

Teletrabalho em tempos de pandemia: É possível assegurar a confidencialidade do negócio e a proteção da informação pessoal do trabalhador?

Embora já fosse um movimento crescente, a pandemia veio acelerar a prestação de teletrabalho e em várias áreas de atividade estima-se inclusive que os trabalhadores não irão regressar a um modelo de trabalho presencial, pois passarão a intercalar o teletrabalho com o trabalho *in loco*

Com esta nova realidade, ficou consolidada a impossibilidade de trabalho sem o recurso a aparelhos eletrónicos (computador portátil, tablet e smartphone) que se tornaram os maiores aliados dos empregadores e dos trabalhadores durante a pandemia. Porém, a separação entre a informação pessoal e a profissional armazenada nestes dispositivos passou a ser um verdadeiro desafio. De facto, as dificuldades de compartimentação entre a vida pessoal e a profissional contribuem para que estes aparelhos sejam utilizados indiscriminadamente para fins profissionais e pessoais. Atualmente, a mesa de refeições ou a secretária de teleescola confundem-se com o local de trabalho e a chamada de zoom entre familiares é intercalada entre reuniões de trabalho. Assim, a utilização de instrumentos corporativos disponibilizados ao trabalhador ou de instrumentos pessoais disponibilizados pelo trabalhador para efeitos de teletrabalho fundem-se numa complicada teia, em que os riscos de violação de informação

confidencial do empregador e da violação da reserva da intimidade da vida privada do trabalhador se adensam.

É inquestionável que o incremento da utilização de meios tecnológicos para efeitos de trabalho, conjuntamente com a utilização pessoal destes dispositivos, vem levantar o risco de divulgação de informação profissional e pessoal. Ademais, no mundo atual onde o confinamento é a regra, é deveras difícil impedir um trabalhador de utilizar os instrumentos corporativos para fins meramente profissionais. Quem nunca acedeu a redes sociais, leu jornais, marcou um hotel ou fez uma compra online com recurso ao dispositivo profissional? Quem nunca?

Adicionalmente, a necessidade de proteção da informação confidencial e dos segredos do negócio num mundo digital à distância transformou-se num verdadeiro pesadelo para o empregador. Por sua vez, a preocupação de proteger a informação pessoal que guarda e utiliza no dispositivo, passou a ser premente para o trabalhador. Imaginemos, por

exemplo, o caso de partilha de residência entre dois trabalhadores que prestam atividade em empresas concorrentes e onde as reuniões online são constantes, ou uma situação em que o trabalhador partilha por engano o ecrã com a equipa e mostra uma oferta de emprego.

Perguntamos, assim, como será possível garantir a confidencialidade da informação profissional e dos segredos de negócio, por um lado? E, por outro, assegurar a proteção da informação pessoal do trabalhador armazenada no computador ou a que se tem acesso em virtude do teletrabalho?

A resposta à primeira questão poderá partir pela celebração de um acordo de confidencialidade que, infelizmente, apenas terá o condão de se estender ao trabalhador, o que não evita a partilha involuntária de informação confidencial. Por sua vez, à segunda questão será mais difícil dar resposta, especialmente nos casos em que o empregador instalou programas intrusivos no computador do trabalhador ou em que tudo o que está gravado no computador é automaticamente gravado para um servidor. Para além disso, como fazer quando o dispositivo é do próprio trabalhador, sendo expectável que a revelação de dados ali armazenados possa colidir com a sua reserva da intimidade da vida privada? Em todas estas hipóteses, a elaboração de

regulamentos ou políticas empresariais que regulem a (im)possibilidade de acesso a informação pessoal por parte da empregadora e evitem a recolha de dados pessoais do trabalhador é um passo relevante para assegurar a respetiva privacidade. Adicionalmente, poderá avaliar-se a criação de pastas pessoais, onde se assegura que não haverá monitorização do respetivo conteúdo, nem o respetivo *backup* para o servidor. Por fim, interrogamo-nos ainda se com um acordo de confidencialidade, através do qual o empregador e demais trabalhadores garantam a confidencialidade da informação pessoal do colega de trabalho, não será possível dar um pouco mais de conforto ao trabalhador neste mundo digital em que a fuga de informação é uma realidade.

Em jeito de conclusão, é urgente encontrar soluções tecnológicas simples e acessíveis a todos, que permitam ao empregador e ao trabalhador garantir a confidencialidade de informação obtida em teletrabalho. ■



por Maria Barbosa,
Advogada do Departamento Laboral
da CCA