in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte. 1ª Edição, Lisboa, AAFDL. ISBN: 978-972-629-599-0.

VICENTE, Joana Nunes (2022). *A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – Comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho* – In Revista Questões Laborais nº 60, Coimbra: Almedina.

Jurisprudência

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA – Processo nº 131/12, de 13 de maio de 2014. Disponível *online* em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62012CJ0131>.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – Processo nº 382/03. Relator Conselheiro Mário Torres. Disponível *online* em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html>.

Webgrafia

(2020) – *Empresas portuguesas espiam trabalhadores em teletrabalho*. Disponível *online* em: <https://www.jn.pt/economia/empresas-portuguesas-espiam-trabalhadores-em-teletrabalho12545462.html>.

(2020) – *Potencial benefits and challenges of telework*. Disponível *online* em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921\(1990-9-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1990-9-1).pdf).

(2021) – *Código do Trabalho alterado – Teletrabalho com novo regime a partir de janeiro/2022*. Disponível *online* em: <https://www.apcmc.pt/legislacao/codigo-do-trabalho-alterado-teletrabalho-com-novo-regime-a-partir-de-janeiro-2022/>

(2021) – *Nova lei do teletrabalho entra em vigor a 1 de janeiro de 2022*. Disponível *online* em: <https://www.assimagra.pt/pt/comunicacao/noticias/nova-lei-do-teletrabalho-entra-em-vigor-a-1-de-janeiro-de-2022>.

(2021) – *Proteção de dados pessoais*. Disponível *online* em: <https://www.ucp.pt/pt-pt/catolicainstitucional/protecao-de-dados-pessoais>.

(2022) – *As incertezas da nova lei do teletrabalho*. Disponível *online* em: <https://lidermagazine.sapo.pt/as-incertezas-da-nova-lei-do-teletrabalho/>.

Orientação de 17 de abril de 2020. Disponível *online* em:
https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_d_e_teletrabalho.pdf.