

REVISTA DA

# ESCOLA NACIONAL DA MAGISTRATURA

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO

## **Organização Científica**

Renata Gil de Alcantara Videira

Caetano Levi Lopes

Claudia Marcia Carvalho Soares

Paulo Roberto Dornelles Junior



Nº 11

## TELETRABALHO E COVID-19

Teresa Coelho Moreira<sup>138</sup>

**Resumo:** O mundo atualmente vive tempos únicos, de grande incerteza atravessando-se períodos bastantes conturbados da história mundial. Estamos perante uma crise pandémica com reflexos na sociedade e no mundo do trabalho. Os países tiveram de implementar medidas urgentes para tentar conter a pandemia e Portugal não foi exceção, tendo adotado várias medidas em diversos setores, acentuando-se, desde logo, o trabalho através das tecnologias digitais e o aumento de trabalhadores nas plataformas digitais.

**Palavras-chave:** teletrabalho; Covid-19; controlo dos trabalhadores; tempo de trabalho; conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal.

***Abstract:** The world currently lives unique times, of great uncertainty, going through quite troubled periods in world history. We are facing a pandemic crisis with repercussions on society and the world of work. Countries had to implement urgent measures to try to contain the pandemic and Portugal was no exception, having adopted several measures in different sectors, namely, the work through digital technologies and the increase of workers on digital platforms.*

***Keywords:** telework; Covid-19; workers' control; working time; worklife balance.*

### INTRODUÇÃO

O mundo, atualmente, vive tempos únicos, de grande incerteza atravessando-se períodos bastantes conturbados da história mundial. A

---

<sup>138</sup> Doutora em Direito. Professora Auxiliar Com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Vice-Presidente da Direção da APODIT. E-mail: [tmoreira@direito.uminho.pt](mailto:tmoreira@direito.uminho.pt).

pandemia caiu em cima de todos nós com estrondo<sup>139</sup> e os Estados viram-se obrigados a tomar medidas excepcionais, sem precedentes.<sup>140</sup>

Assistimos a grandes mudanças em vários níveis que originaram o confinamento, a quarentena, distância social, mudança de comportamentos e enorme contração da atividade económica. Ninguém sabe o dia de amanhã e como a sociedade vai ser no pós-vírus, pois este vírus, invisível a olho nu, conseguiu fazer-se mostrar de uma forma sem precedentes. Talvez o mais avisado nesta altura seja não planear, não fazer planos a longo prazo.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> Conforme escreve o Papa Francisco na sua Encíclica *Fratelli Tutti*, sobre a Fraternidade e a Amizade Social, de 3 de outubro de 2020, “O mundo avançava implacavelmente para uma economia que, utilizando os progressos tecnológicos, procurava reduzir os «custos humanos»; e alguns pretendiam fazer-nos crer que era suficiente a liberdade de mercado para garantir tudo. Mas, o golpe duro e inesperado desta pandemia fora de controle obrigou, por força, a pensar nos seres humanos, em todos, mais do que nos benefícios de alguns. Hoje podemos reconhecer que «alimentamo-nos com sonhos de esplendor e grandeza, e acabamos por comer distração, fechamento e solidão; empanturramo-nos de conexões, e perdemos o gosto da fraternidade. Buscamos o resultado rápido e seguro, e encontramos-nos oprimidos pela impaciência e a ansiedade. Prisioneiros da virtualidade, perdemos o gosto e o sabor da realidade». A tribulação, a incerteza, o medo e a consciência dos próprios limites, que a pandemia despertou, fazem ressoar o apelo a repensar os nossos estilos de vida, as nossas relações, a organização das nossas sociedades e sobretudo o sentido da nossa existência”, defendendo, ainda, p. 44, que “A fragilidade dos sistemas mundiais perante a pandemia evidenciou que nem tudo se resolve com a liberdade de mercado e que, além de reabilitar uma política saudável que não esteja sujeita aos ditames das finanças, «devemos voltar a pôr a dignidade humana no centro e sobre este pilar devem ser construídas as estruturas sociais alternativas de que precisamos»”.

<sup>140</sup> Ver a este propósito a Resolução adotada a 17 de junho deste ano pela OIT na sua 109ª sessão intitulada *Global call to action for a human-centred recovery from the Covid-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient* onde pode ler-se que “*The coronavirus disease (Covid-19) pandemic is having a profound impact on humanity, underscoring the interdependence of all members of society and all countries*”, assim como “*The crisis has affected the most disadvantaged and vulnerable disproportionately, particularly individuals in the informal economy and in insecure forms of work; those working in low-skilled jobs; migrants and those belonging to ethnic and racial minorities; older persons; and those with disabilities or living with HIV/AIDS. The impact of the crisis has exacerbated pre-existing decent work deficits, increased poverty, widened inequalities and exposed digital gaps within and among countries*”, comprometendo-se, entre outras matérias, a “*working individually and collectively and with the support of the ILO for a human-centred recovery from the Covid-19 crisis through the fo- 4 Adopted at the International Labour Conference cused and accelerated implementation of the ILO Centenary Declaration, thereby advancing progress towards an inclusive, sustainable and resilient development with decent work for all*”.

<sup>141</sup> Como escreve João Leal Amado, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT”, in *RMP*, número especial Covid-19, “Veremos o que o futuro nos

Contudo, isso não significa que não se tomem medidas para tentar diminuir os efeitos deste vírus, por forma a salvar vidas e empregos, pois mais uma vez ficou bem patente a centralidade do trabalho humano na vida das pessoas. O trabalho não significa apenas a principal fonte de rendimento para a maior parte das pessoas no mundo. O trabalho é também, para muitos, uma forma de estar em sociedade e de dignidade e até de identidade, sendo a forma de participação na sociedade para muitos. O trabalho não deve ser visto apenas como uma forma de remuneração econômica, mas também como uma forma de estar em sociedade. E a carência de emprego ou a sua existência precária minam as possibilidades de integração, podendo romper-se a coesão social e criarem-se situações de exclusão, fazendo perigar a estabilidade social da sociedade.

E, por isso, o desemprego tem inúmeros custos econômicos, sociais, psicológicos, que justificam a afirmação de Viviane Forrester<sup>142</sup> quando diz que “para lá da exploração do homem há algo pior: a ausência de qualquer exploração”.

Atendendo a essa situação, os países tiveram de tomar medidas urgentes para tentar conter a pandemia e Portugal, assim como o Brasil, não foram exceção, tendo adotado várias medidas em diversos setores, acentuando-se, desde logo, o trabalho por meio das tecnologias digitais e o aumento de trabalhadores nas plataformas digitais, sobretudo na vertente de *crowdwork offline* ou *work on demand* por *apps*. As pessoas que perderam os empregos viram-se quase obrigadas a procurar soluções alternativas e aumentou, e muito, nesses 2 países, as pessoas a trabalharem em plataformas de entregas de comida ou de outro tipo de serviços de entrega pelas plataformas digitais.

Outra das questões que se colocou com enorme acuidade neste cenário de pandemia foi o teletrabalho na modalidade de teletrabalho no domicílio.

---

reserva, com a convicção de que, nisto como em tudo, os planos e as previsões de pouco servem”.

<sup>142</sup> **O horror económico**, trad., Terramar, 1997, p.18.

## 1. TELETRABALHO

**1.1.** O teletrabalho encontra-se regulado no art. 165º do CT: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

A definição de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro é semelhante à portuguesa pois, nos termos do art. 75º-B da CLT considera-se teletrabalho a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Exige-se, assim, tal como no ordenamento jurídico português, um elemento geográfico e um elemento telemático. Contudo, o legislador brasileiro entendeu fazer uma distinção entre o teletrabalhador e o trabalhador externo, excluindo daquele regime o trabalhador que trabalha externamente e geralmente não possui um local fixo para exercer suas atividades.

**1.2.** Uma das primeiras medidas que foi adotada como uma forma de reforçar o isolamento social foi a adoção generalizada do teletrabalho nas atividades que o permitissem, na modalidade do teletrabalho no domicílio, o que traz inúmeras questões nomeadamente ao nível da proteção de dados pessoais dos trabalhadores.<sup>143</sup>

Em princípio, o teletrabalho funda-se, necessariamente, no consenso de ambos os sujeitos. Assim, o empregador não pode converter uma relação laboral típica em uma relação de teletrabalho. E o trabalhador também não goza de tal direito de conversão unilateral. Há, contudo, desvios a essa regra da necessidade de acordo, verificadas que sejam as condições previstas no n. 1 do art. 195º do CT, o trabalhador que tenha sido vítima de violência doméstica terá direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, nos termos do n. 2 do art. 166º, ou nos termos do art. 166º, n.º 3, o trabalhador

---

<sup>143</sup> Para os empregadores também se levantam algumas questões, nomeadamente relacionadas com *data breaches* no domicílio dos trabalhadores porque estes não têm ou podem não ter acesso a apoio de IT ou as ligações em casa podem não ser tão seguras. Podem não ter, ainda, o equipamento mais adequado e terem falta de energia, ou falha nos equipamentos ou até nos telemóveis ou nos *headphones*.

com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, não podendo este, nos termos do n. 4, opor-se ao correspondente pedido do trabalhador.

Contudo, perante o cenário de pandemia que vivemos, esta necessidade de acordo mudou e alterou-se. Numa primeira fase o empregador poderia ordenar que o trabalhador passasse a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, assim como o próprio trabalhador poderia requerer a passagem para tal situação, sem necessidade de acordo da contraparte. Tudo isso, claro, desde que as funções em causa assim o permitissem, pois existem atividades que, pela sua própria natureza, não podem ser efetuadas à distância.

Em uma segunda fase, mais do que uma opção, mais do que um direito que pode ser invocado perante a contraparte, o recurso ao teletrabalho, quando as funções em causa o permitam, volveu-se em uma obrigação para ambos os sujeitos da relação laboral.<sup>144</sup>

Atualmente já não é assim, voltando-se ao previsto no CT dado o estado de evolução do combate à pandemia e com cerca de 85% da população portuguesa vacinada.

De qualquer das formas uma coisa é certa. Como alguém escreveu, uma das coisas que a Covid-19 parece ter provado aos trabalhadores consiste em que *“the job you were told couldn’t be done remotely can be done remotely”*,<sup>145</sup> e o teletrabalho veio para ficar.<sup>146</sup>

E sem querer fazer futurologia, e apesar de estarmos ainda a atravessar a pandemia, cremos que podemos tirar algumas lições deste cenário considerando que é necessária uma alteração ao quadro legal existente.

---

<sup>144</sup> Cf. MOREIRA, Teresa Coelho. **Portuguese Labour Law in times of Covid-19: some aspects.** Disponível em: <https://officialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/>.

<sup>145</sup> João Leal Amado, última *op. cit.*

<sup>146</sup> Como foi defendido em **Telework: lessons learnt from Covid 19 Discussion paper finalised at the PES Social Europe Network meeting of 16 June 2021 – final exchange:** *“The Covid-19 pandemic made teleworking from home a habit for millions of workers in the EU throughout 2020. In 2021, telework was still recommended or mandatory in most EU Member States. It is broadly expected that telework will continue to be used beyond the pandemic, and become more frequent even once the sanitary situation goes back to normal. This constitutes an unexpected big scale experiment of teleworking from home, which calls on us to draw the lessons of the past months”.*

Desde logo, o “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021” chamou a atenção para a necessidade de repensar-se esta modalidade de contrato de trabalho, podendo ler-se nas Linhas de Reflexão para Políticas Públicas que: Aprofundar e melhorar a regulação do teletrabalho nas suas diferentes dimensões, densificando esta matéria na legislação (vg modelos híbridos); Salvar o princípio basilar do acordo entre empregador e trabalhador; Expandir o elenco de casos em que o trabalhador tem direito ao teletrabalho, nomeadamente no âmbito da promoção da conciliação e em caso de deficiência; Criar mecanismos que contribuam para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de trabalho, promovendo a efetivação do direito à desconexão nos tempos de descanso; Refletir sobre instrumentos que garantam que o teletrabalho não penaliza especialmente as mulheres e que não agrava assimetrias na divisão do trabalho não pago; atenuar os riscos de isolamento, bem como de dificuldade de participação em dinâmicas associativas; Garantir a salvaguarda da privacidade dos trabalhadores e seus agregados familiares; Explorar o potencial do teletrabalho para o desenvolvimento territorial integrado, em particular no âmbito de regiões com menor densidade populacional; Garantir que o teletrabalho não implique acréscimo de custos para os trabalhadores, nomeadamente em matéria de instalação, manutenção e pagamento de despesas; Garantir o cumprimento de regras de segurança e saúde no trabalho, bem como o direito à reparação em caso de acidentes de trabalho; Reforçar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento, de forma a evitar que o teletrabalhador seja prejudicado, vg em termos retributivos; promover a incorporação e regulação específica do teletrabalho na negociação coletiva, de modo a estimular disposições negociadas e adequadas a cada empresa e setor.

**1.3.** Perante este quadro geral, é importante chamar a atenção para alguns desafios relacionados com o controlo dos trabalhadores e o seu direito à privacidade, com a questão dos tempos de trabalho, e com a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Claro que um outro desafio que nos parece fundamental é ao nível da segurança e saúde no trabalho.

E defende-se que a altura para alterar é agora. Não nos parece que seja uma visão enviesada da realidade por ser um teletrabalho que se acentuou em uma altura de pandemia. Considera-se que ele veio para ficar, ainda que com

moldes diferentes. Por isso, entende-se que o principal desafio é aumentar as vantagens existentes do teletrabalho e diminuir as desvantagens do mesmo.

**1.4.** O controlo dos trabalhadores nesta forma de prestar trabalho está presente e é muito mais intrusivo por vezes do que noutras modalidades de contrato de trabalho. Na verdade, a conexão telemática, sobretudo quando é direta e constante, com a utilização de programas informáticos, é uma possibilidade de criar uma telesubordinação de igual ou até superior intensidade do que o controlo numa relação de trabalho presencial.<sup>147</sup>

Ora, na pandemia, esta questão do controlo mostrou-se de uma forma mais intensa. Desde logo temos de ter em atenção que em vários casos os trabalhadores viram-se forçados a trabalhar com material próprio<sup>148,149</sup> e onde, para poderem trabalhar remotamente, tiveram de instalar programas ordenados pelo empregador,<sup>150</sup> sem muitas vezes ter sido acompanhada de

---

<sup>147</sup> Como escreve César Arese (Historias de la vida privada en teletrabajo. In: **RC D 3034/2020**. Disponível em: [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), p. 1), a propósito do controlo sobre a vida privada do trabalhador “*Todos sabían o, al menos sospecharon desde hace tiempo, que era indagada, investigada, importunada, publicada, utilizada, acosada e, inclusive, directamente violentada. Los más exagerados, dicen que se encuentra en terapia intensiva, que desapareció o ya murió hace tiempo. Fue quizá una de las primeras víctimas de la pandemia del coronavirus, porque se la puso el desnudo de la manera más impúdica. La señora que lleva por bello primer nombre “Vida” y por apellido “Privada”, ha perdido su integridad y dignidad*”.

<sup>148</sup> Há que notar que algumas questões já se colocavam antes na prática a algumas empresas que utilizavam e até fomentavam a utilização da tecnologia BYOD – *bring your, own devices*, porque visavam ter uma empresa móvel e eficiente.

<sup>149</sup> O que coloca a questão sobre a propriedade dos instrumentos de trabalho. De notar que no ordenamento jurídico espanhol, o *Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de setembro, *sobre trabajo a distancia*, estabelece nos artigos 11 e 12 que os gastos com os instrumentos de trabalho são custeados pelo empregador. O mesmo continua na *Ley 10/2021*, de 9 de julho, de *trabajo a distancia*. Em Portugal, no art. 168º do CT, estabelece-se a presunção de que os instrumentos de trabalho são propriedade do empregador e custeados por ele. Mas é uma presunção. Ora, dada a relevância assumida agora com deste tipo de trabalho, cremos que deveria alterar-se a lei neste aspeto e assumir-se claramente que os custos e a propriedade são do empregador, com regras explícitas sobre a matéria.

<sup>150</sup> A título de exemplo, o Decreto Legislativo n. 9738 da Costa Rica que visa regular o teletrabalho estabelece no que concerne às obrigações por parte dos empregadores que “*a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar*



qualquer cautela para assegurar a privacidade do trabalhador no domicílio. Se a regra geral do caso do teletrabalho é a de que os instrumentos de trabalho são fornecidos pela entidade empregadora, no caso da Covid isso não aconteceu ou, pelo menos, não aconteceu imediatamente. Na verdade, o que se passou foi que a utilização do espaço familiar do trabalhador, o seu domicílio, apareceu imposto sem qualquer tipo de compensação em inúmeros casos. E várias são as questões que se levantam relacionadas com a enorme possibilidade de controlo por parte do empregador.

Desde logo, os empregadores podem, com a utilização desta tecnologia digital, reunir informação sobre os trabalhadores por meio da observação do que fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências.

A utilização cada vez maior de novas tecnologias de informação e comunicação nos últimos anos tem aumentado exponencialmente, refletindo-se no mundo do trabalho e levantando várias questões. Existe, atualmente, enorme quantidade de dispositivos eletrônicos, desde, *inter alia*, a videovigilância, que engloba agora todos os sensores em um contexto da Internet das Coisas, a audiovigilância, a geolocalização, o controlo das

---

*claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora. En estos casos, dado que el equipo informático es propiedad de la persona teletrabajadora, esta deberá permitir a la persona empleadora el libre acceso a la información propiedad del patrono, ya sea durante el desarrollo de la relación laboral, o bien, al momento de finalizar el vínculo contractual. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia de la persona teletrabajadora, respetando sus derechos de intimidad y dignidad”.* [grifo nosso]

No ordenamento jurídico espanhol, o **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de setembro, sobre *trabajo a distancia*, e que se manteve igual na **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, estabelece no art. 17º, n. 2, com a epígrafe **Derecho a la intimidad y a la protección de datos**, que o empregador não pode exigir aos trabalhadores a instalação de programas informáticos ou aplicações nos computadores pessoais propriedade dos mesmos, nem a utilização dos mesmos durante a prestação da atividade. Também é muito interessante que neste artigo 17º, o número 3 consagre que “*Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras. Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia”.*

comunicações eletrônicas, o controlo por meio das redes sociais, das mensagens instantâneas, dos dados biométricos, do reconhecimento facial, da crescente utilização da Inteligência Artificial, que permitem monitorizar, virtualmente, todos os aspetos da vida profissional, assim como a vida extraprofissional, e mesmo, por vezes, a vida íntima dos trabalhadores, muitas vezes com o cruzamento deste tipo de informação.

Atualmente há um seguimento total dos trabalhadores, porque, com a inteligência artificial, consegue-se a realização de tarefas de controlo muito mais rapidamente do que os humanos e, com a ajuda dos algoritmos, criam-se padrões de comportamento e perfis, pelo número de teclas digitadas, das redes sociais, dos telefonemas feitos, dos locais visitados fora do local do trabalho por meio do GPS, e muito mais formas de controlo. No trabalho na era digital há um controlo das próprias plataformas sobre os trabalhadores através de sistemas que permitem controlar imensos dados.

A tecnologia digital permite, graças à sua capacidade praticamente ilimitada de captar, armazenar, relacionar e transmitir todo o tipo de dados, reunir, de forma personalizada a partir de vários tipos de informação, múltiplas facetas da vida dos trabalhadores e conhecer, de algum modo, a própria forma de pensar dos trabalhadores, efetuando conclusões de natureza preditiva sobre o próprio futuro da relação laboral.

Não pode esquecer-se que, com o advento dessas inovações tecnológicas, é fundamental que os trabalhadores possam usufruir dos mesmos direitos que tinham anteriormente.

A medida de controlo do empregador que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, que supõe um tratamento de dados pessoais, não pode ser considerada uma finalidade legítima quer à luz do art. 20º do CT, quer à luz do art. 5º do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais, ou do art. 6º da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais do Brasil, 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.

Defende-se, assim, que o que o legislador pretendeu evitar foi a possível utilização destes sistemas para uma finalidade diversa da “proteção de pessoas e bens”, isto é, para controlar o desempenho dos trabalhadores.

Parece-nos que subsiste no trabalhador um verdadeiro e próprio direito a não ser controlado à distância, mesmo que este ocorra acidentalmente por força da aplicação da possibilidade prevista no art. 20º, n. 2, do CT.

Entende-se, dessa forma, que a eventual justificação da instalação de sistemas que possibilitam, ainda que acidentalmente, certas formas de controlo dos trabalhadores não podem significar a aceitação de qualquer utilização do captado nem de qualquer modalidade de exercício capaz de lesar a dignidade e a privacidade dos trabalhadores. Contudo, talvez seja necessário repensar um pouco a forma de controlo à distância por parte do empregador nos casos do teletrabalho, já que os artigos 20º e 21º do CT não foram pensados para essas situações em que o teletrabalho se tornou tão frequente e na modalidade de teletrabalho no domicílio.

Terá de analisar-se, assim, se não concorrem para a decisão de instalação, para além dos interesses referidos no art. 20º, n. 2, do CT, outros interesses que visam à recolha de dados e de informações sobre o comportamento dos trabalhadores ou o exercício de maior pressão sobre a sua atividade laboral por meio dessa forma de controlo tão intensivo e impessoal.

Assim, o empregador não pode utilizar programas informáticos para tentar saber se o trabalhador passa mais tempo nas redes sociais do que a trabalhar no excel, por exemplo. A CNPD, na sua “Orientação sobre o controlo à distância dos trabalhadores”<sup>151</sup> defendeu, e quanto a nós muito bem, a proibição por parte do empregador da utilização de programas e de “*softwares* que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), 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 (v.g., *TimeDoctor*, *Hubstaff*, *Timing*, *ManicTime*, *TimeCamp*, *Toggl*, *Harvest*)”. Também há a instalação de aplicações informáticas que, de forma subtil e muitas vezes oculta, registam os diferentes programas que são utilizados e as teclas pulsadas no computador. Esses programas são utilizados

---

<sup>151</sup> Orientação de 17 de abril de 2020 e disponível em:

[https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

para aferir a produtividade dos trabalhadores. No caso por exemplo do *Hubstaff*, frequentemente tira *screenshots*, vê os documentos que os trabalhadores estão a escrever ou as redes sociais que visitam.

Existem vários programas informáticos que são colocados sem que o trabalhador tenha deles conhecimento, violando, dessa forma, o princípio da transparência sendo, desde logo, por isso, proibidos. Para além de gravarem todas as teclas que foram utilizadas pelos trabalhadores, mantêm registos de todas as caixas de diálogo utilizadas, abarcando assim as situações de mensagem instantânea, como ainda, ciclicamente, fotografam o que está a ser visualizado no computador. A grande vantagem desses programas para os empregadores é a de que, ao gravarem todas as teclas utilizadas, podem gravar todos *e-mails* enviados e não apagados, as conversas tidas em *sites* de *chat*, ou mensagens instantâneas enviadas pelo computador, o que se afigura como um controlo quase total do trabalhador. Mas não apenas deste. Os *screenshots* que são tirados permitem ver as pessoas que estão, por exemplo, em uma reunião com esse trabalhador, o interior das casas dessas pessoas, assim como do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, nomeadamente menores de idade.

Não se pode permitir que o teletrabalho acabe por ser uma invasão da vida privada do trabalhador no domicílio. Assim, tem de verificar-se que o local onde é prestado o teletrabalho seja livre de controlar mais do que é necessário. Assim, desde logo, a videovigilância não está permitida, mas também não nos parece que a geolocalização esteja nem a radiofrequência. Parece-nos que esses meios não cumprem nem o princípio da finalidade, nem o da proporcionalidade na sua tripla vertente.

Aplicam-se aos trabalhadores que estão em teletrabalho os direitos de personalidade<sup>152</sup> pelo que não podem ser alvo de controlo por meio de meios de vigilância à distância que engloba tanto os tradicionais meios de vídeo-audiovigilância, mas também os dados de geolocalização que poderão ser obtidos se se pretender que o teletrabalhador também disponha no seu *tablet* ou no seu telemóvel desses programas para trabalhar remotamente.

---

<sup>152</sup> Os direitos de personalidade aplicam-se a todos os trabalhadores e se aplicam no local de trabalho, por maioria de razão, quando o trabalhador está a trabalhar no seu domicílio, no reduto mais íntimo da sua vida, terão de aplicar-se.

Quanto muito, parece-nos possível um controlo por meio de programas informáticos que cumpram todos os requisitos do tratamento de dados pessoais, nomeadamente o princípio da finalidade, da proporcionalidade e da transparência, assim como o princípio da proteção de dados desde a conceção e por defeito, previsto no art. 25º do Regulamento Geral de Proteção de Dados já que o empregador tem um poder de controlo sobre o trabalhador.<sup>153</sup>

Contudo, antes de se criarem esses programas e instalarem cremos que tem de existir uma “Avaliação do impacto sobre a proteção de dados e consulta prévia”, prevista nos artigos 35º e 36º do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais.

O art. 36º, n. 1, do Regulamento, estabelece que:

O responsável pelo tratamento consulta a autoridade de controlo antes de proceder ao tratamento quando a avaliação de impacto sobre a proteção de dados nos termos do artigo 35º indicar que o tratamento resultaria num elevado risco na ausência das medidas tomadas pelo responsável pelo tratamento para atenuar o risco. E o

---

<sup>153</sup> No ordenamento jurídico argentino, foi aprovada a Lei n. 27555, 14 de agosto de 2020, que regula o teletrabalho e que estabelece no art. 15º, com a epígrafe *Sistema de Control y Derecho a la Intimidad* que “*Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio*”. E o art. 16.º completa esta parte ao estabelecer, com a epígrafe *Protección de la Información Laboral*, que “*El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma*”. Também o art. 18.º, *Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización*, preciza que “*El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III – capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.*”

Grupo de Proteção de Dados do art. 29.<sup>o154</sup> defende a necessidade da realização desta avaliação no caso dos trabalhadores porque há um elevado risco quer por se tratarem de titulares de dados numa situação de particular *vulnerabilidade* dada a relação desigual em que se encontram, quer nos casos em que os empregadores realizam um controlo sistemático das atividades dos trabalhadores<sup>155</sup>, dando até como exemplo da necessidade desta AIPD, o caso de “uma empresa que controle sistematicamente as atividades dos seus empregados, **incluindo o controlo dos computadores, da atividade internet**, etc. dos seus empregados. [grifo nosso]

Por outro lado, atendendo ao princípio da transparência, a instalação de programas de forma oculta é completamente vedada. E, por outro lado, parece-nos que o que consta do art. 20º, n. 3 do CT não é suficiente. Na verdade, a informação deve ser mais completa indicando a existência do sistema, a identidade do responsável pelo tratamento que é o empregador, o direito de exercer todos os direitos como titulares de dados pessoais previstos nos arts. 15º a 22º do RGPD, desde que adequados à situação concreta.

Tendo em atenção a obrigatoriedade do princípio da transparência e da informação quer aos trabalhadores, quer aos seus representantes, depreende-se não ser admissível o controlo oculto ou secreto sobre os trabalhadores por

---

<sup>154</sup> **Orientações relativas à Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados (AIPD) e que determinam se o tratamento é «suscetível de resultar num elevado risco» para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679**, adotada a 4 de abril de 2017 e revista a 4 de outubro de 2017.

<sup>155</sup> “Com vista a fornecer um conjunto mais concreto de operações de tratamento que exigem uma AIPD devido ao elevado risco inerente, tendo em conta os elementos específicos dos artigos 35º, n. 1, e 35º, n. 3, alíneas a) a c), a lista a adotar a nível nacional nos termos do artigo 35º, n. 4, e dos considerados 71, 75 e 91, e outras referências no RGPD a operações de tratamento «suscetível de implicar um elevado risco», devem ser considerados os seguintes nove critérios... Dados relativos a titulares de dados vulneráveis (considerando 75): **o tratamento deste tipo de dados constitui um critério devido ao acentuado desequilíbrio de poder entre os titulares dos dados e o responsável pelo tratamento dos dados, significando isto que os indivíduos podem não ser capazes de consentir, ou opor-se, facilmente ao tratamento dos seus dados ou de exercer os seus direitos. Os titulares de dados vulneráveis podem incluir [...] empregados**” [grifo nosso].

esses meios, por violar o princípio da boa-fé empresarial que tem consagração expressa no CT nos arts. 102º e 126º.

E, mesmo cumprindo o princípio da transparência, nem todas as formas de controlo são permitidas.

Concorda-se, assim, com o defendido pelo CNPD quando estabelece não ser admissível impor ao trabalhador que mantenha sempre a câmara ligada, ainda que nos pareça que pode exigir-se em alguns momentos, nem será em princípio possível a gravação de teleconferências entre o empregador, ou dirigentes, e os trabalhadores, existindo, contudo, algumas exceções, como uma possível forma de controlo da prestação.

E não é possível pela proibição dos arts. 20º e 21º do CT, mas também pela própria noção de dados pessoais do RGPD na Europa e da LGPD no Brasil.

Poderá colocar-se a questão de como controlar o trabalhador que está em regime de teletrabalho, já que estamos perante um contrato de trabalho subordinado e o empregador tem o poder diretivo e o poder de controlar de que forma está a ser prestado a atividade. Contudo, nesta modalidade, como em outras, a questão não está na existência do poder de controlo que é essencial, mas no estabelecimento de limites ao mesmo e, por isso, o empregador pode controlar, *inter alia*, por meio do estabelecimento de metas e objetivos que o trabalhador tem de cumprir e de relatar diariamente por *e-mails*, chamadas, assim como marcação de reuniões por teleconferência para ir acompanhando o trabalho e, até, como uma forma de evitar o isolamento social<sup>156</sup> que é uma das grandes desvantagens associadas a essa modalidade de teletrabalho.

Não pode esquecer-se, ainda, o art. 170º do CT em Portugal que estabelece o direito à privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho. Para assegurar esse direito à privacidade, o CT estabelece limites ao direito de o empregador se deslocar ao domicílio do teletrabalhador, prevendo que “a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade

---

<sup>156</sup> Note-se que o CT já prevê desde 2003 a possibilidade de o trabalhador em regime de teletrabalho ter direito à denominada *sociabilidade informática*. O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador, nos termos previstos no art. 169º, n. 3, “contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”, assim como, nos termos do art. 171º, a participação e representação coletivas do teletrabalhador.

laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada”, nos termos do art. 170º, n. 2.<sup>157</sup>

O que não pode é controlar violando a proteção da privacidade e dos dados pessoais dos trabalhadores.<sup>158</sup>

**1.5** Por outro lado, outra questão está relacionada com o controlo dos tempos de trabalho, que tem de ser possível,<sup>159,160</sup> e que deve ser feito

---

<sup>157</sup> No ordenamento jurídico brasileiro não há qualquer referência a esta limitação, mas o empregador, dentro do seu poder diretivo, poderá ter direito a deslocar-se ao domicílio do teletrabalhador para verificar como está a ser efetuada a atividade. Quais serão as regras que vigorarão para esta visita?

<sup>158</sup> Para maiores desenvolvimentos veja-se Teresa Coelho Moreira (Privacidade em tempos de pandemia?. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coord.). **Covid 19 e Trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7, AAFDL**, Lisboa, 2021. e Teresa Coelho Moreira, “O teletrabalho em tempos de pandemia”, In: **RIDT**, n. 1.

<sup>159</sup> E é até obrigatório pelo art. 202º do CT e pelo ac. do TJUE C-55/18, de 14 de maio de 2019 onde o Tribunal decidiu no parágrafo 50 que “os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para garantir o cumprimento dos períodos mínimos de descanso e impedir qualquer excesso da duração máxima de trabalho semanal para assegurar a plena eficácia da Diretiva 2003/88, uma regulamentação nacional que não prevê a obrigação de se recorrer a um instrumento que permita uma determinação objetiva e fiável do número de horas de trabalho diário e semanal não é suscetível de garantir, em conformidade com a jurisprudência recordada no n. 42 do presente acórdão, o efeito útil dos direitos conferidos pelo artigo 31º, n. 2, da Carta e por essa diretiva, na medida em que priva tanto as entidades patronais como os trabalhadores da possibilidade de verificarem se esses direitos são respeitados e é, assim, suscetível de comprometer o objetivo da referida diretiva, que consiste em assegurar uma melhor proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores”.

<sup>160</sup> No ordenamento jurídico espanhol, o art. 13º do o **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de setembro, *sobre trabajo a distancia*, com a epígrafe *Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo*, que se mantém igual na *Ley 10/2021, de 9 de julio*, estabelece que “*De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.*”, e 14.º com a epígrafe *Derecho al registro horario adecuado*, dispõe que “*El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.*”

Por outro lado, segundo o disposto no art. 7º, alíneas b) e c), tem de constar do contrato de trabalho à distância a “b) *Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para*



respeitando o princípio estabelecido no art. 25º que chama a atenção para o facto de a tecnologia poder ser vista como amiga da privacidade, por meio da consagração da proteção de dados desde a conceção e por defeito, estabelecendo que:

[...] tendo em conta as técnicas mais avançadas, os custos da sua aplicação, e a natureza, o âmbito, o contexto e as finalidades do tratamento dos dados, bem como os riscos decorrentes do tratamento para os direitos e liberdades das pessoas singulares, cuja probabilidade e gravidade podem ser variáveis, **o responsável pelo tratamento aplica, tanto no momento de definição dos meios de tratamento como no momento do próprio tratamento, as medidas técnicas e organizativas adequadas, como a pseudonimização, destinadas a aplicar com eficácia os princípios da proteção de dados, tais como a minimização, e a incluir as garantias necessárias no tratamento, de uma forma que este cumpra os requisitos do presente regulamento e proteja os direitos dos titulares dos dados.** [grifos nossos]

Assim como:

**O responsável pelo tratamento aplica medidas técnicas e organizativas para assegurar que, por defeito, só sejam tratados os dados pessoais que forem necessários para cada finalidade específica do tratamento. Essa obrigação aplica-se à quantidade de dados pessoais recolhidos, à extensão do seu tratamento, ao seu prazo de conservação e à sua acessibilidade.** Em especial, essas medidas asseguram que, por defeito, os dados pessoais não sejam disponibilizados sem intervenção humana a um número indeterminado de pessoas singulares. [grifos nossos]

Este princípio é crucial porque incorpora a proteção de dados pessoais em todo o ciclo da vida das tecnologias.

---

*realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”, e o “Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad”.*

Já o considerando 78 do Regulamento refere que a defesa dos direitos e liberdades das pessoas singulares relativamente ao tratamento dos seus dados pessoais exige a adoção de medidas técnicas e organizativas adequadas, a fim de assegurar o cumprimento dos requisitos do presente regulamento. Para poder comprovar a conformidade com o presente regulamento, o responsável pelo tratamento, no caso o empregador, “deverá adotar orientações internas e aplicar medidas que respeitem, em especial, os princípios da proteção de dados desde a conceção e da proteção de dados por defeito”.

É fundamental esse controlo para evitar a denominada *porosidade dos tempos de trabalho* ou a colonização do tempo do trabalhador pelo tempo de trabalho, com a queda das fronteiras entre vida profissional e vida pessoal e familiar

Assim, é possível o controlo por meio do *log in*, *log out*, limitando-se a registar os dados tal como se fosse realizado nas instalações do empregador. É possível controlar a jornada de trabalho de um teletrabalhador principalmente se estiver na modalidade de teletrabalho *on-line* por meio do recurso aos *logs in* e *logs off* que faz e das ligações *on-line* que realize. Só não estarão sujeitos a este controlo de jornada os teletrabalhadores que trabalhem completamente independentes de qualquer modalidade de vigilância por parte do empregador e que tenham de atingir metas e objetivos. A CNPD defende que, quando o empregador não dispõe dessas ferramentas, pode excecionalmente:

[...] fixar a obrigação de envio de *e-mail*, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei. Do mesmo modo, nada impede que este controlo da disponibilidade do trabalhador e do cumprimento dos tempos de trabalho se faça por via de contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador.<sup>161</sup>

---

<sup>161</sup> *Op. cit.*

Aliás dir-se-ia que é fundamental o controlo dos tempos de trabalho para evitar o trabalho sem limites que esta modalidade de trabalho pode trazer.<sup>162</sup> É importante assegurar estes direitos, sobretudo quando a conexão do teletrabalhador à rede do empregador é *on-line*, podendo estar sujeito a uma verdadeira *trela eletrónica*.

Na verdade, não nos podemos esquecer que as primeiras leis laborais, surgidas para pôr termo a uma igualdade meramente formal no seio das relações de trabalho, têm a sua base e ADN nos tempos de trabalho e na sua necessária redução e limitação.

De jornadas de trabalho praticamente infindáveis – 16 e, até, 18 horas diárias, sem qualquer descanso –, foi-se caminhando, aos poucos, para a sua limitação. E Portugal não foi exceção, com a divisão tripartida do dia em 8 horas para trabalhar, 8 horas para dormir e 8 horas para a realização social do trabalhador como pessoa. Era e é, ainda, a concretização da *lenga lenga* britânica, ao tempo da Revolução Industrial, *eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep and eight shillings a day*.

Essa temática é, pois, como que a marca de origem do Direito do Trabalho, o seu código genético. Mas, atualmente, novos problemas se levantam a essa limitação dos tempos de trabalho e que estão claramente relacionados com as novas tecnologias e com novas formas de prestar trabalho.

Nesse novo mundo do trabalho, o tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar, por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho, mas, simultaneamente, novos problemas com a sua limitação, já que hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados

---

<sup>162</sup> No estudo apresentado pela EUROFOUND, **Living, working and Covid-19** (Luxemburgo, 2020, p. 21), vários trabalhadores trabalharam muito além dos tempos normais de trabalho tendo sobretudo as mulheres sofrido mais com esta situação porque tiveram de conciliar os tempos de trabalho com o denominado *unpaid care work*, sendo que em Portugal é onde a situação da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar foi considerada das piores – “*In July, Austria, Germany, Hungary and the Netherlands were the countries where respondents express the highest level of work-life balance, while the lowest level is recorded among respondents in Portugal*”. Por outro lado, também pode ver-se que “*At the peak of the Covid-19 pandemic in April 2020, the e-survey revealed that respondents – especially women with children under 12 – were struggling to balance their work and personal life. Indeed, although teleworking was a key factor in ensuring business continuity, it has led to a rise in the number of people working from home, resulting in difficulties in managing work-life conflicts and an increase in the incidence of overtime*”.

pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar a sua intensificação, bem como dos tempos de trabalho. Na verdade, para muitos, flexibilidade temporal não significa liberdade, mas sim, o seu contrário, tornando-se cada vez mais difícil a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais. Cremos que a oportunidade do *anytime-anyplace* não pode tornar-se no *always and everywhere*.

Neste Admirável Mundo Novo do Trabalho coloca-se a questão da limitação dos tempos de trabalho. Essa questão é de fundamental importância, na medida em que parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos mais antigos e emblemáticos direitos consagrados dos trabalhadores – o direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho. Daí a importância de controlar os tempos de trabalho e de consagrar um efetivo direito à desconexão.<sup>163</sup>

Para conseguir essa verdadeira desconexão defende-se, muitas vezes, mais do que um direito à desconexão,<sup>164</sup> um verdadeiro dever de desconectar, ou de um dever de não conectar, de não incomodar os trabalhadores por parte do empregador, na medida em que, não raramente, a utilização destas tecnologias parece ser um fator de ineficiência e de danos à produtividade. Na verdade, defende-se que o melhor caminho é a consagração como uma garantia dos trabalhadores, um dever negativo a não incomodar o trabalhador nos seus períodos de descanso, e estabelecê-lo no art. 129º do CT, e, depois, na parte relacionada com os tempos de trabalho, podendo até em

---

<sup>163</sup> No ordenamento jurídico espanhol, o art. 18º do *Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de setembro, *sobre trabajo a distancia*, com a epígrafe *Derecho a la desconexión digital*, estabelece que “1. *Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.* Este artigo seguiu de perto o que já estava consagrado na Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais que consagrou no artigo 88º o direito à desconexão. Contudo, parece-nos que, mais uma vez, o legislador deveria ter ido mais longe e, sobretudo, adaptar este direito à realidade do teletrabalho. A forma como está é, novamente, “mais pedagógica do que efetiva”.

<sup>164</sup> Já que não se trata de um direito novo.

determinadas situações, se não for respeitada, vir a ser considerada como uma situação de assédio moral.

Atualmente, a maior parte das pessoas vive em permanente conexão, mantendo os seus dispositivos móveis, os seus *smartphones*, junto a si, no bolso, na carteira, na roupa que veste e, à noite, próximo da cama, e, por isso, o constante bombardeamento, a constante perseguição com *e-mails*, mensagens, telefonemas por parte dos empregadores, pode redundar numa situação de assédio. Assim, concorda-se integralmente com João Leal Amado,<sup>165</sup> a propósito da eventual situação de assédio e da redação do art. 29º do CT, quando defende que:

Perante a amplitude desta previsão legal de assédio, que abrange práticas discriminatórias ou não e que abrange práticas intencionais ou não, não cremos que restem grandes dúvidas sobre a possibilidade de a violação do tempo de desconexão correspondente ao período de descanso do trabalhador vir, em tese, a constituir assédio moral. Trata-se, tipicamente, de condutas empresariais que têm como efeito (ainda que, quiçá, não como objetivo) perturbar a pessoa do trabalhador, práticas suscetíveis, como se sabe, de lhe causar danos da mais variada espécie, desde logo afetando gravemente a sua saúde (*stress*, *burnout*, etc.) — as quais podem, portanto, constituir assédio, nos termos e para os efeitos previstos no art. 29.º do CT. Mas, neste quadro, admite-se que talvez não fosse pior que o legislador fosse mais explícito e previsse expressamente, na letra da lei, a possibilidade de a violação do tempo de desconexão profissional por parte da empresa integrar a prática de assédio moral”.

É que, na verdade, conseguir-se a desconexão durante as férias é fundamental, mas muitas vezes o que gera sintomas de fadiga, estresse e síndrome de *burnout* ou mesmo assédio, é a inobservância diária, constante,

---

<sup>165</sup> Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**. Campinas, n. 52, p. 264 e ss.

contínua, desse direito dos trabalhadores ao descanso. Porque no fundo é disso que se trata.

E, nesta temática, parece-nos também que os parceiros sociais, por meio do diálogo social, têm um papel fundamental. Considera-se essencial que se consiga um novo tipo de compromisso sobre flexibilidade temporal relacionada com uma *life-phase approach*, tendo em consideração os interesses de todos os sujeitos envolvidos.<sup>166</sup>

**1.6** Fundamental, ainda, é a questão de conseguir uma real conciliação entre vida profissional e vida privada e familiar e não permitir que o teletrabalho aumente as disparidades de género e isto foi o que aconteceu nesta altura<sup>167</sup>.

O teletrabalho na pandemia, mas já antes mesmo, veio mostrar como há, claramente, uma falta de conciliação para muitas trabalhadoras sobretudo. Na tentativa de controlar os encargos sociais crescentes, ficcionou-se, no início, que era possível estar a trabalhar à distância e, em simultâneo, acompanhar bebés e/ou crianças com menos de 12 anos<sup>168</sup>.

---

<sup>166</sup> Para maiores desenvolvimentos *vide*: MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do Trabalho na Era Digital**. Coimbra: Almedina, 2021.

<sup>167</sup> Vejam-se os dados do European Economic and Social Committee, *Teleworking and gender equality – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality [Exploratory opinion at the request of the Portuguese Presidency]*, “For women, this can exacerbate existing gender inequalities. Mitigating such risks successfully calls for a proper gender analysis – as even policies that might look gender neutral may, in reality, be gender blind and affect women negatively – so every effort must be taken to strive for a positive impact”.

<sup>168</sup> Neste sentido, comenta João Leal Amado (O teletrabalho: do Código à Covid-19. In: **Observatório Almedina**. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19b/>. Acesso em: 25 mar. 2020), que “o teletrabalho, na perspectiva da lei, permitirá ao pai trabalhador ou à mãe trabalhadora fazer “dois em um”, podendo assim, em simultâneo, prestar a sua atividade laboral à distância (e, portanto, não faltar ao trabalho) e dar assistência aos seus filhos, retidos em casa em virtude do encerramento das escolas. O que, convenhamos, se pode compreender-se num contexto de emergência, em que a todos se pede um esforço adicional e até por questões de contenção de custos da segurança social, não deixa de exprimir uma certa ideia de que o teletrabalho permite, de algum modo, uma intermitência ou um abrandamento na atividade laboral, deixando algum tempo para que o trabalhador tenha um olho no trabalho e outro nos seus filhos...”.

Claro que foram, predominantemente, as mulheres a assumir essas modalidades de trabalho à distância e essa constatação parece ser transversal aos diversos países europeus.<sup>169</sup>

Desde logo, o denominado *unpaid care work* – tarefas domésticas e assistência aos filhos ou outras pessoas a cargo – “**aumentou para as mulheres**”. Além disso, “a escola *on-line* representa uma nova forma de assistência não remunerada para os pais, especialmente para as mulheres, mais envolvidas no ensino a distância das crianças”.<sup>170</sup>

Os resultados do EIGE indicam ainda que as mães são mais interrompidas pelas crianças do que os pais, quando ambos estão em teletrabalho. “As distrações constantes e as responsabilidades acrescidas de assistência diminuem a produtividade das mulheres e podem vir a reduzir a progressão na carreira e o salário”.

Realçando que há mais mulheres do que homens em teletrabalho (45% vs. 30%), o EIGE assinala também as “pesadas reduções de emprego em

---

<sup>169</sup> European Economic and Social Committee, *Teleworking ...*, cit., p. 8, “*More women than men have been teleworking during the pandemic. While weekly working hours have been reduced for men more than women over the period, employed women were more likely to have temporarily stopped working (furlough). A plausible explanation is that working women and mothers have borne the brunt of increased domestic care responsibilities during COVID-19 due to work, school and childcare centre closures. In dual worker households, where there was a choice, women were more likely to take furlough opportunities than male partners* 169. *In many Member States, the narrowed range of both childcare and other care available and the lack of flexibility in children's and other care institutions during the pandemic further exacerbated the situation of parents, most severely affecting women and mothers.*”

<sup>170</sup> Como se refere no Estudo do Eurofound, *Living, working and Covid-19*, Covid-19 series, Luxemburgo, 2020, p. 4, “*The Covid-19 crisis presents a serious risk of rolling back decades of gains achieved in gender equality. The unintended consequences of measures put in place by governments in spring 2020 in an attempt to control the spread of the pandemic has been to increase considerably women's share of unpaid work. In this regard, telework has also proved to be burdensome for many working mothers as they juggle work, home-schooling and care, all in the same pocket of space. While some of the gender-unequal impacts of the current crisis might be temporary and could reverse at a later stage, others could have long-lasting consequences. It is essential, therefore, that the economic and social inclusion of women is at the core of recovery measures*”. O mesmo pode ver-se em Eurofound, *Living, working and Covid-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Luxemburgo, p. 21, “*The crisis has heightened existing economic and social inequalities among the different generations and vulnerable groups. The protracted closure of schools is likely to amplify inequalities in education among young people and to accentuate differences in gender roles – with the tangible risk that decades of gains in gender equality could be lost in a very short time.*”

profissões dominadas por mulheres”, como é o caso dos setores têxtil, retalho, alojamento, lares e trabalho doméstico.

Circunstância que não é, aliás, nova, uma vez que estudos recentes anteriores já assinalavam a maior intensidade laborativa associada ao “trabalho à distância”, a diluição das fonteiras e o agravamento do conflito entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal, assim como um aumento dos riscos psicossociais em teletrabalhadores. No caso das mulheres que são mães, a sobreposição entre o trabalho realizado à distância e as tarefas domésticas e familiares agrava, por um lado, a intensificação do trabalho e o sacrifício do tempo pessoal e de descanso e, por outro, penaliza-as em termos de avaliação de desempenho, remunerações, oportunidades de formação e progressão da carreira profissional.

Ora esta é uma realidade que esperamos que mude em um cenário pós-pandémico, mas que representa, sem dúvida, um desafio.

Com o regresso à dita “nova normalidade”, as medidas excecionais de conciliação veem a respetiva vigência cessar, pelo menos em parte, remetendo-se para os instrumentos de conciliação previstos no Código do Trabalho. A passagem para esta modalidade contratual carece, em regra, de acordo das partes, podendo tal mudança operar por período determinado ou a título definitivo.

Contudo, o Código do Trabalho prevê situações em que a mudança para o regime de teletrabalho corresponde a um direito potestativo do trabalhador. Em particular, quando o trabalhador tenha filho com idade até aos três anos, ou seja, até ao dia em que completa três anos de acordo com o art. 166º, n. 3 e 4. Mas essa possibilidade só acontece quando se esteja perante uma situação de teletrabalho prevista no art. 165º do CT.

De notar que, com a transposição por parte do ordenamento jurídico português da Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, este artigo deverá ter de ser alterado porque o teletrabalho integra-se, nos termos do art. 3º, alínea “f”, no conceito de “regimes de trabalho flexíveis”, cuja regulação exige nos termos do art. 9º, n. 1, que “os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados. A



duração dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinada a uma limitação razoável”.<sup>171</sup>

Essa diretiva trata-se de uma das primeiras iniciativas destinadas a promover o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante essa situação de crise, de pandemia, convém recordar que a crise económica é “uma realidade que tem acompanhado o Direito do Trabalho, pelo menos de forma intermitente, ao longo do seu percurso histórico, para converter-se, certamente, em um «companheiro de viagem histórico» da mesma, incómodo se se quiser”.<sup>172</sup> Contudo, não pode deixar de ter-se em atenção que essa é uma crise sem precedentes, pois é uma crise sanitária, económica, verdadeiramente mundial, que vai colocar desafios sem precedentes ao Direito do trabalho.

Estamos perante um momento crucial do Direito do Trabalho, de onde pode surgir uma forma mais ágil, flexível e até amiga do ambiente de trabalhar, respeitando todos os princípios fundamentais em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais. Ou o contrário. Tudo depende das opções que forem tomadas.

Porém, perante essa situação, consideramos que o Direito do Trabalho tem uma sólida e provada experiência de maleabilidade e que irá adaptar-se e superar essa situação.

Portugal, setembro de 2021

---

<sup>171</sup> Aliás, várias propostas de alteração legislativa que estão agora a ser apreciadas visam esta mesma alteração.

<sup>172</sup> LÓPEZ, Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**. Trad. de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001. p. 39.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal. *Da pandemia ao lay-off just in time: breve reflexão*, in <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/30/dapandemia-ao-lay-off-just-in-time-breve-reflexao/>

AMADO, João Leal. O teletrabalho: do Código à Covid-19. In: **Observatório Almedina**. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-docodigo-a-covid-19b/>. Acesso em: 25 mar. 2020

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.

ARESE, César. Historias de la vida privada en teletrabajo. In: **RC D 3034/2020**. Disponível em: [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar)

ARGENTINA. Réimen Legal del Contrato de Teletrabajo. **Lei n. 27555, 14 de agosto de 2020**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>

BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Lei Nº 13.709, De 14 de Agosto de 2018**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)

COMISSÃO EUROPEIA. **Orientações relativas à Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados (AIPD) e que determinam se o tratamento é «susceptível de resultar num elevado risco» para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679**, adotada a 4 de abril de 2017 e revista a 4 de outubro de 2017. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/media/f0ide5i0/aipd\\_wp248rev-01\\_pt.pdf](https://www.cnpd.pt/media/f0ide5i0/aipd_wp248rev-01_pt.pdf)

COSTA RICA. **Decreto Legislativo n.º 9738 18 de septiembre de 2019**. Disponível em: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753)

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

ESPAÑA. **Ley 10/2021, de 9 de julio** de 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

EUROFOUND. **Living, working and Covid-19**. Luxemburgo, 2020.

FORRESTER, Viviane. **O horror económico**, trad., Terramar, 1997.

LÓPEZ, Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**. Trad. de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Portuguese Labour Law in times of Covid-19: some aspects**. Disponível em: <https://officialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/>.

MOREIRA, Teresa Coelho. Privacidade em tempos de pandemia?. *In*: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coord.). **Covid 19 e Trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7, AAFDL**, Lisboa, 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. O teletrabalho em tempos de pandemia. *In*: **Revista Internacional De Direito Do Trabalho / Ano I / 2021 / Nº 1**

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

PORTUGAL. Código Do Trabalho – **Lei n.º 7 de 2009**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

PORTUGAL. Comissão Nacional de Proteção de Dados. **Orientação de 17 de abril de 2020**. Disponível em:

[https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_e\\_m\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_e_m_regime_de_teletrabalho.pdf)

UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>

UNIÃO EUROPEIA. European Economic and Social Committee, **Teleworking and gender equality**. 15 de Janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/teleworking-and-gender-equality>