

DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES EM MACAU

澳門勞工的人格權

Workers' personality rights in Macau

Teresa Coelho Moreira

*Professora Associada com Agregação, Escola de Direito, Universidade do Minho;
Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação e
Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos, Portugal*

Resumo: Este artigo analisa os direitos de personalidade dos trabalhadores em Macau, tendo em atenção o previsto no Código Civil e na Lei das Relações de Trabalho, à luz das rápidas transformações tecnológicas que moldam o ambiente de trabalho. A revolução digital e a adoção de tecnologias como a inteligência artificial, internet das coisas e big data, aumentam significativamente as preocupações com a privacidade e proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Com o uso intensivo de tecnologias intrusivas e o aumento do trabalho remoto, surge a necessidade urgente de proteger adequadamente os trabalhadores face a estas novas formas de vigilância.

Os direitos de personalidade, intimamente ligados à dignidade humana, são fundamentais nas relações laborais. Estes direitos atuam como limites aos poderes dos empregadores e garantem a proteção dos trabalhadores contra invasões à sua privacidade e dignidade.

Em Macau, a Lei das Relações de Trabalho, inclui desde o início – 2008 – a proteção da intimidade da vida privada dos trabalhadores no art. 8.º, remetendo para o regime dos direitos de personalidade que está previsto no Código Civil, arts. 67.º a 82.º, embora a sua eventual não inclusão naquela Lei não implicasse que esta

proteção não estivesse assegurada nas relações laborais, pois o contrato de trabalho não é nem nunca foi um contrato para destruir a dignidade dos trabalhadores e a tutela prevista no Código Civil quanto a estes aplicava-se e aplica-se. Contudo, o avanço tecnológico e as novas formas de trabalho desafiam essa proteção.

O artigo argumenta que é essencial assegurar a proteção adequada dos direitos de personalidade dos trabalhadores, equilibrando a competitividade das empresas com a dignidade e direitos dos trabalhadores. Conclui que a dignidade dos trabalhadores nunca deve ser sacrificada em prol da produtividade ou eficiência, enfatizando a importância da proteção contínua dos direitos de personalidade no contexto das novas tecnologias.

Palavras-chave: Direitos de personalidade; revolução digital; Código Civil; Lei das Relações de Trabalho.

摘要：本文旨在探討澳門勞工的人格權利問題，特別是依據《民法典》與《勞動關係法》的規定，並結合當前迅速變革的科技環境下勞動場所面臨的挑戰加以分析。數位革命與人工智能、物聯網、大數據等技術的廣泛應用，顯著加劇了對勞工私隱與個人資料保護的關注。在高密度監控技術的使用與遠程工作日益普及的背景下，迫切需要對勞工提供更為充分的保障，以因應這些新型態的監控與控制方式。

人格權作為與人類尊嚴密切相關的基本權利，在勞動關係中具有核心地位。此類權利對雇主的權力行使形成界限，並保障勞工免受其私隱與人格尊嚴被侵害的風險。在澳門，2008年生效的《勞動關係法》即於其第8條中明文規定了對勞工私人生活領域的保障，並明確援引《民法典》第67條至第82條所設之人格權制度。即使《勞動關係法》未作明確列舉，此等保護亦已透過民法一般規定適用於勞動契約之中，因為勞動契約從來不應視為剝奪勞工尊嚴之工具，而民法典對人格權的保障自始即適用於勞動領域。

然而，科技進步與工作型態的演變，正不斷挑戰現行保障體系的邊界。本文認為，當前最為關鍵者，是如何在企業競爭力與勞工尊嚴及基本權利之間取得平衡。文章最終強調，無論出於效率或生產力之考量，勞工的尊嚴都不應成為被犧牲的代價，並呼籲在科技高度滲透的現代職場中，必須持續強化對人格權的保護。

關鍵詞：人格權；數位革命；民法典；勞動關係法

Abstract: This article analyses the personality rights of workers in Macau, taking into account the provisions of the Civil Code and the Labour Relations Law, in the light of the rapid technological transformations shaping the working environment.

The digital revolution and the adoption of technologies such as Artificial Intelligence, the Internet of Things and Big Data have significantly increased concerns about workers' personality rights. Indeed, with the intensive use of intrusive technologies and the increase in remote working, there is an urgent need to adequately protect workers' personality rights in the face of these new forms of surveillance.

Personality rights, closely linked to human dignity, are fundamental in labour relations. These rights act as limits on employers' powers and guarantee the protection of workers against invasions of their privacy and dignity.

In Macau, the Labour Relations Law included the protection of the privacy of workers in Article 8 from the outset - 2008 - referring to the regime of personality rights provided for in the Civil Code, Articles 67 to 82, although the fact that it was not included in that law did not mean that this protection was not guaranteed in labour relations. This is because the labour contract is not and never has been a contract to destroy the dignity of workers, and the protection provided for them in the Civil Code did and does apply. However, technological advances and new forms of labour, challenge this protection.

The article argues that it is essential to ensure adequate protection of workers' personality rights, balancing the competitiveness of companies with the dignity and rights of workers. It concludes that workers' dignity should never be sacrificed for the sake of productivity or efficiency, emphasising the importance of continued protection of personality rights in the context of new technologies.

Keywords: Personality rights; digital revolution; Civil Code; Labour Relations Law.

I. Introdução

1.1. É hoje reconhecido, à escala global, que o mundo do trabalho está a mudar a um ritmo cada vez mais intenso por força de diversas transformações que operam a nível tecnológico, ambiental e energético.

A revolução digital, a par da massificação da robotização, da automação, do uso de algoritmos e da inteligência artificial, a possibilidade do trabalho no metaverso, têm vindo a modificar de forma significativa a forma como se desenvolve o trabalho.

Não há dúvida de que a IA está a remodelar rapidamente o mundo do trabalho e estamos a viver uma revolução tecnológica que poderá impulsionar a produtividade,

estimular o crescimento global e aumentar os rendimentos em todo o planeta¹. No entanto, poderá também substituir postos de trabalho² e aprofundar a desigualdade³.

O rápido avanço da Inteligência Artificial (IA) tem cativado o mundo, causando tanto entusiasmo como alarme e levantando questões importantes sobre o seu potencial impacto na economia global. O resultado final é difícil de prever uma vez que a IA está em constante desenvolvimento, sobretudo com a denominada IA Generativa que é uma área da Inteligência Artificial que tem como objetivo criar conteúdo original e autónomo. Ela utiliza algoritmos avançados para gerar criações como textos, imagens, músicas, discursos, interações virtuais e códigos de programação. A IA Generativa diferencia-se da IA Tradicional, que apenas copia, imita ou reproduz algo que já existe. A IA Generativa, por outro lado, é capaz de criar coisas novas e originais a partir do que aprendeu.

Na verdade, o advento da IA generativa resultou numa mudança e aceleração da sua utilização e do seu impacto, que é agora uma tecnologia de uso geral suscetível de afetar todas as profissões e sectores da economia.

Por outro lado, a adoção desigual da IA é uma questão crítica que vai para além do crescimento económico. Tem impacto na equidade global, na justiça e no contrato social que está no cerne da justiça social. As disparidades no acesso a infraestruturas robustas, tecnologia avançada, educação e formação de qualidade estão a aprofundar as desigualdades existentes⁴. À medida que a economia mundial

-
- 1 De acordo com o WORLD ECONOMIC FORUM, *Future of Jobs Report 2025*, 2025, p. 5, “Broadening digital access is expected to be the most transformative trend – both across technology-related trends and overall – with 60% of employers expecting it to transform their business by 2030. Advancements in technologies, particularly AI and information processing (86%); robotics and automation (58%); and energy generation, storage and distribution (41%), are also expected to be transformative. These trends are expected to have a divergent effect on jobs, driving both the fastest-growing and fastest-declining roles, and fueling demand for technology-related skills, including AI and big data, networks and cybersecurity and technological literacy, which are anticipated to be the top three fastestgrowing skills”.
 - 2 Recentemente, de acordo com o diretor executivo da OpenAI, Sam Altman, os “trabalhadores virtuais” poderão juntar-se aos “trabalhadores físicos” este ano e transformar a forma como as empresas trabalham. Veja-se <https://www.theguardian.com/business/2025/jan/06/virtual-employees-could-join-workforce-as-soon-as-this-year-openai-boss-says>
 - 3 Contudo, tenha-se em atenção o defendido pelo WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 6, “On average, workers can expect that two-fifths (39%) of their existing skill sets will be transformed or become outdated over the 2025-2030 period. However, this measure of “skill instability” has slowed compared to previous editions of the report, from 44% in 2023 and a high point of 57% in 2020 in the wake of the pandemic. This finding could potentially be due to an increasing share of workers (50%) having completed training, reskilling or upskilling measures, compared to 41% in the report’s 2023 edition”.
 - 4 Veja-se no ordenamento jurídico espanhol o *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* de 19 de maio de 2023 e onde no capítulo XVI se pode ler que “La introducción de

se orienta cada vez mais para a produção e a inovação impulsionadas pela IA, os países menos desenvolvidos correm o risco de ficar ainda mais para trás, agravando as clivagens económicas e sociais.

Na verdade, como referido recentemente num relatório da OIT e da ONU⁵, “o rápido avanço da Inteligência Artificial (IA) promete transformações generalizadas nas nossas sociedades, nas nossas economias e no mundo do trabalho. Embora esses avanços ofereçam enormes oportunidades de inovação e produtividade, as taxas desiguais de investimento, de adoção e de utilização entre países correm o risco de exacerbar as já grandes disparidades de rendimento e de qualidade de vida. Está a emergir um “fosso da IA” pronunciado, em que os países com rendimentos elevados beneficiam desproporcionadamente dos avanços da IA, enquanto os países com rendimentos baixos e médios, ficam para trás. Pior ainda, este fosso irá aumentar se não forem tomadas medidas concertadas para promover a cooperação internacional em apoio dos países em desenvolvimento. A ausência de tais políticas não só aumentará as desigualdades a nível mundial, como corre o risco de desperdiçar o potencial da IA para servir de catalisador de um progresso social e económico generalizado.

Num contexto de utilização de tecnologias como a inteligência artificial, a chamada *internet das coisas* e análise de *Big Data*, as preocupações com a privacidade dos trabalhadores, a proteção dos seus direitos pessoais e dos dados pessoais têm vindo a aumentar de forma significativa. Os riscos de intromissão crescem significativamente neste contexto com consequências em diferentes planos.

Na verdade, um dos direitos que mais tem sido afetado pela evolução tecnológica é o direito à privacidade. Contudo, a conceção dos direitos fundamentais e, especificamente, a conceção de privacidade, surgiu num contexto de mercado de trabalho estruturado na denominada *relação de trabalho típica*, estável, que, atualmente, sofreu inúmeras modificações e, por isso mesmo, também esta conceção tem de refletir a nova realidade e as novas ameaças que a estes

nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad. La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo”. – negrito nosso.

5 *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*, 2024, pp. 5-6.

direitos se colocam *ipso facto*.

A privacidade é reconhecida no mundo, *urbi et orbe*, nas mais diversas regiões e culturas. Está protegida por quadros legislativos diferenciados, internacional e nacional, e, dentro desta, no plano constitucional.

Parece-nos ser possível entender a privacidade numa dupla vertente, positiva e negativa. Assim, pode ligar-se o termo privacidade à capacidade e ao direito de os indivíduos controlarem a informação que lhes diz respeito, isto é, uma faceta positiva, relacionada com o controlo do fluxo informacional, independentemente de a informação ser de cariz íntimo ou não. Trata-se de abranger dentro do conceito de privacidade o denominado direito à autodeterminação informativa, relacionado com uma função dinâmica da privacidade. Passa-se, assim, de um direito a ser deixado só – *the right to be let alone* – para um direito a manter um controlo sobre a própria informação, e de um direito à privacidade visto numa aceção negativa, para uma função dinâmica, com um âmbito suficientemente amplo para adaptar-se a novas realidades, dignas, sem dúvida, de proteção pelo ordenamento jurídico. Este direito está relacionado com a ideia de confidencialidade, controlo e reserva, essenciais para proteger as pessoas perante as NTIC, principalmente no nosso tempo em que tudo perdura na *cloud*.

O direito à privacidade assenta na ideia da dignidade da pessoa humana, já que esta implica que a cada pessoa sejam atribuídos direitos que representam um mínimo, criando uma esfera onde cada um possa ter espaço para desenvolver a sua personalidade.

1.2. Acresce que, perante a evolução tecnológica, coloca-se a questão é a de saber o que resta da privacidade, na vertente de proteção de dados pessoais?

A revolução digital e os impactos no mercado de trabalho e nas relações laborais são suscetíveis de gerar riscos ao nível da privacidade e da proteção de dados pessoais porque as novas tecnologias de informação e comunicação vieram colocar à disposição da entidade empregadora novos meios de controlo da atividade laboral, permitindo um controlo mais intrusivo do que os tradicionais meios de controlo não eletrónicos/ digitais, e possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais.

Por outro lado, com o incremento e massificação do trabalho remoto, também o uso de *softwares* capazes de controlar à distância o desempenho profissional do trabalhador tende a crescer, com riscos acrescidos para a privacidade do trabalhador e do seu agregado familiar. Acresce ainda que, a propósito do processo de formação dos contratos de trabalho, se tem assistido a um acréscimo muito significativo de práticas de *employment background check*, através das quais empresas especializadas analisam o perfil de candidatos a emprego com recurso, não apenas a informações curriculares, mas também a dados

relativos aos seus hábitos e modos de vida, gostos pessoais, ideologia e religião, perfis financeiros e socioeconómicos ou até a orientação sexual.

Por todo este contexto, afigura-se imprescindível assegurar uma proteção adequada de todos os trabalhadores na sua relação laboral face às novas formas de trabalho emergentes. A razão é simples: à medida que a digitalização evolui e que os trabalhos se tornam mais *digitalizados*, o risco de desproteção dos dados pessoais dos trabalhadores e de violação dos seus direitos de personalidade aumenta exponencialmente.

Neste sentido, o uso das novas tecnologias, assentes em técnicas cada vez mais intrusivas da esfera pessoal do indivíduo acarreta desafios constantes nos domínios da proteção de dados e da reserva da privacidade⁶.

Na verdade, na era da *Big Data*, cada vez mais pessoas, incluindo trabalhadores, usam dispositivos móveis que recolhem, armazenam e cruzam informação, por vezes de cariz extremamente privado.

Nesta sociedade imperam os megadados que se referem a conjuntos enormes de dados detidos por empresas e governos, entre outras entidades, que são depois amplamente analisados através de algoritmos, e que resultam da confluência de várias tecnologias, desde o *cloudcomputing*, da Internet das Coisas, da Inteligência Artificial e das comunicações de banda muito larga. Sendo assim, atendendo a esta enorme possibilidade de controlo, à diluição crescente entre o mundo *offline* e o *online*, e à possibilidade de conexão com vários instrumentos de trabalho, o empregador tem de respeitar vários direitos dos titulares dos dados pessoais que são, no caso das relações de trabalho, os trabalhadores.

1.3. Acresce que existe, atualmente, uma enorme quantidade de dispositivos eletrónicos, desde, v.g., a videovigilância, que engloba agora todos os sensores num contexto da Internet das Coisas, a geolocalização, o controlo das comunicações eletrónicas, o controlo através das redes sociais, das mensagens instantâneas, dos dados biométricos, do reconhecimento facial, da crescente utilização da *Inteligência Artificial*, que permite monitorizar, virtualmente, todos os aspetos da vida profissional, assim como a vida extraprofissional, e mesmo, por vezes, a vida íntima dos trabalhadores, muitas vezes através do cruzamento deste tipo de informação. A inteligência artificial permite escrever um novo capítulo no controlo dos trabalhadores. É possível, assim, tratar, armazenar, regular e controlar grande número de informações sobre as pessoas, o que permite um elevado controlo sobre elas podendo implicar que o trabalhador deixe de realizar certas atividades,

6 Vide, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, reimp. da 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2024, e TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, GEP, 2022.

já que múltiplos aspetos pessoais, extremamente íntimos, podem ser revelados, incluindo opiniões políticas, saúde mental e física e, mesmo, a vida sentimental.

1.4. Conforme sublinha a OCDE⁷, as organizações e os indivíduos dependem cada vez mais de serviços de armazenamento de dados baseados na *cloud* de terceiros que podem estar localizados fora do seu país, sendo que o *software* de processamento e análise de dados também está a tornar-se cada vez mais poderoso, sofisticado, onnipresente e barato, tornando a informação facilmente pesquisável, conectável e rastreável, o que significa que os dados pessoais são mais valiosos e mais propensos a utilizações imprevisíveis, aumentando o incentivo para os recolher e armazenar.

As violações de dados como o acesso ou divulgação não autorizados, a pirataria informática maliciosa, os ataques de *phishing* e a negação de serviço têm aumentado à medida que mais dados são recolhidos e armazenados, pelo que muitos países têm vindo a introduzir e a alterar as suas políticas de dados, adaptando-as à era digital e procurando garantir a privacidade e a proteção dos dados.

Na verdade, as tecnologias digitais colocaram à disposição do empregador novos meios de controlo da atividade laboral, permitindo um controlo muito mais intrusivo do que os tradicionais meios de controlo não digitais e possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais.

No final, se nada for feito, como escreve HILKE SCHELLMANN⁸, “a vida parecerá uma entrevista de emprego interminável”, porque tudo o que fizermos será monitorizado por IA e será utilizado para calcular o potencial de carreira e de emprego. Na verdade, acrescenta que esta nova era de vigilância por algoritmos não só ameaça a nossa privacidade como também a nossa própria ideia de soberania humana ao retirar-nos o poder de ação e o livre arbítrio para escolhermos a nossa carreira e quem queremos ser.

Ora, a melhor maneira de tentar impedir esta possibilidade é agir. E agir agora. É neste contexto que temos várias legislações recentemente aprovadas como o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial⁹, ou a Diretiva relativa

7 *Digital Economy Outlook 2020*, in https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bb167041-en/1/3/6/index.html?itemId=/content/publication/bb167041-en&_csp_=509e10cb8ea8559b6f9cc53015e8814d&itemIGO=oecd&itemContentType=book

8 *The Algorithm – How AI can hijack your career and steal your future*, Hurst & Company, Londres, 2024, p. 269.

9 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento

à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais¹⁰. Precisamos realmente de impor a transparência e a regulamentação dos algoritmos para garantir que funcionam como anunciado e que nos ajudam a construir um futuro que preserva a nossa vontade de agir e mantém a nossa humanidade no centro do trabalho e da sociedade.

II - Direitos de personalidade nas relações de trabalho

2.1. Relacionados, claramente, com a matéria da proteção dos dados pessoais, estão os direitos de personalidade. Estes conhecem, atualmente, um grande desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial, e se o século XX pode ser referido como tendo sido o período dos contratos, assim como do seu aprimoramento através do instituto da boa-fé, o século atual poderá ser entendido como uma “época de direitos das pessoas e do cinzelamento da sua dogmática”¹¹.

A noção de personalidade representa uma aquisição de ordem histórica que, ainda hoje, secundando ORLANDO DE CARVALHO¹², está longe de ser dominada por completo, de ser reconhecida em todas as suas implicações. Para que cada pessoa o seja verdadeiramente é necessário garantir-se-lhe algumas condições essenciais, ou seja, é preciso que se lhe outorguem os direitos de personalidade, sendo o Direito Civil, “enquanto direito dos homens comuns em comum, que parece ser a pátria dos direitos do homem *tout court*”¹³ e, por isso, o campo por excelência para o desenvolvimento destes direitos. No seguimento de MOTA PINTO¹⁴, considera-se que o reconhecimento pelo Direito Civil da ideia de pessoa e da sua personalidade, “começa por ser, para além de um princípio normativo, a aceitação de uma estrutura lógica sem a qual a própria ideia de Direito não é possível”.

Os direitos de personalidade são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais, sendo direitos que são exigidos pela sua iminente ligação à dignidade humana, constituindo fundamento ontológico da personalidade e da dignidade humana¹⁵.

da Inteligência Artificial).

- 10 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024.
- 11 MENEZES CORDEIRO, “Os direitos de personalidade na civilística portuguesa”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Inocêncio Galvão Telles, volume I – Direito privado e vária*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 21.
- 12 *Os Direitos do Homem no Direito Civil Português*, Edição do Autor, Coimbra, 1973, pp. 24-25.
- 13 ORLANDO DE CARVALHO, *op.cit.*, p. 15.
- 14 *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1989, p. 84.
- 15 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, “Protecção de dados pessoais e direito à privacidade”, in

Os direitos de personalidade encontram-se ligados à dignidade da pessoa humana e, por isso, justifica-se a sua consagração ao nível do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo que a execução das obrigações que dele decorre não pode traduzir-se num atentado à dignidade da pessoa do trabalhador, tendo o ordenamento jurídico que lhe garantir os direitos fundamentais que tem enquanto pessoa. Os direitos de personalidade penetram, assim, na relação de trabalho, erigindo-se como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais.

A consagração destes direitos corresponde à superação de uma distinção entre um estatuto geral do cidadão e um estatuto do trabalhador que, por força do contrato de trabalho e da subordinação jurídica a ele inerente, se encontraria, à partida, diminuído na sua liberdade e direitos¹⁶, relacionando-se, assim, com uma certa constitucionalização¹⁷ e uma certa democratização¹⁸ da relação de

Direito da Sociedade da Informação, volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, p. 250.

16 *Vd. 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, p. 329.

17 Atualmente, a constitucionalização dos direitos sociais e económicos é uma realidade presente e generalizada nas constituições da maioria dos países ocidentais. Assim, Constituição Portuguesa prevê, especificamente, um conjunto de normas e princípios laborais, a maioria dos quais se encontra na parte respeitante aos direitos fundamentais – Capítulo III do Título II da Parte I – arts. 53º a 57º - e Capítulo I do Título III, também da Parte I – arts. 58º e 59º. Corresponde assim, a Constituição portuguesa, ao típico Estado social de direito e, nas palavras de GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 1993, p. 476, e *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 344-345, “A Constituição erigiu o «trabalho», os «direitos dos trabalhadores» e a «intervenção democrática dos trabalhadores» em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia económica e social”. Para MARTINEZ ESTAY, *Jurisprudencia Constitucional Española sobre Derechos Sociales*, Cedecs Editorial, Barcelona, 1997, p. 49, em teoria, a Constituição portuguesa constitui um dos paradigmas contemporâneos do constitucionalismo social, em particular no que concerne aos direitos sociais, na medida em que contém um extenso catálogo deste tipo de direitos, assim como a possibilidade do Estado intervir na economia. Também JOSÉ JOÃO ABRANTES concorda com este autor em “O Direito do Trabalho e a Constituição”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 1992, p. 63, quando defende que “a base antropológica da Constituição de 1976 é, sem sombra de dúvidas, o homem como pessoa, como cidadão e como trabalhador”. No mesmo sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ, *A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2001, p. 7, refere que a «Constituição Laboral» significa que desta consta um conjunto significativo de normas de Direito laboral – “Da Constituição constam direitos fundamentais dos trabalhadores, que visam assegurar condições de vida dignas, sendo, em grande parte, direitos sociais, apesar de também constarem direitos de participação e liberdades”.

18 JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Contrato de trabalho e meios de vigilância da actividade do

trabalho, embora não possa deixar de considerar-se que o trabalhador, ao celebrar o contrato de trabalho, está, explícita ou implicitamente, a limitar os seus direitos de personalidade¹⁹. Mas só o poderá fazer dentro de apertados condicionalismos, ou seja, dentro dos limites previstos no art. 69º do Código Civil de Macau que tem como epígrafe *Limitação voluntária dos direitos de personalidade*²⁰. Não pode esquecer-se que o respeito pela privacidade dos trabalhadores é, simplesmente, a reafirmação do trabalhador como pessoa e “do Direito do trabalho como Direito, desenvolvido e aplicado de acordo com os ditames da Ciência Jurídica”²¹.

2.2. Todos os trabalhadores têm direitos que são especificamente laborais e outros direitos que, embora não sendo especificamente laborais, podem ser

trabalhador (breves considerações)”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, vol. II, (coord. OLIVEIRA ASCENSÃO), Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 809-811, assim como JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 265.

- 19 JEAN RIVERO, “Les libertés publiques dans l’entreprise”, in *DS*, n.º 5, 1982, p. 422, perfilha a mesma opinião. Assim, defende que o contrato de trabalho “por natureza supõe da parte do trabalhador uma renúncia parcial à sua liberdade”, entendida esta como liberdade pública segundo o conceito francês da mesma, “ele não dispõe mais da sua força de trabalho, ele coloca-a à disposição de uma vontade estranha à sua, à do empregador, que lhe atribui uma actividade e submete à sua autoridade”. Contudo, as restrições à liberdade do trabalhador têm um limite, não podendo em caso algum trazer qualquer ameaça à dignidade da pessoa.
- 20 “1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se disser respeito a interesses indisponíveis, se for contrária aos princípios da ordem pública ou se for contrária aos bons costumes.
2. Ressalvados os casos previstos no número anterior, e sem prejuízo de disposição em contrário, a limitação voluntária dos direitos de personalidade é eficaz se nela consentir maior de 14 anos que possua o discernimento necessário para avaliar o seu sentido e alcance no momento em que o presta.
3. Ainda que o menor não tenha 14 anos, o consentimento do representante legal não é eficaz se for prestado com a oposição do menor, contanto que este possua o discernimento referido no número anterior.
4. Salvo norma especial, o consentimento pode ser expresso por qualquer meio que traduza uma vontade séria, livre e esclarecida do titular do interesse juridicamente protegido, ou, se for o caso, do representante legal.
5. A limitação voluntária dos direitos de personalidade, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.”
- 21 MENEZES CORDEIRO, “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, (coord. ANTÓNIO MOREIRA), Almedina, Coimbra, 1998, p. 37. Também ICHINO, *Il contratto di lavoro – III – sospensione le lavoro – sciopero – riservatezza e segreto-potere disciplinare-cessazione del rapporto-conservazione e gestione dei diritti*, Giuffrè Editore, Milão, 2003, p. 222, entende que a intensidade da implicação da pessoa do trabalhador na prestação de trabalho determina, necessariamente, em sede de estipulação do contrato de trabalho uma renúncia parcial da parte deste prestador, à tutela da sua privacidade.

exercidos pelo sujeito mais débil das relações laborais, adquirindo um conteúdo ou dimensão laboral. Fala-se, neste caso, do trabalhador como cidadão e dos direitos de cidadania como marco do contrato de trabalho²². Se a primeira fase da constitucionalização do Direito do trabalho correspondeu, fundamentalmente, à consagração dos denominados direitos fundamentais “específicos” dos trabalhadores, atualmente assiste-se à chamada “cidadania na empresa”, ou seja, à consagração dos direitos fundamentais não especificamente laborais²³.

Nas palavras de PALOMEQUE LÓPEZ²⁴ produz-se, assim, uma “impregnação laboral” de direitos de titularidade geral ou inespecífica pelo facto de serem utilizados por trabalhadores (ou empregadores, embora com menos frequência) no âmbito de um contrato de trabalho. “São direitos atribuídos com carácter geral aos cidadãos, que são exercitados no seio de uma relação jurídica laboral por cidadãos, que, ao mesmo tempo, são trabalhadores”. Estes direitos

22 Na opinião de PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales – estudio especial de la presunción de inocencia*, Editorial Trotta, Madrid, 1992, p. 12, deve distinguir-se entre direitos fundamentais cuja finalidade típica se produz no seio de uma relação de trabalho – os direitos laborais – e os direitos que são inerentes a toda a pessoa e cujo reconhecimento e exercício se pode produzir tanto no desenvolvimento estritamente privado do indivíduo, como quando este se insere numa relação laboral. São direitos inseparáveis da pessoa, pelo que o “indivíduo-cidadão” leva-os sempre consigo, podendo exercitá-los ou reclamar o seu respeito em qualquer momento e ocasião, incluindo, desde logo, durante o desenvolvimento de uma relação de trabalho. Quanto a estes são os que o trabalhador detinha, pela sua condição de pessoa, antes de constituir-se a relação laboral, e que continuará a ter durante a sua existência: *inter alia*, o direito à vida, à integridade física e moral, à imagem, à liberdade religiosa e ideológica, à honra, à intimidade. Estes direitos constituem direitos inerentes à condição de pessoa, com independência de que seja ou não trabalhador. O grande problema, conforme o autor faz notar, é o de garantir a efetividade destes direitos “inespecíficos” dentro de uma relação laboral e em relação ao trabalhador.

23 JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais - Breves reflexões”, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, (coord. ANTÓNIO MOREIRA), Almedina, Coimbra, 1999, p. 107. *Vd.* também do mesmo autor *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 84-85. Também M.^a DO ROSÁRIO PALMARALHO, “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa”, in *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, vol. II, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 401-402, refere a relevância dos direitos fundamentais que se referem “ao trabalhador enquanto pessoa”. Obviamente para os trabalhadores do séc. XIX a questão da “cidadania” na empresa não se colocava pois as jornadas de trabalho eram muito extensas e as condições de vida eram bastante precárias, o que determinava que não restasse tempo para a vida extra-profissional. Cf. neste sentido WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié – du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, Editions Liaisons, Paris, 2003, p. 111, referindo que o trabalho subordinado é uma atividade que se pode apelar de “totalitária”, e que esta característica no século XIX era praticamente uma evidência.

24 *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Cuadernos y Debates n.º 28, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, p. 31.

convertem-se, assim, em verdadeiros direitos laborais. São direitos do “cidadão-trabalhador que os exercita enquanto trabalhador-cidadão”.

Sendo assim, a preocupação essencial do Direito do Trabalho deve ser a da tutela dos direitos de cidadania no âmbito da relação de trabalho, assegurando que os direitos do trabalhador não serão sujeitos, *inter alia*, a formas de controlo contrárias à sua dignidade, ou à sua privacidade, à defesa da sua liberdade de expressão ou à sua liberdade ideológica²⁵.

2.3. Temos assim em Macau a proteção prevista no art. 8.º da Lei das Relações de Trabalho, que trata da reserva da intimidade da vida privada consagrando o respeito pelos direitos de personalidade de ambos os contraentes de um contrato de trabalho²⁶, ainda que relevem também o art. 6.º com a epígrafe *princípio da igualdade*, e o art. 7.º com a epígrafe *Boa fé*, e que evidenciam a necessidade de encontrar formas de conferir garantias aos trabalhadores enquanto pessoas, principalmente perante as novas formas de trabalho, já que as relações de trabalho *típicas* assentes no modelo taylorista ou fordista, correspondem cada vez menos à realidade.

A Lei das Relações de Trabalho inclui desde o início – 2008 - estes artigos específicos, embora a sua eventual não inclusão não implicasse que esta proteção não estivesse assegurada nas relações laborais, pois o contrato de trabalho não é nem nunca foi um contrato para destruir a dignidade dos trabalhadores e a tutela prevista no Código Civil quanto aos direitos de personalidade aplicava-se e aplica-se.

Esta matéria possui grande relevância, sendo necessário proteger os direitos de personalidade dos trabalhadores, numa lógica de proteção da dignidade humana. O Direito do Trabalho não poderia mais alhear-se desta proteção dos direitos de personalidade. No caso deste ramo do direito trata-se exatamente do contrário já que, atendendo às suas especificidades, deveria ocorrer uma consagração autónoma dos direitos de personalidade. E a razão afigura-se clara: a relação jurídico-laboral coloca em confronto os interesses dos sujeitos contratuais de uma forma muito viva. Mais do que em qualquer outra situação jurídica, a relação laboral atinge, de forma sem precedentes, a privacidade e a dignidade do trabalhador na medida em que assenta numa estrutura de poder-subordinação. E se o poder de controlo do empregador não é novo nem proibido a questão é que, com o auxílio tecnologia digital, este poder aumentou de uma forma sem precedentes e a panóplia de meios e formas suscetíveis de atingir a dignidade dos trabalhadores alargou-se

25 Neste sentido TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 200 e ss..

26 E, por isso, tem de ter-se em conta os artigos 67.º a 82.º do Código Civil de Macau.

imenso sendo que em cada dia surgem novas formas de controlo mais intrusivas dos direitos dos trabalhadores.

2.4. Em termos sistemáticos, esta matéria encontra-se logo no início da Lei, no Capítulo II, relativo aos Direitos, Deveres e Garantias.

Desde logo, o legislador teve uma preocupação de assegurar uma posição igualitária para ambos os sujeitos contratuais e esta preocupação nota-se na medida em que o reconhecimento de direitos de personalidade dos trabalhadores e da sua defesa é acompanhada por uma igual proteção dos direitos de personalidade dos empregadores. Mas será que esta proteção deve ser entendida nos mesmos moldes? Parece que esta foi a opção do legislador mas que, quanto a nós, não foi a melhor²⁷. Não nos podemos esquecer que o trabalhador e o empregador não estão no mesmo *patamar* contratual. O trabalhador encontra-se numa posição de subordinação, não só contratual mas, muitas vezes, económica, em relação à contraparte. Assim, o envolvimento pessoal do trabalhador na relação de trabalho, atendendo à própria natureza da prestação que desempenha, é muito maior do que o do empregador. Na verdade, não nos podemos esquecer que a atividade de trabalho é uma prestação de facto positiva para a qual concorrem as qualidades pessoais do trabalhador o que leva a designar o contrato de trabalho como um contrato *intuitu personae*²⁸. O Código do Trabalho parece defender a ideia de

27 No mesmo sentido, ainda que relativamente ao Código do Trabalho de Portugal, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho- noções básicas*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 213, para quem “esta *perspetiva paritária* não me parece feliz, por tender a obnubilar o problema específico colocado pela relação de trabalho nesta sede: o problema da extensão, da intensidade e dos limites dos poderes patronais. Por esta ser uma relação estruturalmente assimétrica, marcada, ademais, pelo profundo envolvimento da pessoa do trabalhador na execução da prestação, são os direitos deste, e não já do empregador, que ao Direito do Trabalho compete salvaguardar. Para tutelar os direitos do empregador, dir-se-á, o CCivil já bastaria...”. Também MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho I – Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*, Almedina, Coimbra, 2018, p. 535, considera que “a bilateralização assim operada é linguística: os direitos de personalidade assim reconhecidos têm utilidade laboral quando assistam aos trabalhadores”.

28 Seguimos a opinião de M.^a DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 490-492 e 752-753 e também em “Contrato de trabalho ...”, cit., pp. 396-397, para quem a tendência recente para o anonimato das relações de trabalho não diminui o envolvimento pessoal do trabalhador na relação de trabalho e indica duas razões. Por um lado, este tipo de anonimato só sucede num certo tipo de relações de trabalho e, por outro, porque, independentemente de estarmos perante trabalhadores especializados ou trabalhadores “indiferenciados”, na altura da contratação são escolhidos atendendo às suas capacidades pessoais para o tipo de trabalho em causa e são estas mesmas que poderão originar a anulabilidade do contrato de trabalho com base em erro sobre as qualidades pessoais se estas forem essenciais para o tipo de trabalho em causa – art. 251.º do CC. São ainda estas qualidades

que “o envolvimento integral do trabalhador no vínculo, por força da natureza da própria prestação”, pode ser comparável ao envolvimento do empregador e como se “os direitos de personalidade em jogo fossem equiparáveis”²⁹. Contudo, não nos podemos esquecer que o empregador não envolve a sua pessoa no contrato.

Por outro lado, parece ainda existir o “reforço da essência eminentemente patrimonial do contrato de trabalho”³⁰, na medida em que o legislador consagra, ao lado dos direitos de personalidade dos trabalhadores, idênticos direitos do empregador e das empresas, o que atenua a especificidade do envolvimento pessoal das partes no contrato de trabalho.

2.5. Esta parte da Lei das Relações de Trabalho trata de proteger, particularmente, a situação pessoal do trabalhador perante as novas realidades relacionadas com os desenvolvimentos tecnológicos, tais como o desenvolvimento da informática, a utilização e o manuseamento de tecnologias de informação e comunicação, o incremento e utilização de técnicas de captação e armazenamento de imagens e de dados pessoais, bem como a utilização da ciência médica para efeitos de realização de testes ou exames para despistar doenças infetocontagiosas, assim como testes de consumo de álcool e de drogas e testes genéticos. Na verdade, a massificação do uso do computador, do *tablet*, dos *smartphones*, e das tecnologias de controlo, associadas às tecnologias digitais no local de trabalho, expõem o trabalhador a elevados níveis de controlo e vigilância durante toda a jornada de trabalho e mesmo na sua vida privada, estando os empregadores a criar diversas formas *esquizofrénicas* de controlo. Se tradicionalmente a vigilância implicava alguma forma de intervenção humana e conhecimento por parte dos trabalhadores, atualmente há formas cada vez mais invasoras e ocultas de controlo já que o progresso da tecnologia facilitou o aumento do nível da vigilância automática. Presentemente, o controlo de diferentes aspetos da prestação de trabalho pode ser efetuado através de meios técnicos com um aumento de eficiência mas com questões muito importantes para a proteção da privacidade e da dignidade dos trabalhadores³¹.

Há uma enorme quantidade de programas informáticos que permitem

pessoais que permitem estabelecer o concreto grau de diligência e zelo do trabalhador.

29 M.^a DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “O Novo Código do Trabalho– Reflexões sobre a Proposta de Lei Relativa ao Novo Código de Trabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p. 29.

30 M.^a DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, última *op. cit.*, p. 30.

31 Cf., para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação...*, cit. pp. 334 e ss., assim como “Direitos de personalidade”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, reimp. da 1.^a edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 56 e ss., e *Direito do Trabalho na ...*, cit., p. 204.

controlar todos os passos dos trabalhadores, não só no local de trabalho, como fora dele, e se, no início do século passado, foi admitido, sendo mesmo prática corrente que as empresas contratassem investigadores privados para visitar os trabalhadores em casa para se assegurarem que não bebiam ou que não viviam em condições *imorais*, como aconteceu na empresa Ford, que tinha até um departamento específico com esse objetivo, atualmente, com estas novas formas de controlo, o empregador pode controlar muito mais e até fazer com que o trabalhador deixe de realizar certas atividades, como por exemplo, o trabalhador que tenha um telemóvel com GPS incluído ou um automóvel com GPS instalado pode deixar de se sentir à vontade para no final do trabalho dirigir-se a uma mesquita ou igreja para rezar ou para ir visitar a sua namorada, já que aspetos extremamente íntimos podem ser revelados, incluindo as suas opiniões políticas, a sua saúde mental e física e, mesmo, a sua vida sentimental. Acresce que, com os avanços na ciência médica, as fronteiras dos dados pessoais que podem ser conhecidos pelo empregador alteraram-se com a crescente possibilidade de realização, *inter alia*, de testes psicotécnicos, de inteligência, de personalidade, de honestidade, assim como de testes para despistar certas doenças infetocontagiosas e o consumo de drogas ou álcool pelos trabalhadores e, mais recentemente, no âmbito da pandemia provocada pela Covid 19, de testes de despistagem desta doença.

Desde a descoberta do ADN também aumentou a possibilidade e a realização de testes genéticos, permitindo ao empregador aceder aos aspetos mais íntimos acerca de uma pessoa e prever a suscetibilidade de vir a desenvolver determinado tipo de doenças. Acresce que, com a tecnologia informática, melhoraram os mecanismos de captação e manuseamento de imagens e som que, muitas vezes, estão associados a um computador e que permitiram um acesso imediato a qualquer imagem em qualquer local do mundo, bastando imaginar um sistema de videovigilância que utilize, simultaneamente, um sistema de reconhecimento facial para analisar o padrão de comportamento dos trabalhadores e com a possibilidade de punir disciplinarmente quem se desvie do padrão estabelecido.

Considerando tudo isto há que ver que, muitos destes mecanismos e formas de controlo invadem a privacidade do trabalhador, desumanizando o local de trabalho. Com estas novas formas de controlo os empregadores podem criar quase o *trabalhador perfeito* ou o *super Homem trabalhador*, através de métodos e testes de vigilância que permitem prever o futuro da saúde dos trabalhadores.

Estas inovações tecnológicas assumem características de controlo praticamente ilimitadas, podendo originar verdadeiras discriminações e elaborações de autênticas *castas laborais* a fazer recordar os *Alfas* e os *Betas* de ALDOUS HUXLEY, passando rapidamente de uma *Sociedade Digital* para uma, bem mais preocupante, *Sociedade da Vigilância e de Controlo Total*, na medida em que atualmente estas tecnologias podem ser instaladas de uma forma muito

menos custosa do que há uns anos atrás, mas com uma capacidade de controlo exponencialmente superior, podendo até dizer-se que o custo das mesmas é inversamente proporcional à capacidade de controlo. Surgem novas formas de controlo relacionadas nomeadamente com a utilização de serviços *online* ou de dados de localização a partir de dispositivos inteligentes que, apesar de serem muito menos visíveis para os trabalhadores quando comparados com os meios tradicionais de controlo, não deixam de ter uma enorme capacidade de controlo. E esta aparente *invisibilidade* técnica do controlo realizado pelo empregador levanta questões relacionadas com a extensão do conhecimento real que os trabalhadores têm da mesma.

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 eletrónico do empregador³². O uso destas novas tecnologias, principalmente a *internet* e o *e-mail*, a utilização de redes sociais como, *inter alia*, o *facebook* ou o *twitter* ou o *instagram*, tornou o controlo do empregador cada vez mais presente e intrusivo, afetando 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 seleção baseada nestes dados. Podem, ainda, na fase de seleção, 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, efetuando conclusões de natureza preditiva sobre o próprio futuro da relação laboral.

Pode defender-se, desta forma, que são vários os fatores 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 matéria. Ocorrendo uma evolução nos sistemas de produção e nos

32 Cf., para mais desenvolvimentos sobre o surgimento deste tipo de controlo eletrónico, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores* ..., cit., pp. 413 e ss., assim como, *Direito do Trabalho na* ..., cit., “As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo eletrónico do empregador”, in Estudos de ...cit., pp. 11 e ss., e “As NTIC, a privacidade dos trabalhadores e o poder de controlo eletrónico do empregador”, in *Memórias do XIV Congresso Ibero Americano de Derecho e Informática*, Tomo II, México, 2010.

próprios modelos de organização e gestão empresarial há um enorme aumento das possibilidades de controlo eletrónico 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 atuação, como acontece, *inter alia*, com a ligação à informática, com o direito de imprensa e de comunicação³³.

2.6. Trata-se, ainda, de um regime que pretende abarcar diversas situações, desde os momentos preliminares da formação do contrato de trabalho até à execução do mesmo. Mas também não se pode esquecer a articulação com a matéria regulada no art. 6.º relativo ao princípio da igualdade e onde consta a tutela de alguns dados pessoais que, sem dúvida, fazem parte da esfera mais íntima e reservada do ser humano e, por isso, não pode originar qualquer tipo de discriminação por parte do empregador que nem sequer os poderá conhecer.

2.7. A regulação desta matéria resulta, ainda, das necessidades sentidas atualmente, onde o grande desafio do Direito do Trabalho é o de conseguir encontrar um modo de compatibilizar a competitividade das empresas com os direitos de cidadania e a dignidade dos trabalhadores, tendo em atenção que um certo grau de controlo e de tratamento de dados pessoais constitui uma normal e indispensável característica do contrato de trabalho. As empresas necessitam de ter acesso, regularmente, a determinadas informações para saber como se está a desenvolver a relação de trabalho e se está a ser realizada de acordo com as diretrizes do empregador, para além de ser necessário por razões de segurança e saúde no trabalho. Porém, não pode deixar de ter-se em atenção que os direitos de personalidade do trabalhador são fundados na dignidade da pessoa humana e representam um *continuum* lógico da sua implicação pessoal na relação de trabalho, devendo considerar-se que, nesta matéria, a *realidade corre mais depressa do que o Direito*, e isto nota-se com particular acuidade no Direito do Trabalho.

33 *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, “Novas tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho”, in *Estudos de Direito do...*, cit, pp. 191 e ss..

Somos de opinião que os direitos de personalidade do trabalhador na relação de trabalho amparam não só a proteção das questões pertencentes à vida não laboral do trabalhador, como também determinadas formas de ingerência na relação de trabalho, já que estas poderão ser invasoras, *per se*, destes direitos do trabalhador. A privacidade deste não se limita, desta forma, a englobar os aspetos mais íntimos e pessoais, mas supera-os na medida em que assentam sobre o próprio marco da relação de trabalho, englobando diversos outros aspetos. Assim, pode entender-se que abrange, *inter alia*, o direito a ter um âmbito de reserva inacessível no local de trabalho que, contudo, não se confina somente às casas de banho ou cacifos³⁴, estendendo-se também à intimidade das relações com os seus companheiros de trabalho, à própria atividade sindical, às comunicações por qualquer meio, incluindo o *e-mail* e a *Internet*, o *whatsapp* ou o serviço de mensagens instantâneas, à recolha e tratamento de dados pessoais, e não só os dados pessoais sensíveis, à captação de imagens e sons ou de dados de localização ou de radiofrequência, fora de determinados requisitos, à realização de testes de saúde para despistagem de determinadas doenças e testes genéticos, assim como à realização de testes para controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou álcool.

2.8. Por outro lado, há que atender que, atualmente, a alteração da estrutura das empresas e a dissolução das fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal originam inúmeras questões. Depois da tecnologia portátil relacionada com a internet das coisas que pode gerar uma conexão permanente, mais ou menos voluntária em qualquer local desde a casa até à empresa, com a banalização do GPS de dispositivos dotados de radiofrequência, de câmaras milimétricas, de *Google Glass* e outros *smartwatches*, sem dúvida que a sociedade mudou, sobretudo com o desenvolvimento da Inteligência Artificial.

Na verdade, atualmente, a Inteligência Artificial veio para ficar e incide sobre inúmeros aspetos da vida das pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em especial, desde o momento de formação do contrato de trabalho, passando pela sua execução e terminando na sua cessação³⁵.

34 Sobre o problema das revistas ver, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, “Das revistas aos trabalhadores e aos seus bens em contexto laboral”, in *Estudos em Comemoração do Décimo aniversário da Licenciatura em Direito da Universidade do Minho*, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 839 e ss., e *Da esfera privada...*, cit., pp. 344 e ss..

35 Conforme escreve o Papa Francisco “Inteligência Artificial e Paz”, *Mensagem do Santo Padre Francisco para o Dia Mundial da Paz, 1.º de janeiro de 2024*, “A inteligência artificial tornar-se-á cada vez mais importante. Os desafios que coloca não são apenas de ordem técnica, mas também antropológica, educacional, social e política. Deixa esperar, por exemplo, poupança de esforços, produção mais eficiente, transportes mais fáceis e mercados mais dinâmicos, bem

A inserção destas tecnologias na relação de trabalho originou um novo tipo de controlo, o controlo eletrónico do trabalhador, controlo este des-verticalizado, objetivo, 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.

Esta forma de controlo e vigilância pode aumentar desmesuradamente a capacidade de controlo do empregador na medida em que pode ser quase total. Está-se, assim, perante um tipo de controlo desumanizante, muito mais penetrante e incisivo que os tradicionais meios de controlo não eletrónicos, na medida em que permite uma vigilância total e completa da atividade do trabalhador. Com a introdução destas novas formas de controlo assiste-se a um aumento do desequilíbrio entre as partes por propiciar que a subordinação do trabalhador atinja patamares impensáveis, com a regressão que isso comporta perante um controlo contínuo e permanente, permitindo ao empregador uma maior concentração de poder. E a tecnologia é a primeira responsável por este aumento de controlo já que não se utilizam apenas as formas tradicionais mas, sobretudo, outros sistemas mais avançados relacionados com a Inteligência Artificial.

E, perante estas inúmeras tecnologias a questão que se coloca é a de saber o que resta dos direitos de personalidade dos trabalhadores sobretudo o seu direito à privacidade? Com o surgimento do trabalho no mundo virtual, como proteger estes direitos? Com o trabalho na *cloud* os trabalhadores virtuais podem estar a realizar o trabalho em qualquer local e os empregadores podem estar a gravar todos os movimentos que são realizados, até porque as palavras virtuais têm de ser gravadas para assegurar a preservação da informação³⁶?

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*.

A *Internet*, graças às 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

como uma revolução nos processos de recolha, organização e verificação de dados. Precisamos de estar conscientes das rápidas transformações em curso e geri-las de forma a salvaguardar os direitos humanos fundamentais, respeitando as instituições e as leis que promovem o progresso humano integral. A inteligência artificial deveria estar ao serviço dum melhor potencial humano e das nossas mais altas aspirações, e não em competição com eles.

36 Ver MIRIAM CHERRY, “A taxonomy of virtual work”, in *Georgia Law Review*, vol. 45, n.º 4, 2011, p. 993.

matéria de concorrência e divulgação de segredos empresariais.

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 enorme capacidade de armazenamento, vê-se que surgem novas questões ao Direito.

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.

É neste contexto que surge o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial (RIA), Regulamento 2024/1689, de 13 de junho de 2024. O RIA não foi especificamente concebido para reger o impacto da inteligência artificial no mundo do trabalho assumindo a forma de um quadro regulamentar intersectorial.

No entanto, tem inegáveis implicações significativas para as relações laborais, definindo a medida e os limites em que essa tecnologia pode ser desenvolvida e posta em serviço no local de trabalho. Assim, o regulamento tem impacto no exercício do poder de direção dos empregadores e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

O RIA, tem por finalidade, tal como consta do art. 1.º, n.º 1, “melhorar o funcionamento do mercado interno e promover a adoção de uma inteligência artificial centrada no ser humano e de confiança, assegurando simultaneamente um elevado nível de proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais, incluindo a democracia, o Estado de direito e a proteção do ambiente, contra os efeitos nocivos dos sistemas de inteligência artificial (“sistemas de IA”) na União, bem como apoiar a inovação”.

O regulamento tem um vasto âmbito de aplicação, uma vez que adota uma definição ampla e flexível de “sistema de IA”, capaz de ter em conta a rápida evolução tecnológica e abrangendo uma vasta gama de tecnologias.

O objetivo expresso do regulamento é encontrar um equilíbrio entre a promoção da Inteligência Artificial e o controlo dos seus perigos para as pessoas. Por um lado, o apoio à inovação, incentivando a expansão dos sistemas de Inteligência Artificial no interesse de um desenvolvimento económico mais poderoso. Por outro lado, a criação de instrumentos de garantia para prevenir os seus efeitos nocivos para todos os que por ela sejam afetados, através da melhoria do funcionamento do mercado interno e promovendo o desenvolvimento da

inteligência artificial, assim como, o desenvolvimento de controlos fiáveis que garantam a proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais garantidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Trata-se de um diploma de extrema importância pois é o primeiro regulamento supranacional a abordar o desenvolvimento da Inteligência Artificial numa perspetiva transversal, com impacto em toda a atividade económica e empresarial, incluindo a vertente laboral. É também particularmente significativo devido à sua natureza de regulamento, uma vez que é automaticamente incorporado na legislação nacional, sem necessidade de transposição como é exigido para as diretivas.

Este Regulamento, que garante a segurança e o respeito pelos princípios fundamentais da inteligência artificial, constitui, por isso, um marco legislativo na UE que regula uma abordagem baseada no risco, que garante a segurança e o respeito dos direitos fundamentais, ao mesmo tempo que promove a inovação.

Conclusão

O balanço que fazemos desta regulamentação em matéria de direitos de personalidade é claramente positivo. Parecem-nos de saudar as preocupações personalistas que teve em vista.

Contudo, 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”³⁷. Este parece ser o elemento de reflexão essencial na altura de analisar as repercussões deste aumento exponencial do poder de controlo do empregador.

A proteção dos direitos de personalidade dos trabalhadores é um imperativo essencial face aos avanços tecnológicos e às novas formas de trabalho. Embora as inovações tecnológicas ofereçam benefícios, como aumento da produtividade, é indispensável garantir que estas não comprometam a dignidade e a privacidade dos trabalhadores. O contrato de trabalho deve respeitar a integridade da pessoa, preservando a sua esfera privada e os seus direitos fundamentais.

37 *Op. cit.*, p. 424.