



Orientações da CNPD sobre o controlo à distância em regime de Teletrabalho

No passado dia 17 de Abril a Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) publicou um documento sobre o controlo à distância dos trabalhadores em regime de teletrabalho, visando esclarecer os limites desse controlo, definindo orientações que visam garantir a conformidade do tratamento de dados pessoais dos trabalhadores por forma a minimizar o impacto sobre a privacidade dos mesmos.

O regime geral do teletrabalho nos termos definidos no Código do Trabalho, foi objecto de alterações relevantes, designadamente quanto ao âmbito de aplicação, uma vez que o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03 veio impor que durante o surto pandémico da COVID-19 o regime de prestação de subordinada de teletrabalho seja determinado unilateralmente por qualquer das partes, sem necessidade de acordo, desde que compatível com as funções exercidas.

Instrumentos de Trabalho e Meios de Vigilância:

A prestação de teletrabalho nas circunstâncias actuais coloca alguns problemas novos, como sejam os que resultam da propriedade dos instrumentos de trabalho.

Se em situações normais os instrumentos de trabalho são, na maioria dos casos, propriedade do empregador, devendo os trabalhadores observar as regras de utilização e funcionamento em vigor na empresa, nas actuais circunstâncias o teletrabalho poderá estar a ser prestado com instrumentos próprios dos trabalhadores. Neste caso, a questão que se coloca é de saber se, para além das regras gerais já aplicáveis, os empregadores podem de algum modo restringir a utilização dos instrumentos pessoais que o trabalhador na prestação da sua actividade.

A CNPD, não pondo em causa os poderes de direcção e de controlo da execução da prestação

laboral pelo empregador, vem defender a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, considerando que em qualquer caso se mantêm em vigor aquelas regras gerais.

Assim, nos termos das orientações da CNPD, são ilícitas as soluções de controlo à distância 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. Defende ainda que não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada nem, em princípio, admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.

Registo de Tempos de Trabalho:

Situação diversa é a necessidade de registo de tempos de trabalho, que pode ser efetuado por recurso a soluções tecnológicas específicas e adaptadas ao regime de teletrabalho, desde que recolham o mínimo de dados pessoais possível (princípio da minimização).

Assim, serão admitidas as soluções que reproduzam o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora (isto é: o registo do início e do fim da atividade laboral, bem como a pausa para almoço).

Não estando disponíveis tais ferramentas informáticas, podem os empregadores, excepcionalmente, realizar o registo de tempos, com recurso a envio de e-mail ou sms, ou por modo similar que lhes 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. É ainda admitido que o referido registo seja feito com recurso a contacto telefónico ou electrónico da

abpa

ADVOGADOS



Newsletter

Nº 19/2020

21.04.2020

Amoreiras, Torre 3, 5.º Piso, 511
1070-274 Lisboa

Tel. (+351) 212 454 262

Fax (+351) 212 454 284

geral@abpa.pt

www.abpa.pt

iniciativa do empregador.