



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

Update

Laboral

COVID-19

Abril 2020

A CNPD emite orientação para controlo em regime de teletrabalho

Ana Rita Paíno | arp@servulo.com
Rita Canas da Silva | rcs@servulo.com

Na sequência de várias questões que têm chegado à **CNPD** relacionadas com o controlo da atividade laboral e dos tempos de trabalho e de alguns comportamentos intrusivos que vieram a público, a **CNPD** emitiu, em 17 de abril, uma recente **Orientação sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho**. Em síntese:

Controlo da atividade laboral:

- Sem prejuízo do disposto no artigo 170.º do Código do Trabalho (“Privacidade de Trabalhador em Regime de Teletrabalho”), tem aplicação a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância para controlo do desempenho profissional do trabalhador (artigo 20.º do Código do Trabalho), pois os mesmos implicam uma restrição desnecessária da vida privada do trabalhador, o que infringe os princípios da proporcionalidade e de minimização do tratamento de dados pessoais;
- Não são admitidas soluções tecnológicas de controlo à distância do desempenho do trabalhador, por pressuporem a recolha de dados pessoais de forma manifestamente excessiva, através de controlo que vai além do que é legitimamente aceitável nas instalações da entidade empregadora. Disto mesmo são exemplo os softwares para rastreamento de tempo de trabalho, registo de páginas visitadas, localização do terminal e dispositivos utilizados e, bem assim, os que possibilitam capturas de imagem do ambiente de trabalho, registam acessos a aplicações, controlam documentos e registam tempos gastos em tarefas. Do mesmo modo, não é, por regra, admissível a imposição de webcam permanentemente ligada nem, em princípio, de gravação de teleconferências entre o empregador e o trabalhador;
- Apesar do exposto, o empregador mantém os poderes de direção e disciplinar e poderá, designadamente, fixar objetivos, criar obrigações de reporte ou proceder ao agendamento de reuniões em teleconferência.

Registo de tempos de trabalho:

- É admitido o registo de tempos de trabalho com recurso a ferramentas tecnológicas específicas para o regime de teletrabalho, devendo estas estar de acordo com os princípios que salvaguardam o direito à privacidade e conquanto a recolha se circunscreva ao necessário para a prossecução da finalidade de registo;
- Caso não seja possível a utilização de tais ferramentas, o empregador poderá recorrer a soluções que permitam controlar os tempos de trabalho, assim como demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos permitidos por lei. Deste modo, o empregador pode fixar a obrigação de envio de e-mail, sms ou sinalização por recurso a outro formato, tal qual por via telefónica.