



ESTOU EM TELETRABALHO. DE QUE FORMA PODE O MEU EMPREGADOR EXERCER O CONTROLO DA MINHA ATIVIDADE?

Joana Fuzeta da Ponte

A pandemia COVID-19 tornou, de um momento para o outro, o teletrabalho como o regime regra aplicável à maioria dos trabalhadores. Uma situação que no início era vista como sendo temporária, passou a ser a regra adotada por muitas empresas como fazendo parte da sua estratégia, originando algumas questões sobre o tema, nomeadamente relacionadas com o controlo, quer dos tempos de trabalho, quer da atividade laboral prestada em regime de teletrabalho a partir de casa.

O teletrabalho apresenta um conjunto de vantagens para ambas as partes da relação laboral, bem como para a sociedade em geral. Contudo, por outro lado, o teletrabalho pode, também, acarretar algumas desvantagens.

No regime do teletrabalho não existe qualquer disposição que regule o controlo exercido pelo empregador. Ainda assim, o artigo 170.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho” concretiza o direito à reserva da intimidade da vida privada, em caso de teletrabalho.

A tutela da reserva da intimidade da vida privada do trabalhador em regime de teletrabalho é garantia por duas vias: (i) circunscreve-se o escopo das visitas ao local de trabalho ao controlo da prestação laboral; (ii) determina-se a realização de visitas por parte do empregador ao domicílio do trabalhador apenas dentro de determinado hiato temporal.

Neste contexto, o controlo da atividade pelo empregador tem, naturalmente, de ser feito minimizando o impacto sobre a privacidade do trabalhador em teletrabalho.

Inexistindo disposição específica que regule o controlo da atividade do teletrabalhador, a regra de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, consagrada no regime geral do Código do Trabalho, é aplicável ao regime do teletrabalho, uma vez que a utilização de tais meios implicaria uma restrição desnecessária e desproporcionada da vida privada do teletrabalhador.

Tal significa, portanto, o seguinte: as soluções tecnológicas para controlo à distância o desempenho do teletrabalhador não são admitidas, uma vez que promovem um maior e desproporcional controlo da atividade prestada, com uma maior especificidade do que aquela que se verifica quando a atividade é prestada em regime “normal”, nas instalações do empregador.

Nesse sentido, e conforme orientação da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), de 17 de abril de 2020, não são admitidos softwares que: (i) façam rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade; (ii) registem as páginas de Internet visitadas; (iii) registem a localização do terminal em tempo real ou as utilizações dos dispositivos periférico; (iv) façam captura de imagem do ambiente de trabalho e registem quando o trabalhador inicia o acesso a uma aplicação e (v) controlem o documento em que o trabalhador está a trabalhar e registem o respetivo tempo gasto em cada tarefa.

Ainda assim, tal como no trabalho prestado presencialmente, nada obsta à efetivação do controlo dos tempos de trabalho e de disponibilidade do teletrabalhador através da criação de uma obrigação de envio



de um email, sms ou por meio de um contacto telefónico, desde que cumpridos os dois pressupostos indicados (privacidade e proteção de dados do teletrabalhador).

No atual regime excecional e transitório de teletrabalho, consagrado no Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro, ficou clara a inexistência do dever de celebração de acordo escrito entre empregador e trabalhador para o exercício da atividade em teletrabalho, contrariamente ao que sucede no regime do Código do Trabalho.

Ainda assim, para proteção de ambas as partes, consideramos aconselhável que sejam feitos os respetivos aditamentos aos contratos de trabalho existentes, de forma a contemplarem, entre outros aspetos, os meios que irão ser utilizados para registo do tempo de trabalho do teletrabalhador.