

**NOVAS TECNOLOGIAS:
UM ADMIRÁVEL MUNDO NOVO
DO TRABALHO?***

**NEW TECHNOLOGIES:
A BRAVE NEW WORLD OF WORK?**

*Teresa Coelho Moreira***

RESUMO

A utilização das NTIC na relação de trabalho tem aumentado consideravelmente nos últimos anos. O aumento das tecnologias de informação e comunicação, CCTV e vídeo-vigilância, dados biométricos, testes de despistagem de drogas e genéticos, o controlo dos trabalhadores através de GPS instalados nas suas viaturas ou até com recurso à radiofrequência, assim como a realização de exames médicos no processo de candidatura ou até para manutenção do emprego, assim como questões relacionadas com os dados pessoais originaram um enorme aumento, sem precedentes, nas questões relacionadas com a privacidade na relação de trabalho.

Palavras-chave: NTIC. Privacidade.

* No título deste artigo utiliza-se o nome da obra de ULRICH BECK, *The Brave New World of Work*, Polity Press, Oxford, 2000, que se inspirou no livro de ALDOUS HUXLEY, *O Admirável Mundo Novo*, Colecção Mil Folhas, Lisboa, 2003, na medida em que entendemos que as novas tecnologias revolucionaram a concepção que tínhamos do mundo. A questão que se coloca é a de saber se se tratará, efectivamente, de um *Admirável Mundo Novo*. Este artigo encontra-se publicado no nosso livro *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011.

** Doutora em Direito; professora auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho; investigadora do Centro de Investigação Interdisciplinar em Direitos Humanos. Contacto: tmoreira@direito.uminho.pt.

ABSTRACT

The use of information technology in the workplace has grown exponentially and surveillance and monitoring have become contentious issues in the modern workplace. The growth of information and surveillance technologies, closed-circuit television and video surveillance, biometrics, genetic and drug testing, monitoring employees location by GPS in their cars or even with the resource to RFID's technology, medical exams and information for hiring or retaining an employee and ownership of personal information have raised unprecedented concerns about privacy.

Keywords: NICT. Privacy.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o impacto das NTIC na sociedade tem sido notável e incidiu, com uma velocidade vertiginosa e com efeitos sinérgicos incalculáveis, não só no modo de viver, de pensar e de agir das pessoas,^{1 2} como também no mundo do trabalho, transformando em profundidade a estrutura empresarial, revolucionando todo o processo de produção, a programação e a organização da actividade do trabalho, assim como a própria profissionalidade e as condições de vida materiais e morais dos trabalhadores e, conseqüentemente, a própria configuração da relação de trabalho. E a centralidade da informação e da comunicação constitui uma das características fundamentais da sociedade actual, sendo nesta sociedade informacional que a empresa dos nossos dias necessariamente se coloca e movimenta.

Simultaneamente, moldam-se e modelam-se novas sociedades que colocam múltiplas e diferenciadas questões ao Direito do trabalho, interpelando-o, principalmente porque a pessoa humana passa a ser instrumentalizado, considerada como uma verdadeira fonte de informação pessoal, com a secundarização dos valores humanos e a prevalência do dito pensamento único, economicista e a conseqüente reificação ou coisificação do trabalhador.

De facto, com as NTIC surgem vários instrumentos informáticos capazes de ameaçar a privacidade das pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em especial. Esta situação levanta um verdadeiro e

quase insolúvel desafio à privacidade já que através destas inovações tecnológicas é possível efectuar, quase de forma ilimitada, a recolha e o tratamento de informações pessoais, associadas a uma enorme rapidez de acesso através dos computadores, a que acresce a circulação informacional em moldes quase inimagináveis.

É, assim, possível tratar, armazenar, regular e controlar grande número de informação sobre as pessoas, o que provoca um enorme controlo sobre elas e sobre a sua privacidade.

No entanto, também não pode deixar de atender-se a que a tecnologia é em si mesma neutra, o mesmo não se podendo dizer do homem que a utiliza, cujo *leitmotiv* é o controlo das pessoas. Na verdade, conforme a história tem vindo a demonstrar ao longo do tempo, tão curto e tão longo, as inovações tecnológicas só dependem da utilização que lhes é dada pelo homem.

E a questão que, desde logo, se coloca é a de saber se o tratamento de dados pessoais associado à enorme facilidade da sua recolha, tratamento e circulação através das inovações tecnológicas se poderá circunscrever aos parâmetros tradicionais ou se será necessária uma regulamentação nova, num mundo *novo*³ que atenda às características extremamente intrusivas das NTIC, não deixando de ter em consideração que a informação, mesmo a mais pessoal, circula de forma muito rápida, em muito maior quantidade e através de muitos mais sujeitos do que em qualquer outra época, aumentando o perigo da sua descontextualização.⁴

As NTIC tiveram e têm uma enorme repercussão no desenvolvimento do Direito do trabalho dando origem, mesmo, a um novo tipo de controlo, o controlo electrónico do empregador⁵. O uso destas novas tecnologias, principalmente a *internet* e o *e-mail*, a utilização de redes sociais como o *facebook* ou o *twitter*, tornou o controlo do empregador cada vez mais presente e intrusivo, afectando em cada vez maior grau a privacidade dos trabalhadores e colocando novas questões aos juristas. Os empregadores podem, com a utilização destas NTIC, reunir informação sobre os trabalhadores através da observação do que fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências, através da análise dos *sites* mais visitados, possibilitando a criação de perfis dos trabalhadores e a sua selecção baseada nestes

dados. Podem, ainda, na fase de selecção, consultar a informação que os candidatos colocam nas redes sociais ou nos seus *blogs* pessoais e excluí-los de acordo com o conteúdo dessa informação.

Desta forma, as NTIC permitem, graças às suas capacidades praticamente ilimitadas de captar, armazenar, relacionar e transmitir todo o tipo de dados, reunir de forma personalizada, a partir de vários tipos de informação, múltiplas facetas da vida dos trabalhadores e conhecer, de algum modo, a própria forma de pensar dos trabalhadores, efectuando conclusões de natureza preditiva sobre o próprio futuro da relação laboral.^{6 7}

Pode defender-se, desta forma, que são vários os factores que originam que o tema das NTIC seja sempre controverso e complexo, impondo várias reflexões, mas sem a pretensão ou veleidade de considerar que existe uma sistematização definitiva desta matéria⁸. Ocorrendo uma evolução nos sistemas de produção e nos próprios modelos de organização e gestão empresarial há um enorme aumento das possibilidades de controlo electrónico do empregador, o que origina novas questões e o repensar de outras relacionadas com a enorme capacidade inquisitória que permitem estas NTIC.

Desta forma, o problema da utilização destas novas tecnologias está no facto de o empregador poder servir-se delas para finalidades nem sempre legítimas, disfarçadas com *biombos linguísticos* sob a forma de interesses produtivos ou comerciais, quando na realidade pode ser de controlo puro e duro que se trate.

As NTIC obrigam ainda o jurista do trabalho a repensar os quadros institucionais em que tem vindo a desenvolver o seu raciocínio e a interessar-se por matérias que, geralmente, se encontram bastante afastadas da sua área de actuação, como acontece, *inter alia*, com a ligação à informática, com o direito de imprensa e de comunicação.

Nesta sociedade, a indústria deixa de ser o local à volta do qual gira toda a estrutura social, isto é, a economia, o sistema de emprego e a própria estratificação da sociedade⁹. A sociedade pós-industrial apresenta-se como um novo tipo de organização económica e social que sucede no tempo, como é óbvio, à sociedade industrial e onde o lugar cimeiro é ocupado pela informação associada às NTIC.¹⁰ Nesta

nova sociedade há a passagem, qualitativa, da electrónica associada aos computadores gigantes, os *giant brains*, da informação centralizada, para a era da microelectrónica, do micro computador, do micro processador e de uma informação difusa. Há uma verdadeira mudança do modelo antropológico em que assentou o Direito do trabalho¹¹ e, até, de um novo Direito do trabalho, de um *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, na medida em que estamos perante uma mudança que não é somente estrutural mas, também, e principalmente, funcional, no sentido de que mudou profundamente a maneira de efectuar a prestação laboral. Esta situação implica uma mudança capital e um redimensionamento do Direito do trabalho, já não tanto em sentido material de alteração da sua extensão ou volume, mas num processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adoptar na sua regulamentação, podendo falar-se de uma “nova dimensão da sua disciplina”.¹²

Na verdade, a introdução das NTIC no âmbito da relação laboral, quer seja a telemática ou as mais antigas como a robótica, ou o computador, *inter alia*, estão a alterar as relações laborais e a fazer com que os sistemas de organização e gestão de trabalho se modifiquem, os quais, nos inserem num “mundo de transição”¹³ onde se altera a percepção do tempo e do espaço. Assim, a digitalização da informação proporciona à sociedade em geral, e ao Direito do trabalho em particular, uma “nova visão” do tempo, da distância e do volume.

A potencialidade destas tecnologias é enorme, quer do ponto de vista da tecnologia de produção, isto é, aplicada directamente ao processo de trabalho operativo¹⁴, quer do ponto de vista da tecnologia de gestão, utilizada para a elaboração de decisões, direcção de trabalho e resolução de problemas e conduz a enormes alterações na organização do trabalho e nas formas, modos e modelos de trabalho.¹⁵

A informática representa, assim, o ponto comum destas várias mudanças com uma potencialidade tal que permite que incida sobre o “sistema nervoso” das organizações de toda a sociedade.¹⁶

UM ADMIRÁVEL MUNDO NOVO DO TRABALHO?

O Direito do trabalho tem de adaptar-se a estas constantes mutações e, se a introdução da tecnologia nos processos de produção não é novidade para este ramo do Direito, com estas NTIC surgem perspectivas únicas capazes de motivar uma verdadeira exigência de transformação no Direito do trabalho que pode originar, inclusive, uma possível “desnaturalização”, ou “crise de identidade de determinados institutos básicos”¹⁷. Como escreve DÄUBLER¹⁸, estas novas tecnologias têm duas características que as tornam uma verdadeira *novidade*: em primeiro lugar, a capacidade de se tornarem especialmente perigosas e apresentarem um quociente de risco que origina uma série de questões novas; e a segunda característica, que “não é menos dramática que a primeira” e que está relacionada com a capacidade de substituição do trabalho intelectual pela máquina e o conseqüente desemprego, na medida em que há uma substituição do trabalho mental por equipamentos informatizados e microprocessadores o que reduz o volume de trabalho necessário e, com isso, o número de postos de trabalho, originando, também, exclusão social e uma nova pobreza.

Contudo, parece-nos importante ter em atenção a dupla característica da inovação tecnológica pois se, por um lado, o aumento da produtividade¹⁹ pode originar o fenómeno, infelizmente bastante conhecido ao longo da história do capitalismo, de *desemprego tecnológico*, também não é menos certo que mais cedo ou mais tarde, todas as inovações tecnológicas originam o surgimento de novos produtos, com a conseqüente repercussão na expansão da procura e na criação de novos postos de trabalho²⁰.

As novas tecnologias são relevantes para o mundo laboral, sobretudo pelas inovações que são capazes de introduzir no processo produtivo e na forma de organização do trabalho, e permitem melhorar a obtenção, armazenamento, recuperação, exploração, uso e difusão da informação²¹, sendo que estão a converter-se num factor chave para o desenvolvimento do processo produtivo das empresas²².

Por outro lado, as NTIC têm uma presença *polivalente*²³ ou *poliédrica* no processo produtivo já que se traduzem em inovações tanto de tipo tecnológico e produtivo como de carácter organizativo e de

controle. Ocorrem mudanças na organização do trabalho, na forma de trabalhar e no próprio domínio da empresa, enquanto natureza e instrumentos do processo de trabalho. Secundando MARTÍNEZ FONS²⁴, se é verdade que houve sempre uma estreita conexão entre a tecnologia e a relação de trabalho, ela torna-se particularmente “intensa” com a introdução das NTIC²⁵, pois são numerosos, complexos e variados os problemas jurídicos que coloca.

A informática apresenta-se sob o duplo aspecto de *tecnologia de produção e tecnologia de organização*, isto é, como instrumento directo do trabalho e como instrumento de organização do trabalho realizado por outrem. Assim, o centro desta sociedade caracterizada por esta inovação informática é a informação, o conhecimento, o *know-how*, o que implica determinados níveis de conhecimento e de qualificação laboral²⁶ que podem originar o denominado *analfabetismo tecnológico*, o *desemprego tecnológico* e uma enorme exclusão social.

As NTIC caracterizam-se, do ponto de vista produtivo, por reduzir e integrar as fases da actividade humana, por deslocar até ao trabalho e ao trabalhador os problemas de interpretação, solução de problemas, tomada de decisões e controlo das suas aplicações, e por permitir um alto grau de flexibilidade e adaptabilidade dos processos produtivos às exigências de mercado. Ora, este processo torna as actividades mais complexas e globais e provoca o desaparecimento do trabalho repetitivo ao mesmo tempo que exige que a formação e os conhecimentos sejam mais amplos e polivalentes, abarcando tanto necessidades actuais como futuras²⁷.

O desenvolvimento tecnológico permite, também, a realização de novas formas de organizar o trabalho, a sua divisão entre as empresas e a exteriorização de funções²⁸. Mas também supõe, necessariamente, a modificação da forma de trabalhar dos trabalhadores que incitam o Direito do trabalho a adaptar-se aos novos tempos e a velar pelos direitos dos trabalhadores.

As novas formas de organização do trabalho potenciam a flexibilidade e o aumento da autonomia, assim como a responsabilidade do trabalhador no desenvolvimento da sua prestação laboral. Concorde-se com FALGUERA BARÓ²⁹ quando defende que as novas tecnologias trazem, consigo, flexibilidade que tanto pode ser, *inter alia*, tempo-

ral, geográfica como produtiva³⁰. Mas, como adverte também, essa flexibilidade não pode ser unidireccional. Também terá de inserir-se no marco dos direitos dos trabalhadores. O aumento evidente que as NTIC introduzem na produtividade tem de reflectir-se em ambas as partes do contrato de trabalho.

Por outro lado, se a informática tem vindo a tornar-se cada vez mais popular em todos os sectores da sociedade, o grande contributo tem sido dado pelas NTIC, principalmente a *Internet*. Esta está intrinsecamente relacionada com a *Sociedade da Informação*, potenciando inúmeras alterações sociais, políticas e legislativas na sociedade³¹. A *Internet* penetrou, desta forma, em todos os sectores da sociedade e em todos os domínios de actividade. A *Internet* está a mudar a própria prática do Direito, constituindo um meio de comunicação muito frequente e cada vez mais utilizado nas relações entre empregadores e trabalhadores e entre estes e os seus clientes ou terceiros na medida em que facilita as comunicações ao poupar tempo e custos. Ela confere um acesso cada vez mais rápido e fiável a um número cada vez maior de informação e, no domínio económico, apresenta-se como uma ferramenta importante de informação e de gestão, oferecendo às empresas um enorme número de serviços interactivos.

Assiste-se, desta forma, a uma verdadeira revolução digital que se refere às novas modalidades de comunicação e de distribuição de informação obtidas através da *Internet*, na medida em que a forma como as pessoas se comunicam foi completamente alterada, já que pode ocorrer de dentro para fora, de cima para baixo, de todos os lados e vice-versa. Está-se perante uma nova realidade, a realidade virtual, e a consagração da *Internet* como um meio de comunicação incontornável.

Os sistemas de informação e de comunicação, marcados pela interconexão de milhares de redes, ultrapassam os limites geográficos e permitem aceder a todo o tipo de informação útil para o desenvolvimento da relação laboral, favorecendo uma comunicação cada vez mais instantânea e plural. E com o desenvolvimento cada vez em maior número de redes sociais, inclusive por parte das empresas, a troca de informação é ainda maior, podendo falar-se quase que de uma transparência total³², já que se trata quase de um contrato sinalagmático pois se as pessoas têm acesso a esta rede mundial de forma gratuita, a contrapartida é

que concedam um enorme número de informação pessoal e acesso aos amigos e, a maior parte das vezes, aos amigos dos amigos³³.

Há que pensar, no entanto, no reverso da medalha, isto é, em todas as desvantagens que a utilização da *Internet* pode trazer, nomeadamente, por filtrar informações a terceiros relativas a segredo empresarial ou informações sobre clientes da empresa, facultar o assédio a um companheiro de trabalho e realizar acções que podem comprometer a imagem, a credibilidade e a própria subsistência da empresa³⁴. Pode ainda falar-se, nomeadamente, de problemas de segurança^{35 36}, atendendo a que os sistemas de informação, actualmente, são vitais para as empresas. Assim, a infra-estrutura crescente de rede de computadores ligados entre si tem originado um acréscimo de preocupações aos empregadores relacionadas com o uso que os trabalhadores fazem deste serviço.³⁷

Porém, um dos grandes problemas é o de que o tempo tecnológico está sempre a acelerar e o tempo da justiça mantém-se à mesma velocidade, quase de *cruzeiro*.³⁸

A *Internet*, graças às suas possibilidades de desmultiplicação quase ao infinito associada à possibilidade de realizar uma consulta quase instantânea e imediata no mundo inteiro através de um simples *clique*, desafia o jurista na medida em que o tempo da justiça não é o mesmo da rede e relativamente às empresas, este desfasamento temporal, pode acarretar inúmeros prejuízos, nomeadamente em matéria de concorrência e divulgação de segredos empresariais.³⁹

E se associarmos a tudo isto a invisibilidade cada vez mais crescente destas novas tecnologias, invisibilidade não só *virtual*, na medida em que um enorme número de informação que há alguns anos atrás significaria vários sacos cheios de papel pode agora ser enviada em poucos segundos para qualquer local do planeta, mas também uma enorme invisibilidade *real* pois a possibilidade de retirar informação deste tipo da empresa é feita através de meios informáticos cada vez mais pequenos e com uma capacidade de armazenamento inversamente proporcional ao seu tamanho.⁴⁰

Desta forma, o uso destas NTIC pelas empresas não só está a modificar substancialmente a sua estrutura, mas também a determinar processos de reestruturação, provocando uma modificação significativa

do comportamento quotidiano dos trabalhadores no próprio local de trabalho, sendo bastante difícil imaginar actualmente as empresas sem esta ligação à *Internet*⁴¹ na medida em que ela se tornou um instrumento estratégico para a sua esmagadora maioria pois torna-se essencial para poderem competir num mercado cada vez mais competitivo e global em que constantemente surgem novas tecnologias num crescente *Admirável Mundo Novo do Trabalho*.

As empresas, para poderem subsistir neste *Admirável Mundo Novo* têm de estar sempre a trabalhar, a actualizar a sua tecnologia e a aumentar o conhecimento, o que implica que a sua produção não estagne e que todos estejam constantemente disponíveis.

Desta forma, as novas tecnologias associadas à globalização, encurtando as distâncias, transformaram a forma como as pessoas se organizam em sociedade pois para acompanharem este fenómeno elas precisam de se manter actualizadas no que concerne às novidades tecnológicas que todos os dias surgem. E quem não o fizer ficará excluído social e profissionalmente, na medida em que as mudanças tecnológicas criam novos produtos, processos e serviços, assim como novas necessidades e, nalguns casos até, sectores totalmente novos. A globalização e as novas tecnologias impõem, de certa forma, novas relações de trabalho ou, pelo menos, o repensar de algumas relações. E o trabalhador actualmente, neste *Mundo Novo do Trabalho*, para não ser excluído, tem de ter obrigatoriamente um *QI* numérico mínimo que lhe permita conhecer, sobreviver e conseguir trabalhar com estas NTIC.⁴²

A *Internet* originou, também, que muitas fronteiras caíssem o que, directa ou indirectamente, determinou a queda de outra barreira: a que separava a vida profissional e a vida pública da vida privada⁴³. Em qualquer local, através de telefones portáteis, podem ser filmados acontecimentos da vida privada que depois são colocados no *YouTube*, para que qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, os possa visualizar. No mundo do trabalho, pode colocar-se o problema de *blogs* pessoais e de redes sociais onde os trabalhadores exprimem as suas opiniões ou, até, divulgam informações preciosas⁴⁴ sobre a empresa, ou onde criticam posições desta, o que coloca problemas ao nível da conciliação entre os direitos à privacidade e liberdade de expressão dos trabalhadores e os direitos do empregador⁴⁵.

Podemos entrar, desta forma, numa espécie de *nudez* total onde o problema é que ao permitir o acesso aos amigos e aos amigos dos amigos nestas redes não pode deixar de atender-se que, estatisticamente, 55% dos nossos amigos são colegas, 16% superiores hierárquicos, 13% clientes e 11% de prestadores, o que não deixa de surpreender e de colocar várias questões⁴⁶.

Assim, desde logo, uma questão que se impõe é a de saber se as redes sociais devem ser vistas como redes privadas de amigos ou um “novo marketing genial”⁴⁷ que pode desenvolver a empresa devido ao papel dos trabalhadores, clientes e fornecedores enquanto embaixadores da mesma.

Na verdade, apesar das redes sociais terem surgido inicialmente como um meio de comunicação interpessoal e de entretenimento associado ao lazer e à comunicação com amigos, amigos dos amigos e, até, desconhecidos, hoje em dia elas tornaram-se um meio cada vez mais usado pelas empresas em termos profissionais. Actualmente, o número de empresas que têm criado um perfil nas redes sociais, dada a fácil acessibilidade e o carácter maciço com que as pessoas aderiram às mesmas, é cada vez maior. E a questão que surge neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho* é saber o que ganham as empresas com esta nova utilização. E a resposta passará, claramente, pela necessária informação que as empresas fazem aos seus consumidores sobre as actualizações dos seus produtos, a par do lançamento de novos produtos e de promoções e de um novo tipo de *marketing*, talvez muito mais eficaz, pois as empresas conseguem estar em permanente contacto com os seus clientes.

Por outro lado, as redes sociais possibilitam ainda que quem é responsável pelo recrutamento analise os currículos e as informações pessoais e profissionais dos candidatos.

No entanto, não pode esquecer-se o outro lado da questão, e que é a de que a imagem de uma empresa, bem fundamental e precioso que permite a muitas sobreviverem no mercado global e extremamente competitivo dos nossos dias através da fidelização de clientes e colaboradores, poder ficar seriamente desacreditada através dos comentários feitos nestes mesmos meios.

Nota-se, desta forma, que se colocam novas questões ao Direito do trabalho com estas novas tecnologias, surgindo assim um novo Direito do trabalho.

Desde logo, na fase de acesso e formação do contrato de trabalho, são os próprios candidatos a fornecerem, ainda que involuntariamente, muitas das informações profissionais assim como outras extremamente privadas, em redes sociais, como o *Facebook*, *Orkut*, *Twitter*, *Linkedin* ou o *Myspace*⁴⁸.

Neste *Mundo Novo do Trabalho*, que de admirável, por vezes, parece ter muito pouco, é frequente a *googalização* de todos, na medida em que auxilia quem faz o processo de selecção. Através de uma pesquisa à distância, extremamente rápida, de forma gratuita, e sobretudo discreta, é possível conhecer a intimidade de terceiros pois frequentemente estes dados, por vezes extremamente privados, encontram-se em acesso livre.

Actualmente muitas empresas recorrem a estas redes como um *complemento* na avaliação dos candidatos de forma a tentar identificar quem tem o *melhor perfil*⁴⁹.

Tratam-se das novas “impressões digitais”⁵⁰, relacionadas com os mais diversos sectores: pessoal, profissional, político, social, que vão deixando vestígios em vários locais e que através de uma pesquisa em motores específicos permitem construir perfis dos trabalhadores. O fantasma do *Big Brother*, que todos poderíamos identificar e que controlava tudo, parece *artesanal*, quando comparado com estes inúmeros “Little Brothers”⁵¹, que conseguem seguir as pessoas e conhecê-las ao mais ínfimo detalhe. Defende-se, desta forma, que perante este *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, é necessário reflectir sobre a eventual necessidade de um “*habeas corpus* numérico”, que permita um controlo real e efectivo sobre os dados pessoais, assim como a possibilidade real da sua eliminação⁵².

E não nos parece que a questão possa ser reduzida à ideia de que se as pessoas não quiserem que se saibam factos que aconteceram simplesmente não os cometam⁵³.

Na verdade, o grande problema não parece estar tanto no tipo de erros que alguns internautas fazem navegando na *Internet* e não

adoptando a política de privacidade mais adequada, mas sobretudo na recolha sistemática e sem limites temporais de inúmeros dados pessoais aparentemente sem importância e exclusivamente pertencentes ao proprietário dos mesmos que terceiros podem fazer, mas que, agregados, permitem reconstruir todo o perfil das pessoas, os seus gostos, e praticamente toda a sua vida pessoal, como se de um simples *puzzle* se tratasse. E em relação aos trabalhadores e aos candidatos torna-se muito fácil reconstruir praticamente tudo, nomeadamente através da recolha de textos, vídeos e fotografias que vão deixando na *Web*.

A comunicação libertou-se das barreiras espaço-temporais e oferece actualmente, de forma contínua e em tempo real, serviços tradicionais e uma nova série de outros, com o indivíduo a constituir uma enorme fonte de informações pessoais, com riscos acrescidos para a tutela da sua privacidade.

Assim, atendendo a esta inúmera possibilidade de reconstrução, parece-me que, desde logo, neste *Mundo Novo do Trabalho*, há que aprender que “para vivermos felizes no futuro, devemos ser numericamente discretos hoje”⁵⁴.

Por outro lado, outra das novas questões é a de que com as opiniões colocadas nestes meios de comunicação mundiais, que todos, ou quase todos podem visualizar, estes pequenos *Little Brothers*, também as empresas podem ver-se seriamente ameaçadas com fugas de informação mais ou menos confidenciais.

Por outro lado, em termos de relação de força e organização, há que ver que, actualmente, a pressão talvez mais eficaz sobre os empregadores não seja tanto uma greve nos termos clássicos, mas uma forma mais socialmente contestatária, virtual e bem mediatizada através destas novas tecnologias⁵⁵.

E mesmo os sindicatos parecem que ainda não se consciencializaram das inúmeras possibilidades que estas redes sociais podem trazer-lhes na conquista dos jovens trabalhadores. Na verdade, secundando JEAN-EMMANUEL RAY⁵⁶, embora estes meios comportam ameaças, constituem uma formidável oportunidade para reconquistar as gerações mais novas que utilizam estas novas tecnologias como a principal forma de comunicação. Na verdade, as tradicionais conversas no café

e saídas com os amigos estão a ser substituídas pela comunicação através destes meios com os amigos mas também com a possibilidade de ser com os amigos dos amigos ou até com mais pessoas, com todos os aspectos positivos mas também negativos que daí podem advir.

Uma outra questão neste *Mundo Novo do Trabalho* é a de que, com estas formas de comunicação, muitas vezes o estilo que é utilizado assemelha-se mais a uma conversa, adoptando-se um estilo oral, embora seja feita por escrito. Ora, quando o escrito virtual se torna real a interpretação que poderá ser feita a nível jurisprudencial ou, antes mesmo, a nível disciplinar, só se tendo acesso a parte dessa comunicação, não se poderá atender a esta diferenciação, nem ao contexto em que aquela opinião é colocada, por exemplo, no mural do *Facebook* do trabalhador. E pode chegar-se à conclusão que não se trata de uma conversa normal entre colegas, tal como anteriormente todos os trabalhadores faziam nas pausas para o café, mas sim de um verdadeiro assédio moral e até colectivo.

Neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, as mudanças ocorridas na organização e gestão do trabalho conduzem também ao aumento da autonomia organizativa dos trabalhadores que utilizam as novas tecnologias como instrumento de trabalho, dado o carácter predominantemente criativo ou intelectual das suas prestações. Estas, inclusive, inserem-se mais numa ideia de coordenação do que de subordinação, já que o trabalhador não presta a sua actividade, pelo menos na totalidade, dentro do âmbito da organização e direcção de um terceiro, antes a encaminha para a sua própria criatividade, manifestada de forma autónoma e sem exercício aparente de qualquer direcção ou controlo, mas talvez mais controlados do que alguma vez foram.

Surgem, assim, desde logo, não só novas profissões, como também novas questões para o Direito do trabalho, já que se complica a própria delimitação do requisito de subordinação da relação laboral⁵⁷ e, ainda, o seu próprio controlo⁵⁸.

Relativamente ao poder de controlo, deve dizer-se que com as NTIC este conheceu uma nova realidade e uma nova actualidade, na medida em que a evolução tecnológica e a mutação das formas de organização das empresas contribui para criar novos momentos de tensão entre o legítimo poder de controlo do empregador e os direitos

fundamentais dos trabalhadores. Aquele não é novo nem proibido, sendo que a questão que se coloca não é a da legitimidade desse poder mas a dos seus limites, tendo em consideração que com estas novas tecnologias ressurgiu o clássico debate entre o equilíbrio do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de os dirigir e de controlar as suas tarefas.

A incidência das novas tecnologias nas relações laborais tem precisamente uma das suas manifestações mais visíveis nas novas dimensões que as mesmas podem ter na fiscalização da actividade laboral do trabalhador, o que cria a necessidade de proceder ao seu adequado enquadramento jurídico.

Assim, se em todos os sectores da vida o computador marcou profundamente o início da era tecnológica, permitindo concretizar realidades anteriormente só atingidas pela ficção científica, um dos domínios onde a sua aplicação foi mais aceite ocorrem no sector empresarial, quer pela ligação que existe entre inovação tecnológica e aumento da eficiência e produtividade, como, ainda, pelo interesse do empregador em conhecer e controlar tudo quanto aconteça no seio da organização que dirige e gere, sendo que este efeito de controlo se repercute tanto na grande empresa como também, devido à diminuição de custos associada ao crescimento exponencial destas novas tecnologias, na pequena e média empresa.

A inovação tecnológica permite e favorece mesmo, através de instrumentos como as videocâmaras, ou a monitorização dos computadores, nas vertentes de controlo dos programas de computadores, de controlo da *world wide web* e de controlo dos *e-mails*, das redes sociais, dos telefones e dos *smartphones*, de controlo através de *badges*, de *smartcards*, de *chips* incorporados na roupa de trabalho dos trabalhadores, de RFID, de GPS instalados na viatura, de controlo através de dados biométricos⁵⁹, da áudio, vídeo e webvigilância, entre outras formas de controlo⁶⁰, a vigilância da actividade dos trabalhadores contínua e centralizada, transformando assim, por um lado, uma das máximas básicas do *taylorismo* e da *direcção científica da empresa* relacionada com a supervisão e controlo do trabalhador através da observação do comportamento laboral do trabalhador de forma imediata e pessoal. Assim, a transformação operada pelos novos modos de vigilância e

controlo origina uma complexa concepção deste poder de controlo do empregador já que este se renova, inclusive dando lugar a novas formas, e chegando a originar, tal como defende PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL⁶¹, um “taylorismo de diverso modo”, diferente, que aumenta, e muito, este poder de controlo⁶².

As novas possibilidades de controlo relacionadas com as novas tecnologias parecem conduzir a uma transformação das modalidades de exercício do poder de controlo do empregador pois numa organização de trabalho onde dominam as NTIC, a coordenação espaço-temporal dá lugar à coordenação telemática e informática como modalidade de exercício do poder de controlo do empregador, tornando-se o controlo à distância através do computador a prática usual da maior parte das empresas^{63 64}.

Perscruta-se, desta forma, um novo tipo de controlo, o controlo electrónico do trabalhador, controlo este des-verticalizado, objectivo, incorporado na máquina e sistema com o qual interage, tornando-se um controlo à distância, em tempo real, com uma enorme capacidade de armazenamento, capaz de memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores.

Considera-se, assim, que as características das novas tecnologias aplicadas à relação laboral estão a permitir a substituição de um controlo periférico, descontínuo e parcial, realizado pela hierarquia humana, por um controlo centralizado e objectivo, incorporado na máquina, que se verifica em tempo real, originando o aparecimento de um novo e sofisticado tipo de controlo que consiste na reconstrução do perfil do trabalhador, através do armazenamento e reelaboração de uma série de dados aparentemente inócuos.

No controlo realizado através de meios informáticos, diferentemente dos meios tradicionais, pode não existir uma simultaneidade entre a actividade de controlo e o resultado que se obtém, querendo com isto dizer-se que, embora o controlo seja directo sobre a actividade ou comportamento do trabalhador, não pode defender-se que permita um conhecimento directo e imediato do mesmo. O controlo realiza-se através da recolha sistemática e exaustiva de dados do comportamento dos trabalhadores que, devidamente recolhidos, armazenados, tratados e reelaborados, permitem uma projecção deste comportamento e

a criação de perfis de trabalhadores. Esta nova forma de controlo origina uma alteração da estrutura do poder de controlo, incidindo esta, fundamentalmente, na possibilidade de recolher dados, que podem ser tratados e reelaborados para fins distintos. Assim, o controlo não se baseia somente na eventual possibilidade de recolher informação sobre o trabalhador mas também na virtualidade de tal informação ser devidamente tratada até obter resultados adequados ao fim do controlo.

As novas formas de controlo tornaram-se também automáticas, não estando os supervisores limitados pelo que podem ver mas pela quantidade de dados e de aspectos que conseguem recolher através do controlo exercido pelas máquinas. O controlo torna toda a realidade transparente, provocando a visibilidade do que até aí era ignorado ou invisível. O “olho electrónico”⁶⁵ torna-se onnipresente e mecânico, conduzindo a sensações de controlo total que podem alterar os sentimentos dos trabalhadores e provocar o seu medo pelo facto de não estar confinado espacialmente ao local de trabalho, podendo estender-se para outros locais, inclusive sítios muito íntimos, e por não ter barreiras temporais.

Por tudo o que se acaba de referir pode constatar-se o grande paradoxo que consiste no facto de as novas tecnologias favorecerem a maior autonomia dos trabalhadores mas, ao mesmo tempo, ampliarem a dependência perante o empregador. Assim, embora estes meios tragam inúmeras vantagens para a relação de trabalho, há que ter algumas cautelas na sua aplicação pois poderão conduzir, se não forem devidamente aplicadas e reguladas, ao parcial desaparecimento de alguns direitos fundamentais no âmbito da empresa, como o da privacidade, liberdade e dignidade dos trabalhadores⁶⁶. A vigilância impessoal, sub-reptícia e constante, que os novos meios de controlo proporcionam, converte-se num substituto perfeito dos tradicionais meios de controlo, directos e pessoais, contribuindo para um aumento da dimensão *desumana* do poder de controlo⁶⁷ e que pode originar o quase total desaparecimento da privacidade dos trabalhadores. O enorme aumento do poder de controlo pode levar ao adormecimento e, mesmo, ao esquecimento de que a liberdade pessoal dos trabalhadores e os seus direitos fundamentais são limites infranqueáveis a este poder do empregador. Esta dimensão *desumana* do poder ao permitir um controlo potencialmente vexatório, contínuo e total, pode,

inclusivamente, comportar riscos para a saúde dos trabalhadores, tanto físicos, como psíquicos, nomeadamente por saber ou sentir-se constantemente vigiado, o que pode provocar, *inter alia*, uma grande pressão psicológica que poderá conduzir a casos de assédio moral e doenças como depressões e *stress*.

Desta forma, se as NTIC facilitam, incontestavelmente o trabalho humano, são, simultaneamente, uma fonte de aumento de riscos para a saúde no trabalho, principalmente pela intensificação deste. Pode dizer-se, assim, que com este tipo de controlo electrónico há uma omnipresença dos riscos psicológicos e sociais e aparecimento de doenças deste foro.

O enorme aumento das formas de controlo e as possíveis consequências psicológicas que lhe estão associadas levam que se esteja a colocar em causa o primeiro direito histórico dos trabalhadores e que foi o respeito pela sua integridade e a sua saúde, anteriormente física, hoje mental⁶⁸.

Na esteira de G. LYON-CAEN⁶⁹, há que ter em atenção que “o direito, principalmente o relativo às liberdades individuais, não pode inclinar-se perante o estado da tecnologia; esta é que deve adaptar-se, e tem virtualidades para isso, às exigências fundamentais do direito”⁷⁰. Desta forma, as medidas de controlo, sejam informáticas ou não, têm de ser avaliadas de acordo com o facto de se considerar o trabalhador um sujeito e não um objecto⁷¹, e se na imposição da medida o empregador actua com veracidade e lealdade, isto é, sem destruir o clima de confiança mútua que há-de impregnar a relação laboral.

Pensa-se que, apesar de as NTIC constituírem um desenvolvimento muito positivo dos recursos colocados à disposição dos trabalhadores e dos empregadores, os instrumentos de vigilância electrónica podem ser usados de forma a lesar certos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo a sua dignidade e a privacidade.

Mas não pode esquecer-se que, com o advento destas inovações tecnológicas, é fundamental que os trabalhadores possam usufruir dos mesmos direitos que tinham anteriormente. Como defendeu JEAN RIVERO “no contrato, o trabalhador coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho, mas não a sua pessoa”⁷². Este parece ser

o elemento de reflexão essencial na altura de analisar as repercussões deste aumento exponencial do poder de controlo do empregador.

A tentativa de encontrar um justo equilíbrio entre os poderes do empregador e os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores constitui o objecto do *Novo Direito do trabalho*. “O direito do trabalho está a mudar de paradigma: de um direito dos trabalhadores passa-se para um direito dos direitos da pessoa no trabalho”⁷³, sendo que a dignidade do Homem impõe-se sobre quaisquer outras considerações.

Neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, coloca-se outra questão, e que é de fundamental importância, na medida em que parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhadores - o do direito a um descanso efectivo entre jornadas de trabalho -, é o de que através destas NTIC pode existir um esbatimento das fronteiras espaço-temporais. É cada vez mais visível uma menor separação, como que um esbatimento, entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, defendendo-se que o trabalhador tem um *direito à desconexão*, entendido como o direito à privacidade do século XXI.

É cada vez mais visível uma menor separação entre as fronteiras da vida pessoal e da profissional na medida em que os trabalhadores poderão usufruir, através destas tecnologias, de tempo pessoal, inclusive de carácter muito privado, durante o trabalho. Porém, elas poderão, simultaneamente, invadir o domicílio e a vida privada do trabalhador e, assim, “as horas de trabalho oficiais não significam nada quando o trabalho pode levar-se para casa e continuar aí a ser realizado, sem qualquer limite temporal”. Assim, os fantasmas da ubiquidade começam a aparecer, já que se pretende ter um ser humano disponível em todo o local e a toda a hora para trabalhar⁷⁴.

Pode ocorrer, desta forma, uma evasão no local e tempo de trabalho. O trabalhador navega na *internet* acedendo a redes sociais, *inter alia*, para encontrar velhos conhecidos e amigos ou para discutir assuntos em determinados *chats* ou *newsgroups*. Todavia, um outro lado da questão, e que nos parece que está a aumentar exponencialmente, está relacionado com a enorme invasão da vida privada e familiar pelo trabalho. Durante o seu tempo de descanso, diário, semanal, em férias

ou feriados, os trabalhadores são constantemente *perturbados* com questões profissionais. Desta forma, a cortesia mínima do milénio passado de não telefonar depois das 20.00 horas parece ter desaparecido com o advento destas novas tecnologias e com o declínio dos telefones fixos⁷⁵.

Como esclarece ALAIN SUPIOT⁷⁶, as novas tecnologias estão a “criar novas formas de subordinação”⁷⁷, o que provoca, origina o surgimento de novos riscos, de novas formas de insegurança no emprego e de novas ameaças para os direitos dos trabalhadores defendendo-se que o trabalhador tem um *direito à desconexão*⁷⁸, entendido como o direito à vida privada do século XXI. O trabalhador tem direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao “isolamento”, à *desconexão*, a um repouso “efectivo”⁷⁹. Trata-se de uma desconexão técnica que, segundo JEAN-EMMANUEL RAY⁸⁰ é favorável para a empresa pois os trabalhadores que não têm um tempo livre não se tornam mais produtivos, nem mais *fiéis* à empresa.

A tendência actual é exigir uma implicação cada vez maior dos trabalhadores na vida da empresa; que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho, o que origina uma maior dificuldade na altura de delinear a diferença entre a jornada laboral e a vida privada e familiar do trabalhador.

Trata-se, como preconiza JEAN-EMMANUEL RAY⁸¹, de “uma guerra de tempos”. As quarenta horas oficiais⁸² não têm qualquer significado quando o trabalhador não tem direito ao descanso legalmente previsto por ter de estar constantemente *on line* e por não poder *desconectar-se* e usufruir do necessário restabelecimento do equilíbrio físico e psicológico. E se a política do *Always on*, das 24 horas sobre 24 horas sempre a laborar, é boa para as empresas, tem consequências extremamente negativas para os trabalhadores que se não trabalharem pelo menos 60 horas semanais quase são considerados como trabalhadores a tempo parcial⁸³. E o trabalhador actual tem de ser completamente polivalente em relação a estas NTIC na medida em que é impensável que só realize uma actividade: numa reunião feita à distância simultaneamente consultam-se os *e-mails* profissionais, responde-se às questões colocadas na reunião, lê-se e enviam-se *sms* consideradas urgentes, vê-se os comentários que a própria empresa

coloca no *Facebook* ou no *Twitter*, entre várias outras tarefas. E se o trabalhador não realizar estas várias actividades quase que poderá entrar numa espécie de “apneia telecomunicacional”⁸⁴.

Porém, não podemos deixar de atender que realizar diferentes tarefas simultaneamente pode necessitar de mais tempo e conduzir a mais erros na medida em que existem limites ao procedimento mental do Homem.

E se até há algum tempo atrás poder-se-ia defender que estes trabalhadores, *Net-Addicts*, também usufruíam de um tempo pessoal no local de trabalho, podendo ocorrer um certo equilíbrio entre vida pessoal no escritório e vida profissional em casa, hoje em dia isso já não é defensável nos mesmos termos. Assiste-se actualmente a uma “*overdose*” de trabalho, uma “*toxicomania numérica*”, que invadiu totalmente a vida privada do trabalhador e que não só o afecta como toda a sua família, e a necessária conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não acontece⁸⁵. Actualmente, a vida profissional absorveu grande parte da vida pessoal e, secundando JEAN-EMMANUEL RAY⁸⁶, a subordinação jurídica, um dos elementos da existência de um contrato de trabalho, segundo o art. 11.º do CT, tornou-se, na verdade, um critério permanente da vida do trabalhador. De facto qual é o trabalhador que actualmente trabalha só no local de trabalho? Quantos não trabalham também noutros locais, nomeadamente em casa, quando estão em férias, limitando-se a reagir apenas em tempo real, já que na actual cultura da urgência, do *just in time*, tudo é urgente, embora nem tudo seja importante? Não estaremos perante um novo tipo de escravatura: a escravatura dos tempos modernos?

A grande questão neste tipo de situações é a de que, na maior parte dos casos, não há uma ordem expressa do empregador neste sentido. Há, sim, uma interiorização desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objectivos de tal forma que, após algum tempo, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada e a levar, *voluntariamente*⁸⁷, trabalho para casa. Surge, assim, uma espécie de “*servidão voluntária*”⁸⁸, ou, mesmo, de *escavidão voluntária* dos trabalhadores onde a contabilização dos seus tempos de trabalho não passa de uma mistificação.

Na verdade, se estas NTIC redesenharam a fórmula científica de TAYLOR de “produtividade = disciplina”, não será também verdade que os actuais trabalhadores do conhecimento, com a sua possibilidade de trabalhar onde quiserem e como quiserem graças aos seus *laptops*, aos seus telemóveis de última geração, aos seus *Ipads*, que defendem que a liberdade é fonte de produtividade, não estarão mais controlados e menos livres do que alguma vez estiveram? Será que estas novas tecnologias, em vez de os conduzir a uma liberdade reforçada, não acarretam antes uma servidão voluntária? Não originam antes um novo tipo de *escravatura*, dita moderna, ou, para utilizar uma terminologia mais adequada às NTIC, uma *escravatura de última geração*?

Porém, não podem esquecer-se todas as regras legais impostas, quer comunitárias⁸⁹, quer nacionais, relativamente ao respeito do descanso dos trabalhadores, regras estas que visam uma melhor protecção da segurança e saúde do trabalhador⁹⁰. Não nos parece possível nesta matéria um retrocesso e qualquer acordo que derogue o mínimo estabelecido nas regras comunitárias que visam a defesa destes princípios essenciais e tão caros ao Direito do trabalho será ilegal⁹¹. Os trabalhadores *não podem perder a vida quando estão justamente a ganhá-la*⁹². Os trabalhadores têm de ter direito a um descanso efectivo, a não serem constantemente incomodados quando estão de férias, quando estão doentes, quando estão nos seus tempos de descanso. Não pode ser esquecido que para se usufruir de um descanso total é tão necessário um descanso material como um descanso psicológico. As ligações humanas mais importantes, entre pais e filhos, entre família, necessitam de um tempo, mas de um tempo exclusivo, sem interrupções⁹³.

Não se tornará não só urgente, como importante, estudar as consequências desta conexão permanente e de proclamar a necessidade de os trabalhadores poderem desconectar-se, de poderem não estar sempre disponíveis, sempre *online*?

O trabalhador que tem de estar constantemente à disposição do empregador mesmo no seu domicílio pode considerar que o tempo, mesmo sem trabalho, não é tempo livre. O exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o de ter direito a uma vida pessoal ou conciliar a vida profissional com a vida familiar, implica o direito a poder organizar-se, e o tempo sem trabalho não

é, nesta sociedade do *always on, always connected, ipso facto*, tempo livre para exercer os seus direitos. E esta limitação cada vez maior nos tempos de repouso afigura-se desastrosa não só para a saúde dos trabalhadores mas também para a própria promoção da igualdade e da não discriminação.

A dignidade da pessoa humana, conceito polissémico, permite no Direito do trabalho, proteger os trabalhadores contra actividades ou condições de trabalho particularmente excessivas⁹⁴. E não será o que acontece com estes novos tempos de trabalho? Não será a política de ter de estar constantemente *online*, de não poder usufruir do necessário descanso e repouso, um atentado à dignidade humana dos trabalhadores?

Com as NTIC, e neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, surge um novo tipo de trabalhador, o *infotrabalhador*, que se pode caracterizar, tal como as próprias tecnologias com que trabalha, como ambíguo, na medida em que realiza actividades complexas, com tecnologia de ponta, mas que herdou as condições de trabalho do século passado, estando, contudo, sujeito a um controlo quase total, que origina inúmeros problemas sociais, físicos e psíquicos.

Mas, como é visto como um colaborador, mais do que um *mero trabalhador*, não se revolta contra esta situação. Contudo, se pensarmos nos tempos actuais que vivemos, não são estes colaboradores os primeiros a serem penalizados em tempos de crise?

A ideia da cultura da empresa, surgida recentemente, relaciona-se com esta ideia do trabalhador-colaborador e propugna e pratica a imposição da ideologia das empresas, não só nas denominadas organizações de tendência mas também noutras, compelindo os trabalhadores, de maneiras mais ou menos subtis, a serem participantes do sistema de valores empresariais e penetrando inclusive nas suas vidas privadas, no seu tempo e nas suas actividades extra-laborais⁹⁵. A empresa torna-se a “grande família” do trabalhador, sendo este agora um “*homo economicus*”⁹⁶, praticamente em todo o seu tempo, não só profissional, como também familiar e pessoal.

Esta difusão das culturas da empresa é transmitida ao trabalhador ainda antes da sua contratação, incluída em declarações de

cultura que incluem regras de ética e honra que regem a empresa e particularmente os compromissos morais que esta assume tanto nas suas relações com terceiros como com os próprios trabalhadores. Com estas novas concepções há lugar a uma integração do económico e do social com a ética de tal maneira que estas valorizações éticas surgem dissimuladas na ideia de bom empregador e bom trabalhador, na medida em que há como que uma comunidade de objectivos e interesses entre ambas as partes.

Porém, tem de analisar-se até que ponto estas novas tendências de interiorização pelos trabalhadores dos valores da empresa podem ser conciliados ou não com os direitos dos trabalhadores, principalmente com os seus direitos fundamentais, que estão garantidos constitucionalmente e assegurados nas relações laborais. Entende-se que existem inúmeros perigos nesta concepção, principalmente na invasão da privacidade dos trabalhadores passível de acontecer por este sistema de ideias, crenças, valores e objectivos que fazem parte desta denominada cultura da empresa⁹⁷.

Há que ter a devida atenção perante esta nova realidade que surge como uma clara ameaça aos direitos já adquiridos e que exige uma intervenção crescente da boa fé. Como referem JEAN-EMMANUEL RAY e J. ROJOT⁹⁸, “ser leal à própria empresa não equivale a ser leal a uma nova igreja ou seita, onde toda a crítica dentro de um grupo privado estaria proscrita”. O trabalhador não é um vassalo do empregador e assiste-lhe sempre o direito à sua vida privada, sem ingerências ilegítimas deste e a não estar a ser constantemente controlado.

CONCLUSÕES

A ideia defendida actualmente do *Always on*, das 24 horas sobre 24 horas, de estar sempre disponível, revela-se ruínosa para o que deve ser essencial na vida das pessoas, pois se o trabalho não pode reduzir-se a uma mera prestação de actividade, sendo um local de desenvolvimento profissional como pessoal, o que é certo é que a sociedade do conhecimento modificou radicalmente a relação entre a vida profissional e a vida privada e familiar.

E se, sem dúvida, as NTIC conferem a muitos novos objectivos e desafios que se tornam fundamentais na actual sociedade, que muitos podemos ser apaixonados pelo trabalho sem nos tornarmos *workaholic*, e que todos podemos ter um bom *stress* que ajuda a melhorar as nossas capacidades, devemos reflectir no *reverso da medalha* e a defesa destes valores não poderá significar a possibilidade de um retrocesso em certos direitos fundamentais, principalmente o direito ao descanso, ao repouso e à integridade física e mental dos trabalhadores, assim como o necessário estabelecimento de limites ao controlo electrónico do empregador.

Não defendemos, contudo, um retrocesso em matéria de evolução de empresas, pois elas têm de ser competitivas e essa competitividade passa necessariamente pela informatização e por adquirir cada vez mais NTIC, que têm inúmeros aspectos positivos. Mas, se é inquestionável que as empresas devem ser eficientes, dinâmicas e actualizadas, não é menos certo que esses objectivos não podem ser conseguidos à custa da dignidade dos trabalhadores, à custa de direitos fundamentais que tão duramente foram conquistados. As empresas devem pensar o trabalho e a sua organização em função da pessoa humana e não o inverso, nomeadamente em matéria de limitação dos tempos de trabalho, sob pena de caminharmos para um novo tipo de escravatura, muito mais difícil de erradicar e provar porque, aparentemente, é quase, diríamos, ainda que antagonicamente, voluntária.

E se actualmente vivemos uma época admirável, num *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, não nos podemos esquecer que as ligações e os valores fundamentais para uma sã convivência nesta sociedade globalizada, da informação e do conhecimento, não se compadecem com uma cultura da urgência. E se estas ligações não têm “horror do vazio” têm, contudo, um *horror pela velocidade*⁹⁹, pelo que por vezes, este nosso *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, mais parece um “*Abominável Mundo Novo do Trabalho*”.

Parece ser essencial, quase imperioso, reflectir sobre a sociedade que queremos construir e onde desejamos viver, sabendo que todas as opções que realizarmos irão influenciar, positiva assim como negativamente, as nossas famílias e os nossos descendentes.

Entende-se, ainda, que se a actual incorporação das novas tecnologias constitui, sem dúvida, um desafio de primeira ordem para o Direito do trabalho do futuro, não devemos deixar de considerar que este fenómeno se transformou já num seu “velho companheiro de jornada”, convindo lembrar que este ramo do Direito nasceu como consequência de Revoluções – a primeira revolução industrial e as revoluções burguesas – associadas, à data, às novas tecnologias que surgiram. Deve dizer-se que o Direito do trabalho tem um bom *historial* pois não é mais do que um *filho* dessas revoluções e tem tido sempre como “companheira de viagem” as sucessivas crises económicas que têm vindo a afectar a sociedade, conseguindo *coexistir* com elas mais ou menos *pacificamente*. Preconiza-se, assim, que o Direito do trabalho tem uma sólida e provada experiência de maleabilidade perante as inovações tecnológicas e que irá adaptar-se e acompanhar também estas NTIC.

NOTAS

- 1 SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “Requisitos para el tratamiento de datos personales de ciudadanos de la Unión Europea no nacionales”, in *RDS*, n.º 46/2009, p. 121, refere que o aumento da utilização da informática nos vários sectores da vida tem vindo a colocar novos problemas e desafios a todos os operadores do direito.
- 2 Ver as várias questões colocadas por JEAN-EMMANUEL RAY, “Actualité des TIC”, in *DS*, n.º 3/2010, pp. 267 e ss., sobre as repercussões destas mudanças na vida das pessoas, começando pela noção de vida privada.
- 3 ALDOUS HUXLEY, *O Admirável Mundo Novo*, Coleção Mil Folhas, Lisboa, 2003.
- 4 Como refere SABRINA BELLUMAT, “Privacy e «controlli tecnologici» del lavoratore: tra “contrasti” della giurisprudenza e “certezze” dell’Autorità Garante”, in *ADL*, n.ºs 4-5/2009, p. 1217, esta matéria move-se num terreno de “luzes e de sombras”.
- 5 Cf., Para mais desenvolvimentos sobre o surgimento deste tipo de controlo electrónico, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, assim como, “As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador”, in *Scientia Iuridica*, n.º 323, 2010, e “As NTIC, a privacidade dos trabalhadores e o poder de controlo electrónico do empregador”, in *Memórias do XIV Congresso Ibero Americano de Derecho e Informática*, Tomo II, México, 2010.
- 6 Neste sentido *vide* THIBAUT ARANDA, “La vigilancia del uso de internet en la empresa y la protección de datos personales”, in *RL*, n.ºs 5/6, 2009, p. 68. Ver, ainda, *International Standards on the Protection of Personal Data and Privacy*, de 5 de Novembro de 2009, na Conferência Internacional de Comissários Europeus de Protecção de Dados, realizada em Madrid, nos dias 4 a 6 de Novembro de 2009.
- 7 A CNPD, numa *Declaração relativa ao dia Europeu da Protecção de Dados*, de 28 de Janeiro de 2010, e que pode ser consultada no *site* www.cnpd.pt, referiu que, embora as NTIC tenham inegáveis vantagens para todos os sectores da vida, comportam grandes riscos a que se associa uma procura quase *desenfreada* de aplicação destas tecnologias. A “evolução tecno-

- lógica não deixou nunca de nos surpreender, tendo atingido patamares verdadeiramente admiráveis, quer pela rapidez dos seus progressos, quer pelo alcance dos seus feitos, que trouxeram inegáveis benefícios à vida das pessoas e das sociedades. As tecnologias de informação e comunicação, sobretudo, vieram mudar radicalmente o mundo, tal como o conhecíamos, proporcionando ao fenómeno da globalização um conteúdo sem precedentes. Todavia, esta capacidade tecnológica tem permitido também a criação de grandes sistemas de informação, interoperacionais, que processam e cruzam milhões de dados pessoais a um ritmo crescente. As sinergias tecnológicas e económicas têm sido geradoras de preocupantes intrusões na privacidade de todos e de cada um”.
- 8 No mesmo sentido, CARLO ZOLI, “*Il controllo a distanza del datore di lavoro: l’art. 4, L. N. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*”, in *RIDL*, I, 2009, p. 485. Cf., ainda, FERNANDO VALDÉS DAL-RE, “*Presentación*”, in *RL*, n.ºs 5/6, 2009, p. 6.
 - 9 Tal como refere MERCADER UGUINA, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002, p. 54.
 - 10 Para descrever esta passagem para outro tipo de sociedade servindo-nos da imagem expressiva de FALGUERA I BARÓ, “*Comunicación sindical a través de medios electrónicos*. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales (conflicto CCOO vs. BBVA)”, in *Iuslabor*, n.º 1, 2006, p. 1, “há já bastantes anos que o antigo transatlântico juslaboralista, surgido da grande empresa fordista, apresenta várias entradas de água, sem que os tradicionais sistemas de defesa as consigam enfrentar, pois o barco não está desenhado para sulcar tais águas, como são as do novo sistema de flexibilidade e as novas tecnologias”.
 - 11 Neste sentido MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 77, e PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relaciones de trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 1990, p. 33, ao referir que o modelo antropológico sobre o qual assentou a relação de trabalho está “em crise”, sendo que um dos factores que está a condicionar esta mudança de modelo é a incorporação das novas tecnologias na relação de trabalho.
 - 12 RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, “*La nueva dimensión del derecho del Trabajo*”, in *RL*, I, 2002, p. 88. Também para CORREA CARRASCO, “*La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica (individual y colectiva) de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva*”, in *RDS*, n.º 31, 2005, p. 41, para quem a necessária adaptação às exigências impostas pela chamada “Nova Economia” provocou mudanças significativas tanto na estratégia das empresas, como nos próprios modelos organizacionais, até ao ponto de poder afirmar-se que foi a própria concepção de empresa que foi alterada por estas transformações.
 - 13 INMACULADA MARÍN ALONSO, “*La facultad fiscalizadora del empresario sobre el uso del correo electrónico en la empresa: su limitación en base al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones*”, in *TL*, n.º 75, 2004, p. 105, e também em *El poder de control empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa – su limitación en base al secreto de las comunicaciones*, Tirant Monografías, n.º 338, Valencia, 2005, p. 27.
 - 14 M.ª BELÉN CARDONA RUBERT, *Informática y contrato de trabajo, (Aplicación de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los datos de carácter Personal)*, Tirant monografías, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 19.
 - 15 Neste sentido ver NATALIA MUÑIZ CASANOVA e ENEKO LÓPEZ DE CASTRO, “*Los datos personales en el desarrollo de la actividad*”, in *La Protección de Datos en la gestión de Empresas*, (coord. ANA MARZO PORTERA e FERNANDO RAMOS SUÁREZ), Thomson, Aranzadi, Navarra, 2004, p. 85, e ADDISON e TEIXEIRA, “*Technology employment and wages*”, in *Labour*, vol. 15, n.º 2, 2001, pp. 191 e ss., e BROWN e CAMPBELL, “*The impact of technological change on work and wages*”, in *IR*, vol. 41, n.º 1, 2002, pp. 1-33.
 - 16 M.ª TERESA SALIMBENI, “*Nuove tecnologie e rapporto di lavoro: il quadro generale*”, in *Nuove tecnologie e Tutela della Riservatezza dei Lavoratori*, (coord. LUCA TAMAJO, ROSARIO D’AFFLITTO e ROBERTO ROMEI), Franco Angeli, Milão, 1988, p. 22.
 - 17 FÉRNANDEZ DOMÍNGUEZ e SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *op. cit.*, pp.20-21.
 - 18 “*Nuove tecnologie : un nuovo Diritto del Lavoro*”, in *GDLRI*, n.º25, 1986, pp. 65-66.

- 19 Como este autor defende, a principal razão de ser das inovações tecnológicas é o aumento da produtividade, isto é, poder produzir mais e com menos mão-de-obra.
- 20 Neste sentido ALARCÓN CARACUEL, "La informatización y las nuevas formas de trabajo", *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, (coord. ALARCÓN CARACUEL e ESTEBAN LEGARRETA), Editorial Bomarzo, Alicante, 2004, p. 10.
- 21 Como se refere no Documento *Princípios sobre a privacidade no local de trabalho – O tratamento de dados em centrais telefónicas, o controlo do e-mail e do acesso à Internet*, da CNPD, disponível em www.cnpd.pt, "as novas tecnologias apresentam-se como factor decisivo para a modernização, organização, aumento da produtividade e de competitividade dos agentes económicos".
- 22 Como refere PIERA FABRIS, "Innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro", in *DL*, I, 1985, p. 351, a empresa, para sobreviver, deve continuamente renovar-se quer na estrutura organizativo-produtiva, quer nos objectivos perseguidos, na adequação ao mercado e ao progresso científico.
- 23 Termo empregue por GONZÁLEZ ORTEGA, "La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo", in *Nuevas tecnologías...*, cit., p. 19.
- 24 "Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa", in *RL*, II, 2002, pp. 1311, 1312, e "El control empresarial del uso de las nuevas tecnologías en la empresa", in *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, (coord. SALVADOR DEL REY GUANTER e LUQUE PARRA), La Ley, Madrid, 2005, p.187.
- 25 Perfilhando igual opinião, YASMINA ARAUJO CABRERA, "La dirección en la empresa del siglo XXI", in *RTSS – CEF*, n.º 231, 2002, p. 168, para quem as empresas enfrentam actualmente o maior dilema de adaptar-se às novas normas competitivas ou desaparecer e, por isso, há uma crescente dependência entre a técnica, inovação e o mundo do trabalho, e GARCIA VIÑA, "Limitaciones en el uso del correo electrónico en las empresas por parte de las secciones sindicales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Marzo de 2003 (RJ 2003, 7134)", in *REDT*, n.º 122, 2004, p. 308, assinalando que existe uma relação clara entre *Internet* e as relações laborais, de tal maneira que estas novas tecnologias já formam parte das empresas.
- 26 É nesta parte que o pensamento de MARX denota alguma intuição preditiva pois mantém-se hoje extremamente actual quando vê a máquina como uma projecção do cérebro humano, criado pelas mãos do homem, e com uma capacidade científica objectiva. Entende que o desenvolvimento do capital fixo é o "conhecimento social geral – *knowledge* –, que se torna uma força produtiva imediata".
- 27 Neste sentido GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, pp. 25-26.
- 28 Pode ver-se a este propósito PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías...*, cit., pp. 18-19, ao referir que certas actividades como a gestão da contabilidade, o *know-how*, a investigação, a assistência técnica, *inter alia*, estão a ser exteriorizadas.
- 29 "Criterios doctrinales en la relación con el uso por el trabajador de los medios informáticos empresariales para fines extraproductivos", in *Derecho Social y Nuevas Tecnologías*, (coord. M.ª DEL MAR SERNA CALVO), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, p. 285.
- 30 Para MERCADER UGUINA, *op. cit.*, p. 63, "a flexibilidade converteu-se num macro-conceito social, numa referência necessária, num instrumento mais na altura de caracterizar e definir os parâmetros que caracterizam o actuar social".
- 31 Como defende HILLE KOSKELA, "The other side of surveillance: webcams, power and agency", in *Theorizing Surveillance – The panopticon and beyond*, (coord. DAVID LYON), Willan Publishing, reimp., Londres, 2008, p. 165, desde que surgiu a *Internet* que esta tem sido entendida como um campo fértil para uma "democracia interactiva" assim como um local de criação de uma "nova identidade formativa".
- 32 Conforme refere JEAN-EMMANUEL RAY, "Facebook, le salarié et l'employeur", in *DS*, n.º 2, 2011, p. 132, as redes sociais podem conduzir-nos à "ditadura da transparência absoluta", entendendo que é isso que o *Facebook* convida os seus membros a fazerem.
- 33 Neste sentido, e com mais desenvolvimento, cf. autor e obra citada na nota anterior, p. 129.
- 34 Podem ver-se vários perigos reais que este meio pode trazer para as empresas em JAVIER RIBAS, "Actos desleales de trabajadores usando sistemas informáticos e internet", in *RL*, n.º II, 2004, pp. 1317 e ss..

- 35 Actualmente a “grande porta de entrada” dos vírus informáticos não é mais o e-mail mas a internet e USB que se leva de casa para o local de trabalho. Cf., neste sentido, JEAN-EMMANUEL RAY, “Actualité des TIC”, in DS, n.º 3/2010, p. 272. Ver o site www.securite-informatique.gouv.fr, com numerosa informação às empresas sobre como manter a segurança dos seus sistemas informáticos. Existe, até, um menu sobre segurança no local de trabalho.
- 36 Em relação ao problema da segurança parece-nos que é uma questão um pouco falsa uma vez que o empregador deve adoptar os mecanismos de segurança que protejam o sistema da empresa, não se percebendo como é que o acesso a sites de natureza privada possa trazer mais problemas que o acesso a sites de natureza profissional. A vulnerabilidade alegada pelos empregadores não está relacionada com a forma como os trabalhadores utilizam os computadores, mas com a insuficiência de medidas ou de políticas de segurança que tornam as empresas alvos mais fáceis a “ataques” externos. A empresa deve, desta forma, ter os programas anti-vírus actualizados, realizando cópias de segurança regularmente de forma a evitar a perda de informação. Deve, ainda, definir políticas de “gestão de quotas de disco”, sistemas de alarme e registo de tentativas de intrusão no sistema da empresa ou, até, mecanismos “anti-cookies”, sendo no entanto as firewalls os mecanismos mais adequados para prevenir intrusões externas. Cf., neste sentido, AMADEU GUERRA, *A privacidade no Local de Trabalho – As novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através dos sistemas Automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 395. Ver, ainda, que o enorme aumento da preocupação pela segurança do sistema pode estar relacionado com sondagens assustadoras, muitas vezes realizadas ou encomendadas por quem comercializa estes materiais de segurança.
- 37 Ver JEAN-EMMANUEL RAY, “Actualité des...”, cit., pp. 271-272.
- 38 Como preconiza SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009, p. 59, existe uma sensação generalizada da distância que ocorre entre o mundo extremamente veloz das inovações tecnológicas e “aquele muito lento dos projectos sócio-institucionais”, o que origina o rápido carácter obsoleto das soluções jurídicas.
- 39 Veja-se o acórdão da Cour d’appel de Paris, de 15 de Junho de 2006, o caso *Secodip-CGT*, a propósito de um site sindical que colocou em linha informações confidenciais da empresa. Cf. JEAN-EMMANUEL RAY, “Chronique droit du travail et TIC”, in DS, n.º 1, 2007, p. 3. A propósito de informações divulgadas por sites criados por sindicatos veja-se o problema de saber se determinados tipo de informações, ainda que não confidenciais, como certos dados de cariz económico, poderão ser colocadas num site internet, a que todos, como trabalhadores, clientes e, sobretudo, concorrentes, podem ter acesso. Vide, a este propósito, JEAN-EMMANUEL RAY, “Sur la liberté d’expression des syndicats sur Internet”, in *Semaine Sociale Lamy*, 17, mars, 2008, p. 2 e ss..
- 40 Cf., no mesmo sentido, JEAN-EMMANUEL RAY, “Chronique...”, cit., p. 2.
- 41 Referindo-se ao facto da Internet estar presente na maior parte das empresas, veja-se THOMAS STREITBERGER, *Privacy am Rechnerarbeitsplatz – Datenschutzrechtliche Probleme durch die Protokollierung von Log-Files und e-Mails am Arbeitsplatz*, Universidade de Viena, 2003, p. 1.
- 42 Neste sentido vide SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El derecho a la...*, cit., pp. 59-60.
- 43 Da mesma opinião, JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, “Vie professionnelle, vie personnelle et TIC”, in DS, n.º 1/2010, p. 44.
- 44 E por vezes confidenciais.
- 45 Veja-se a decisão da Cour de Cassation, de 24 de Novembro de 2010, sobre a utilização do Facebook por parte de um trabalhador. Também pode referir-se a decisão da Cour de Reims, de 9 de Junho de 2010, que decidiu que o Facebook não deve ser considerado como um espaço privado pois todos os amigos podem aceder ao mural de uma pessoa e às mensagens que ele escreveu ou que foram recebidas. Entendeu, assim, que a invocação da ideia de uma correspondência privada não poderia ser realizada.
- 46 Cf. estas estatísticas em JEAN-EMMANUEL RAY, “Facebook, le salarié...”, cit., p. 132.
- 47 JEAN-EMMANUEL RAY, última op. cit., p. 132.

- 48 A propósito da utilização das redes sociais veja-se o artigo da CNIL, de 16 de Janeiro de 2008, in *www.cnil.fr*, onde se estabelecem vários patamares mínimos de protecção de privacidade que estas redes sociais devem seguir, assim como toda a cautela que os internautas devem ter, mencionando que é a própria reputação, privada e profissional, que pode ser colocada em causa com os dados que são fornecidos, assim como com o número de pessoas a quem os mesmos se disponibilizam.
- 49 Em Portugal, segundo dados referidos por IRENE RIBEIRO, “As redes sociais como ligação ao mercado de trabalho”, in *Meintegra - Newsletter*, n.º 6, 2011, p. 4, empresas como o *IKEA*, a *Sonae*, a *Optimus*, a *Microsoft* e as *Páginas Amarelas*, constituem exemplos de empresas que aderiram a esta utilização como complemento no processo de selecção. E muitas empresas como a *IBM*, a *Microsoft* e o *Google*, despendem muito tempo nestas redes, não só para obterem informação sobre os trabalhadores que trabalham para eles, como de potenciais candidatos.
- 50 JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 45.
- 51 Ver últimos autores e obra citada.
- 52 EMMANUEL HOOG, *apud* JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 45, nota n.º 3, defendeu o mesmo.
- 53 *Vide* JEAN-EMMANUEL RAY, “Facebook, le salarié...”, *cit.*, p. 130.
- 54 JEAN-EMMANUEL RAY, última *op.cit.*, p. 130.
- 55 Neste sentido JEAN-EMMANUEL RAY, “Facebook, le salarié...”, *cit.*, p. 133, e “Actualité des TIC (II) Rapports collectifs de travail”, in *DS*, n.º 1, 2009, pp. 22 e ss..
- 56 “Facebook, le salarié...”, *cit.*, p. 132, nota n.º 26.
- 57 Veja-se a este propósito ALAIN SUPLOT, “Les nouveaux visages de la subordination”, in *DS*, n.º 2, 2000, pp. 131-145.
- 58 Como refere CHRISTOPHE VIGNEAU, “El control judicial de la utilización del correo electrónico y del acceso a internet en las empresas en Francia”, in *RL*, n.ºs 5-6, 2009, pp. 24-25, o desenvolvimento das NTIC nas empresas coloca velhas e novas questões, relacionadas em grande parte com o enorme aumento do poder de controlo.
- 59 Ver art. 18.º do CT.
- 60 Sobre estas inúmeras formas de controlo *vide*, entre outros, FRANÇOISE DE BLOMAC e THIERRY ROUSSELIN, *Sous Surveillance! Démêler le mythe de la réalité*, Les Carnets de l’Info, Paris, 2008, com a análise de inúmeras situações onde o controlo torna-se quase total, assim como DAVID LYON, *Surveillance Society – Monitoring everyday life*, reimp., Open University Press, Londres, 2005, ÉRIC SADIN, *Surveillance Globale – enquête sur les nouvelles formes de controle*, Climats, Éditions Flammarion, Paris, 2009, e PATRICK LE GUYADER, *Les systèmes électroniques et informatiques de surveillance – controle de la vie privée des personnes et des biens*, Lavoisier, Paris, 2008, pp. 33 e ss..
- 61 *Nuevas tecnologías...*, *cit.*, p. 35.
- 62 Ver para mais desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores ...*, *cit.*.
- 63 Para LAËTTIA BUSNEL, *Les nouveaux moyens de surveillance de la productivité du salarié*, Universidade Panthéon-Assas Paris II, 2004, pp. 6-7, há uma passagem de uma vigilância de produtividade quantitativa, para uma vigilância de produtividade qualitativa.
- 64 Tal como aponta PISANI, “I controllati a distanza sui lavoratori”, in *GDLRI*, n.º 33, 1, 1987, pp. 132-133, grande parte das funções de controlo serão realizadas à distância, e as coordenadas espaço-temporais serão substituídas pelas coordenadas informáticas e telemáticas, prescindindo da continuidade espaço-temporal. Também o próprio poder de controlo sobre a execução da prestação laboral tende a transformar-se, de uma modalidade organizativa meramente eventual, numa componente essencial do objecto próprio desta actividade.
- 65 Alusão à obra de DAVID LYON, *The Electronic Eye – The Rise of Surveillance Society*, Polity Press, Reino Unido, 1994.
- 66 Neste sentido INMACULADA MARÍN ALONSO, *El poder de control...*, *cit.*, pp. 52-53.
- 67 Neste sentido veja-se SYLVAIN LEFÈBVRE, *Nouvelles Technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec*, Presses Universitaires d’Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 1998, p. 28, referindo-se a esta dimensão *desumana* do poder de controlo.

- 68 JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 45.
- 69 *Apud* ANTONMATTEI, *op. cit.*, p. 38.
- 70 Deve existir desta forma uma adaptação do trabalho ao homem e não o oposto. Ver, neste sentido, PHILIPPE WAQUET, “Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle”, in *DS*, n.º 1, 2010, p. 20.
- 71 O que é claramente interdito.
- 72 “Les libertés publiques dans l’entreprise”, in *DS*, n.º 5, 1982, p. 424.
- 73 GILESTRUDEAU, “En conclusion... Vie professionnelle et vie personnelle ou les manifestations d’un nouveau droit du travail”, in *DS*, n.º 1, 2010, p. 76.
- 74 Como entende ALAIN SUPLOT, “Travail, droit et technique”, in *DS*, n.º 1, 2002, p. 21.
- 75 Secunda-se o defendido por JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 45.
- 76 “Les nouveaux visages de la subordination”, in *DS*, n.º 2, 2000, p. 132. No mesmo sentido veja-se MYRIAM DELAWARI e CHRISTOPHE LANDAT, *Les enjeux de la relation salariale au regard du développement du réseau Internet*, in *www.ntic.fr*, pp. 43 e ss..
- 77 Ver, também, OLIVIER PUJOLAR, “Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo”, in *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, (coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ), La Ley, Madrid, 2005, p. 141, referindo que existem com as inovações tecnológicas “novos hábitos de subordinação”.
- 78 Veja-se neste sentido JEAN-EMMANUEL RAY, “Avant-propos...”, *cit.*, pp. 6-7.
- 79 Este direito ao descanso é fundamental bastando referir, a título de exemplo, os suicídios de trabalhadores ocorridos em França onde o serviço de mensagens instantâneas funcionava vertical e horizontalmente todos os dias, noites e fins-de-semana. Como refere FRANÇOIS LECOMBE, *apud* JEAN-EMMANUEL RAY, “Actualités des...”, *cit.*, p. 277, nota n.º 43, “a mensagem instantânea pode perturbar o trabalho e ser fonte de enorme aumento do stress dos trabalhadores, ao exercer uma pressão enorme se o pedido é evidentemente urgente ou percebido como tal pelo trabalhador”.
- 80 “Avant-propos de la sub/ordination à la sub/organisation”, in *DS*, n.º 1, 2002, p. 7.
- 81 “La guerre des temps: le NET? Never Enough Time”, in *DS*, n.º 1, 2006, p. 3.
- 82 Sujeitas a alguma flexibilidade legalmente prevista.
- 83 Veja-se o artigo da *Fortune* referido por JEAN-EMMANUEL RAY, última *op. cit.*, pp. 2-3.
- 84 Expressão de FRANCIS JAURÉGUIBERRY, *apud* JEAN-EMMANUEL RAY, “La guerre des temps...”, *cit.*, p. 1.
- 85 Utilizam-se as expressões de JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 46.
- 86 “D’un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail”, in *DS*, n.º 1, 2010, p. 11.
- 87 Vontade quase imposta, ainda que indirectamente, na medida em que há objectivos a atingir.
- 88 JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 46.
- 89 E defendidas em várias decisões do TJCE. Vejam-se, a título de exemplo, os acórdãos, *Jaeger*, de 9 de Setembro de 2003, e *Dellas*, de 1 de Dezembro de 2005.
- 90 Veja-se a Comunicação da Comissão, de 24 de Março de 2010, em que se estabeleceu que “a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores deve manter-se o principal objectivo de toda a regulamentação sobre tempos de trabalho”. Cf. sobre isto, MICHEL MINÉ, “Le droit du temps de travail à la lumière des droits fondamentaux de la personne”, in *DO*, n.º 750, Janeiro de 2011, p. 41.
- 91 É interessante referir um acórdão da *Cour de Cassation*, de 1 de Julho de 2009, referida por JEAN-EMMANUEL RAY e JEAN-PAUL BOUCHET, *op. cit.*, p. 55, onde o Tribunal entendeu que não era possível uma cláusula do contrato de trabalho de um educador especializado que o obrigava, fora das horas de trabalho, a estar permanentemente disponível através do seu telefone celular profissional. A *Cour de Casstion* entendeu que se tratava de uma *astreinte*, no seguimento de uma outra decisão, já premonitória, de 10 de Julho de 2002, talvez a primeira que se debruça sobre o *direito à desconexão* dos trabalhadores, em que se decidiu que “salvo situações excepcionais, o tempo de repouso supõe que o trabalhador esteja totalmente dispensado, directa ou indirectamente, de realizar uma prestação de

- trabalho, mesmo que esta seja eventual ou ocasional". Consideramos que este tem de ser o caminho a seguir sob pena de existir uma subordinação permanente.
- 92 Veja-se o *slogan* referido por JEAN-EMMANUEL RAY, "La guerre des temps...", cit., p. 2, nota n.º 15 e a tradução para inglês de convidar os trabalhadores a "Get a Life".
- 93 Segue-se a ideia de JEAN-EMMANUEL RAY, última *op. cit.*, p. 8.
- 94 Vide sobre este problema FRANCK HÉAS, "Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail", in *DO*, n.º 746, Setembro 2010, pp. 461-462. Ver, ainda, LUZ PACHECO ZERGA, *La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Navarra, 2007.
- 95 Neste mesmo sentido pode ver-se PASQUALINO ALBI, "Indagini motivazionali e tecniche di tutela della libertà e dignità dei lavoratori", in *R.I.D.L.*, II, 2000, p. 89, defendendo que com as mudanças no campo laboral e nas empresas começa a criar-se a figura da "filosofia da empresa" que se for entendida num certo sentido de competição pode colocar em perigo a vida privada dos trabalhadores.
- 96 Expressões de JEAN-EMMANUEL RAY, "La guerre des temps...", cit., p. 2.
- 97 É sobejamente conhecida a prática frequente pelas empresas de actividades de *outdoor*, condicionando a vida privada dos trabalhadores e que pretendem criar um espírito de confiança mútua. O caso da *Silicon Valley* é paradigmático, onde se pretende criar um ser humano absolutamente laboralizado, cujo tempo livre é gerido pela empresa tendo em atenção os interesses desta e que assume funções de consultoria familiar, psicológica e até religiosa. As empresas estimulam os contactos sociais entre os seus trabalhadores, que estão permanentemente ligados à empresa por via informática, através da realização de *picnics*, *churrascos*, etc., utilizando como "ocasiões ideais para o *networking*", as festas, as missas dominicais e os grupos de jogos. Há outras situações onde o empregador com base nesta ideia tenta indagar sobre aspectos da vida privada, como acontece com a atribuição de uma casa de férias (problema de determinar quando e com quem as passa) ou das colónias de férias (quem está lá?). Vide TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, *Studia Iuridica*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 405-406. Veja-se, ainda, a decisão da *Cour de Cassation*, de 8 de Outubro de 1996, onde se sustentou que um trabalhador não tem de participar numa excursão organizada pelo empregador durante um dia de trabalho e horário laboral, decisão comentada por JEAN SAVATIER, "Contrat de travail. Respect de la vie privée du salarié. Liberté de ne pas participer à une excursion organisée par l'employeur - Cour de Cassation (Chambre Sociale), 8 octobre 1996", in *DS*, n.º 1, 1997, pp. 89-90.
- 98 "A comparative study of the impact of electronic technology on workplace disputes", in *Com. Labor Law & Pol'y Journal*, vol. 24, 2002, p. 135.
- 99 JEAN-EMMANUEL RAY, "La guerre des temps...", cit., p. 9.

REFERÊNCIAS

ADDISON e TEIXEIRA. Technology employment and wages. **Labour**, vol. 15, n.º 2, 2001.

ALARCÓN CARACUEL. La informatización y las nuevas formas de trabajo. **Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo**, (coord. ALARCÓN CARACUEL e ESTEBAN LEGARRETA), Editorial Bomarzo, Alicante, 2004.

ALBI, Pasqualino. Indagini motivazionali e tecniche di tutela della libertà e dignità dei lavoratori". **R.I.D.L.**, II, 2000.

ARAUJO CABRERA, Yasmina. La dirección en la empresa del siglo XXI. **RTSS – CEF**, n.º 231, 2002.

BELLUMAT, Sabrina. *Privacy* e «controlli tecnologici» del lavoratore: tra “contrasti” della giurisprudenza e “certezze” dell’Autorità Garante. **ADL**, n.ºs 4-5/2009.

BLOMAC, Françoise de; ROUSSELIN, Thierry. **Sous Surveillance! Démêler le mythe de la réalité**, Les Carnets de l’Info, Paris, 2008

BROWN; Campbell. The impact of technological change on work and wages. **IR**, vol. 41, n.º 1, 2002.

BUSNEL, Laëtitia. **Les nouveaux moyens de surveillance de la productivité du salarié**. Universidade Panthéon-Assas Paris II, 2004

CARDONA RUBERT, M.^a Belén. **Informática y contrato de trabajo, (Aplicación de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los datos de carácter Personal)**, Tirant monografías, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

COBOS ORIHUEL, Pérez de Los. **Nuevas tecnologías y relaciones de trabajo**, tirant lo blanch, Valencia, 1990.

CORREA CARRASCO. La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica (individual y colectiva) de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva. **RDS**, n.º 31, 2005

DELAWARI, Myriam; LANDAT, Christophe. **Les enjeux de la relation salariale au regard du développement du réseau Internet**. In: <www.ntic.fr>.

FABRIS, Piera. Innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro. **DL**, I, 1985

FALGUERA BARÓ. Criterios doctrinales en la relación com el uso por el trabajador de los médios informáticos empresariales para fines extraproductivos. **Derecho Social y Nuevas Tecnologías**. (coord. M.^a Del Mar Serna Calvo), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.

FALGUERA BARÓ. Comunicación sindical a través de medios electrónicos. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales (conflicto CCOO vs. BBVA). *Iuslabor*, n.º 1, 2006.

GARCIA VIÑA. Limitaciones en el uso del correo electrónico en las empresas por parte de las secciones sindicales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Marzo de 2003 (RJ 2003, 7134). *REDT*, n.º 122, 2004.

GUERRA, Amadeu. **A privacidade no local de trabalho**: as novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através dos sistemas automatizados. Uma abordagem ao código do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2004

HÉAS, Franck. Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail. *DO*, n.º 746, setembro, 2010.

HUXLEY, Aaldous. **O admirável mundo novo**. Coleção Mil Folhas, Lisboa, 2003.

KOSKELA, Hille. The other side of surveillance: webcams, power and agency. In: **Theorizing Surveillance - The panopticon and beyond**. (Coord. David Lyon), Willan Publishing, reimp., Londres, 2008.

LEFÈBVRE, Sylvain. **Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec**. Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 1998.

LYON, David. **Surveillance Society - Monitoring everyday life**. Reimp., Open University Press, Londres, 2005.

_____. **The Electronic Eye - The Rise of Surveillance Society**. Polity Press,

MARÍN ALONSO, Inmaculada. La facultad fiscalizadora del empresario sobre el uso del correo electrónico en la empresa: su limitación en base al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. *TL*, n.º 75, 2004.

_____. **El poder de control empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa – su limitación en base al secreto de las comunicaciones.** Tirant Monografias, n.º 338, Valencia, 2005.

MARTÍNEZ FONS. Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa. **RL**, II, 2002.

_____. El control empresarial del uso de las nuevas tecnologías en la empresa. In: *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*. (Coord. SALVADOR DEL REY GUANTER e LUQUE PARRA), La Ley, Madrid, 2005.

MERCADER UGUINA. **Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información.** Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002.

MINÉ, Michel. Le droit du temps de travail à la lumière des droits fondamentaux de la personne. **DO**, n.º 750, Janeiro de 2011.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Estudos de Direito do Trabalho**, Almedina, Coimbra, 2011.

_____. **A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação:** contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador, Almedina, Coimbra, 2010.

_____. As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador. **Scientia Iuridica**, n.º 323, 2010.

_____. As NTIC, a privacidade dos trabalhadores e o poder de controlo electrónico do empregador. **Memórias do XIV Congresso Ibero Americano de Derecho e Informática**, Tomo II, México, 2010.

_____. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**, Studia Iuridica, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

MUÑIZ CASANOVA, Natália; LÓPEZ DE CASTRO, Eneko. Los datos personales en el desarrollo de la actividad. In: **La Protección de Datos en la gestión de Empresas**, (Coord. ANA MARZO PORTERA e FERNANDO RAMOS SUÁREZ), Thomson, Aranzadi, Navarra, 2004.

PACHECO ZERGA, Luz. **La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo**, Thomson Civitas, Navarra, 2007.

PISANI. I controlli a distanza sui lavoratori. **GDLRI**, n.º 33, 1, 1987.

PUJOLAR, Olivier. Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo. In: **El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas**, (Coord. Escudero Rodríguez), La Ley, Madrid, 2005.

RAY, Jean-Emmanuel. Facebook, le salarié et l'employeur. **DS**, n.º 2, 2011.

_____. Actualité des TIC. **DS**, n.º 3/2010.

_____. D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail. **DS**, n.º 1, 2010.

_____. Actualité des TIC (II) Rapports collectifs de travail. **DS**, n.º 1, 2009.

_____. Sur la liberté d'expression des syndicats sur Internet. *Semaine Sociale Lamy*, 17, mars, 2008 "Sur la liberté d'expression des syndicats sur Internet". In: **Semaine Sociale Lamy**, 17, mars, 2008.

_____. Chronique droit du travail et TIC. **DS**, n.º 1, 2007.

_____. La guerre des temps: le NET? Never Enough Time. **DS**, n.º 1, 2006.

_____. Avant-propos de la sub/ordination à la sub/organization. **DS**, n.º 1, 2002.

RAY, Jean-Emmanuel; BOUCHET, Jean-Paul. Vie professionnelle, vie personnelle et TIC. **DS**, n.º 1/2010.

RAY, JEAN-EMMANUEL; ROJOT, J. - A comparative study of the impact of electronic technology on workplace disputes. In: **Com. Labor Law & Pol'y Journal**, vol. 24, 2002.

RIBAS, Javier. Actos desleales de trabajadores usando sistemas informáticos e internet. **RL**, n.º II, 2004.

RIBEIRO, Irene. As redes sociais como ligação ao mercado de trabalho. In: **Meintegra - Newsletter**, n.º 6, 2011.

RIVERO, Jean. Les libertés publiques dans l'entreprise. **DS**, n.º 5, 1982.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. Requisitos para el tratamiento de datos personales de ciudadanos de la Unión Europea no nacionales. **RDS**, n.º 46/2009

_____. **El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas**, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER. La nueva dimensión del derecho del Trabajo. **RL**, I, 2002.

SADIN, Éric. **Surveillance Globale - enquête sur les nouvelles formes de controle**, Climats. Éditions Flammarion, Paris, 2009 e PATRICK LE GUYADER. **Les systèmes électroniques et informatiques de surveillance - controle de la vie privée des personnes et des biens**, Lavoisier, Paris, 2008.

SALIMBENI, M.^a Teresa. Nuove tecnologie e rapporto di lavoro: il quadro generale. In: **Nuove tecnologie e Tutela della Riservatezza dei Lavoratori**, (Coord. LUCA TAMAJO, ROSARIO D'AFFLITTO e ROBERTO ROMEI), Franco Angeli, Milão, 1988.

SAVATIER, Jean. Contrat de travail. Respect de la vie privée du salarié. Liberté de ne pas participer à une excursion organisée par l'employeur - Cour de Cassation (Chambre Sociale), 8 octobre 1996. **DS**, n.º 1, 1997.

STREITBERGER, Thomas. **Privacy am Rechnerarbeitsplatz - Datenschutzrechtliche Probleme durch die Protokollierung von Log-Files und e-Mails am Arbeitsplatz**, Universidade de Viena, 2003.

SUPIOT, Alain. Travail, droit et technique. **DS**, n.º 1, 2002.

_____. Les nouveaux visages de la subordination. **DS**, n.º 2, 2000.

THIBAUT ARANDA, Javier. **La vigilância del uso de internet en la empresa y la protección de datos personales**. *RL*, n.ºs 5/6, 2009.

TRUDEAU, Giles. En conclusion...Vie professionnelle et vie personnelle ou les manifestations d'un nouveau droit du travail. *DS*, n.º 1, 2010.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando – Presentación. *RL*, n.ºs 5/6, 2009.

VIGNEAU, Christophe. El control judicial de la utilización del correo electrónico y del acceso a internet en las empresas en Francia. *RL*, n.ºs 5-6, 2009.

WAQUET, Philippe. Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle. *DS*, n.º 1, 2010.

ZOLI, Carlo. Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, L. N. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma. *RIDL*, I, 2009.

Artigo recebido em: 25-5-2012

Artigo convidado