

A PROTEÇÃO DE DADOS DO TRABALHADOR EM TELETRABALHO

Data protection for teleworking workers

Fábio da Silva Veiga¹²

Universidade Lusófona

DOI: <https://doi.org/10.62140/FSV2272024>

Resumo: O estudo trata dos pontos de intersecção entre os direitos de proteção de dados do trabalhador, fundado em regras próprias desta matéria, no plano geral, como é o Regulamento Geral de Proteção de Dados, com a matéria atinente aos direitos de personalidade e direitos fundamentais do trabalhador no tocante à privacidade e proteção de dados específicos no contexto laboral, e mais em particular, nas relações laborais sob o regime jurídico do teletrabalho, que em Portugal está regulado no Código do Trabalho, cuja última atualização desta matéria ocorreu após a pandemia, no ano de 2021, e foi motivado pela abrupta utilização de instrumentos tecnológicos que potencializaram a contratação à distância. O método adotado para a elaboração do presente estudo é o dedutivo, partindo-se da revisão bibliográfica, da legislação e documentação temática. A pesquisa é eminentemente teórica.

Palavras-chave: proteção de dados, teletrabalho, trabalho a distância.

INTRODUÇÃO

Portugal foi o primeiro país a nível europeu a regular juridicamente a modalidade de teletrabalho no setor privado³⁴, o que denota o seu pioneirismo e interesse nesta matéria⁵. No presente estudo, pretende-se verificar a licitude do tratamento de dados pessoais do trabalhador em regime de teletrabalho, conforme o alinhamento interpretativo baseado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)⁶, a Constituição da República Portuguesa

¹ Professor de Direito Empresarial da Universidade Lusófona (Porto e Lisboa), na Licenciatura, Mestrado e Doutoramento. Investigador do CEAD “Francisco Suárez”. Doutor em Direito Empresarial pela Universidade de Vigo, Espanha. Pesquisador da Fundação CAPES com Bolsa DPE, Ministério da Educação, Brasil no Programa de Doutorado *América Latina y la Unión Europea en el Contexto Internacional* da Universidad de Alcalá (Madrid, Espanha). ORCID: 0000-0002-9986-7813.

² Trabalho apresentado no V Colóquio Ítalo-brasileiro de Direitos Sociais (janeiro de 2024), realizado na *Università degli Studi di Milano* e *Università degli Studi di Parma*, nas cidades de Milão e Parma (Itália), respectivamente. Organizado pelo Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR.

³ O regime jurídico do teletrabalho teve a sua primeira consagração legal na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o *novo* e vigente Código do Trabalho, regula o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem relevantes alterações face ao anterior regime.

⁴ A Itália, em 1998, com a Lei de Bassanini (artigo 4.º da Lei de 16 de junho de 1998, n.º 191), aprovou pela primeira vez na Europa, o regime jurídico do teletrabalho, mas para o setor da Administração Pública.

⁵ Portugal seguiu o exemplo do que foi estabelecido no Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, realizado em 2002 e que foi assinado pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES), a União de Confederações da Indústria e de Empresários da Europa (UNICE), a União Europeia do Artesanato e da Pequena e Média Empresa (UEAPME) e o Centro Europeu da Empresa Pública (CEEP), o qual define o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta. Destacam-se disposições sobre i) atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; ii) regulamentação das suas condições de trabalho, a saúde e segurança, a formação, os direitos coletivos; iii) e consagração de dois princípios solenes – o princípio da reversibilidade e o do caráter voluntário do teletrabalho. Vide documento completo em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=URISERV:c10131> (acedido em 15 jan. de 2024).

⁶ Em Portugal, a Lei 58/2019 de 8 de agosto assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do RGPD.

(CRP) – em particular os arts. 26.º e 35 –, o Código do Trabalho (CT) português, e as alterações ao regime do teletrabalho introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

1. QUESTÕES DE ORDEM NO RGPD

O RGPD trata dos dados pessoais em ambiente laboral no artigo 88.º, além de referir expressamente o tema nos *considerandos* números 127 e 155. Nesse sentido, o RGPD ademais de impor regras sobre o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores, estabeleceu princípios para que essa proteção seja compatível à realidade dos trabalhadores, o que se torna especialmente relevante em contexto laboral, em especial, em virtude do desequilíbrio da relação contratual entre empregado e empregador. Do mesmo modo, existe a possibilidade clara de introdução de tecnologias potencialmente violadoras dos dados e da privacidade dos trabalhadores, como por exemplo, as tecnologias de monitoramento que podem controlar, à distância, o trabalhador, tocando em dados que atingem os seus direitos de personalidade, as suas atividades familiares, bem como padrões de comportamento.

A relação laboral é caracterizada como uma relação interpessoal, no qual há a necessidade de tratar dados pessoais em toda a linha temporal da relação, desde a fase pré-laboral, até à fase da execução da prestação de trabalho, e, posteriormente, à fase pós-laboral – desde a análise do currículo para o recrutamento, leituras de cartas de recomendação ou motivação, análises médicas, comunicação ao seguro de acidentes de trabalho, mapas de registo laboral obrigatórios (mapa de férias, mapa de horário de trabalho, registo de turnos, mapa de trabalho suplementar), videovigilância, controlo de assiduidade através de recolha de dados biométricos, até a manutenção de um banco de dados de ex-trabalhadores de uma empresa.

No art. 88 do RGPD o legislador europeu remete para o legislador nacional o dever de legislar em específico sobre o tratamento de dados em contexto laboral^{7 8}.

O tratamento de dados pessoais se assenta no princípio da licitude, consoante o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do RGPD, o que em sentido de sua aplicação, em qualquer contexto, a

⁷ Art. 88 do RGPD: 1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

⁸ Para esta mesma regulação em Itália, veja o trabalho de BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. *Sicurezza dei dati personali dei lavoratori nella fase 2 della emergenza COVID-19 in Italia* In: Diritto della sicurezza sul lavoro, DSL n. 2, 2020, pp. 122-130. Disponível em: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2272> (acedido em 15 jan. 2024).

incluir o contexto laboral, o tratamento de dados pessoais para ser válido carece de um fundamento de licitude, sob pena de ser ilegal. Em seguida, o legislador europeu incluiu no artigo 6º do RGPD um rol taxativo (ou cumulativo) de previsões de situações lícitas. Fixando-se no artigo 6.º do RGPD, no contexto laboral, os fundamentos de licitude de tratamento de dados, deverão ser verificados no momento da execução do contrato de trabalho e nas diligências pré-contratuais.

2. TELETRABALHO NO DIREITO PORTUGUÊS

Portugal, por sua vez, consagra o regime jurídico do teletrabalho nos artigos 165º a 171º do Código de Trabalho. Na noção legal de teletrabalho «considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação» (art. 165º)⁹, prevendo que para se exercer a atividade no regime de teletrabalho seja necessária a celebração de um contrato de prestação subordinada de teletrabalho. Do conceito, entende-se que os elementos essenciais do teletrabalho se devem ao facto de a atividade laboral ser essencialmente prestada fora da empresa, ainda que tal não signifique necessariamente que o seja em exclusivo¹⁰. As características principais do teletrabalho são a distância do trabalhador em relação à sede e instalações principais da entidade empregadora e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos para a execução do contrato de trabalho, de modo que esses meios servem como instrumentos necessários à realização do trabalho face à distância física em que o trabalhador se encontra relativamente ao seu local de trabalho¹¹.

3. A PROTEÇÃO DE DADOS NO TELETRABALHO

O teletrabalho comporta vantagens e desvantagens ao trabalhador. Do ponto de vista das desvantagens, há riscos específicos entre os quais está a o nível da privacidade do trabalhador, onde se localiza a sua esfera de proteção dos dados pessoais. O teletrabalho depende dos recursos tecnológicos para a sua operacionalização, facto que impõe maior atenção com a privacidade dos dados e riscos digitais. Os riscos de intromissão na vida privada e de violação da privacidade dos dados crescem, neste contexto, exponencialmente, com consequências em diferentes planos. A entidade empregadora tem à sua disposição

⁹ Redação atualizada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. A versão anterior (pré-pandémica) era no seguinte sentido: «prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação»

¹⁰ Vide PORTUGAL, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022, p. 56. O referido documento teve como coordenadores científicos os professores Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray.

¹¹ Cfr. PORTUGAL, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, ob.cit. p. 56.

novos meios de controlo da atividade do trabalhador, utilizando-se de um controlo mais intrusivo do que os tradicionais meios de controlo não eletrónicos e possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, como por exemplo o emprego da prática do *employment background check*, o uso de ferramentas que permitem monitorizar *e-mails*, *sites* visitados ou aplicações que oferecem o relatório de atividades dos utilizadores, entre outros atos abusivos. Nesse sentido, há sérios riscos de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores em Portugal, especialmente direitos previstos na CRP como são o direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 26.º) e o direito à proteção de dados pessoais (art. 35.º). A tutela da vida privada encontra-se amplamente garantida em vários diplomas legais de carácter europeu, a exemplo da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 8º e 7º, respetivamente). Internamente, o próprio Código do Trabalho, no artigo 16º, prevê uma especial proteção da reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

A proteção dos dados pessoais, a tutela dos direitos do titular dos dados, bem como das obrigações do responsável pelo tratamento, tem respaldo legal no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, assim como na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução no ordenamento nacional do RGPD, bem como no próprio Código do Trabalho, na parte relativas aos direitos de personalidade - artigos 14.º a 22.º. Nesse sentido, o artigo 166º, n.º 9, do Código do Trabalho, destaca que a empresa poderá criar um regulamento interno tratando das condições em que a adoção do teletrabalho deve ser pautada, contudo, salienta que tais regras devem respeitar, sobretudo, o RGPD.

A noção de *dados pessoais* está explanada no n.º1 do artigo 4º do RGPD: “«Dados pessoais», informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”, que é a «titular dos dados». Assim, o conceito legal considera identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, 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.

O tratamento¹² de dados pessoais no âmbito de uma relação laboral destina-se à execução contratual e ao cumprimento de obrigações legais, seja na esfera do empregador, quer na do trabalhador. Ainda assim, abrange o processo de formação contratual.

¹² O conceito legal de “tratamento” no RGPD descreve o seguinte, no art. 4º, n.º 2: «Tratamento», uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição.

O artigo 170º do Código de Trabalho versa sobre a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho. No seu n.º 1, o texto legal refere 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”. Relativamente à visita ao local de trabalho, o n.º 2 do art. 170º determina 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.”, adicionalmente, no n.º 3 do art. 170º, refere que a visita só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado. Observa-se, que a Lei circunscreve as situações que o empregador poderá fazer visita ao local do teletrabalho, justificando, portanto, que a privacidade do trabalhador deve ser assegurada em condições plenas, permitindo-se ao empregador a visita única e exclusivamente por questões laborais.

A atualização normativa do regime jurídico do teletrabalho de 2021, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2022, em Portugal, estendeu, ainda outros pontos importantes na regulação da proteção de dados do trabalhador, consagra-se o princípio da proporcionalidade e finalidade como causas justificadas de intromissão na área privada do teletrabalhador. No n.º 4, do art. 170º, menciona-se que “no acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita”. De outro lado, o legislador português esteve sensível às questões atinentes às novas tecnologias no ambiente de trabalho, que são questões de ordem nos dias atuais¹³, uma vez que o risco da violação de direitos de personalidade, nomeadamente, os relativos aos dados pessoais, são ameaçados por instrumentos tecnológicos. Assim, prevê o n.º 5º do art. 170º do CT no seguinte sentido: “É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O regime jurídico do teletrabalho em Portugal foi um dos primeiros a ser regulado na Europa, em tempos em que o trabalho à distância não estava nas pautas das contratações laborais. Esse pioneirismo português permitiu reflexões antecipadas¹⁴ com anterioridade à

¹³ A revolução tecnológica impulsionou novas formas de atuação na economia de mercado. Cfr. VEIGA, Fábio da Silva. “El concepto de empresa en la sociedad digitalizada: especial referencia a las FinTech”, in Roper Carrasco, J. (coord.) Aspectos jurídicos de la actualidad en el ámbito del derecho digital, Valencia: Tirant Lo Blanch, 2023.

¹⁴ No ano 2000 o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) editou um interessante estudo, realizado durante os anos de 1997 e 1998, intitulado “O Teletrabalho em Portugal” e em cujo primeiro capítulo (“O Paradigma do Teletrabalho”). Cfr. Dirigir & Reformar – *Revista do IEPF*, n.º 28, julho-setembro 2020, p. 4.

avultosa legislação sobre trabalho à distância que apareceu em diversos diplomas europeus a partir do ano 2020, como foi a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que atualizou o regime jurídico do teletrabalho em Portugal.

O tema da proteção de dados pessoais se encontra em estágio de amadurecimento na doutrina e jurisprudência, tendo respaldo legal no âmbito europeu desde a sua entrada em vigor do RGPD no ano 2018. De outro lado, a legislação portuguesa sobre a proteção dos direitos na esfera privada dos trabalhadores tem a sua base no Código do Trabalho e da Constituição, no plano do direito de personalidade do trabalhador e dos direitos fundamentais, respectivamente.

De forma a conjugar as relações laborais a distância com a devida tutela dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, o legislador português reforçou o regime jurídico desta matéria no ano de 2021, destacando no conceito de teletrabalho a observância à privacidade do trabalhador e a proibição de o empregador monitorar o trabalhador através de meios tecnológicos que sejam desproporcionais ao dever de controlo (que é característico da subordinação jurídica do trabalhador), mas, que na atuação do empregador, não pode violar a privacidade do trabalhador, destacando-se a proteção dos seus dados pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, “Direito do Trabalho – Relação individual”, Reimp., Almedina, Coimbra, setembro, 2020.

BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. *Sicurezza dei dati personali dei lavoratori nella fase 2 della emergenza COVID-19 in Italia*. In: Diritto della sicurezza sul lavoro, DSL n. 2, 2020, pp. 122-130. Disponibile en: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2272> (acedido em 15 jan. 2024).

CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana. “O RGPD no contexto laboral” in *X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois*, 2019, p. 118-134.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0”, in *Questões Laborais*, n.º 51, Almedina, 2018, pp. 9-34.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas Questões Sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho, “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho – Estudos APODIT 6”, AAFDL Editora, Lisboa, 2020, pp. 15-38.

PORTUGAL, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

VEIGA, Fábio da Silva. “El concepto de empresa en la sociedad digitalizada: especial referencia a las *FinTech*”, in Ropero Carrasco, J. (coord.) *Aspectos jurídicos de la actualidad en el ámbito del derecho digital*, Valencia: Tirant Lo Blanch, 2023.