



ALBUQUERQUE & ALMEIDA
ADVOGADOS

NEWS FLASH

21 de abril de 2020



COVID-19

Esclarecimento Legal

Comunicado da Comissão Nacional de Proteção de Dados

ORIENTAÇÕES SOBRE O CONTROLO À DISTÂNCIA EM REGIME DE TELETRABALHO

Teletrabalho	<ul style="list-style-type: none">• 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 (cf. artigo 165.º do Código do Trabalho)
Instrumentos de Trabalho em Teletrabalho	<ul style="list-style-type: none">• Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador em teletrabalho pertencem, por princípio, ao empregador.<ul style="list-style-type: none">➢ Deverão ser observadas as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, só podendo, salvo acordo em contrário, utilizá-los para a prestação de trabalho.• Dada a excecionalidade da atual situação e a impossibilidade das entidades empregadoras se terem preparado para disponibilizar os meios necessários à generalidade dos seus trabalhadores, frequentemente os meios atualmente utilizados são privados, o que impõe maior cautela na imposição de algumas medidas.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Independentemente da propriedade dos instrumentos de trabalho, no regime de teletrabalho o empregador mantém os poderes de direção e de controlo da execução da prestação laboral.
Controlo à Distância	<ul style="list-style-type: none"> ● O regime de teletrabalho não conta com nenhuma disposição legal que regule o controlo à distância, pelo que a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável no regime de teletrabalho. ➤ Tal proibição baseia-se nos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador.
Mecanismos de Controlo à Distância	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas.</u> ● São exemplos disso: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Os 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. ➤ Impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores. ● Ferramentas deste tipo recolhem manifestamente em excesso dados pessoais dos trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora, violando o princípio da minimização dos dados pessoais.
Registo de Tempos de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● O registo de tempos de trabalho pode ser efetuado por recurso a soluções tecnológicas específicas neste regime de teletrabalho, porém:

- **Tais soluções** devem limitar-se a reproduzir o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora (i.e., registar o início e fim da atividade laboral e pausa para almoço), **não servindo para recolher mais informação do que a necessária para o aferimento do trabalho que é prestado.**
- **Não dispondo de tais ferramentas, excecionalmente é legítimo ao empregador fixar a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo similar**, bem como por via de contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador, 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.

A presente nota informativa, de forma geral e abstrata, visa enunciar as orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, pelo que, não substitui a necessidade de aconselhamento jurídico adequado a cada caso concreto.

Simão Mira
Sócio | Partner
sm@aalegal.pt