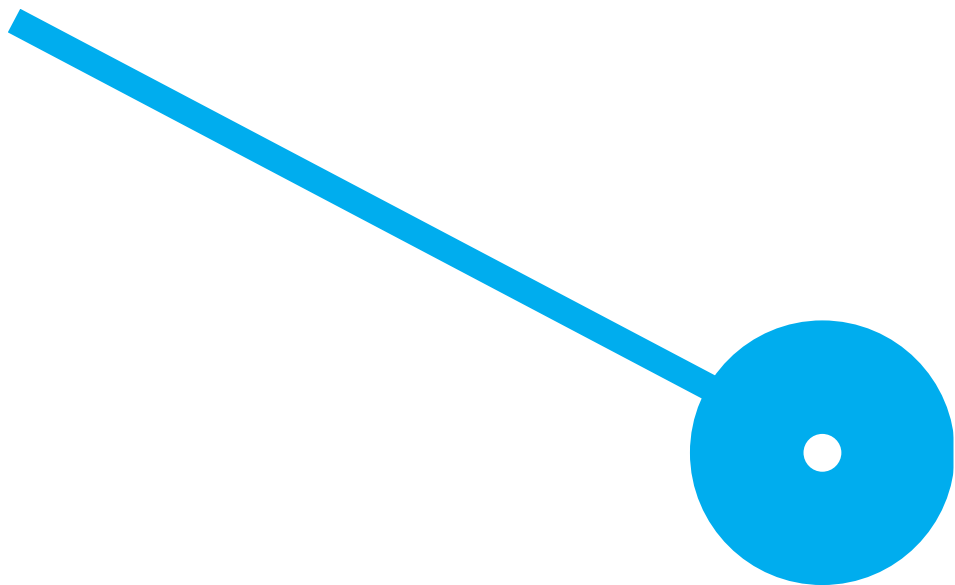




# Do Teletrabalho e da Privacidade do Teletrabalhador

Bruna Filipa Teixeira da Silva

10/2024





# Do Teletrabalho e da Privacidade do Teletrabalhador

Bruna Filipa Teixeira da Silva

8190131

## **Orientadora**

Professora Doutora Susana Machado

Projeto avançado apresentado para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

10/2024

## **Declaração de Integridade**

Eu, Bruna Filipa Teixeira da Silva, estudante nº 8190131, do Mestrado de Solicitadoria da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado “Do Teletrabalho e da Privacidade do Teletrabalhador” é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referência adotadas na instituição.

*“ Só fazemos melhor aquilo que repetidamente insistimos em melhorar. A busca da excelência não deve ser um objetivo, e sim um hábito”.*

Aristóteles

## **Agradecimentos**

---

**Um obrigada muito especial,**

Aos meus pais e irmão,

Ao meu namorado,

À Doutora Susana Machado

## Resumo

---

O presente trabalho tem como principal objetivo analisar a privacidade do teletrabalhador, no âmbito do teletrabalho.

Para o efeito, começamos por fazer um breve enquadramento do regime jurídico do teletrabalho em Portugal, abordando as mais recentes alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Definimos o conceito de teletrabalho, analisamos as principais características e as várias modalidades do teletrabalho e o impacto que o teletrabalho pode ter na vida pessoal e profissional do teletrabalhador.

De seguida, centramo-nos na privacidade do teletrabalhador, para isso analisamos a subordinação jurídica no contexto do teletrabalho e os meios de vigilância à distância que o empregador tem ao seu dispor, os quais podem comprometer os direitos do teletrabalhador.

Deste modo, procuramos identificar as principais dificuldades e os maiores desafios que se colocam relativamente ao meio de controlo que o empregador deve adotar sem invadir o direito à privacidade e à intimidade da vida privada do teletrabalhador.

Pretendemos, também, apresentar eventuais soluções para os problemas elencados, enumerando os princípios que devem ser respeitados.

Por fim, realçamos algumas diferenças entre o regime nacional e o direito à privacidade no regime jurídico-laboral espanhol.

## Palavras-chave

---

Controlo; Meios Vigilância; Privacidade; Subordinação; Tecnologias de Informação e Comunicação; Teletrabalho

## **Abstrat**

---

The main objective of this work is to analyze the privacy of teleworkers in the context of telework.

To this end, we begin by providing a brief overview of the legal regime of telework in Portugal, addressing the most recent legislative changes introduced by Law No. 13/2023, of April 3rd.

We define the concept of telework, analyze the main characteristics and the various modalities of telework and the impact that telework can have on the personal and professional life of the teleworker.

Next, we focus on the privacy of the teleworker, for this we analyze the legal subordination in the context of telework and the means of remote surveillance that the employer has at its disposal, which can compromise the rights of the teleworker.

In this way, we seek to identify the main difficulties and the greatest challenges that arise in relation to the means of control that the employer must adopt without invading the right to privacy and intimacy of the private life of the teleworker.

We also intend to present possible solutions to the problems listed, listing the principles that must be respected.

Finally, we highlight some differences between the national regime and the right to privacy in the Spanish legal-labor regime.

## **Keywords**

---

Control; Means Surveillance; Privacy; Subordination; Communication Technologies and Information; Teleworking

## Índice

Agradecimentos .....	5
Resumo .....	6
Palavras-chave .....	6
Abstrat .....	7
Keywords .....	7
Lista de Abreviaturas e Siglas .....	10
Introdução .....	11
Capítulo I- Do Teletrabalho .....	12
1. Breve enquadramento do regime jurídico do teletrabalho em Portugal .....	12
2. Noção de teletrabalho .....	20
3. Caracterização do regime jurídico do teletrabalho .....	22
4. Impacto do teletrabalho na sociedade .....	29
Capítulo II- Da Privacidade do Teletrabalhador .....	31
1. A subordinação jurídica e o teletrabalho .....	31
2. Meios de vigilância à distância .....	35
2.1. Computador .....	36
2.2 Correio eletrónico .....	38
2.3 Videovigilância e Áudio-videovigilância .....	42
3. A privacidade no teletrabalho e o género .....	46
4. A importância e a dificuldade de definir a privacidade .....	48
5. Qual é o meio de controlo que o empregador deve adotar sem invadir a privacidade do teletrabalhador? .....	54
5.1.1. Princípio do fim .....	55
5.1.2. Princípio da adequação .....	55
5.1.3. Princípio da necessidade .....	56

5.1.4. Princípio da proporcionalidade .....	56
5.1.5. Princípio da transparência .....	57
5.1.6. Princípio da boa-fé .....	58
6. O direito à privacidade e à intimidade da vida privada versus o direito de a entidade empregadora controlar a prestação do teletrabalhador .....	59
7. Breve análise do direito à privacidade dos trabalhadores- no regime jurídico-laboral espanhol .....	63
Considerações finais .....	67
Referências Bibliográficas .....	68
Bibliografia .....	68
Jurisprudência .....	70
Legislação.....	70
Outros Documentos .....	71

## Lista de Abreviaturas e Siglas

---

al.- alínea

art.- artigo

CC- Código Civil

CNPD- Comissão Nacional de Proteção de Dados

CRP- Constituição da República Portuguesa

CT- Código do Trabalho

DGERT- Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho

IRCT- Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LVD- Lei da Vítima de Violência Doméstica

n.º - número

NTIC- Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

p. página

pp. - páginas

RGPD- Regulamento Geral da Proteção de Dados

ss.- seguintes

TIC- Tecnologias de Informação e Comunicação

UGT- União Geral de Trabalhadores

## Introdução

---

Neste trabalho pretendemos fazer uma breve abordagem ao regime jurídico do teletrabalho, em Portugal e desenvolver o direito à privacidade do teletrabalhador.

Nos últimos anos, assistiu-se a uma evolução significativa das NTIC. Esta evolução originou, e atualmente ainda origina, uma mudança e evolução na sociedade em geral e, particularmente, no Direito do Trabalho.

Esta nova realidade permite que existam um grande número de trabalhadores em regime de teletrabalho, pelo que podem surgir novos conflitos entre o trabalhador e o empregador assentes no seu direito à privacidade e no poder de controlo, respetivamente, visto que o controlo é muito mais invasivo do que nas outras modalidades de trabalho.

Deste modo, neste trabalho pretendemos analisar o direito à privacidade e à intimidade da vida privada, que tem vindo a ficar comprometida, na sua dialética com o direito de a entidade empregadora controlar a prestação do teletrabalhador.

O trabalho está dividido em dois capítulos: no primeiro o enquadramento, a noção e a caracterização do regime de teletrabalho; no segundo a subordinação jurídica, os meios de vigilância à distância, o direito à privacidade do teletrabalhador e uma breve análise do direito à privacidade no regime jurídico-espanhol.

## Capítulo I- Do Teletrabalho

### 1. Breve enquadramento do regime jurídico do teletrabalho em Portugal

Embora o teletrabalho seja considerado um fenómeno recente, foi nos anos 70, século XX, que o investigador norte-americano Jack. M. Nilles atribuiu, inicialmente, o termo de “*telecommuting*”, e mais tarde o termo de “*telework*” (em português significa teletrabalhar), com base na ideia de transferir o trabalho para os trabalhadores, em vez de transferir estes para o local de trabalho.

Em plena crise petrolífera, este termo surge num contexto de procura de soluções para problemas tais como o aumento dos preços dos combustíveis, o aumento dos custos das deslocações para o trabalho e o aumento da poluição atmosférica. Pretendendo-se substituir as deslocações relacionadas com o trabalho por tecnologias de informação <sup>1</sup>.

Com o objetivo de modernizar a estrutura organizacional do trabalho e de melhorar a produtividade e a competitividade empresarial, em julho de 2002 após a aprovação do Acordo-Quadro Europeu Portugal tornou-se pioneiro, a nível europeu, na introdução do regime jurídico do teletrabalho no setor privado <sup>2</sup>.

O Acordo-Quadro Europeu estabelece um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores, disposições sobre a atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador, regulamentação das suas condições de trabalho, saúde e segurança, formação, direitos coletivos e consagra o princípio da reversibilidade, ou seja, a possibilidade de voltar ao trabalho presencial e o princípio do carácter voluntário do teletrabalho tanto para o trabalhador como para o empregador <sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> ALMEIDA, Maria Eunice Lopes- *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. Porto: Universidade Católica do Portuguesa, 2019. Dissertação de Direito, p.12.

<sup>2</sup> [2002]- *Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas*. Disponível em [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057).

<sup>3</sup> DGERT [2020]- *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva*. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>.

O presente acordo tem como finalidade garantir uma maior segurança aos teletrabalhadores assalariados da União Europeia e conciliar as necessidades de flexibilidade das empresas.

Deste modo, o teletrabalho foi consagrado pela primeira vez no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, mais precisamente no art. 233º ao art. 243º que considerava teletrabalho a “*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”<sup>4</sup>.

De seguida, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro<sup>5</sup>, que aprovou o novo CT, regula o teletrabalho do art. 165º ao art. 171º, sem relevantes alterações face ao regime anterior.

Se anteriormente a expressão “*ir para o trabalho*” significava que o trabalhador se ia deslocar fisicamente para a fábrica, para o estabelecimento comercial, para o escritório, local onde exercia a sua atividade laboral; agora os trabalhadores passavam a exercer a sua atividade no seu domicílio, fenómeno cada vez mais presente nas sociedades pós-industriais em que vivemos, marcadas pelo acentuado progresso científico e tecnológico, através do teletrabalho<sup>6</sup>.

Em 2020, na sequência da crise pandémica, foi necessário tomar medidas de forma a impedir a disseminação do vírus, nomeadamente, que evitassem aglomerações e garantissem o distanciamento de todos, conseqüentemente, o teletrabalho passou a ser uma das modalidades de trabalho que as empresas adotaram como medida preventiva para controlar a propagação da covid-19.

Tudo isto, originou a necessidade de ajustar o regime do teletrabalho a uma nova realidade, foram surgindo várias iniciativas legislativas nesse sentido, culminando na mais significativa revisão normativa do CT com a Lei n.º 81/2021, de 6 de dezembro<sup>7</sup>, a partir da qual o teletrabalho tinha um novo regime jurídico estabelecido especificamente no art. 165º até ao art. 171º, que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

---

<sup>4</sup> LEI n.º 99/2003. D.R. I Série A. (2003-08-27).

<sup>5</sup> LEI n.º 7/2009. D.R. I Série A. (2009-02-12).

<sup>6</sup> AMADO, João Leal- *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 4ª Edição: Coimbra: Edições Almedina, 2022, p.132.

<sup>7</sup> LEI n.º 81/2021. D.R. I Série A. (2021-12-06).

Esta alteração legislativa trouxe algumas modificações de artigos, bem como o aditamento de outros: art. 166º -A, art. 169º -A, art. 169º -B, art. 170º -A e art. 199º -A.

Introduziram diversas alterações, nomeadamente, a proposta de acordo de teletrabalho poder ser feita pelo trabalhador (art. 166º, n.º 7 do CT), a possibilidade de adotar um regime misto ou híbrido, onde se alterne o trabalho à distância com o trabalho presencial (art. 166º, n.º 3 do CT). Alterações nos aspetos que deverão constar do acordo de teletrabalho, conforme constam elencados nas alíneas do art. 166º, n.º 4 do CT e o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, que será considerado o seu local de trabalho para todos os efeitos legais, sendo que a alteração desse local carecerá de novo de acordo escrito entre as partes (art. 166º, n.º 8 do CT).

O aditamento ao art. 166º -A do CT prevê um alargamento das situações em que o trabalhador tem direito a exercer a sua atividade em teletrabalho, sem necessidade de haver acordo entre as partes, designadamente, situações de trabalhadores com filhos até três anos de idade, sempre que seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito (n.º 2) <sup>8</sup>.

Podendo, ainda, este direito ser estendido até aos 8 anos de idade nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho e este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo máximo de 12 meses e nos casos das famílias monoparentais ou famílias em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne as condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho (art. 166º, n.º 3, al. a) e b) do CT) <sup>9</sup>.

Este direito é alargado aos trabalhadores, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, de acordo com o consagrado no n.º 5 do art. 166º -A do CT.

---

<sup>8</sup> GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023, p.173.

<sup>9</sup> *Idem ibidem*.

Por fim, esta faculdade aplica-se às vítimas de violência doméstica, quando verificadas as condições previstas na al. a) e b) do n.º 1 do art. 195º do CT, nomeadamente, tenha sido apresentado uma queixa-crime e tenha saído da casa de morada de família quando se efetive a transferência do seu local de trabalho, desde que seja compatível com a atividade desempenhada (art. 166º -A, n.º 1 do CT).

Rosário Palma Ramalho questiona que se a finalidade é proteger a vítima de violência doméstica, de modo que esta continue a trabalhar, teria sido preferível reconhecer nestas hipóteses um direito da vítima solicitar a prestação de trabalho à distância, e não a prestação em regime de teletrabalho, pois estando este último adstrito às atividades prestadas com recurso às TIC, terá um campo de atuação mais limitado <sup>10</sup>.

No mesmo sentido, António Monteiro Fernandes também apresenta uma visão crítica afirmando que o direito ao teletrabalho por parte das vítimas de violência doméstica tem um alcance limitado uma vez que *“é preciso que a atividade desempenhada pelo trabalhador seja compatível com o teletrabalho”* <sup>11</sup>.

Relativamente ao primeiro requisito, mencionado anteriormente, respeitante à apresentação de queixa-crime, temos aqui uma contradição entre a LVD, que nos termos do art. 14º, n.º 1 considera suficiente uma simples denúncia para ser atribuído o estatuto de vítima, enquanto o CT exige a apresentação de uma queixa-crime.

É importante salientar que o crime de violência doméstica é um crime público, ou seja, implica a abertura de um processo criminal sem ser necessária apresentação formal de uma queixa-crime da vítima, porque qualquer pessoa, presenciando ou tomando conhecimento deste crime, pode denunciá-lo <sup>12</sup>.

*“Assim, é necessário estabelecer a ligação entre a apresentação dessa denúncia e o reconhecimento legal do estatuto de vítima, para que se possa considerar que este requisito está cumprido.*

---

<sup>10</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV- Contratos e Regimes Especiais*. 2ª Edição. Coimbra: Edições Almedina, 2023, p.206.

<sup>11</sup> FERNANDES, António Monteiro- *Direito do Trabalho*. 21ª Edição: Edições Almedina, 2022, p. 246.

<sup>12</sup> Ministério Público- *O que é um crime público?*. Disponível em <https://www.ministeriopublico.pt/faq/o-que-e-um-crime-publico> .

*Acompanhamos a opinião de que a simples denúncia de violência doméstica pode conferir à pessoa o estatuto de vítima, garantindo-lhe acesso aos direitos e medidas de proteção previstos na lei "* <sup>13</sup>.

No que respeita ao segundo requisito da saída da casa de morada de família, na prática pode ser difícil de aplicar, uma vez que a vítima e o agressor podem não habitar juntos, a vítima pode já ter deixado a residência comum por motivos de segurança, para garantir a integridade física e mental ou por outras razões relacionadas com a violência doméstica <sup>14</sup>.

*"Portanto, insistir na necessidade de saída da casa de morada de família pode não ser relevante ou até mesmo injusto quando a vítima já tomou medidas para se proteger "* <sup>15</sup>.

É determinado no art. 168º, n.º 1 do CT que o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho. Nos termos do art. 168º, n.º 7 do CT, *"sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno"*.

No caso de não haver regulamento interno, de acordo com o art. 168º, n.º 8 do CT, as condições devem ser definidas pelo acordo que regula o teletrabalho, previsto no art. 166º do CT. Se tal acontecer, o teletrabalhador deverá observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no que toca ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas fornecidos (art. 169º -B, n.º 2, al. c) do CT). *"Mas, na falta de um condicionamento expreso previsto em regulamento interno ou no acordo de teletrabalho, a regra é a de que o teletrabalhador poderá usar os equipamentos e sistemas para fins pessoais"* <sup>16</sup>.

O n.º 2 do art. 168º do CT surge na sequência de esclarecer as dúvidas que surgiam no que respeitava a saber quem era responsável por pagar as respetivas despesas, consagrando o dever de o empregador compensar as despesas adicionais

---

<sup>13</sup> OLIVEIRA, José Pedro; FERNANDES, Maria Malta; MACHADO, Susana Sousa- BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO COMO DIREITO DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA EM PORTUGAL. *Revista Iberojur Science Press*, vol.II. Direitos Sociais: Diálogos Transdisciplinares, p.296.

<sup>14</sup> *Idem ibidem*.

<sup>15</sup> *Idem ibidem*.

<sup>16</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.704.

suportadas pelo teletrabalhador em consequência da aquisição e utilização dos equipamentos e sistemas informáticos essenciais para a realização e desempenho das suas funções.

Neste sentido, cabe ao empregador reembolsar o teletrabalhador pelo acréscimo de custos de energia, telecomunicações e custos de manutenção dos equipamentos e sistemas que se prove resultarem do teletrabalho.

A Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro prevê a não tributação da compensação devida pelas despesas adicionais que o trabalhador suporte como consequência direta da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os 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. Estas despesas são, assim, consideradas, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constituem rendimento do trabalhador, até ao limite do valor que for definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e da segurança social.

O art.1.º da presente portaria procede à fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a segurança social, nos termos do art.168.º do CT.

O art. 169º do CT reforça o princípio da igualdade de direitos e deveres para os trabalhadores que exercem a sua atividade em regime de teletrabalho, no que respeita à igualdade retributiva, à formação profissional, aos limites dos períodos normais do tempo de trabalho, aos períodos de descanso, férias, prevenção da saúde e segurança no trabalho e cobertura dos riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores e outras condições de trabalho.

Este princípio da equiparação de tratamento entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial, com a mesma categoria ou com função idêntica, é um aspeto fundamental na regulamentação do teletrabalho <sup>17</sup>.

Porém, no que respeita à igualdade retributiva o legislador não esclarece se o subsídio de alimentação é devido aos trabalhadores que passam a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho <sup>18</sup>. João Leal Amado defende "*que a forma como o CT regula a questão no que toca aos trabalhadores a tempo parcial constitui um dado normativo relevante para sustentar uma resposta afirmativa também em sede de teletrabalho*" <sup>19</sup>.

O art. 169º -A do CT estabelece regras de organização, direção e controlo do trabalho, tendo sempre presente os deveres que tanto o empregador como o trabalhador devem cumprir e aumentou os deveres especiais, previstos art. 169º -B do CT, para o empregador e para o trabalhador. Introduziu, no art. 199º -A do CT, o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, fora do seu horário de trabalho, exceto por motivos de força maior, contudo, não definiu o que constitui um motivo de força maior <sup>20</sup>.

*"A necessidade de limites acrescidos ao poder de controlo exercido pelo empregador nesta modalidade de organização do trabalho é reforçada, procurando-se acautelar o perigo de violação da privacidade da vida do teletrabalhador"* <sup>21</sup>.

Neste sentido, o legislador português impõe ao empregador "*o dever de respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico*" (art. 170.º, n.º 1, do CT).

E modificou o regime de proteção da privacidade do teletrabalhador, se anteriormente a visita do empregador tinha de ser feita entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador, ou de pessoa por ele designada, agora com as novas

---

<sup>17</sup> *Idem ibidem*, p.703.

<sup>18</sup> 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/>.

<sup>19</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.703.

<sup>20</sup> (2021) – *Nova lei do teletrabalho entra em vigor a 1 de janeiro de 2022*. Disponível online em: <https://www.assimagra.pt/nova-lei-do-teletrabalho-entra-em-vigor-a-1-de-janeiro-de-2022/>.

<sup>21</sup> GOMES, Maria Irene (2020)- *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>.

alterações a visita ao seu local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e exige-se que o teletrabalhador esteja de acordo. (art. 170º, nº 2 do CT).

*“Este novo requisito destina-se a impedir as visitas-surpresa, mas pode, na prática, ser muito gravoso do ponto de vista da eficiência no exercício dos poderes laborais, impedindo, por exemplo, que o empregador possa controlar as faltas do trabalhador ou as condições reais do seu local de trabalho, pelas quais continua a ser responsável”* <sup>22</sup>.

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 do 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 do CT).

Por último, o aditamento do art. 170º -A do CT prevê o cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho, sendo vedado a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, isto constitui um desafio, uma vez que o local de trabalho é, maioritariamente, o domicílio do trabalhador e caso estas regras não sejam cumpridas há consequências graves para a entidade patronal (art. 170º -A, n.º 6 do CT).

Recentemente, o regime de teletrabalho sofreu a última modificação legislativa introduzida pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril <sup>23</sup>, restringindo-se as alterações ao art. 166º -A, n.º 2 do CT, no qual para além dos trabalhadores com filhos com idade até três anos, alargou-se o direito de exercer a atividade em regime de teletrabalho, aqueles que independentemente da idade, tenham deficiência, doença crónica ou doença oncológica, desde que com ele viva em comunhão de mesa e habitação quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito <sup>24</sup>.

Relativamente ao modo de apuramento da compensação das despesas adicionais, o art. 168º, n.º 3 e n.º 4 do CT foi alterado, passando a constar que devem

---

<sup>22</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2023, p.226.

<sup>23</sup> LEI nº 13/2023. *D.R. I Série A*. (2023-04-03).

<sup>24</sup> GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei nº 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023, p.174.

fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais <sup>25</sup>.

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

## 2. Noção de teletrabalho

A Organização Internacional do Trabalho define o teletrabalho como "*Trabalho à distância (incluindo o trabalho doméstico) realizado com a ajuda de meios de telecomunicação e/ou de um computador*" <sup>26</sup>.

O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, em 2002, concede a seguinte definição: "*Teletrabalho é uma forma de organização e/ou desempenho do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou relação de trabalho, em que o trabalho que poderia igualmente ser realizado nas instalações da empresa é realizado com regularidade fora dessas instalações*" <sup>27</sup>.

Nesta última definição de teletrabalho constatamos a alusão ao elemento regularidade, contudo, na nova redação dada pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro<sup>28</sup> deixou de ser relevante a questão de regularidade ou habitualidade da realização do teletrabalho.

O teletrabalho é considerado um contrato atípico e flexível, em que a prestação laboral é realizada fora das instalações da entidade empregadora não sendo descaracterizado se realizado presencialmente de forma ocasional, mediante o uso, predominantemente, das TIC, que permitem uma interatividade entre o trabalhador e o seu empregador.

---

<sup>25</sup> *Idem ibidem*, p.177.

<sup>26</sup> OIT. Disponível em <https://www.oitcenterfor.org/en/taxonomy/term/3454?page=3>.

<sup>27</sup> GABAGLIO, Emilio [2002]- *Framework agreement on telework*. Disponível em [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).

<sup>28</sup> LEI nº 101/2009. D.R. I Série A. (2009-09-08).

Segundo Menezes Leitão o teletrabalho “*consiste na prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador, sendo realizado noutra local que se encontra ligado a esse local de trabalho central por meios de comunicação eletrónicos*”<sup>29</sup>.

Para Glória Rebelo o teletrabalho é “*intrinsecamente- uma forma de flexibilizar o tempo e o espaço de trabalho, mediante o recurso a tecnologias de informação e comunicação*”<sup>30</sup>.

Rosário Palma Ramalho preceitua que “*o teletrabalho corresponde a uma forma de trabalho cuja especificidade decorre da conjugação de um fator geográfico e de um fator funcional: o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; o fator funcional é o tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação*”<sup>31</sup>.

Atualmente, o art. 165º do CT define teletrabalho como sendo 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.

Desta noção legal pode constatar-se que o teletrabalho se caracteriza pelo elemento geográfico ou topográfico, visto que o trabalho não é realizado nas instalações do empregador, e pelo elemento tecnológico ou instrumental, na medida em que exige o recurso a tecnologias de informação e comunicação<sup>32</sup>.

João Leal Amado tem uma opinião crítica desta nova noção de teletrabalho, uma vez que o legislador deixou de o definir como “*aquele que é prestado habitualmente fora da empresa*” e passou a prever que este será o prestado “*em local não determinado pelo empregador*”. Levantando-se, dúvidas quanto ao significado de “*local não*

---

<sup>29</sup> LEITÃO, Luís Menezes- *Direito do Trabalho*. 1ª ed., Coimbra: edições almedina, 2021, p.538.

<sup>30</sup> REBELO, Glória- *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*. 1ª ed., Lisboa: Editora RH, 2004, p.13.

<sup>31</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações laborais individuais*. 5ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2014, pp. 336 e 337.

<sup>32</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, n.º 1. Lisboa, 2021, p. 1316.

*determinado pelo empregador*”, já que, tal como decorre do art. 193º do CT, o local de trabalho não é determinado pelo empregador, mas, resulta do acordo das partes <sup>33</sup>.

### **3. Caracterização do regime jurídico do teletrabalho**

De acordo com o art. 166º, n.º 1 do CT, a atividade laboral pode ser exercida em regime de teletrabalho por um trabalhador com vínculo jurídico laboral à empresa (teletrabalhador interno) ou por um trabalhador admitido para o efeito (teletrabalhador externo).

Independentemente de se tratar de um teletrabalhador interno ou externo, o n.º 2 do artigo anteriormente mencionado dispõe que a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito <sup>34</sup>, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

Conforme elencado nas alíneas do n.º 4 do art. 166º do CT, o acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;

O local de trabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes (art. 166º, n.º 8 do CT).

- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;

---

<sup>33</sup> AMADO, João Leal (2020) – *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novonormal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

<sup>34</sup> A inexistência de acordo escrito faz com que o regime de teletrabalho seja considerado nulo, por inobservância da forma legal (art.220º do CC).

h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do art. 169.º -B.

Também deve constar do acordo o regime de permanência ou de alternância, ou seja, a possibilidade de adotar um regime misto ou híbrido, onde se alterne o trabalho à distância com o trabalho presencial (art. 166º, n.º 3 do CT).

O legislador permite que a iniciativa para a proposta de acordo de teletrabalho possa partir não só do empregador como também do trabalhador.

Contudo, *“a lei observa uma perspetiva dualista que distingue o acordo cuja proposta é feita pelo empregador daquele em que a iniciativa cabe ao trabalhador”* <sup>35</sup>.

Uma vez que caso a proposta de acordo de teletrabalho seja da iniciativa do empregador e o trabalhador não aceite, esta oposição não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento para aplicação de qualquer sanção (art. 166, n.º 6 do CT). O trabalhador tem *“total liberdade para aceitar ou recusar a proposta patronal”* <sup>36</sup>.

Em contrapartida, nos termos do art. 166º, n.º 7 do CT, se a proposta de acordo de teletrabalho for feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

Este artigo pode suscitar a dúvida sobre quais são os fundamentos que o empregador pode suscitar para recusar o teletrabalho.

Ora, a doutrina entende que os fundamentos da recusa não estejam relacionados com a incompatibilidade da atividade laboral desempenhada com o teletrabalho nem com a falta de meios e de recursos do empregador para o regime de teletrabalho. Mas, quando a atividade seja compatível com o regime de teletrabalho e o empregador disponha de meios, o empregador não pode invocar estes fundamentos, é nesses casos que ele terá de justificar a recusa <sup>37</sup>.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril vêm conceder o direito ao regime de teletrabalho às vítimas de violência doméstica, trabalhadores com responsabilidades parentais e ao cuidador informal não principal.

---

<sup>35</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.680.

<sup>36</sup> *Idem ibidem*.

<sup>37</sup> *Idem ibidem*, p.681.

Analisaremos cada situação.

Primeiramente, as vítimas de violência doméstica têm direito ao regime de teletrabalho, desde que seja compatível com a atividade desempenhada (art. 166º -A, n.º 1 do CT) e quando verificadas as condições previstas na al. a) e b) do n.º 1 do art. 195º do CT, nomeadamente, tenha sido apresentado uma queixa-crime e tenha saído da casa de morada de família.

Ora, reunidas as condições para o trabalhador vítima de violência doméstica passar a ser titular do direito ao teletrabalho, ou seja, poder passar a exercer a sua atividade em teletrabalho apenas pela manifestação da sua vontade, que se impõe ao empregador, pelo que não se pode opor <sup>38</sup>.

De seguida, conforme consagrado no art. 166º -A, n.º 2 do CT os trabalhadores com filhos com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, o empregador disponha de recursos e meios para o efeito e não se trate de uma microempresa (art.166º -A, n.º 8 do CT).

Este direito pode ser alargado, nos termos do art. 166º -A, n.º 3 do CT, a trabalhadores com filhos até aos 8 anos de idade, desde que ambos os progenitores reúnam as condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho e este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses (art. 166º -A, n.º 3, al. a) do CT); Ou no caso de famílias monoparentais apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna as condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho (art. 166º -A, n.º 3, al. b) do CT).

A lei é omissa no que toca aos trabalhadores que não sendo progenitores são cônjuges ou pessoa que vive em união de facto com o progenitor, adotantes ou tutores, a doutrina defende que por analogia com o art. 64º do CT que diz respeito ao direito ao horário flexível e o direito ao tempo parcial, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor, também se aplica o direito ao regime de teletrabalho a estes trabalhadores <sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023, p.169.

<sup>39</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.698.

De acordo com art. 166º -A, n.º 4 do CT, se reunidas as condições o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador.

Por fim, nos termos do art. 166º -A, n.º 5 do CT, tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

*“Em todo o caso, o que as vantagens normalmente associadas ao teletrabalho foram revelando é que o recurso a esta forma de prestar atividade pode também satisfazer outro tipo de interesses, designadamente interesses comuns à vivência em coletividade, tais como: a proteção de trabalhador vítima de violência doméstica, permitindo-lhe a continuação da prestação de atividade em local mais resguardado do agressor; a conciliação da vida profissional e da vida familiar do trabalhador, particularmente daquele que tem responsabilidades parentais; a manutenção do emprego em caso de certo tipo de doenças ou incapacidades do próprio trabalhador”* <sup>40</sup>.

O art. 167º, n.º 1 do CT consagra a possibilidade de o acordo de teletrabalho poder ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado, se for celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até quinze dias antes do seu término, que não pretende a renovação (art. 167º, n.º 2 do CT).

Caso seja celebrado com duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com antecedência de sessenta dias (art. 167º, n.º 3 do CT).

Embora, qualquer uma das partes possa denunciar o acordo durante os primeiros trinta dias após o início da sua execução (art. 167º, n.º 4 do CT).

Tratando-se de acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, celebrado com trabalhador anteriormente vinculado à empresa, este retomará a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos

---

<sup>40</sup> GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023, p.167.

reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas (art. 167º, nº 5 do CT). Nos restantes casos, o contrato cessará os seus efeitos.

Outra característica do teletrabalho é a utilização de equipamentos e sistemas que permitam exercer a atividade.

Face ao conjunto de dúvidas que surgiram, a redação do art. 168º, n.º 1 do CT, dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, clarificou que é um dever do empregador disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços <sup>41</sup>.

Estes equipamentos informáticos podem abranger, por exemplo, um computador, tablet, rato, teclado e auriculares, bem com *“equipamentos telemáticos e de telecomunicações (como, por exemplo, telemóvel com linha e dados necessários e suficientes para ligação wifi, linha de internet, fax, conta de correio eletrónico), quer programas informático, base de dados, aplicações e licença, mas dificilmente compreenderá outro tipo de equipamentos como cadeiras ou secretárias”* <sup>42</sup>.

Maria Irene Gomes ressalva a hipótese de, à luz do cumprimento da obrigação de segurança e saúde no trabalho, poder justificar-se proporcionar ao teletrabalhador uma cadeira ergonómica, com a finalidade de se evitar riscos ergonómicos <sup>43</sup>.

Recai, ainda, sobre o empregador a obrigação de suportar os custos de manutenção e correção de eventuais avarias que possam surgir <sup>44</sup>.

Para além disso, de acordo com art. 168º, n.º 2 do CT, o empregador tem o dever de compensar, na íntegra, as despesas adicionais que, comprovadamente, foram suportadas pelo teletrabalhador em consequência da aquisição e utilização dos equipamentos e sistemas informáticos essenciais para a realização e desempenho das suas funções.

---

<sup>41</sup> LOBO, Joana Catarina da Cunha- *Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2022. Projeto Avançado em Direito do Trabalho.

<sup>42</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.704.

<sup>43</sup> GOMES- Maria Irene- Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais, *Revista Questões Laborais*, n.º 60, Coimbra, 2022, p.111.

<sup>44</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.704.

Estão incluídos os 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.

Contudo, tornava-se complicado quantificar o referido acréscimo, no caso da modalidade de teletrabalho no domicílio, correspondendo à habitação do teletrabalhador, pode haver outros familiares em regime de teletrabalho e os consumos de eletricidade e internet tanto podem ocorrer em tempos de trabalho como em tempos de descanso e lazer, sendo que apenas cabe ao empregador o pagamento dos gastos profissionais <sup>45</sup>.

Face ao exposto, na redação atual do art. 168º, n.º 3 do CT, o legislador estabeleceu que o contrato individual de trabalho e o IRCT devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Manifestamos a nossa concordância com Maria Irene Gomes na medida em que se trata de uma *“resposta adequada pois sempre nos pareceu que, perante a complexidade do apuramento de um quantum de despesas que têm uma orientação mista, doméstica e profissional, a melhor solução seria a determinação antecipada de um montante razoável para esse efeito, apurado com base em meras estimativas, e revisto com alguma periodicidade, a fixar por negociação coletiva ou por acordo entre as partes”* <sup>46</sup>.

Na falta de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial (art. 168º, n.º 4 do CT).

O art. 168º, n.º 6 do CT determina, para efeitos fiscais, a compensação de despesas adicionais *“custo para o empregador e não constitui rendimento do*

---

<sup>45</sup> GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023, p.176.

<sup>46</sup> *Idem ibidem*, p.177.

*trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social ".*

*"Deste modo, caberá ao executivo definir qual será o limite até ao qual haverá isenção de IRS e de Segurança Social, adotando-se um procedimento similar ao previsto para o subsídio de refeição, que não está sujeito a IRS, nem Segurança Social até um determinado valor, sendo apenas tributado pelo excedente se ultrapassar esse valor " <sup>47</sup>.*

O teletrabalho apresenta várias modalidades, tendo em conta o critério geográfico, isto é, o local de desenvolvimento da atividade laboral, pode o teletrabalhador realizar a atividade fora dos espaços de domínio direto do empregador, no domicílio, num telecentro ou de forma móvel e, quanto ao tipo de tecnologias de comunicação e informação utilizadas podemos ter o teletrabalho online ou offline.

O teletrabalho no domicílio é umas das modalidades mais utilizadas pelas empresas na qual o trabalhador desenvolve a sua atividade, na sua residência, através do uso das tecnologias de informação e comunicação que lhe permite estabelecer uma relação com a sua entidade empregadora.

Porém, não se confunde com o trabalho no domicílio definido no art. 1º da Lei n.º 101/2009 de 8 de setembro como a atividade juridicamente autónoma prestada em regime de dependência económica.

Ora, o trabalho no domicílio é realizado na residência do trabalhador ou em local por este escolhido, embora dependa economicamente, o trabalhador é autónomo, uma vez que é quem organiza o seu próprio tempo, não estando adstrito a ordens e instruções da entidade empregadora, na maioria das vezes, abrange atividades em que predomina o trabalho manual e artesanal, como por exemplo, alfaiates <sup>48</sup>.

Enquanto, no teletrabalho no domicílio, o trabalhador presta a sua atividade numa situação de subordinação às ordens e instruções do empregador, as funções não são necessariamente prestadas no domicílio do trabalhador e necessita obrigatoriamente do recurso aos meios de comunicação e de informação.

Os telecentros caracterizam-se pela sua atividade ser exercida em filiais da empresa, apesar de a sede se encontrar a nível geográfico distante da principal estão ambas ligadas através das TIC.

---

<sup>47</sup> *Idem ibidem*, p.178.

<sup>48</sup> AMADO, João Leal- *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 1º edição: Coimbra Editora, 2015, p.124.

Os telecentros poderão ser denominados centros satélite, quando abarcam no mesmo espaço teletrabalhadores de várias empresas que sem qualquer relação entre si partilham o mesmo espaço.

O teletrabalho móvel apresenta uma maior flexibilidade, uma vez que não existe nenhum local fixo para a execução da atividade laboral.

Deste modo, o teletrabalhador pode executar as suas tarefas a partir de qualquer local, normalmente, este pode ser realizado em viagens de comboio, carro, cafés, através de um equipamento móvel que pode ser um computador ou um telemóvel.

A realização do teletrabalho pode variar dependendo da ligação com a empresa, que pode ser feito online ou offline.

O teletrabalho é online quando o teletrabalhador e o empregador estão constantemente ligados, interagindo e trocando informações através do uso constante das TIC.

Esta modalidade pode ainda ser classificada como one way line quando esta é feita apenas num sentido (unilateral) ou como two way line quando a conexão é feita permanentemente entre as duas partes (bilateral), havendo um controlo bastante maior da prestação exercida pelo trabalhador <sup>49</sup>.

Por outro lado, o teletrabalho é offline quando não há interação entre as partes, o empregador apenas fornece as orientações necessárias para o trabalho e o teletrabalhador envia após estar concluído.

Convém salientar que o trabalho realizado pelo teletrabalhador offline é feito através de meios informáticos, bem como o envio desse trabalho é efetuado com o recurso das TIC.

#### **4. Impacto do teletrabalho na sociedade**

O teletrabalho trouxe grandes mudanças tanto na vida do empregador como do trabalhador, proporcionando ao teletrabalhador uma maior flexibilidade na organização

---

<sup>49</sup> LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021, p. 539.

do trabalho. Começaremos por analisar os impactos positivos na vida do teletrabalhador.

Do ponto de vista económico, o teletrabalho contribui para uma redução das despesas nas deslocações para o trabalho, permite também, a todos aqueles que procuram desempenhar funções nas grandes cidades, onde o preço das habitações atinge valores exorbitantes que o salário auferido não é suficiente para fazer face às despesas, que o façam sem necessidade de irem para lá residir.

Com a redução das deslocações para o trabalho há um aumento do tempo livre, permitindo uma melhor conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.

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 <sup>50</sup>.

Aumenta a empregabilidade, visto que o empregador pode contratar em qualquer parte do mundo, não há barreiras geográficas, acreditamos que contribui para a inclusão social de trabalhadores com incapacidades motoras e ex-reclusos, diminuindo as desigualdades no acesso ao emprego.

Do ponto de vista ambiental, há uma redução dos constrangimentos no trânsito e uma redução da poluição atmosférica.

Contudo, apesar das suas múltiplas vantagens, o teletrabalho pode causar alguns impactos negativos na vida do teletrabalhador.

A exposição a um maior isolamento poderá ter consequências nefastas a nível social e psicológico.

Fica exposto ao perigo acrescido de invasão da esfera privada do trabalhador, principalmente quando o local de trabalho coincida com a sua residência e há uma maior dificuldade em conciliar a vida privada com a vida profissional <sup>51</sup>.

Existe a dificuldade acrescida de o teletrabalhador “desligar”, uma vez que é criada a ideia de obrigação em atingir metas de produtividade sem os seus tempos de descanso e de pausas serem respeitados, por imposição unilateral do empregador,

---

<sup>50</sup> AA.VV. – *Código do trabalho anotado*. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020, p.439.

<sup>51</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações laborais individuais*. 5ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2014, p. 338.

podendo levar ao aparecimento de doenças como burnout, devido ao stress e à pressão exercidos sobre o teletrabalhador.

## Capítulo II- Da Privacidade do Teletrabalhador

### 1. A subordinação jurídica e o teletrabalho

Ao celebrarem um contrato de trabalho o empregador e o trabalhador assumem um conjunto de direitos e deveres distintos e para além disso, o empregador detém inúmeros poderes que o colocam numa posição de superioridade face ao trabalhador, consequentemente, o trabalhador presta a sua atividade numa situação de subordinação.

Esta subordinação está manifestamente ligada à indeterminação da prestação laboral que o trabalhador desempenhe, uma vez que no contrato de trabalho não é feita uma descrição exaustiva das atividades que o trabalhador vai desempenhar, apenas é feita uma referência genérica à sua atividade laboral <sup>52</sup>.

O empregador dispõe de um conjunto de poderes, conferidos pelo art. 11º do CT, para gerir e organizar a sua empresa, de forma a garantir que esta mantenha a sua produtividade.

Segundo o Tribunal da Relação do Porto *“a subordinação jurídica encontra a sua génese: na posição de desigualdade/dependência do trabalhador que é inerente à sua inserção numa estrutura organizacional alheia, dotada de regras de funcionamento própria e na correspondente posição de domínio do empregador, traduzida na titularidade do poder de direção e do poder disciplinar ”* <sup>53</sup>.

Rosário Palma Ramalho defende que a subordinação é o estado de dependência pessoal/ sujeição em que se encontra o trabalhador perante o empregador e não uma

---

<sup>52</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo- *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed. Rei dos Livros, 2020, p. 309.

<sup>53</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1, de 21 de maio de 2014. Relator Mário Belo Morgado.

qualidade da atividade de trabalho, ou seja, o trabalhador não se obriga apenas a prestar determinada atividade de trabalho, como é o caso de uma prestação de serviço <sup>54</sup>.

É ao empregador que corresponde a titularidade do poder de direção, que lhe permite dar ordens e instruções quanto ao modo de execução da atividade laboral e a titularidade do poder disciplinar, que permite ao empregador exercer a sua autoridade, estabelecendo regras e aplicando as respetivas sanções para o caso de incumprimento.

A doutrina maioritária defende uma visão tripartida dos poderes do empregador, entendendo que existe um poder diretivo, um poder disciplinar e um poder regulamentar <sup>55</sup>.

Na relação de trabalho, um dos seus elementos característicos, previsto no art. 11º do CT, também consagrado no art. 97º ao art. 100º do CT, é o poder diretivo do empregador, que lhe é concedido para vigiar e controlar a atividade efetuada pelo trabalhador, de forma a garantir que este cumpre os objetivos subjacentes ao seu contrato.

Conforme consagrado no art. 97º do CT, é através do poder de direção que o empregador determina as funções que o trabalhador vai desempenhar e estabelece as respetivas ordens, instruções e diretrizes que o trabalhador vai ter de obedecer, durante a execução do contrato de trabalho, por exemplo, o uso de fardamento obrigatório.

O poder de direção *“impõem-se pelo facto de a empresa, como qualquer outra organização, não poder funcionar sem uma hierarquia. A atribuição do poder de direção garante assim uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade sobre os seus membros”* <sup>56</sup>.

No entanto, tem como limites os direitos de personalidade e garantias dos trabalhadores, previstos no art. 14º e ss. e no art. 129º do CT, respetivamente, tendo o trabalhador legitimidade em desrespeitar as ordens caso estas sejam ilícitas ou se revelem contra os seus direitos e garantias.

Por sua vez, o poder disciplinar, consagrado no art. 98º do CT, assume um carácter ordenatório, podendo o empregador estabelecer regras de comportamento e disciplina

---

<sup>54</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*. 3ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2012, p. 447.

<sup>55</sup> Neste sentido Bernardo da Gama Lobo Xavier in *Curso de Direito do Trabalho*, p.362, João Leal Amado in *Contrato de Trabalho*, p. 218 e Luís Menezes Leitão in *Direito do Trabalho*, p.375.

<sup>56</sup> LEITÃO, Luís Menezes- *Direito do Trabalho*. 7ªed. Coimbra: Edições Almedina, 2021, p. 337.

na sua empresa, não fazem parte da prestação de trabalho, logo, não podem ser imputadas no poder de direção.

Assume um carácter sancionatório ou punitivo, uma vez que o empregador pode aplicar as sanções disciplinares, elencadas nas alíneas do n.º 1 do art. 328º do CT, designadamente, a repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação, ao trabalhador em caso de incumprimento dos seus deveres principais ou acessórios <sup>57</sup>.

Tem como limites os direitos de personalidade e garantias dos trabalhadores, conforme disposto no art. 14º e ss. e no art. 129º do CT, respetivamente.

Repercutindo-se em dois deveres do trabalhador: o dever de obediência, consagrado no art. 128º do CT e o dever de acatamento das sanções disciplinares.

Por último, o poder regulamentar, conforme disposto no art. 99º, reflete-se no poder de o empregador elaborar um regulamento interno da empresa sobre a organização e disciplina do trabalho, só produzindo os seus efeitos após o empregador fazer publicidade do respetivo conteúdo, esta é feita através da afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo que seja do conhecimento de todos os trabalhadores.

Teresa Coelho Moreira defende uma divisão quadripartida dos poderes do empregador, entendendo que para além do poder diretivo, disciplinar e regulamentar, há ainda que atender ao poder de controlo, o qual adquiriu, com o desenvolvimento tecnológico, um carácter autónomo face aos demais <sup>58</sup>.

Em sentido oposto, Rosário Palma Ramalho defende que o poder de controlo não deve ser visto como um poder autónomo enfatizando que este poder deve ser visto como componente do poder de vigilância e do poder disciplinar já que é *“corolário natural do primeiro e um pressuposto essencial do segundo”* <sup>59</sup>.

Apesar de o poder de controlo dos trabalhadores não ser nenhuma novidade, existe desde sempre, no nosso entender é autónomo do poder de direção, uma vez que

---

<sup>57</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*. 3ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2012, p. 452.

<sup>58</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, 2010, pp. 353-354.

<sup>59</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Edições Almedina, p.2023, p.588-589.

não fazia sentido o empregador dar as ordens e instruções, ao abrigo do poder diretivo e não verificar se estavam efetivamente a ser cumpridas, sendo inerente ao próprio contrato de trabalho.

Por este motivo, entendemos que o poder de controlo do empregador é sem dúvida vertente autónoma e essencial do poder de direção.

Apenas através deste poder de controlo e vigilância o empregador pode aferir a produtividade do trabalhador e cumprimento das ordens e instruções que deu aos trabalhadores.

Em regime de teletrabalho a necessidade sentida pelo empregador para exercer o seu poder de controlo e vigilância sobre o teletrabalhador é agravada, pelo que a criação de formas abusivas de exercício do seu poder de controlo tem violado os direitos constitucionalmente dos teletrabalhadores.

Importa ressaltar que defende Teresa Moreira Coelho a *“faculdade de controlo deve ser realizada exclusivamente tendo em conta a faceta produtiva e a prestação de trabalho, destinando-se a verificar o comportamento devido pelo trabalhador para a obtenção do resultado pretendido, recusando-se qualquer atividade de controlo discricionária que não tenha por base as exigências técnico-organizativas do trabalho”* <sup>60</sup>.

Assim, o empregador pode escolher o meio de controlo mas tem como limite o seu fim, ou seja, o que quer controlar e aquilo que pode controlar, cinge-se a comprovar se o trabalhador cumpre com os seus deveres laborais.

Nas palavras de Júlio Gomes cabe ao empregador a *“faculdade de determinar a concreta função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e de controlo sobre a atividade desenvolvida pelo trabalhador em sede de execução contratual”* <sup>61</sup>, acrescentamos que acima de tudo sempre com respeito pelos direitos dos trabalhadores.

---

<sup>60</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, 2010, pp. 377.

<sup>61</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira- *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora, 2007, p.320.

## 2. Meios de vigilância à distância

Segundo António Monteiro Fernandes, a vigilância à distância significa que “*é exercida sem a presença física do empregador ou hierarquia junto do trabalhador, e que este se não apercebe, ou pode não se aperceber, de que está a ser observado o seu comportamento*”<sup>62</sup>.

Em face do exposto, a vigilância consiste na observação do trabalhador durante a execução da atividade laboral, isto não seria possível sem os meios de vigilância à distância, que as TIC proporcionam aos empregadores.

Anteriormente, esta vigilância limitava-se a uma forma tradicional, ou seja, meios de controlo não eletrónicos, com os condicionalismos do ser humano, por exemplo, o conjunto de informações que os supervisores reuniam sobre os trabalhadores era apenas baseada naquilo que conseguiam visualizar.

Atualmente, com o crescimento, desenvolvimento das TIC e com o aumento da utilização das novas modalidades de teletrabalho surgiram novos meios de controlo eletrónicos, sem quaisquer condicionalismos, conseguindo reunir todo o tipo de informação sobre trabalhadores através da observação do que fizeram durante o tempo de trabalho, podendo descobrir as suas preferências, conforme os sites visitados.

*“Considera-se, assim, que as características das novas tecnologias aplicadas à relação laboral estão a permitir a substituição de um controlo periférico, descontínuo e parcial, realizado pela hierarquia humana, por um controlo centralizado e objectivo, incorporado na máquina, que trabalhador, através do armazenamento e reelaboração de uma série de dados aparentemente inócuos”*<sup>63</sup>.

*“Na verdade, a massificação do uso do computador, do tablet, dos smartphones, e das tecnologias de controlo, associadas às tecnologias digitais no local de trabalho, expõem o trabalhador a elevados níveis de controlo e vigilância durante toda a jornada de trabalho e mesmo na sua vida privada, estando os empregadores a criar diversas formas esquizofrénicas de controlo”*<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> FERNANDES, António Monteiro- Direito do Trabalho. 21ª Edição: Edições Almedina, 2022, p. 306.

<sup>63</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho? *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º 11, 2012, p.30.

<sup>64</sup> AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023, p.156.

Se as TIC não existissem, o empregador não conseguia exercer um controlo tão exaustivo, somente com as TIC é que se tornou possível recolher mais informação acerca do trabalhador, muito mais do que seria necessário para satisfazer os interesses lícitos do empregador.

## 2.1. Computador

Durante o teletrabalho, o principal meio de controlo que o empregador tem à sua disposição é o computador. Através de um computador o empregador consegue controlar mensagens, emails e instalar programas que permitem fazer o rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade e capturar a imagem e/ou o som <sup>65</sup>.

Deste modo, o computador pode registar todos os dados, devido à sua capacidade de armazenamento e memória o que aumenta de forma sem precedentes a capacidade de controlo dos empregadores.

*“Na verdade, também permite a transformação de informações, na medida em que estas estão dispersas por diversos arquivos, em dados organizados, que através da agregação à informação base obtida, processada e tratada no computador, permite a obtenção de outra informação. Assim, pode-se não só reconstruir a actividade de uma pessoa, como também ter conhecimento, inter alia, das suas crenças, opiniões políticas, orientação sexual e opinião partidária, a partir tão só de registos simples por conexão a outros dados, obtendo-se nova informação”* <sup>66</sup>.

Há programas informáticos que, de forma subtil e muitas vezes oculta, registam os diferentes programas que são utilizados pelo teletrabalhador e as teclas utilizadas no computador, para aferir a produtividade do teletrabalhador, isto é, se passa mais tempo a consultar as redes sociais, visitar outros sites ou a trabalhar <sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, n.º 1. Lisboa, 2021, p.1315.

<sup>66</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, 2011, p.115.

<sup>67</sup> *Idem ibidem*.

Também, há programas que frequentemente tiram screenshots que permitem que o empregador reproduza uma cópia de todas as páginas e documentos que o teletrabalhador visualizou <sup>68</sup>.

Por exemplo, numa reunião com o teletrabalhador, determinados programas permitem tirar screenshots ao interior da sua casa e as pessoas que lá estiverem, sem o trabalhador ter conhecimento.

Por outro lado, os empregadores através de um sistema que esteja em rede conseguem reproduzir no seu computador uma cópia exata dos conteúdos que determinado trabalhador está a visualizar e seguir todos os movimentos que realizou em determinado dia, torna-se possível o empregador obter esta informação sem deixar qualquer rasto <sup>69</sup>.

Durante o teletrabalho, independentemente de o teletrabalhador utilizar como instrumento de trabalho o seu computador pessoal ou utilizar o da empresa, como passa maior parte do seu tempo nele, pode conter fotografias ou documentos, de carácter pessoal.

Deste modo, através do programa instalado o empregador pode ter acesso a essa informação e ter conhecimento de toda a atividade efetuada pelo teletrabalhador, quer a nível profissional, quer a nível pessoal <sup>70</sup>.

Conforme refere o n.º 24 da Diretiva 2002/58/CE<sup>71</sup> existem os denominados "*programas-espiões*" que podem entrar nos terminais dos utilizadores sem o seu conhecimento a fim de obter acesso a informações armazenadas ou registar todas as atividades realizadas pelo utilizador, o que pode constituir uma grave intrusão na privacidade desses utilizadores.

A CNPD na Deliberação n.º 1638/2013 determina que *“em caso algum será admissível a utilização pela entidade empregadora de sistemas ou aplicações que permitam visualizar, seguir ou monitorizar as ações que o trabalhador efetua no computador, sem o seu conhecimento, ou que permitam procurar e extrair informação por este produzida ou guardada.*

---

<sup>68</sup> *Idem ibidem*, p.1316.

<sup>69</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, 2011, p.124.

<sup>70</sup> MACHADO, Susana Sousa; SILVA, Bruna Filipa Teixeira da- DO TELETRABALHO E DA PRIVACIDADE DO TELETRABALHOR. *Revista Iberjur Science Press*, vol.II. Direito Atual em Análise.

<sup>71</sup> DIRETIVA 2002/58/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho de 2002- relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas.

*Assim, é proibido o controlo à distância da atividade do trabalhador, através designadamente de ambientes de trabalho remotos ou partilha de ambiente gráfico, por exemplo VNC – Virtual Network Computing, que permitam acompanhar as ações e operações que o trabalhador leva a cabo no computador, seja em tempo real, seja em tempo diferido através da gravação daquelas operações”<sup>72</sup>.*

## **2.2 Correio eletrónico**

Face às características técnicas que o correio eletrónico possui, como a capacidade de armazenamento, os ficheiros anexos que permite enviar, a possibilidade de acesso em qualquer lugar ou a partir de qualquer instrumento que disponha de Internet e a sua capacidade de memória, conferem ao correio eletrónico ser uma vantajosa ferramenta de trabalho <sup>73</sup>.

Deste modo, correio eletrónico é um instrumento de comunicação dos trabalhadores mais rápido, eficaz e simples adotado pelas empresas, com um notável uso social, motivo pelo qual o empregador tem interesse legítimo em controlar os emails que os trabalhadores enviam e recebem <sup>74</sup>.

Existem programas de gestão de emails que podem ser instalados sem o conhecimento do trabalhador e que permitem ler todos os emails recebidos e enviados, o assunto e o destinatário. Existem, ainda, programas que vão mais além e permitem visualizar o conteúdo<sup>75</sup>.

A questão que se coloca é a de saber se o empregador pode controlar os emails do trabalhador. A resposta varia consoante estivermos perante o email pessoal do trabalhador ou perante o email profissional.

---

<sup>72</sup>Comissão Nacional de Dados (2013)- *DELIBERAÇÃO n.º 1638/2013*. Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf).

<sup>73</sup> CARVALHO, Daniela Salgueiro de – *O controlo das Comunicações Eletrónicas do Trabalhador*. Universidade do Minho, 2017. Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, p.92.

<sup>74</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.268.

<sup>75</sup> CARVALHO, Daniela Salgueiro de – *O controlo das Comunicações Eletrónicas do Trabalhador*. Universidade do Minho, 2017. Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, pp.93 e 94.

Em geral, o art. 34º da CRP prevê a inviolabilidade do direito ao sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada, trata-se *“de um direito inviolável, existindo uma proibição de ingerência nos meios de comunicação.*

*A garantia prevista legalmente é bastante ampla porque se proíbe toda a intromissão, abrangendo tanto a liberdade de envio e de receção de correspondência, como a proibição de retenção ou de apreensão e, ainda, a interferência telefónica ou através de outra forma. Tudo isto implica o direito que ninguém as viole ou as devasse, no sentido de que a tomada de conhecimento não autorizada do conteúdo da correspondência é, em si própria, ilícita. A lei vai mais além e proíbe a sua divulgação, estabelecendo o direito de que os terceiros que a elas tenham acesso as não divulguem.*

*A proteção prevista neste artigo abrange não só o conteúdo da comunicação como o seu tráfego, e engloba também os anexos dos e-mails”* <sup>76</sup>.

A utilização do email pessoal, no âmbito da relação laboral, deve observar o disposto no art. 22º, n.º 1 do CT que consagra o direito à reserva e à confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens pessoais e acesso a informação de carácter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico.

Por esse motivo, o trabalhador tem o direito de impedir o acesso às suas mensagens, bem como o direito de impedir a sua divulgação e o empregador não pode invocar os seus poderes de direção e de controlo para limitar estes direitos <sup>77</sup>.

Apesar de o empregador ser o titular do correio eletrónico não pode utilizar esse argumento para violar o sigilo das comunicações.

Na ausência de regras claras e precisas quanto à utilização da conta de correio eletrónico profissional e não havendo proibição da sua utilização para fins pessoais, o empregador deve ter em conta que essa utilização pode ser para efeitos pessoais e não pode presumir que seja apenas para fins profissionais: *“o facto de o empregador colocar à disposição do trabalhador uma conta de correio eletrónico profissional não permite automaticamente que se possa considerar, “presumir” ou partir do pressuposto de que as mensagens enviadas ou recebidas pelo trabalhador tenham natureza profissional”* <sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.269.

<sup>77</sup> *Idem ibidem*.

<sup>78</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 208/14.1TTVFR-D.P1 , de 15 de dezembro de 2016. Relator Paula Leal de Carvalho.

Para que tal não se suceda e face a dificuldade de o empregador distinguir emails pessoais de emails profissionais, Júlio Gomes defende que o trabalhador devia constar do regulamento interno da empresa a obrigação de o trabalhador distinguir corretamente o correio pessoal do profissional, permitindo assim ao empregador presumir que não é pessoal todo o correio que o trabalhador não tenha expressamente qualificado como tal <sup>79</sup>.

Note-se, contudo, nos termos do n.º 2 do art. 22º do CT o empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico.

*“Sejam quais forem as regras definidas pela empresa para a utilização do correio eletrónico para fins privados, o empregador não tem o direito de abrir, automaticamente, o correio eletrónico dirigido ao trabalhador”* <sup>80</sup>.

Esta inibição apenas se aplica aos emails pessoais.

No mesmo sentido, o Tribunal da Relação do Porto tem defendido que mesmo que existam regras para a utilização do correio eletrónico para fins profissionais caso *“o empregador, por qualquer razão, aceder ao conteúdo de email enviado ou rececionado na caixa de correio profissional e constatar que, afinal, o email tem natureza pessoal/extraprofissional, não poderá dele tomar conhecimento, devendo parar a leitura, e, por consequência, muito menos poderá fazer uso do mesmo, sob pena de violação do direito ao sigilo das comunicações”* <sup>81</sup>.

O empregador deverá definir regras mais claras e precisas, que devem ser do conhecimento do trabalhador, por exemplo, a criação de um email profissional, quando não exista a separação de pastas, devidamente identificadas onde permita distinguir emails pessoais de emails profissionais ou assegurar meios que permitam eliminar automaticamente os emails recebidos, cuja entrada na sua caixa postal ele não pode controlar <sup>82</sup>.

Se o trabalhador sair da empresa *“deve dar-se um prazo ao trabalhador para retirar o conteúdo de cariz pessoal dos arquivos do correio eletrónico, decorrido o qual o*

---

<sup>79</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira- *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora, 2007, p.367.

<sup>80</sup> Comissão Nacional de Dados (2013)- *DELIBERAÇÃO n.º 16 D 38/2013*. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf).

<sup>81</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 208/14.1TTVFR-D.P1 , de 15 de dezembro de 2016. Relator Paula Leal de Carvalho.

<sup>82</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.270.

*empregador deve eliminar a conta, para evitar que continue em funcionamento um endereço de correio eletrónico que já não é acedido pelo seu titular. Além disso, o empregador deve assegurar que o mesmo endereço eletrónico não será ulteriormente atribuído a outro trabalhador”* <sup>83</sup>.

Seguindo o entendimento do Tribunal da Relação do Porto inexistindo a *“proibição da sua utilização para fins pessoais estabelecida pelo empregador ao abrigo do nº 2 do art. 22º (comunicada ao trabalhador), se mostrar legítima a expectativa do trabalhador de que o direito à confidencialidade dos emails por si enviados ou recebidos irá ser, ou deverá ser, respeitado pelo empregador.*

*Não existindo regras definidas quanto à proibição de utilização de conta profissional para fins pessoais, se for constatado ou constatável pelo empregador que o email não tem natureza profissional, não poderá o empregador a ele aceder”* <sup>84</sup>.

Contrariamente acontece na utilização do email profissional, que pertence ao empregador e sempre que o trabalhador envia ou recebe um email é de acordo com as ordens e parâmetros definidos pelo empregador.

Deste modo, o empregador pode controlar os emails profissionais, Teresa Coelho Moreira entende que há uma relação comitente-comissário, não obstante, o empregador ter de respeitar *“ todos os requisitos para o exercício correto do seu poder de controlo, principalmente o requisito da proporcionalidade, na medida em que não nos parece que o empregador seja um terceiro para efeitos de obtenção de uma prévia autorização judicial”* <sup>85</sup>.

No mesmo sentido a CNPD reforça que *“a entidade empregadora não deve fazer um controlo permanente e sistemático do correio eletrónico dos trabalhadores. O controlo deve ser pontual e direcionado para as áreas e atividades que apresentem um maior “risco” para a empresa”* <sup>86</sup>.

Por exemplo, um motivo que pode justificar que o empregador aceda ao email é a ausência do trabalhador (férias, licença de parentalidade) para que este possa dar continuidade a atividade laboral e dar resposta aos emails urgentes.

---

<sup>83</sup> ALVES, Lurdes Dias- *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral: O Direito à Privacidade do Teletrabalhador*. Edições Almedina: Coimbra, 2020, p. 33.

<sup>84</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 208/14.1TTVFR-D.P1 , de 15 de dezembro de 2016. Relator Paula Leal de Carvalho.

<sup>85</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.270.

<sup>86</sup> Comissão Nacional de Dados (2013)- DELIBERAÇÃO n.º 1638/2013. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf) .

O empregador antes de adotar qualquer medida de controlo tem de respeitar os princípios da proporcionalidade, da boa-fé e da transparência. “Assim, o empregador, de acordo com este princípio e o da boa-fé, tem de facultar aos seus trabalhadores uma explicação de acesso imediato, clara e rigorosa da sua política relativamente à utilização e eventual controlo do correio eletrónico”<sup>87</sup>.

Para tal, o empregador deve elaborar as *Cartas de Boas Condutas*, na medida que deve descrever, pormenorizadamente, sobre os meios de comunicação da empresa e a sua utilização, nomeadamente, se cada trabalhador tem direito a uma conta de correio eletrónico pessoal, estabelecer limites quanto ao tempo que os trabalhadores poderão utilizá-los e ao tipo de anexos que podem ser enviados<sup>88</sup>.

### 2.3 Videovigilância e Áudio-videovigilância

A videovigilância e a áudio-videovigilância são formas de controlo mais utilizadas, pois permitem um controlo permanente e remoto, a uma distância temporal e espacial, dos teletrabalhadores, com custos mais reduzidos e com uma maior eficácia<sup>89</sup>.

Em teletrabalho, muitos empregadores utilizam programas que capturam ou gravam as conversas entre trabalhadores, especialmente durante chamadas ou reuniões virtuais para rever reuniões importantes, monitorizar interações e garantir que todos os pontos abordados sejam cumpridos.

Os programas de videoconferência, como por exemplo, o zoom, o google meet, o microsoft teams permitem a gravação de áudio e vídeo durante reuniões e, por outro lado, o time doctor permite não apenas monitorizar o tempo de trabalho e gerar relatórios de produtividade, mas também gravar o áudio durante as reuniões ou chamadas, registando todos os sites que o teletrabalhador visitar<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.273.

<sup>88</sup> *Idem ibidem*.

<sup>89</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Privacidade em tempos de pandemia*. In ESTUDOS APODIT 7- COVID-19 E TRABALHO: O DIA SEGUINTE. Lisboa, 2020, p.83.

<sup>90</sup> PEDREIRA, Frederico- *Uso de meios ilegais para controlar teletrabalho pode custar às empresas 20 milhões de euros*. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2023/03/29/uso-de-meios-ilegais-para-controlar-teletrabalho-pode-custar-ate-20-milhoes-de-euros/>.

As gravações de áudio podem ser salvas automaticamente no armazenamento em nuvem ou no computador do empregador, o que constitui uma violação da privacidade dos trabalhadores.

Neste sentido, a gravação de áudio é uma forma de monitoramento particularmente invasiva, havendo um controle excessivo sobre a vida pessoal do trabalhador.

Podendo levar a violação dos dados pessoais do teletrabalhador, *“a entidade empregadora incorrerá na prática de contraordenação ficando por isso sujeita à aplicação das sanções previstas no Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados”*<sup>91</sup>.

A videovigilância permite a visualização em tempo real e a gravação de imagem por meio de vídeo, com som ou sem som, à distância, de determinado espaço, ficando armazenados esses dados recolhidos<sup>92</sup>.

Têm-se tornado num fenómeno omnipresente, invocando-se razões de segurança e proteção de pessoas e bens para a sua utilização, prevenindo-se eventuais crimes que possam vir a ocorrer, encontramos em parques de estacionamento, estabelecimentos comerciais, multibancos.

*“Existindo a possibilidade de se associar o som à imagem, o poder de controlo electrónico aumenta, e muito, a sua capacidade de intrusão na privacidade dos trabalhadores, devendo a associação destes dois tipos de dados exigir uma maior justificação para a sua adopção, só podendo ser admitida quando se apresente uma conexão necessária entre estes dois elementos com a finalidade de controlo e de vigilância pretendidos”*<sup>93</sup>.

Em contexto laboral, para a videovigilância ser lícita, nos termos do art. 20.º do CT, a jurisprudência, decorrente do preceituado na lei, refere-se à exigência de verificação cumulativa, de certos pressupostos, nomeadamente, o dever de informar o trabalhador e ter como finalidade a proteção de pessoas e bens delimitando-se a locais abertos ao público ou a espaços de acesso a pessoas estranhas, em que existe um risco de ocorrência de perigos contra pessoas ou contra o seu património<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> *Idem ibidem*.

<sup>92</sup> MONTEIRO, Samuel Alexandre Leitão – *Os Meios de Vigilância à Distância nas Relações Laborais – o GPS*. Instituto Universitário de Lisboa, 2016. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, p.18.

<sup>93</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, 2010, p.814.

<sup>94</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA- Processo n.º 931/20.1T8STB-B.E1, de 24 de setembro de 2020. Relator Moisés Silva.

A videovigilância como apresenta ser um tipo de controlo *"muito mais penetrante, dominante e até ubíquo"*<sup>95</sup>, deve respeitar o princípio da proporcionalidade, ou seja, a instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da intimidade da vida privada, pelo que, apenas, poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos por este princípio.

Contudo, o empregador não pode utilizar este meio quando tenham por finalidade controlar o desempenho profissional do trabalhador, logo, as gravações são ilícitas, ainda que tenham o consentimento do trabalhador, conforme disposto no art. 20º, n.º 1 do CT. Visto que o trabalhador ao saber que estava a ser filmado poderia afetar a sua forma de trabalhar e dar falsas ideias de produtividade ao empregador.

Por último, tem de haver comunicação à CNPD, a videovigilância oculta no local de trabalho realizada pelo empregador não é admitida, sob pena de violar o art. 20º, n.º 1 e o n.º 3 do CT. Segundo Teresa Coelho Moreira o *"juízo que deve ser feito na altura da aceitação ou não da instalação deste tipo de aparelhos deve atender-se não só a aspectos relacionados com a vertente negativa da privacidade mas também a princípios concernentes à protecção de dados, relacionado com as possibilidades, condições e alcance do tratamento de imagens"*<sup>96</sup>.

Quando não se verificarem essas circunstâncias no controlo apresenta-se como *"ilícita, por violação do direito de reserva da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho e direccionadas para os trabalhadores, de tal modo que a atividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação"*<sup>97</sup>.

Em regime de teletrabalho, o empregador utiliza estas duas formas de controlo que tem ao seu dispor, para vigiar e controlar a presença do teletrabalhador.

Embora, numa orientação da CNPD seja explícito que *"não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em*

---

<sup>95</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, 2010, p.814.

<sup>96</sup> *Idem ibidem*, pp. 814 e 815.

<sup>97</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA- Processo n.º 17/10.7TTBRR.L1-4, 16 de novembro de 2011. Relatora Paula Sá Fernandes.

*princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores”* <sup>98</sup>.

Perante aos problemas gravíssimos que surgem devido aos mecanismos invasivos de controlo, resultantes de uma videovigilância oculta, surge a necessidade de se criar limites quanto à recolha e tratamento de informação por esse meio.

No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto <sup>99</sup>, no qual uma trabalhadora intentou uma ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento contra a sua entidade empregadora opondo-se ao seu despedimento com justa causa.

A autora trabalhava num supermercado e alegou que não tinha furtado quaisquer bens da sua entidade empregadora. Esta por sua vez, defendeu-se alegando que o despedimento era lícito, uma vez que foi despedida com justa causa, tendo a mesma violado os seus deveres laborais, previstos nos art. 126º, no art. 128º, n.º 1, al. a), e f), h) e j) e n.º 2 do CT.

A presente ação foi julgada procedente e, em consequência, declarou-se a ilicitude do seu despedimento.

Inconformada com esta decisão a entidade empregadora recorreu pedindo que se julgue lícito o despedimento da trabalhadora.

Em causa discutia-se o facto de uma testemunha, no momento do depoimento, ter confirmado que a trabalhadora retirou bens alimentares das prateleiras do supermercado e sem pagar o preço desses bens, consumia-os no local de trabalho, a testemunha apenas tomou conhecimento através do visionamento das imagens de videovigilância, factos estes que motivaram o despedimento.

Porém, o Tribunal não valorou o depoimento da testemunha por perfilhar o entendimento de que para o mesmo poder ser valorado teriam de se verificar os pressupostos de validade do recurso aos meios de videovigilância exigidos pelo art. 20º e art. 21º do CT, o que no caso em apreço, não se verificou, visto que não se sabia se a videovigilância utilizada tinha ou não a finalidade de controlar o desempenho

---

<sup>98</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados (2020)- *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

<sup>99</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 231/14.6TTVNG.P1, de 17 de dezembro de 2014. Relator António José Ramos.

profissional da trabalhadora, havia um desconhecimento da autorização da CNPD, nem a trabalhadora estava informada sobre a sua existência.

Assim, um dos limites da captação de imagens por sistema de videovigilância é não ser admissível, no contexto laboral, como meio de prova, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados <sup>100</sup>.

### 3. A privacidade no teletrabalho e o género

O teletrabalho pode acarretar consequências nefastas no que toca ao direito à privacidade, cada vez mais a vigilância legítima e o controlo invasivo e ilegítimo parecem confundir-se, o que está a causar sérias preocupações para os teletrabalhadores, sendo mais sentidas pelo género feminino.

As mulheres continuam a ser mais vulneráveis aos métodos de controlo extremamente invasivos o que acaba por, em alguns casos, acentuar a desigualdade de género. Como o meio de *“contacto entre o empregador e o trabalhador é tecnológico, impõem-se um cuidado redobrado no modo de utilização dos recursos tecnológicos no controlo da actividade do trabalhador, para evitar não apenas a invasão da vida privada do trabalhador como a instituição de práticas de assédio moral do trabalhador por via tecnológica”* <sup>101</sup>.

Se o assédio no trabalho já era um problema que muitas mulheres enfrentavam diariamente, com a pandemia do covid-19 e passando a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho agravou-se consideravelmente e assumiu uma realidade diferente, passando a acontecer à distância <sup>102</sup>.

Na verdade, não é por não haver interações físicas que não existe o risco de assédio, bem pelo contrário, com o teletrabalho o risco de assédio pode aumentar, com

---

<sup>100</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA- Processo n.º 7125/2008-4, de 19 de novembro de 2008. Relator Ramalho Pinto.

<sup>101</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2023, p. 228.

<sup>102</sup> MENDES, André Manuel (2023)- *Assédio a mulheres no trabalho aumentou na pandemia e passou a ser por via online durante o confinamento*. Disponível em <https://executivedigest.sapo.pt/noticias/assedio-a-mulheres-no-trabalho-aumentou-na-pandemia-e-passou-a-ser-por-via-online-durante-o-confinamento/>.

o envio de mensagens inapropriadas ou invasão de espaços pessoais, muitas mulheres podem sentir-se mais desprotegidas quando estão isoladas em suas casas.

O CT não prevê especificamente uma proteção para mulheres que estejam a exercer a atividade em regime de teletrabalho, mas prevê no art. 29º a proibição de qualquer tipo de comportamento de violência ou prática de assédio e discriminação, constituindo uma contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Por outro lado, o empregador ao adotar ferramentas de monitorização intrusivas para controlar os teletrabalhadores, tais como, a instalação de softwares que registam o tempo de tela, capturam imagens ou vídeos dos trabalhadores e monitorizam o uso do computador, está a compactuar com uma invasão significativa da privacidade dos seus trabalhadores, particularmente se as práticas utilizadas não forem conhecidas.

Os teletrabalhadores ficam mais expostos visto que o seu local de trabalho é a sua casa, muitas vezes pode ser o seu quarto, podem estar presentes os seus filhos, familiares e os quadros na parede podem conter imagens pessoais.

Na realidade, independentemente do local em que se encontrem através do computador podem ser gravadas ou até mesmo fotografadas, pela sua entidade patronal.

A captação de imagens, pode constituir tanto uma violação do direito à intimidade da vida privada como, igualmente, do seu direito à imagem.

Uma vez que capturadas as imagens ou retidos os dados por qualquer fonte tecnológica de supervisão, a privacidade, como lugar onde os pensamentos são guardados e as decisões são formadas, é invadida. O sigilo desaparece e a informação deixa de estar na esfera de controlo do trabalhador, daquilo que é ou não conhecido <sup>103</sup>.

Por esse motivo, a invasão da privacidade é mais sentida nas mulheres por ficarem expostas a julgamentos sobre aspetos da sua vida pessoal que são involuntariamente expostos, através da invasão de dispositivos pessoais.

No nosso ponto de vista, isto reflete-se negativamente na esfera da vida privada das mulheres que trabalham remotamente porque sentem a necessidade de conciliar simultaneamente as tarefas domésticas ou com o cuidado dos seus filhos com as suas

---

<sup>103</sup> SEIN, José Luís Goni- El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador. In Associação Portuguesa de Direito do Trabalho- *Trabalho na Era Digital: Que Direito? Lisboa, 2022, p.693.*

responsabilidades profissionais, o que muitas vezes resulta em jornadas de trabalho prolongadas e sem pausas.

Na maioria das vezes, ao sentirem a necessidade de estarem sempre disponíveis vêm a sua privacidade a ser invadida pelos empregadores, ao impor horários inadequados, já fora do seu horário de trabalho ou até mesmo pelos colegas, ao ligarem a qualquer hora pedindo ajuda para esclarecer as suas dúvidas.

Este tipo de controlo é especialmente preocupante podendo manifestar-se de várias formas, afetando tanto a saúde mental e o bem-estar das mulheres.

#### **4. A importância e a dificuldade de definir a privacidade**

A evolução tecnológica ao proporcionar a utilização de diversas ferramentas de trabalho, nas quais constam os meios de vigilância, tem sido vantajosa para as empresas, mas em contrapartida tem como consequência o aumento do poder de controlo do empregador.

*“O problema encontra-se no facto de com estas novas tecnologias permitir-se um tipo de controlo muito mais intrusivo, com programas capazes de gravar a actuação do trabalhador de tal maneira que o empregador pode observar todos os detalhes em que se realiza a prestação, vendo erros cometidos, as palavras digitadas, o tempo utilizado e vários outros detalhes que, de outra forma, escapariam ao seu conhecimento”<sup>104</sup>.*

Este aumento do poder de controlo, que confere ao empregador um poder de ubiquidade, na verdade, tem-se associado a um atentado às liberdades e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, manifestando-se em atropelos aos direitos de personalidade dos trabalhadores, em concreto, ao direito à dignidade e ao direito à privacidade.

Inicialmente, convém distinguir os direitos fundamentais que *“foram criados e concebidos tendo em vista a tutela das esferas privadas perante ingerências do poder político- trata-se de direitos dos indivíduos face ao Estado”* <sup>105</sup> dos direitos de

---

<sup>104</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, 2011, p.37.

<sup>105</sup> MARTINEZ- Pedro Romano [et al.]- *Código do Trabalho Anotado*. 10ª Edição. Edições Almedina, 2016, 137.

personalidade que *“atendendo ao seu próprio sentido ético, não se circunscrevem a relações de natureza vertical- impõem-se a todos os níveis e em todas as direções, designadamente nas relações de direito privado”* <sup>106</sup>.

Os direitos de personalidade incidem sobre os vários modos de ser e estar físicos ou morais da personalidade humana, e agrupam-se num conjunto de direitos que, por força do nascimento, decorrem automaticamente da personalidade jurídica (art. 66º do CC) e contêm o conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa, estão ligados, nomeadamente, à vida privada, integridade física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem <sup>107</sup>.

Os direitos de personalidade dos indivíduos estão salvaguardados pelo art. 70º do CC, que os protege contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral, podendo o ofendido requerer qualquer providência adequada a evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.

Por sua vez, o Código Civil reconhece vários direitos de personalidade aos indivíduos, tais como: o direito ao nome (art. 72º); o direito ao pseudónimo (art. 74º); o direito à proteção do conteúdo de uma carta-missiva de natureza confidencial (art. 75º), sendo extensivo a qualquer outro escrito ou memória pessoal ou familiar de natureza confidencial ou que se refiram à intimidade da vida privada; o direito à imagem (art. 9º), na medida que qualquer imagem de uma pessoa não pode ser exposta sem a sua autorização, é dispensado este consentimento em algumas situações, designadamente quando goze de notoriedade, estejam em causa exigências policiais ou de justiça, fins científicos, didáticos, culturais ou quando a sua imagem vier enquadrada na reprodução de lugares públicos, ou na de factos de interesse público que tenham decorrido publicamente, mesmo nestes casos especiais não pode de forma alguma resultar para a pessoa prejuízo para a sua honra, reputação ou dignidade; por fim, consagra o direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 80º).

Também no Código do Trabalho surge a proteção da personalidade do trabalhador e do empregador, como podemos verificar desde o art. 14º ao art. 22º, em direitos como: o direito à liberdade de expressão e de opinião no local de trabalho (art. 14º), o direito à integridade física e moral (art. 15º), o direito à reserva da intimidade da

---

<sup>106</sup> *Idem ibidem.*

<sup>107</sup> PINTO- Carlos Alberto da Mota- *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª Edição: Coimbra Editora, 2012, pp. 207 e 228.

vida privada (art. 16º), o direito à proteção de dados pessoais ( art. 17º), o regime do tratamento de dados biométricos (art. 18º), o regime que regula a realização de testes e exames médicos (art. 19º), a utilização de meios de vigilância à distância (art. 20º e art. 21º) e o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso informação de carácter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente, através do correio eletrónico (art. 22º).

Citando Lurdes Dias Alves a dignidade *“é um valor que orienta todos os demais princípios, direitos e deveres”* <sup>108</sup>.

*“Constitui uma barra de proteção, uma linha divisória que delimita até que ponto qualquer facto ou acontecimento, é considerado tolerável numa determinada sociedade, em conformidade com as circunstâncias de tempo, lugar e desenvolvimento histórico-cultural. Ou antes, o que se pretende analisar, é se o ser humano é, ou deve ser obrigado a tolerar um acontecimento acometido contra si, mesmo que tal acontecimento seja por ele considerado uma violação à sua dignidade”* <sup>109</sup>.

A dignidade é um direito humano fundamental e a privacidade é uma de suas garantias, estão correlacionadas pois a privacidade ajuda a proteger a dignidade do ser humano, impedindo que sejam expostos, através da divulgação ou do uso inadequado de suas informações pessoais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU em 1948, no art. 12º, art.19º e no art. 23º estabelece princípios fundamentais de liberdade, igualdade e dignidade, protegendo o direito à privacidade e dignidade, em contexto de teletrabalho<sup>110</sup>.

No ordenamento jurídico português o direito à privacidade não se restringe ao art. 26º, n.º 1 da CRP, que consagra o direito à privacidade como princípio fundamental de todos os cidadãos e enquadra-se no âmbito dos direitos de personalidade, que são direitos absolutos e como tal impõem um dever de respeito, também se encontra previsto no Código Civil, Código do Trabalho e no Código Penal.

---

<sup>108</sup> ALVES, Lurdes Dias- *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral: O Direito à Privacidade do Teletrabalhador*. Edições Almedina: Coimbra, 2020, p. 66.

<sup>109</sup> *Idem ibidem*.

<sup>110</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/> .

*“O direito à privacidade assenta na ideia da dignidade da pessoa humana, já que esta implica que a cada pessoa sejam atribuídos direitos que representam um mínimo, criando uma esfera onde cada um possa ter um espaço para desenvolver a sua privacidade”* <sup>111</sup>.

A privacidade está relacionada com as nossas características pessoais, a nossa forma de pensar e agir perante a sociedade. E o direito à privacidade vem permitir que os indivíduos controlem as suas informações pessoais e decidam o que querem que seja compartilhado.

Lurdes Dias Alves enfatiza as diferenças entre privacidade e intimidade, ressaltando que esses dois conceitos são distintos e não devem ser confundidos *“privacidade- significa vida privada ou particular, e intimidade, o que é reservado a certas pessoas- o que é exclusivo. Porém, a privacidade não se confunde com intimidade, a intimidade relaciona-se com o interior da pessoa, com a sua essência.*

*Contudo, ambas as noções, estão correlacionadas. A privacidade, enquanto conceito mais abrangente, abarca o conceito de intimidade”* <sup>112</sup>.

Salienta Teresa Coelho Moreira que *“apesar destas tecnologias constituírem um desenvolvimento muito positivo dos recursos colocados à disposição dos trabalhadores e dos empregadores, simultaneamente, podem ser usados de forma a lesar certos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo a sua dignidade e privacidade”* <sup>113</sup>.

No âmbito da relação contratual, estando o trabalhador em situação de desigualdade perante o empregador, o seu poder de controlo pode colocar em causa os seus direitos fundamentais. Conforme sublinha José João Abrantes na relação de trabalho, *“todos ou quase todos os direitos fundamentais podem estar ameaçados, perante os poderes dos empregadores”* <sup>114</sup>.

*“A questão que se coloca não é a da legitimidade desse poder mas a dos seus limites, tendo em consideração que com estas novas tecnologias ressurgiu o clássico debate entre o equilíbrio do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de os dirigir e de controlar as suas tarefas”* <sup>115</sup>.

---

<sup>111</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022, p.214.

<sup>112</sup> ALVES, Lurdes Dias- *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral: O Direito à Privacidade do Teletrabalhador*. Edições Almedina: Coimbra, 2020, p.63.

<sup>113</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Edições Almedina, 2022, p.182.

<sup>114</sup> ABRANTES, José João- *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra Editora, 2005, p.45.

<sup>115</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume III, 2016, p.214.

*“O poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais”* <sup>116</sup>.

O que se pretende é encontrar um equilíbrio entre o direito fundamental à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores e os legítimos direitos de os empregadores controlarem os trabalhadores.

Por esse motivo, é que delimitar a privacidade é tão importante, para garantir que os direitos dos trabalhadores consagrados legalmente sejam salvaguardados. Sem uma definição clara, a privacidade pode ser comprometida, levando a abusos, perda de confiança e violação dos direitos fundamentais.

No entanto, a constante evolução das tecnologias tem vindo a colocar novos desafios, conforme já citado refere Teresa Coelho Moreira as tecnologias podem ser usadas de forma a lesar certos direitos fundamentais dos trabalhadores, pondo em causa o direito a privacidade <sup>117</sup>.

Em regime de teletrabalho surge ainda um desafio adicional, pois envolve separar a vida pessoal e profissional em um ambiente que muitas vezes é o domicílio do teletrabalhador.

Neste contexto, a privacidade também se reflete na proteção das informações pessoais e profissionais do trabalhador, no respeito pelos limites entre a vida pessoal e profissional, e na autonomia do trabalhador em relação ao seu ambiente de trabalho.

Como já referimos, com o recurso a inteligência artificial, aos meios de vigilância à distância e a utilização de determinados programas permitem ao empregador recolher, armazenar e analisar dados pessoais, muitas vezes sem o conhecimento ou consentimento dos trabalhadores.

Por esse motivo, é cada vez mais difícil delimitar a privacidade dado que estes meios facultam a obtenção de um vasto leque de dados relativos ao trabalhador, os quais permitem, consoante a extensão de dados a tratar, elaborar perfis

---

<sup>116</sup> SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA- Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, de 13 de novembro de 2013. Relator Mário Belo Morgado.

<sup>117</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Edições Almedina, 2022, p.182.

comportamentais ao rastrear as movimentações realizadas e, nessa medida, identificar hábitos de vida.

Isto constitui um sério risco de invasão da privacidade do teletrabalhador, entrando na esfera da sua vida pessoal, o que faz com que as informações sejam expostas e se torne mais difícil para o teletrabalhador limitar aquilo que é compartilhado quando, na maioria das vezes, nem sabe as informações que o empregador está a conseguir obter.

Neste sentido, para colmatar estes flagelos, a CNPD, na sua Orientação de 17 de abril de 2020 <sup>118</sup> sobre o controlo à distância dos trabalhadores defendeu a proibição por parte do empregador da utilização de programas informáticos e softwares <sup>119</sup> que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, as utilizações dos ratos e teclados, capturam a imagem do ambiente de trabalho e registam o tempo gasto em cada tarefa.

Relativamente, aos dados que dizem respeito à vida privada dos trabalhadores, enquadram-se no conceito de dados pessoais do art. 4º, 1) do RGPD que nos diz que é: *“informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular”*<sup>120</sup>.

Não é por estarem em regime de teletrabalho que pode haver uma recolha excessiva desses dados pessoais, bem pelo contrário deve ser igual ao que podia ser legitimamente nas instalações da entidade empregadora, deste modo, o empregador pode tratar os dados pessoais, desde que respeite as limitações e condições estabelecidas no CT e no RGPD.

Deste modo, o RGPD defende os direitos e as liberdades fundamentais das pessoas singulares, para tal estabelece as regras relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, conforme disposto no

---

<sup>118</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados (2020)-*Orientação sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

<sup>119</sup> Alguns exemplos destes programas e softwares informáticos são, entre outros, o TimeDoctor, Timing, ManicTime, TimeCamp e o Harvest.

<sup>120</sup> Regulamento(UE) n.º 679/2016, de 27 de abril.

art. 1º, n.º 1 e n.º 2 do RGPD, que se aplicam aos meios de vigilância eletrónicos, exceto quando efetuados pelas autoridades competentes (art. 2º, n.º 1 e n.º 2 do RGPD).

Assim, apesar das tecnologias potenciarem ao empregador a adoção de meios de controlo que desrespeitam a privacidade do teletrabalhador, nenhuma medida adotada pelo empregador para controlar o seu desempenho profissional e/ou avaliar a sua produtividade, tem uma finalidade legítima ao abrigo do art. 20º do CT e à luz do art. 5º do RGPD, porque *“não constitui uma medida necessária para a execução do contrato, e porque supõe um controlo e uma vigilância totalizadora que limita a liberdade da pessoa e anula o seu âmbito de privacidade no local de trabalho”* <sup>121</sup>.

*“Defende-se que o poder de controlo e de vigilância do empregador não pode atingir uma dimensão tal que ofenda a dignidade da pessoa humana e o pleno gozo dos direitos fundamentais conferidos pela Constituição”* <sup>122</sup>.

## **5. Qual é o meio de controlo que o empregador deve adotar sem invadir a privacidade do teletrabalhador?**

Para que o impacto do poder de direção seja o menor possível na esfera privada do trabalhador deverá obedecer a um conjunto de princípios.

Em conformidade com o exposto, a CNPD, na Deliberação n.º 1638/2013, determina que *“a subordinação jurídica no âmbito da relação laboral, quando confrontada com a utilização das tecnologias e com o tratamento de dados pessoais do trabalhador, deve ser adequada às exigências legais atinentes ao regime de proteção de dados, assumindo particular relevância, nomeadamente os princípios do fim, da adequação, da necessidade e da proporcionalidade, da transparência e da boa fé, bem como os direitos de informação, acesso e oposição”* <sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Privacidade em tempos de pandemia*. In ESTUDOS APODIT 7- COVID-19 E TRABALHO: O DIA SEGUINTE. Lisboa, 2020, P.78.

<sup>122</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, 2016, p.60.

<sup>123</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados (2013)- *DELIBERAÇÃO n.º 1638/2013*. Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf).

Deste modo, o empregador não pode exercer o seu poder segundo o seu livre-arbítrio, devendo respeitar os pressupostos elencados para salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **5.1.1. Princípio do fim**

De acordo com o art. 5º, n. 1º, al. b) do RGPD os dados pessoais devem ser coletados e tratados exclusivamente para finalidades específicas, explícitas e legítimas, previamente determinadas.

O princípio determina, designadamente, que as imagens recolhidas por um sistema de videovigilância colocado num estabelecimento comercial para efeitos de segurança de pessoas e bens não possam ser utilizados para efeitos de controlo dos trabalhadores, seja a nível de produtividade ou de responsabilidade disciplinar <sup>124</sup>.

Neste âmbito laboral, a principal finalidade é o empregador, durante a execução do contrato de trabalho, exercer o seu poder de controlo e vigilância sem invadir os direitos fundamentais do teletrabalhador.

### **5.1.2. Princípio da adequação**

O princípio da adequação impõe que os dados pessoais sejam adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados, conforme disposto no art. 5º, n.º 1, al. c) do RGPD.

Para isso, é necessário assegurar que o prazo de conservação dos dados seja limitado ao mínimo.

A fim de assegurar que os dados pessoais sejam conservados apenas durante o período considerado necessário, o responsável pelo tratamento deverá fixar os prazos para o apagamento ou a revisão periódica (art. 17º do RGPD).

---

<sup>124</sup> CASTRO, Catarina Sarmiento e- *Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais*. Coimbra: Edições Almedina, 2005, p.151.

O empregador deve atender pela escolha do meio de controlo mais adequado para a prossecução dos fins pretendidos.

Por exemplo, em regime de teletrabalho, o controlo da assiduidade torna-se mais difícil, por isso, se o empregador quiser assegurar que o teletrabalhador está a cumprir o horário de trabalho, é suficiente utilizar um programa que permita o registo de horas que começa e que termina, sem haver a necessidade de instalar programas que permitem um controlo contínuo de todas as atividades realizadas no computador.

### **5.1.3. Princípio da necessidade**

Ao empregador impõe-se o dever de recorrer ao meio de controlo menos intrusivo da privacidade do teletrabalhador.

Por exemplo, é desproporcional o empregador utilizar softwares que monitorizam as teclas impulsadas ou permitem tirar screenshots, pois implica uma vigilância constante e invasiva, enquanto podem ser utilizados outros meios, como relatórios de desempenho, lista de tarefas diárias, que têm o efeito pretendido sem serem tão invasivos da privacidade do teletrabalhador.

### **5.1.4. Princípio da proporcionalidade**

Sempre que o empregador pretenda impor qualquer medida de controlo aos seus trabalhadores deve respeitar o princípio da proporcionalidade ou o princípio da proibição do excesso, previsto no art. 18º, n.º 2 da CRP e no art. 5º, n.º 1, al. c) do RGPD, na medida em que o tratamento dos dados pessoais deve ser limitado ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados.

Este princípio está relacionado com o facto das medidas de controlo e de vigilância do empregador só serem legítimas nos casos em que sejam indispensáveis e não exista qualquer outra possibilidade menos restritiva no que diz respeito aos direitos fundamentais do trabalhador para satisfazer o interesse legítimo do empregador,

devendo ser apreciado, dependendo das funções exercidas pelos trabalhadores e da própria atividade da empresa <sup>125</sup>.

É fundamental para estabelecer os limites de controlo que o empregador pretenda impor aos seus trabalhadores, por isso, a videovigilância e audiovigilância só devem ser utilizadas se não houver outra medida mais moderada.

*“A proporcionalidade permite, desta forma, que se estabeleça um justo equilíbrio entre os vários interesses e direitos em conflito, tendo sido entendida como um elemento essencial de todo o sistema judicial, significando que as limitações ao direito à privacidade dos trabalhadores só se justificam na medida em que se trate de dar respostas proporcionais a um fim legítimo pretendido pelo empregador”* <sup>126</sup>.

### **5.1.5. Princípio da transparência**

O princípio da transparência diz respeito às informações fornecidas aos titulares dos dados sobre a identidade do responsável pelo tratamento dos mesmos e os fins a que o tratamento se destina, às informações que se destinam a assegurar que seja efetuado com equidade e transparência para com as pessoas singulares em causa, bem como a salvaguardar o seu direito a obter a confirmação e a comunicação dos dados pessoais que lhes dizem respeito e que estão a ser tratados.

Nos termos do art. 24º, n.º 1 do RGPD as pessoas singulares a quem os dados dizem respeito deverão ser alertadas para os riscos, regras, garantias e direitos associados ao tratamento dos dados pessoais e para os meios de que dispõem para exercer os seus direitos relativamente a esse tratamento.

O princípio da transparência decorre do princípio da boa-fé, na medida que o empregador deve informar o teletrabalhador do tipo de controlo, de quem o está a realizar, por quanto tempo serão armazenados os seus dados e quais os meios utilizados para esse efeito.

---

<sup>125</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina, 2010, pp. 385.

<sup>126</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume III, 2016, p.210.

O art. 5º, n.º 1, al. a) do RGPD reforça que o tratamento de dados pessoais deverá ser efetuado de forma mais transparente possível, para tal exige-se que as informações ou comunicações relacionadas com o tratamento desses dados pessoais sejam de fácil acesso e compreensão, e formuladas numa linguagem clara e simples.

Por sua vez o art. 106º do CT determina que, no âmbito da relação laboral, o empregador tem a obrigação de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, bem como o trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos considerados relevantes para a prestação da atividade laboral.

Por conseguinte, antes do empregador implementar um software para aferir o tempo de trabalho, deve informar o teletrabalhador sobre o funcionamento desse software, o tipo de dados que serão recolhidos e qual a sua finalidade.

Com isto, independentemente do meio de vigilância utilizado, o risco de adquirir informações que afetem a vida privada do trabalhador é menor comparativamente quando não observa o princípio da transparência, passamos assim a estar perante um controlo menos intrusivo.

#### **5.1.6. Princípio da boa-fé**

O art. 762º, n.º 2 do CC consagra o princípio da boa-fé na medida em que *“no cumprimento das obrigações, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa-fé”*.

Aplicando ao presente objeto de estudo, o princípio da boa-fé exige que o empregador e o trabalhador ajam com lealdade, honestidade e ética, respeitando os direitos e deveres mútuos, especialmente no que tange aos meios utilizados pelo empregador para exercer o seu poder de controlo e vigilância.

Neste contexto, o princípio da boa-fé pressupõe que seja do conhecimento dos teletrabalhadores os meios de controlo e vigilância utilizados pelo empregador.

Por esse motivo, o empregador deve informar o trabalhador sobre a utilização de programas de controlo e os métodos de controlo que adota, para que o trabalhador não sinta a sua privacidade invadida.

Com o aumento dos softwares que permitem que o empregador obtenha a informação detalhada de todos os movimentos realizados pelo trabalhador, torna-se mais acessível fazê-lo sem que o trabalhador tenha conhecimento.

Consequentemente, estamos perante a violação do princípio da boa-fé.

## **6. O direito à privacidade e à intimidade da vida privada versus o direito de a entidade empregadora controlar a prestação do teletrabalhador**

Uma das temáticas mais sensíveis no contexto do teletrabalho centra-se na vigilância dos teletrabalhadores e na compatibilização entre o poder de direção e de controlo do empregador e a proteção legal do direito à privacidade dos teletrabalhadores.

Rosário Palma Ramalho expõe que *“um aspeto do regime do teletrabalho que tem a maior importância mas que pode colocar problemas específicos- pelo facto de o trabalhador desempenhar a actividade à distância e, muitas vezes, no seu próprio domicílio, que é também e por natureza o seu espaço privado- é o que se reporta à organização do trabalho e ao exercício dos poderes laborais (verbi gratia, o poder de vigilância e controlo), uma vez que se têm que conjugar aqui dois interesses igualmente relevantes: de um lado, o interesse de assegurar que o trabalhador continua a cumprir de forma pontual e diligente os seus deveres em contexto de teletrabalho; de outra parte e não menos importante, a necessidade de preservar a privacidade e a intimidade do teletrabalhador, que é mais facilmente posta à prova neste tipo de trabalho”* <sup>127</sup>.

Os instrumentos de trabalho, em concreto, os computadores utilizados pelo teletrabalhador pertencem ao empregador, respeitando a estes o dever de cumprir com as regras de utilização e funcionamento que lhe forem implementadas, só podendo, salvo acordo em contrário, utilizá-los para a prestação de trabalho.

No entanto, por vezes, face ao número de teletrabalhadores torna-se impossível o empregador ter computadores suficientes para todos, pelo que estes acabam por

---

<sup>127</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2023, p.225.

utilizar o seu computador pessoal, o que aumenta seriamente a possibilidade de haver intrusão na vida privada e íntima do teletrabalhador.

Em teletrabalho, o direito à privacidade e à intimidade da vida privada do trabalhador confronta-se diretamente com o direito da entidade empregadora de controlar a prestação de trabalho.

Este conflito surge devido ao trabalhador executar as suas funções dentro do seu ambiente doméstico e pessoal, o que implica uma maior exposição da sua vida privada.

Independentemente do local de trabalho e a propriedade dos instrumentos de trabalho, no regime de teletrabalho, o empregador mantém os poderes de direção e de controlo da execução da prestação laboral.

Salientando *“a questão que se coloca com estas novas formas de controlo não é a da legitimidade mas a dos seus limites, tendo em consideração que com estas tecnologias ressurgiu o clássico debate relativo ao equilíbrio entre o direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de dirigir os trabalhadores e de controlar as suas tarefas”*<sup>128</sup>.

No entanto, não existe qualquer disposição legal que regule o controlo à distância, em regime de teletrabalho, pelo que vigora a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, preceituada no art. 20º, n.º 1 do CT, assim, consideramos que é aplicável a este regime.

A este propósito, Rosário Palma Ramalho considera que deveria ter merecido uma especial atenção do legislador, *“tanto mais que o teletrabalho é uma actividade que, pela sua própria natureza, pode justificar o aligeiramento do princípio geral de proibição da vigilância do trabalhador à distância, que consta do art. 20.º n.º 1 do CT”*<sup>129</sup>.

Analisando um caso verídico, a Amazon queria criar uma pulseira eletrónica que registava o movimento dos seus trabalhadores nos seus armazéns e que indicava onde estes estavam em tempo real, invocando que a finalidade principal seria ajudá-los a encontrar a embalagem dos produtos que procuravam, mas na realidade isto foi

---

<sup>128</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume III, 2016, p.214.

<sup>129</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*. 3ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2020.

considerado ilegal pois permitia controlar o tempo de trabalho e o tempo de pausas, nomeadamente, o tempo gasto para ir à casa de banho ou para beber água <sup>130</sup>.

*“Esta proibição é plenamente justificada, já que este tipo de vigilância afeta profundamente a personalidade do trabalhador, constituindo uma ofensa vexatória à sua dignidade”* <sup>131</sup>.

O art. 20º, n.º 1 do CT contém *“um princípio geral, segundo o qual a videovigilância não pode ser utilizada pelo empregador de forma metódica e permanente com a finalidade de escrutinar o desempenho do trabalhador na prestação da atividade a que está adstrito”* <sup>132</sup>.

Excecionalmente, seria lícito se tivesse por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (art. 20º, n.º 2 do CT).

Para assegurar a reserva da intimidade da vida privada dos teletrabalhadores, uma vez que além de ser o local de trabalho é, simultaneamente, o local de residência do teletrabalhador, o art. 170º, n.º 1 do CT determina que *“o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”*.

No n.º 2 encontra-se estabelecido limites ao direito de o empregador se deslocar ao domicílio do teletrabalhador, prevendo que *“sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador”*.

Contudo, ressalvamos que estas normas se revelam insuficientes, podemos constatar que não foram pensados para a modalidade em regime de teletrabalho e é necessário repensar um pouco a forma de controlo à distância por parte do empregador, uma vez que está presente e é muito mais intrusiva do que noutras modalidades do contrato de trabalho.

Num estudo realizado pela UGT sobre os desafios do teletrabalho sobre os desafios do teletrabalho na nova conjuntura as conclusões que se retiraram foram as

---

<sup>130</sup> (2023)- UGT apresenta estudo sobre teletrabalho. Disponível em <https://www.ugt.pt/noticias/artigo/ugt-apresenta-estudo-sobre-teletrabalho/5543>.

<sup>131</sup> LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021, p.172.

<sup>132</sup> TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES- Processo n.º 522/14.6TTGMR-A.G1, de 25 de junho de 2015. Relator Moisés Silva.

seguintes: quase metade dos trabalhadores remotos (49,3%) dizem que o respetivo empregador recorreu a métodos para controlar o horário do teletrabalho que violam as diretrizes definidas pela CNPD <sup>133</sup>.

Entre as práticas mais frequentes estava o envio de emails e/ou SMS periodicamente e software de registo do início e fim da atividade laboral e pausas (71% e 38%, respetivamente).

Vários inquiridos afirmaram ainda que lhes foi pedido que mantivessem a câmara de vídeo ligada permanentemente (21%), além de ter havido recurso a software de captura de imagem do ambiente de trabalho (19%) <sup>134</sup>.

Embora o teletrabalhador até tenha conhecimento que estas formas de controlo invadam o seu direito à privacidade, não denunciam por receio de sofrerem represálias ou até mesmo serem despedida.

Não é pelo facto de o empregador ter o *“direito de verificar e controlar, enquanto titular do poder de controlo e de vigilância, a atividade laboral dos trabalhadores e de apurar as faltas passíveis de justificar procedimentos disciplinares suscetíveis de levar à aplicação de sanções disciplinares, incluindo o despedimento”* <sup>135</sup> que os seus meios de controlo não sejam limitados.

Pelo contrário, o contrato de trabalho comporta um limite ao poder de controlo e vigilância do empregador, por isso, ele não pode ir além dos aspetos que têm uma relação direta com o trabalho e qualquer extralimitação deste poder torna-se ilícita, legitimando a desobediência por parte do trabalhador <sup>136</sup>.

O que se pretende é um equilíbrio entre a esfera pessoal do teletrabalhador e a vigilância da entidade patronal, para isso, deve-se respeitar princípios, como o da proporcionalidade, transparência, boa-fé, e necessidade.

As soluções para minimizar o conflito assente entre o poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do teletrabalhador consistem em o empregador utilizar os meios de vigilância à distância apenas durante o exercício da atividade laboral, não sendo possível o uso destes sem o consentimento do trabalhador e com a finalidade de investigar a sua vida privada.

---

<sup>133</sup> (2023)- UGT apresenta estudo sobre teletrabalho. Disponível em <https://www.ugt.pt/noticias/artigo/ugt-apresenta-estudo-sobre-teletrabalho/5543> .

<sup>134</sup> *Idem ibidem*.

<sup>135</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume III, 2016, p.205.

<sup>136</sup> MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume II, 2016, p.60.

O empregador não pode divulgar a informação obtida através do controlo que exerce de forma ilícita, ou, apesar de lícita, para um fim distinto daquele que justificou a utilização dos meios de vigilância à distância.

## **7. Breve análise do direito à privacidade dos trabalhadores- no regime jurídico-laboral espanhol**

Em Espanha, o Real Decreto-Lei 3/2012, de 10 de fevereiro<sup>137</sup>, para além de implementar medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho, consagrou pela primeira vez o teletrabalho.

Antes da sua entrada em vigor o art. 13 do Estatuto dos Trabalhadores apenas regulava o trabalho no domicílio, considerados como aqueles que exercem sua atividade laboral em sua própria residência ou em local de sua livre escolha, sem estarem sujeitos a vigilância do empregador.

Demonstrando-se relativamente atrasado face ao regime português carecendo de regulamentação em algumas das matérias do teletrabalho, tais como a proteção dos dados, tanto do empregador quanto do empregado, o direito à privacidade e a responsabilidade pelo fornecimento, manutenção e despesas com os instrumentos de trabalho.

Somente em 2020, em pleno contexto de crise provocado pelo Covid-19, foi aprovado o Real Decreto-lei de 28/2020, de 22 de setembro <sup>138</sup>, que tratou de forma autônoma e pormenorizada os grandes temas do teletrabalho.

Segundo Maria Irene Gomes o legislador espanhol optou por regular de forma tendencialmente mais completa o *“trabalho subordinado a distância (para além do contemplado no art. 13 do Estatuto dos Trabalhadores), nele enquadrando a espécie do teletrabalho, com a publicação do Real Decreto-lei 28/2020, de 22 de setembro. Na exposição de motivos assinala-se que o teletrabalho é uma espécie do género do trabalho à distância pois, em ambas as situações, o trabalho realiza-se fora dos*

---

<sup>137</sup> Disponível em [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076).

<sup>138</sup> Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>.

*estabelecimentos e centros tradicionais da empresa mas o teletrabalho pressupõe, ainda, que a prestação da atividade seja efetuada com recurso, exclusivo ou predominante, às novas tecnologias. Particularmente relevante é a afirmação do princípio da equiparação de regime do trabalhador a distância ao dos restantes trabalhadores, verificando-se, todavia, uma preocupação de maior concretização em particulares domínios: retribuição, estabilidade no emprego, tempo de trabalho, formação e promoção profissional, igualdade e não discriminação, nomeadamente em razão do sexo, matéria de conciliação e corresponsabilidade”* <sup>139</sup>.

Como é sabido o controlo em regime de teletrabalho é muito mais invasivo, contudo foi com o covid que se intensificou, na medida em que vários trabalhadores se viram forçados a trabalhar remotamente a partir de suas casas.

Se agora a regra geral é a de que os instrumentos de trabalho são fornecidos pelo empregador, isso não aconteceu na pandemia do covid, tiveram de trabalhar com o seu próprio computador e instalar os programas que os seus empregadores pediam para poderem exercer a sua atividade.

Com isto, não houve qualquer preocupação em cautelarem a privacidade do trabalhador, havendo uma grande facilidade de controlo por parte do empregador.

O art. 17º, n.º 2 do Real Decreto-lei de 28/2020 apenas estabeleceu que o empregador não pode exigir aos trabalhadores a instalação de programas informáticos ou aplicações nos computadores pessoais propriedades dos mesmos, nem a utilização dos mesmos durante a prestação da atividade.

Em 2021, no que diz respeito ao direito à privacidade e à proteção de dados, o n.º 3 do art. 17º da Lei 10/2021, de 9 de julho veio estabelecer que *"as empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, respeitando em todos os casos as normas mínimas de proteção da privacidade de acordo com os usos sociais e os direitos reconhecidos pela lei e pela Constituição"* <sup>140</sup>.

Na constituição espanhola o direito à privacidade apenas aparece mencionado no art. 18.1 <sup>141</sup> mas não está definido em nenhuma norma legal.

---

<sup>139</sup>GOMES, Maria Irene (2020)- *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Disponível em <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>.

<sup>140</sup> Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

<sup>141</sup> Disponível em: [file:///C:/Users/35191/Downloads/BOE-387 Constitucion Espanola](file:///C:/Users/35191/Downloads/BOE-387%20Constitucion%20Espanola%20(1).pdf) em: [Constituicao Espanhola%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/35191/Downloads/BOE-387 Constitucion Espanola%20(1).pdf).

Em Espanha, o legislador não tem acompanhado o evoluir das tecnologias e não teve cuidado de regulamentar esta questão da privacidade. *“Não tratou das condições de exercício do poder de controle tecnológico, não consagrou nenhum uso lícito de qualquer meio de controlo”* <sup>142</sup>.

No art. 20.3 do Estatuto dos Trabalhadores apenas diz que devem ser adotadas meios de controlo adequados, desde que respeitem a dignidade do trabalhador.

A Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e Garantias dos Direitos Digitais (LOPDGDD) no âmbito de um regulamento geral do tratamento de dados pessoais estabeleceu um regime especial de proteção dos trabalhadores contra o potencial nocivo da vigilância, com o objetivo de reconhecer um conjunto de direitos aos trabalhadores mas na verdade não estão especificados por não estarem relacionados com a própria relação laboral.

As questões de privacidade relacionadas com o regime de teletrabalho são abordadas no art. 88, art. 87.5 e no art. 89 do LOPDGDD embora também seja genérico permanecendo omissos os direitos digitais dos trabalhadores, uma vez que legislador não menciona os limites das técnicas de monitorização constante dos dispositivos eletrónicos fornecidos ao trabalhador para o desempenho da sua atividade laboral, nem as técnicas de controlo direto e permanente através de câmaras de vídeo no local de trabalho, o que pode levar a um controlo abrangente da atividade do trabalhador.

Esta norma é uma lacuna porque não determina aquilo que é ilícito, facilitando o poder de o empregador usar os meios de controlo impróprios.

Consequentemente a jurisprudência espanhola segue a doutrina que permite admitir sem qualquer hesitação o controlo oculto através dos programas espiões (STS 6 de novembro de 2011) ou afirmando a liberdade absoluta do empregador em utilizar várias formas de controlo <sup>143</sup>.

Comparativamente ao nosso art. 170º, n.º 5 do CT que estabelece que a captura e utilização de imagens, sons, escritos ou registos, ou a utilização de outros meios de controlo que possam afetar a privacidade do trabalhador é proibida, parece proteger

---

<sup>142</sup> SEIN, José Luís Goni- El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador. In *Associação Portuguesa de Direito do Trabalho- Trabalho na Era Digital: Que Direito?* Lisboa, 2022, p.695.

<sup>143</sup> *Idem ibidem*.

mais a privacidade dos trabalhadores, na medida em que estabelece expressamente o que não pode ser feito.

Embora Rosário Palma Ramalho defenda que esta norma impede “*o empregador de exercer o poder diretivo, tendo em conta que, num contexto de teletrabalho, os registos informáticos são praticamente a única forma de o empregador verificar se o trabalhador está ou não a trabalhar e de avaliar a sua produtividade*”<sup>144</sup>.

No regime legal espanhol não implementam nenhuma solução eficaz para garantir a privacidade dos teletrabalhadores.

---

<sup>144</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Edições Almedina, 2023, p.229.

## Considerações finais

---

Com a elaboração deste trabalho podemos concluir que o teletrabalho tem evoluído com o uso das TIC.

Contudo, do ponto de vista dos direitos fundamentais do trabalhador, tem gerado alguma discussão em torno da possível violação do direito à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Face aos demais meios de vigilância e de controlo é evidente o confronto entre o poder de controlo do empregador e o direito à intimidade e à vida privada do trabalhador.

Defendemos que não podemos impedir o empregador, enquanto titular do poder de controlo e de vigilância, de controlar os trabalhadores desde que dentro do seu legítimo poder, nem privar o empregador e o trabalhador dos benefícios que estes meios informáticos e de comunicação proporcionam.

Por tudo o exposto, apesar de o contrato de trabalho assentar na subordinação jurídica, poder do empregador controlar e vigiar não pode ser utilizado de forma discricionária, tendo o trabalhador o direito de assegurar que esta vigilância não viola o seu direito à privacidade.

Impõe-se ao empregador o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, pelo que o empregador deve cumprir o dever de informar previamente o trabalhador, ou seja, está subjacente a proibição de que o meio de controle seja oculto.

A utilização dos meios de vigilância à distância tem de se revelar necessária, proporcional, adequada e pertinentes para satisfazer os seus legítimos interesses, excluindo-se um controlo a todo o tempo, sem limites e com intromissões na esfera privada do teletrabalhador.

## Referências Bibliográficas

---

### Bibliografia

- AA.VV. – Código do trabalho anotado. 13ª Edição, Coimbra: Almedina, 2020.
- ABRANTES, José João- *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra Editora, 2005.
- ALMEIDA, Maria Eunice Lopes- *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. Porto: Universidade Católica do Portuguesa, 2019. Dissertação de Direito.
- ALVES, Lurdes Dias- *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral: O Direito à Privacidade do Teletrabalhador*. Edições Almedina: Coimbra, 2020.
- 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-novonormal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/> .
- AMADO, João Leal [et al.] – *Direito do Trabalho: Relação Individual*. 2ª ed. Lisboa: Editora Almedina, 2023.
- AMADO, João Leal- *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 4ª Edição: Coimbra: Edições Almedina, 2022.
- AMADO, João Leal- *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 1ª edição: Coimbra Editora, 2015.
- CARVALHO, Daniela Salgueiro de – *O controlo das Comunicações Eletrónicas do Trabalhador*. Universidade do Minho, 2017. Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa.
- CASTRO, Catarina Sarmento e- *Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais*. Coimbra: Edições Almedina, 2005.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/> .
- FERNANDES, António Monteiro- *Direito do Trabalho*. 21ª Edição: Edições Almedina, 2022.
- GABAGLIO, Emilio [2002]- Framework agreement on telework. Disponível em: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) .
- GOMES- Maria Irene- As alterações do teletrabalho à luz da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), *Revista Questões Laborais*, n.º 63, Coimbra, 2023.
- GOMES- Maria Irene- Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais, *Revista Questões Laborais*, n.º 60, Coimbra, 2022.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira- *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora, 2007.
- GOMES, Maria Irene (2020)- O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas. Disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf> .
- LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 7ª Edição, Coimbra: Almedina, 2021.
- LOBO, Joana Catarina da Cunha- *Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2022. Projeto Avançado em Direito do Trabalho.

MACHADO, Susana Sousa; SILVA, Bruna Filipa Teixeira da- DO TELETRABALHO E DA PRIVACIDADE DO TELETRABALHOR. *Revista Iberojur Science Press*, vol.II. Direito Atual em Análise.

MARTINEZ- Pedro Romano [et al.]- Código do Trabalho Anotado. 10ª Edição. Edições Almedina, 2016.

MONTEIRO, Samuel Alexandre Leitão – *Os Meios de Vigilância à Distância nas Relações Laborais – o GPS*. Instituto Universitário de Lisboa, 2016. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas.

MOREIRA, Teresa Coelho- *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*.

MOREIRA, Teresa Coelho- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Edições Almedina: Coimbra, 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, 2011.

MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume III, 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho- *Estudos de Direito do Trabalho*. Edições Almedina: Coimbra, Volume II, 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho- Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho? *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º 11, 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho- *Privacidade em tempos de pandemia*. In ESTUDOS APODIT 7- COVID-19 E TRABALHO: O DIA SEGUINTE. Lisboa, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho- Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, n.º 1. Lisboa, 2021.

OIT. Disponível em <https://www.oitcinterfor.org/en/taxonomy/term/3454?page=3> .

OLIVEIRA, José Pedro; FERNANDES, Maria Malta; MACHADO, Susana Sousa- BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO COMO DIREITO DA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA EM PORTUGAL. *Revista Iberojur Science Press*, vol.II. Direitos Sociais: Diálogos Transdisciplinares.

PINTO- Carlos Alberto da Mota- *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª Edição: Coimbra Editora, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte I- Dogmática Geral*. 3ªed., Coimbra: Edições Almedina, 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Edições Almedina, 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2023.

REBELO, Glória- *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*. 1ª ed., Lisboa: Editora RH, 2004.

SEIN, José Luís Goni- El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador. In Associação Portuguesa de Direito do Trabalho- *Trabalho na Era Digital: Que Direito?* Lisboa, 2022.

SEIN, José Luís Goni- El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador. In Associação Portuguesa de Direito do Trabalho- *Trabalho na Era Digital: Que Direito?* Lisboa, 2022, p.695.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo- *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed. Rei dos Livros, 2020.

## Jurisprudência

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA- Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, de 13 de novembro de 2013. Relator Mário Belo Morgado.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA- Processo n.º 931/20.1T8STB-B.E1, de 24 de setembro de 2020. Relator Moisés Silva.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES- Processo n.º 522/14.6TTGMR-A.G1, de 25 de junho de 2015. Relator Moisés Silva.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA- Processo n.º 17/10.7TTBRR.L1-4, 16 de novembro de 2011. Relatora Paula Sá Fernandes.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA- Processo n.º 7125/2008-4, de 19 de novembro de 2008. Relator Ramalho Pinto.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 208/14.1TTVFR-D.P1 , de 15 de dezembro de 2016. Relator Paula Leal de Carvalho.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 231/14.6TTVNG.P1, de 17 de dezembro de 2014. Relator António José Ramos.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1, de 21 de maio de 2014. Relator Mário Belo Morgado.

## Legislação

DIRETIVA 2002/58/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho de 2002- relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas.

Lei n.º 58/2019. *D.R. I Série A.* (2019-08-08)- Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

LEI n.º 7/2009 *D.R. I Série A.* (2009-02-12)- Aprova a revisão do Código do Trabalho.

LEI n.º 99/2003. *D.R. I Série A.* (2003-08-27)- Aprova o 1º Código do Trabalho Português.

LEI n.º 101/2009. *D.R. I Série A.* (2009-09-08)- Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio.

LEI n.º 112/2009. *D.R. I Série A.* (2009-09-12)- Aprova o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

LEI n.º 13/2023. *D.R. I Série A.* (2023-04-03)- Altera o Código do Trabalho.

LEI n.º 81/2021. *D.R. I Série A.* (2021-12-06)- Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho.

PORTARIA n.º 292-A/2023. *D.R. I Série* (2023-11-29) - Aprova a fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Regulamento(UE) n.º 679/2016, de 27 de abril- Aprova o Regulamento Geral da Proteção de Dados da União Europeia.

## Outros Documentos

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

(2023)- UGT apresenta estudo sobre teletrabalho. Disponível em <https://www.ugt.pt/noticias/artigo/ugt-apresenta-estudo-sobre-teletrabalho/5543> .

[2002]- *Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas.* Disponível em [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057) .

Comissão Nacional de Dados (2013)- *DELIBERAÇÃO n.º 1638/2013.* Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib\\_controlo\\_tics.pdf](https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf) .

Comissão Nacional de Proteção de Dados (2020)- *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho.* Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf) .

DGERT [2020]- *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva.* Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf> .

MENDES, André Manuel (2023)- *Assédio a mulheres no trabalho aumentou na pandemia e passou a ser por via online durante o confinamento.* Disponível em: <https://executivedigest.sapo.pt/noticias/assedio-a-mulheres-no-trabalho-aumentou-na-pandemia-e-passou-a-ser-por-via-online-durante-o-confinamento/> .

Ministério Público- *O que é um crime público?*. Disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/faq/o-que-e-um-crime-publico> .

PEDREIRA, Frederico- *Uso de meios ilegais para controlar teletrabalho pode custar às empresas 20 milhões de euros.* Disponível em <https://eco.sapo.pt/2023/03/29/uso-de-meios-ilegais-para-controlar-teletrabalho-pode-custar-ate-20-milhoes-de-euros/> .