

TELETRABALHO NO DOMICÍLIO E RESERVA DA VIDA PRIVADA¹

TELEWORKING AND PRIVACY OF THE WORKER

Paula do Couto Quintas²

RESUMO

O teletrabalho como forma contratual, na vertente teletrabalho no domicílio, levanta sérias questões relativamente à vida privada do teletrabalhador. O Código do Trabalho português ciente de tal realidade consagra, em particular, após a Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, os deveres do empregador quanto ao respeito da privacidade do trabalhador, do horário de trabalho e dos tempos de descanso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho.

Palavras-chave. Teletrabalho; teletrabalho no domicílio; vida privada do teletrabalhador; Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro; privacidade do trabalhador.

¹ **Como citar este artigo científico.** QUINTAS, Paula do Couto. Teletrabalho no domicílio e reserva da vida privada. In: **Revista Amagis Jurídica**, Ed. Associação dos Magistrados Mineiros, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, p. 359-374, set.-dez. 2022.

² Doutora em Direito do Trabalho. Professora adjunta do ISVOUGA. Investigadora do JUSGOV – Centro de Investigação em Justiça e Governação, da Universidade do Minho, afeto ao grupo de investigação E-Tec – Estado, Empresa e Tecnologia. Portugal. *e-mail*: paulacoutoquintas@gmail.com. ORCID: 0000-0002-8573-4614.

ABSTRACT

Teleworking as a contractual form, in terms of telework at home, arouse serious questions regarding the teleworker's private life. The Portuguese Law, having that in mind, establishes, namely, in 83/2021 Statute, December 6th, the employer's duties regarding respect for the worker's privacy, working hours and rest times, as well as providing good working conditions.

Keywords. Teleworking; telework at home; teleworker's private life; 83/2021 Statute, December 6th; privacy of the worker.

SUMÁRIO: 1 Breve Enquadramento Histórico. 2 Definição de Teletrabalho e Teletrabalho no Domicílio. 3 O Conceito de Vida Privada do Teletrabalhador. 4 A Privacidade no Regime do Teletrabalho ao Domicílio. 4.1 A Visita ao Local de Trabalho Requer Aviso Prévio de 24 horas e Concordância do Trabalhador (nº 2). 4.2 Controlo Laboral. 4.3 Acesso ao Domicílio do Trabalhador. 4.4 Utilização de Imagem. 5 A Vida Privada e Tentativa de seu Controlo. Bibliografia.

1 BREVE ENQUADRAMENTO HISTÓRICO

Conhecem-se como primeiras formas de trabalho à distância, a iniciativa de J. Edgar Thompson, da empresa *Penn Railroad* (1857), com o uso do sistema privado de telegrafia de empresa para gestão e controle de recursos e mão de obra remotamente.

Mais tarde, o trabalho de Stephane Shirley (1962), pioneira em tecnologia da informação, que criou a partir da sua residência, na Inglaterra, a *Freelance Programmers*, a qual desenvolvia *software* para empresas.

Nos anos 70 (*maxime* 1976), o norte-americano Jack M. Nilles, físico e engenheiro, preconizou uma nova forma de perseguir trabalho: a deslocação do trabalho até às pessoas, em vez do contrário, tendo em vista mitigar os custos de tempo e dinheiro das deslocações

casa-emprego e vice-versa, via *telecommuting*.

Pouco depois, Nilles criou o termo *teleworking*, ao qual corresponde, em português, a palavra teletrabalhar, o termo *teleworking* é mais abrangente que a expressão *telecommuting* e designa, conforme explica Maria Eunice Lopes de Almeida (2020, p. 83): “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionadas com o trabalho por tecnologias da informação (tais como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho”.

2 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO E TELETRABALHO NO DOMICÍLIO

Analisado de forma *lata*, o teletrabalho poderá ser definido para Glória Rebelo (2004, p. 4), como uma

forma de organização do trabalho, executado por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente) cuja atividade é exercida mediante o recurso à utilização das TIC e à distância, ou seja, a partir de um lugar que não o local tradicional (a empresa) para um empregador ou um cliente.

Ao teletrabalho são reconhecidos dois elementos essenciais e caracterizadores:

- um *instrumental*: o teletrabalho “envolve uma prestação laborativa executada através de meios informáticos e/ou telemáticos, senão de forma exclusiva, pelo menos de forma predominante”, refere Maria do Rosário Palma Ramalho (2003, p. 196).
- um *geográfico*: o prestador do trabalho executa a sua atividade “não nas instalações da entidade credora do trabalho, mas

à distância, mantendo, todavia, uma comunicação, mais ou menos intensa, com o centro produtivo, no desenvolvimento dessa atividade” (RAMALHO, 2003, p. 196).

O art. 165.º, nº 1, do CT³, define-o como

a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Uma das formas de teletrabalho é o prestado no domicílio, de acordo com o qual “o trabalhador executa a prestação ou no seu domicílio ou no domicílio do cliente, utilizando meios informáticos (esta forma, embora distinta, aproxima-se do trabalho no domicílio tradicional)”, Glória Rebelo (2004, p. 6).

O regime de teletrabalho decorre da celebração de *acordo escrito* para prestação subordinada de teletrabalho (art. 166º, nº 1, CT)⁴.

3 O CONCEITO DE VIDA PRIVADA DO TELETRABALHADOR

O conceito de vida privada surge por influência do direito anglo-saxónico, sendo dado por assente a influência de Samuel Warren e Loius Brandeis autores do conceito *the right to privacy*.⁵

³ Na versão dada pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro.

⁴ Após a Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, a qual substituiu a menção *contrato por acordo*.

⁵ *The right to privacy* (1890), publicado na Harvard Law Review. Conta-se que a Sra. Warren gostava de dar festas seletas que eram muito comentadas em sociedade (chegando-se a publicar a ementa do banquete). Warren, advogado, agastado com o mediatismo desses eventos, e o seu colega de escritório Brandeis, após prolongada reflexão, publicaram um estudo em que apelam à proteção do indivíduo não só na sua propriedade, mas igualmente na sua privacidade.

Ricardo Leite Pinto (1994, p. 65), dá nota de três casos que remontam, onde se esboça já a proteção jurídica da intimidade da vida privada.

No caso *I. de S. et ux. v. De S.* (1834), foi julgada a atuação de um cliente de uma taberna que, numa noite, em que os proprietários não a abriram, golpeou com um machado o batente da janela da casa dos taberneiros, em consequência do que foi condenado a pagar uma indemnização pelos males causados. Para além do dano material do batente inutilizado, a indemnização foi concedida não só em relação à propriedade, mas também à pessoa, neste caso, reconhecendo-se o direito à intimidade.

No caso *Price Albert v. Strange* (1849) o marido da Rainha Vitória obteve um mandado contra William Strange, por este ter obtido cópias de desenhos e gravuras feitas pela Rainha e pelo Príncipe Consorte, para seu exclusivo divertimento, que tencionava expor publicamente.

O caso *Rachel* (1858) decidiu favoravelmente a pretensão da irmã da atriz Rachel que havia pedido a proibição de divulgação pública de um retrato da atriz no seu leito de morte, feito sem o consentimento dos herdeiros.

O escopo do *right of privacy* visa impedir toda a agressão exterior, privada ou pública.

O direito nacional não define vida privada, sendo questionável a oportunidade de uma definição, que sempre se apresentará complexa.

No art. 26º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), a reserva da intimidade da vida privada e familiar pertence ao núcleo *outros direitos pessoais*.

Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 181), concedem que:

não é fácil demarcar a linha divisória entre o campo da vida privada e familiar que goza de reserva de intimidade e o domínio mais ou menos aberto à publicidade (sendo diversas as teorias que pretendem fornecer o critério distintivo). Alguma doutrina distingue entre esfera pessoal íntima (absolutamente protegida) e esfera privada simples (apenas relativamente protegida, podendo ter de ceder em conflito com outro interesse ou bem público); mas à face deste preceito da CRP parece que tal distinção não é relevante. O critério constitucional deve talvez arrancar dos conceitos de privacidade (nº 1, *in fine*) e “dignidade humana” (nº 2), de modo a definir-se um conceito de esfera privada de cada pessoa, culturalmente adequado à vida contemporânea. O âmbito normativo do direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada e familiar deverá limitar-se, assim, como base num conceito de “vida privada” que tenha em conta a referência civilizacional sob três aspetos: (1) o respeito dos comportamentos; (2) o respeito do anonimato; (3) o respeito da vida em relação.

Indica José de Oliveira Ascensão (2008, p. 106) que “A vida privada deve ser mantida ao abrigo do Estado, concretizando-se nas várias exigências em que a privacidade se vai decompondo”.

O legislador nacional acolheu no art. 16º, do Código do Trabalho (CT), a teoria alemã *da Spharentheorie* (teoria das três esferas) ou teoria dos graus concêntricos, de Heinrich Hubmann (1976, p. 168 e ss.), o primeiro teorizador das esferas, distinguindo entre uma esfera individual (*Individualsphäre*) e uma esfera privada (*Privatsphäre*). “Na primeira incluir-se-ia a proteção de identidade perante terceiros, e, portanto, o direito ao nome e à reputação, e na segunda, os aspetos da personalidade desligados da vida em relação com os outros”.

Por sua vez, Jónatas Machado (2002, p. 195), postula que a

doutrina distingue a esfera pessoal, compreendendo as relações que o sujeito estabelece com o meio social envolvente (v.g.,

profissão, lazer, etc.), uma esfera privada, relativa à trajetória do indivíduo ou à sua inserção em contextos de maior proximidade afetiva e relacional (v.g., factos passados, família, convicções e práticas religiosas, círculo de amigos) e uma esfera íntima, a que se subsumem os aspetos relativos ao mundo dos sentimentos, emoções, da existência biopsíquica, da sexualidade (v.g., oração, doenças, hábitos íntimos ou de higiene, orientação sexual, comportamentos sexuais).

No saber de Menezes Leitão (2005, p. 126), a teoria compreende:

uma esfera íntima, a qual abrange a vida familiar, saúde, comportamentos sexuais e convicções políticas e religiosas, cuja proteção é, em princípio, absoluta; a esfera privada, que detém uma proteção relativa, podendo ceder em caso de conflito com direitos e interesses superiores; e a esfera pública, concernente às situações que são objeto de conhecimento público e que, por isso, podem ser livremente divulgadas.

Também Paulo Mota Pinto (2000, p. 162 e ss.) indica que

um setor da doutrina portuguesa (por influência da alemã) distingue três círculos de atividade ou de proteção da pessoa: a esfera íntima ou de segredo; a esfera privada; e a esfera individual ou pessoal (que abrangeria também a vida pública). Esta distinção não foi adotada expressamente pelo TC, que se refere apenas a uma esfera inviolável, identificando a intimidade e a vida privada [...]. Daqui resulta que a distinção entre “vida privada” e “intimidade da vida privada”, a significar, por ex., que apenas aspetos íntimos – que seriam os respeitantes a um domínio mais limitado e estreitamente ligado à pessoa, um “núcleo central” da vida privada – seriam protegidos enquanto direito fundamental, não foi adotada pelo Tribunal Constitucional.

Há que precisar que o sentido de reserva da vida privada obriga ainda à reserva não só da informação como ainda da

divulgação, conforme explicam Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 467)., a qual se manifesta no “a) direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar; b) direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem”.

O legislador laboral acolheu uma tese mista, por um lado, parte da teoria das esferas, por outro lado, procede à enunciação do que entende dever ser resguardado como vida privada.

O art. 16º, do CT, optou pela menção “intimidade” da vida privada, desprotegendo aspetos meramente pessoais da vida privada.

Há quem entenda que a lei pecou por defeito e há quem discorde deste entendimento.

Para Paulo Mota Pinto (2000, p. 162), a distinção entre “vida privada” e “intimidade da vida privada”, significa, por ex., que apenas os aspetos íntimos – que seriam os respeitantes a um domínio mais limitado e estreitamente ligado à pessoa, um “núcleo central” da vida privada – seriam protegidos enquanto direito fundamental. Concluindo que, “defendemos, assim, como Gomes Canotilho e Vital Moreira, que tal eventual distinção entre vida privada e intimidade da vida privada não é relevante para esse efeito”.

A jurisprudência do Tribunal Constitucional considera o conceito de “vida privada” como o “direito de cada um ver protegido o espaço interior da pessoa ou do seu lar contra intromissões alheias” (no Ac. nº 128/92, de 24.07.).⁶

Tanto o Ac. do TC nº 128/92, quer o Ac. do TC nº 355/97, de 07.06.⁷ apelam ao conteúdo da vida privada como um espaço próprio inviolável; o primeiro indica que

⁶ Disponível em <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/20072/pr/pr2.pdf>. [Consultado em 10-04-2022].

⁷ Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/acordao/355-1997-360322>. [Consultado em 10-04-2022].

o conteúdo da noção de vida privada, compreende a vida familiar, a relação com outras esferas de privacidade (v.g., a amizade), o lugar próprio da vida pessoal e familiar (o lar ou domicílio e, bem assim, os meios de expressão e de comunicação privadas, a correspondência, o telefone, as conversas orais, etc.); o segundo engloba “a vida pessoal, a vida familiar, a relação com outras esferas de privacidade (v.g., a amizade), o lugar próprio da vida pessoal e familiar (o lar ou domicílio) e, bem assim, os meios de expressão e de comunicação privados (a correspondência, o telefone, as conversas orais, etc.).

Para Glória Rebelo (2004, p. 52), o legislador pretendeu equiparar o conceito de intimidade ao da privacidade, “já que o designou pela expressão ampla ‘intimidade da vida privada e familiar’, alargando o conceito à vida privada da pessoa e família”.

4 A PRIVACIDADE NO REGIME DO TELETRABALHO AO DOMICÍLIO

Conforme enuncia Jean-Emmanuel Ray (1996, p. 355) “é imprescindível sublinhar a importância da manutenção física da separação entre a vida privada e a vida profissional (na prática, locais distintos), assim como dos limites temporais de trabalho (horários claramente delimitados)”.

Estabelecido está, portanto, que o teletrabalho no domicílio deve ser protegido na sua vida familiar e pessoal.

A Lei nº 83/2021, de 06 de dezembro, que procedeu à modificação do enquadramento contratual do teletrabalho, estabeleceu uma parametrização do controlo laboral por parte do empregador no teletrabalho no domicílio⁸.

O art. 170.º, do CT, acolhe essa proteção, indicando que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de

⁸ A citada Lei alterou os arts. 165.º a 171.º e introduziu os arts. 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A.

trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico (nº 1).

A reserva da intimidade da vida privada, no âmbito da relação laboral, está prevista genericamente no art. 16º, do CT.

Enuncia o preceito que o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada (nº 1).

O *direito à reserva da intimidade da vida privada* abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (nº 2).

O *horário de trabalho* encontra-se definido no art. 200.º, nº 1, do CT, como a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

Por sua vez, considera-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho (art. 199º, do CT).

Atenta a ténue zona de fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, os tempos de descanso e de repouso a considerar são não só os respeitantes ao trabalhador, como ainda à respetiva família, dado que aquele presta trabalho exatamente a partir do lar.

Certo de potenciais ou efetivas práticas de abuso por parte do empregador, o legislador em 2021, aditou ao CT, o art. 169º-B⁹, que preceitua que, sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código (art. 127º), o regime de teletrabalho implica, para o empregador, o dever especial de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, nos termos a que se refere o art. 199º-A, do

⁹ Aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro.

CT, que consagra o direito à desconexão (nº 1, al. b)).

De acordo com a formulação legal, “O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior” (art. 199º-A, nº 1, do CT)¹⁰.

O dever especial de abstenção de contacto por parte do empregador admite, portanto, derrogação em casos de força maior, conceito indeterminado que deve ser valorado de forma muito cuidadosa. Assim, será atendível a imprevisibilidade e inevitabilidade das circunstâncias naturais (fenómenos da natureza) ou humanas (por ex. incêndio, inundações) que impõe o contacto e que atingirão os bens que o empregador deve proteger.

Ainda, e que nos merece especial preocupação, o respeito pelos períodos de descanso do teletrabalhador com isenção de horário de trabalho (art. 218º, nº 1, al. c), do CT).

O *dever de proporcionar boas condições de trabalho*, tanto do ponto de vista físico, como do ponto de vista psíquico está também previsto, genericamente, no art. 127º, nº 1, al. c), do CT.

Deste modo, António Monteiro Fernandes (2014, p. 211) afirma que

este enunciado legal causa alguma perplexidade. Se o local de trabalho está, por definição, fora da esfera do domínio do empregador, entende-se mal que este deva cuidar do ambiente físico de trabalho. Já quanto às condições psíquicas de trabalho parece poder encontrar-se utilidade no preceito, tendo em conta as características do teletrabalho e as formas de pressão psicológica que ele pode comportar.

As consequências da violação deste direito reconduzem-se à responsabilidade do empregador pela prática de facto ilícito, nos termos do art. 483º, do CC.

¹⁰ Sob pena de contraordenação grave (nº 3).

O direito à inviolabilidade do domicílio (art. 34º, da CRP) e à garantia de proteção da intimidade da vida privada podem sofrer limitações que não afetem a extensão e o alcance dos respectivos conteúdos essenciais e se justifiquem por critérios de necessidade e proporcionalidade, por força do princípio da colaboração entre as partes previsto no art. 126º, nº 2, do CT.

Deste modo, cabe ao trabalhador propiciar ao empregador as condições adequadas para que este possa exercer o poder de fiscalização e, por outro lado, o dever do empregador de exercer esse poder, respeitando os direitos e garantias do trabalhador, bem como a sua própria dignidade enquanto ser humano.

A fiscalização por parte do empregador, dentro dos poderes de direção, ordenativos e sancionatórios, encontra-se regulada nos nºs 2 a 5, do art. 170º, do CT, de acordo com os seguintes parâmetros de atuação.

4.1 A VISITA AO LOCAL DE TRABALHO REQUER AVISO PRÉVIO DE 24 HORAS E CONCORDÂNCIA DO TRABALHADOR (Nº 2)

Esta menção *ex novo* é muito bem recebida, pois o local de trabalho é sobretudo a morada do trabalhador em toda a sua dinâmica e manifestações.

Maria Eunice Lopes de Almeida (2020, p. 108), já preconizada tal entendimento em análise do regime anterior, expedindo que

a lei devia consagrar a obrigação do empregador de comunicar a visita ao trabalhador por forma a que o mesmo tivesse conhecimento da mesma pelo menos com uma antecedência de 24 horas, devendo constar da comunicação a identificação da pessoa que irá efetuar a visita quando tal pessoa não for o próprio trabalhador.

Omitiu-se a menção “As visitas devem ser efetuadas entre as 9 e as 19 horas” (*requisito temporal*). Todavia, cremos, que a visita ao ser agendada tem implícito o horário estabelecido entre as partes, sendo que será sempre durante o horário de trabalho acordado (art. 166º, nº 4, al. *d*), do CT). E permitindo-se a isenção de horário de trabalho no regime de teletrabalho, a indicação do horário de visita é duplamente pertinente.

4.2 CONTROLO LABORAL

A visita ao local de trabalho (domicílio do trabalhador) só deve ter por objeto o controlo da atividade (laboral) do trabalhador, bem como dos instrumentos de trabalho (disponibilizados pelo empregador ou não) (*requisito objetivo*), e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado (*requisito pessoal*), (nº 3).

Dado que o limite espacial de prestação laboral é também o sítio onde o trabalhador vive e convive e se relaciona, faz todo o sentido a exigência da presença do trabalhador visitado como escudo para um eventual abuso e devassa de escrutínio.

4.3 ACESSO AO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR

No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita (*requisito da adequabilidade e da proporcionalidade*), (nº 4).

Tais objetivos e finalidade conviria que fossem previamente conhecidos por parte do trabalhador, pelo papel de guardião dele próprio e de quem com ele convive que forçosamente tem que acatar.

4.4 UTILIZAÇÃO DE IMAGEM

É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador (*requisito da proibição de intromissão*), (nº 5).

5 A VIDA PRIVADA E TENTATIVA DE SEU CONTROLO

Parece-nos ser de revestir da máxima cautela a tarefa de aferir a afetação da vida privada, dado que não se proíbe os meios de controlo, como ocorre no art. 20º, do CT, sob pena de facilmente se cair num regime penitenciário. Sendo certo que ninguém melhor do que o trabalhador para analisar e traduzir o nível de afetação do seu direito à privacidade.

O dever de informação do empregador sobre os meios de controlo, limites e dimensão reveste-se da maior importância.

Ainda, e podendo os instrumentos de trabalho serem usados por todos os que coabitam com o trabalhador¹¹, igualmente a reserva da intimidade de quem pesquisa e utiliza deve receber acolhimento.

Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade (art. 169º-A, nº 4, do CT).

O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som (nº 5). Ou seja, face ao potencial fenómeno do poder de direção do empregador deixar de

¹¹ No caso de equipamentos fornecidos pelo empregador, v. art. 168º, nº 6, do CT.

se confinar ao local de trabalho presencial e ao trabalhador, para se impor a todos os que o rodeiam, no seu seio familiar e possibilidade de uma conexão digital ininterrupta, a *proporcionalidade* é aqui um princípio maior.

Sobre a fiscalização por parte do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, inseriu-se *ex novo* e atenta a inviolabilidade do domicílio que as ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas (art. 171º, nº 1, CT).

Face à novidade de todo o regime, deve ser acompanhada atentamente a respetiva aplicação de *iure constituto* para eventuais decisões evolutivas do legislador.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. O teletrabalho e o direito a trabalhar. In: **Questões Laborais**, Coimbra, ano 27, número 56, p. 81-123, jan.-jun. 2020.

ASCENSÃO, José de Oliveira. A dignidade da pessoa e o fundamento dos direitos humanos. In: **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, Ed. Ordem dos Advogados, Ano 68, n. 106, 2008.

HUBMANN, Heinrich. **Das persönlichkeitsrecht**. Munster-Cologne: Böhlau, 1976.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Joaquim Martins Vital. **Constituição da República Anotada**, v. I. Coimbra: Coimbra Ed., 2007.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. Coimbra:

Almedina, 2014.

LEITÃO, Luís Menezes. A proteção dos dados pessoais no contrato de trabalho. In: **A reforma do código do trabalho**. Coimbra: Coimbra Ed., 2005.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade de expressão: dimensões constitucionais da esfera pública no sistema social. In: **Scientia Iuridica**, Coimbra, Coimbra Ed. n° 65, 2002.

NILLES, Jack. **The telecommunications transportation trade off**. Nova Iorque: John Wiley, 1976.

PINTO, Paulo Cardoso Correia da Mota. A proteção da vida privada e a constituição. In: **Boletim da Faculdade da Universidade de Coimbra**, Coimbra, Ed. Universidade de Coimbra, n° LXXVI, p. 153–204, 2000.

PINTO, Ricardo Leite. Liberdade de imprensa e vida privada. In: **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, Ed. Ordem dos Advogados, Ano 54, n. 65, 1994.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Novas formas de realidade laboral: o teletrabalho**. Coimbra: Almedina, 2003.

RAY, Jean-Emmanuel. Le droit du travail à l'épreuve du télétravail: le statut du télétravailleur. In: **Droit Social**, Paris, Dalloz, n° 2, p. 351 et suivant, 1996.

REBELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade**. Lisboa: RH, 2004.

Recebido em: 27-7-2022

Aprovado em: 30-11-2022