



## **Vigilância no teletrabalho e recolha de dados de saúde de trabalhadores**

A propósito das medidas excepcionais aprovadas pelo Governo no âmbito da pandemia Covid-19, foram recentemente emitidas pela Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd) orientações sobre os limites aplicáveis ao controlo à distância dos trabalhadores em regime de teletrabalho pelos empregadores, bem como quanto à possibilidade de estes monitorizarem dados de saúde e comportamentos de risco dos trabalhadores ao seu serviço.

Relativamente ao teletrabalho, a CNPD esclareceu que, apesar de manterem os poderes de direcção e de controlo sobre os trabalhadores a exercer actividade neste regime, as empresas não podem utilizar meios de vigilância à distância, designadamente sob a forma de *softwares*, para controlar e registar factores como o desempenho, o tempo de trabalho, o tempo de inactividade, as páginas de internet visitadas, a localização do terminal em tempo real ou a utilização de dispositivos periféricos (i.e. rato e teclado).

Em alternativa, o controlo do empregador sobre a actividade desempenhada pelos referidos trabalhadores deverá continuar a ser feito por meio, designadamente, da fixação de objectivos específicos, da criação de obrigações de reporte e da marcação de reuniões por teleconferência.

Por sua vez, o registo de tempos de trabalho em regime de teletrabalho deverá ser mantido, podendo para o efeito ser utilizadas soluções tecnológicas específicas que se limitem a registar o início e o fim da actividade laboral (incluindo pausas), ou ser fixada pela empresa a obrigação de informação, pelo trabalhador (autorizando-se excepcionalmente nesta altura a utilização de email, SMS, telefone ou outro modo similar) dos respectivos tempos de trabalho, dentro dos limites legais.

No que respeita à recolha e registo de dados relativos à saúde dos trabalhadores (ex: temperatura corporal) ou outros comportamentos de risco, susceptíveis de indiciar infecção por coronavírus, a CNPD esclareceu que a mesma não pode ser feita directamente pelo empregador.

Tal verificação e registo apenas poderá ser promovido pelas autoridades de saúde (ex: profissionais de medicina do trabalho) ou pelos próprios trabalhadores, num processo de auto-monitorização.

### ***English Version***

# **Telework remote control and employees' health data monitoring**

*In the context of the exceptional measures approved by the Portuguese Government regarding the Covid-19 pandemic, the Portuguese Data Protection Authority (CNPD) has recently issued guidelines on the rules regarding remote control of employees on telework, and on the possibility of companies directly monitoring health data and risk behaviours of their employees.*

*Regarding telework, CNPD clarified that although companies keep their powers of direction and supervision towards their employees, it is not lawful to use means of remote surveillance, notably softwares, to monitor and record aspects such as performance, working hours, inactivity time, visited web pages, real time location of a terminal or the usage of peripheral devices (i.e. mouse and keyboard).*

*Alternatively, the employer's control over the activity carried out by such employees may be done, notably, by setting specific objectives, creating report obligations and by setting up teleconference meetings.*

*We stress, however, that the recording of the working time by the company must continue to be done in a telework scenario, either by using specific technological solutions which only register the beginning and the end of the labour activity (including breaks), or by setting the employees' obligation to inform the company (by email, SMS, phone or other, exceptionally allowed in this period) of their working hours, within the applicable legal limits.*

*In what concerns the collection and recording of employees' health related data (eg: body temperature) or other risky behaviours which may indicate coronavirus infection, CNPD clarified that it cannot be done directly by the employer.*

*Such verification and recording may only be pursued by health authorities (ex: occupational health professionals) or by the employees themselves, through self-monitoring process.*

## **Contacto**

Inês Oom de Sacadura - [ines.osacadura@pbbr.pt](mailto:ines.osacadura@pbbr.pt)

[www.pbbr.pt](http://www.pbbr.pt)