



GUILHERME MACHADO DRAY

O TRIUNFO DO TELETRABALHO

O teletrabalho veio, enfim, para ficar. O último quartel do século XX anunciou-o. A atual crise pandémica consolidou-o, mas é preciso garantir a privacidade dos trabalhadores.

Finalmente, o teletrabalho. Concebido nos anos 70 do século passado por Jack Nilles como forma de minimizar o tráfego diário urbano nos Estados Unidos da América, o teletrabalho tardou a afirmar-se.

Em Portugal, surgiu com o Código do Trabalho de 2003. Na altura, tive o privilégio de fazer parte da comissão de elaboração do Código e de ter ficado encarregue da redação do articulado relativo ao teletrabalho. A par dos direitos de personalidade, o teletrabalho foi na altura absolutamente inovador e nem sempre bem compreendido. Chegou a ser objeto de chacota. A força das suas vantagens e a crise pandémica que vivemos, impuseram-no, por fim.

O teletrabalho apresenta várias vantagens.

Para o trabalhador, garante a redução de despesas de transporte e alimentação; potencia melhor conciliação da vida profissional e familiar; propicia maior facilidade na procura de emprego; e reforça a liberdade de trabalho.

Quanto ao empregador, garante a diminuição de custos operacionais em instalações e energia; a otimização dos espaços disponíveis; o aumento do universo de recrutamento de pessoal; e maior resistência perante fatores externos, como greves, atos de terrorismo ou calamidades naturais.

Relativamente à sociedade, as vantagens são ainda mais evidentes: diminuição das deslocações diárias dos subúrbios para os centros urbanos; redução dos níveis de poluição atmosférica; descongestionamento do centro das cidades; fixação de pessoas em zonas rurais e pouco habitadas; e criação de novos empregos, designadamente para portadores de deficiências físicas.

O teletrabalho assume, também, grande importância como forma de contenção de surtos pandémicos, razão pela qual o Governo, através do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, decretou a obrigatoriedade da adoção do teletrabalho durante a pandemia da doença Covid-19, sempre que as funções em causa o permitam.

O teletrabalho pode, todavia, pôr em causa a privacidade do teletrabalhador. Por essa razão, o Código do Trabalho contém regras que visam prevenir este risco.

À luz do Código, o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da respetiva família (art. 170.º). Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, eventuais visitas ao local de trabalho só devem ter por objeto o controlo da atividade laboral e apenas podem ser efetuadas entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele indicada.

Fruto da massificação do teletrabalho durante a atual pandemia, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) esclareceu também que a regra de proibição de utilização de meios de vigilância à



distância, com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador, é plenamente aplicável ao teletrabalho. Por esta razão, soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. Não são permitidos, por exemplo, softwares que registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa.

Segundo a CNPD, estas ferramentas recolhem em excesso dados pessoais dos trabalhadores. O trabalho prestado a partir do domicílio não justifica uma maior compressão dos direitos de personalidade.

Inversamente, a CNPD entende ser legítimo o registo de tempos de trabalho com recurso a soluções tecnológicas para registar o início e fim da atividade laboral e a pausa para almoço. Não dispondo de tais ferramentas, é legítimo ao empregador fixar a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo que lhe permita controlar os tempos de trabalho.

O teletrabalho veio, enfim, para ficar. O último quartel do século XX anunciou-o. A atual crise pandémica consolidou-o. A sociedade e o Direito devem, agora, dar-lhe mais atenção, para evitar que este *brave new world* se converta numa violação da nossa privacidade.

PS: É mesmo verdade, porque vi — a ACT pediu a uma empresa a apresentação de diversa documentação sobre o Lay Off no prazo de 2 (dois!) dias, com a advertência de que, não o fazendo, incorre em contraordenação e “no crime de desobediência qualificada”. O estado de emergência justifica muita coisa, mas não pode ser uma porta aberta à prepotência e arbitrariedade. Há que evitar o “caminho para a servidão”, de Hayek.