

## Repositório ISCTE-IUL

---

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2022-09-26

Deposited version:

Accepted Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Silveiro de Barros, M. (2021). Cambios tecnológicos y derechos laborales fundamentales en Portugal. In José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, Marco Esposito, Salvador Perán Quesada (Ed.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*. Granada: Editorial Comares.

Further information on publisher's website:

<https://www.comares.com/media/comares/files/toc-130615.pdf>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Silveiro de Barros, M. (2021). Cambios tecnológicos y derechos laborales fundamentales en Portugal. In José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, Marco Esposito, Salvador Perán Quesada (Ed.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*. Granada: Editorial Comares.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

---

### Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

---

# **CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN PORTUGAL**

MÁRIO SILVEIRO DE BARROS  
Profesor Invitado  
ISCTE – Instituto Universitario de Lisboa

Resumen: **1. LAS FUENTES NORMATIVAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES.- 2. LA PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LA VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR.- 3. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR.- 4. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR. - 5. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COLECTIVOS.**

\* \* \*

## **1. LAS FUENTES NORMATIVAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES**

1. Los cambios tecnológicos y digitales en el entorno laboral, tanto de finales del siglo XX, como en estas dos décadas del siglo XXI, cada vez más, constituyen una realidad ineludible en que la historia ha demostrado que no vale la pena presentar resistencia, sino prepararse para el cambio. De hecho, el tsunami que representó la crisis sanitaria de la pandemia COVID-19, que seguimos viviendo aún hoy, demostró que esta revolución tecnológica empresarial avanza muy rápido, y el empresario debe adaptarse a la necesidad de los trabajadores de realizar su trabajo a través de nuevos medios digitales, que posibiliten una actividad a distancia o con el uso de medios tecnológicos y que el empresario oriente y controle dicha actividad, a través de medios técnicos modernos. Estos medios tecnológicos de información y comunicación, la mayoría de las veces entran en conflicto con los derechos fundamentales de los trabajadores, invadiendo y presionando a estos, principalmente, respecto a su intimidad o autonomía, por lo que la estructura normativa de protección de tales derechos fundamentales tiene un papel importante en estos tiempos de rápidos cambios. En Portugal, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores se estructura sobre la base de la actual Constitución de la República Portuguesa de 1976, que ha servido de fuente y control sobre los cambios del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo. De hecho, a diferencia de lo que ocurre en España, la actual Ley Fundamental alude expresamente a los derechos fundamentales de los trabajadores como tales. En efecto, el texto constitucional destaca en el Título II titulado «Derechos, Libertades y Garantía [*Direitos, Liberdades e Garantia*]», un Capítulo denominado «Derechos, libertades y garantías de los

trabajadores [*Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores*]<sup>1</sup>. Por otro lado, en el Título III titulado «Derechos y deberes económicos, sociales y culturales [*Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*]», en el capítulo «Derechos y deberes económicos [*Direitos e deveres económicos*]<sup>2</sup>, recoge dos preceptos dedicados expresamente a los derechos fundamentales de los trabajadores.

2. En Portugal, la Ley Fundamental consagra un importante conjunto de derechos fundamentales, cuya titularidad se atribuye a los trabajadores que gozan de esa capacidad profesional –denominado por la doctrina española como derechos fundamentales «específicos» de los trabajadores<sup>3</sup>- haciéndolo de forma dualista, como hemos mencionado anteriormente. Por un lado, con la naturaleza de derechos, libertades y garantías, se consagran, esencialmente, los fundamentos de los derechos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, que prevé el derecho de asociación de trabajadores, la libertad sindical, el derecho a la contratación colectiva y el derecho a la huelga<sup>4</sup>. Y por otra parte, con la naturaleza de los derechos económicos, se protegen los derechos fundamentales de los trabajadores, que aún hoy orientan el Derecho Individual del Trabajo, como es el caso, entre otros, del derecho al trabajo, pero también del derecho a la igualdad salarial, derecho a la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, derecho a trabajar en condiciones de higiene, seguridad y salud, derecho al descanso, el derecho a la protección en caso de desempleo, y también, derecho a la asistencia y compensación en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional<sup>5</sup>. Sin embargo, la Constitución también consagra otros derechos fundamentales, en particular, en el capítulo de «derechos, libertades y garantías personales [*direitos, liberdades e garantias pessoais*]<sup>6</sup>, en el que se reconocen diversos derechos fundamentales de los ciudadanos en general, que en el contexto laboral adquieren una importancia crucial, en particular, ante los cambios tecnológicos y digitales del contexto empresarial en el que vivimos. En efecto, la digitalización y tecnología utilizada en el medio laboral ha llamado la atención sobre nuevos desafíos para proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos, como es el caso de los derechos a la protección de la intimidad de la vida privada y familiar, la discriminación, la inviolabilidad de la correspondencia, la protección de datos personales, derechos que en este contexto laboral, y dado que el ciudadano es a la vez trabajador, asumen un carácter de derechos laborales fundamentales, que merecen la protección y especial atención del legislador ordinario.

3. En Portugal, además de la protección otorgada por la Constitución, los derechos fundamentales de los trabajadores también se benefician de la protección

---

<sup>1</sup> Cfr. artículos 53 a 57 de la Constitución de la República Portuguesa, aprobada por el Decreto del 10 de abril de 1976, que se puede consultar, como toda la legislación portuguesa, en [www.dre.pt](http://www.dre.pt).

<sup>2</sup> Cfr. artículos 58 y 59 de la Constitución. Con respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en la doctrina portuguesa, véase ABRANTES, J. J.: *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005; CAUPERS, J.: *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, 1985; LOBO XAVIER, B.: “A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” en VV.AA.: *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem aos Professor Manuel Alonso Olea*, MONTEIRO FERNANDES, A. (Coord.), Coimbra, Editora Almedina, 2004, págs. 163-203.

<sup>3</sup> En este sentido, véase PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Los Derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.

<sup>4</sup> Cfr. artículos 54 a 57 de la Constitución.

<sup>5</sup> Cfr. artículos 58 y 59, apartado 1 de la Constitución.

<sup>6</sup> Cfr. artículos 24 a 47 de la Constitución.

multinivel de diversas fuentes normativas ordinarias que se superponen. Así, la protección que brinda el Código Civil de 1966, que en el capítulo rotulado «derechos de personalidad [*direitos de personalidade*]», en general, protege a todos los individuos y, en consecuencia, a los trabajadores «contra cualquier ofensa ilícita o amenaza de ofensa física y moral [*contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física e moral*]»<sup>7</sup>. En principio, esta protección civil es eminentemente compensatoria, sin embargo, el mismo Código Civil establece que, en paralelo, la persona lesionada o amenazada puede «solicitar las diligencias adecuadas a las circunstancias del caso, a fin de evitar la consumación de la amenaza o mitigar los efectos de la ofensa ya cometida [*requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida*]»<sup>8</sup>. En un estricto nivel laboral, el Código portugués del Trabajo de 2009 presta especial atención a los derechos de personalidad de los trabajadores, procediendo con lo que la doctrina portuguesa ha denominado «absorción contractual [*absorção contratual*]» de los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>9</sup>. En consecuencia, en la Subsección II titulada «derechos de personalidad [*direitos de personalidade*]»<sup>10</sup>, dedicada a los sujetos de la relación laboral, se regula y adapta a la reglamentación general de protección de estos derechos la situación específica de los trabajadores, que impone soluciones diferentes a las aplicables a la generalidad de los ciudadanos, considerando la naturaleza de la relación subordinada de empleo a la que están sometidos los trabajadores durante la relación laboral. La protección de los derechos fundamentales, en la dimensión especial de la protección de los datos personales de los trabajadores, mereció, recientemente, un refuerzo de protección, bajo el impulso del Derecho de la Unión Europea, con la aprobación de la Ley núm. 58/2019, del 08 de agosto que «asegura la ejecución, en el ordenamiento jurídico nacional, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, del 27 de abril de 2016, referente a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y sobre la libre circulación de dichos datos [*assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do*

---

<sup>7</sup> Artículo 70, apartado 1 del Código Civil, aprobado por el Decreto-Ley núm. 47344/66, del 25 de noviembre.

<sup>8</sup> Artículo 70, apartado 2 del Código Civil.

<sup>9</sup> En este sentido, véase MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, 18.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Editora Almedina, 2017, pág. 238.

<sup>10</sup> Cfr. artículos 14 a 22 del Código del Trabajo, aprobado por la Ley n.º 7/2009, del 12 de febrero. Con respecto a la protección de los derechos de personalidad de los trabajadores, en la doctrina portuguesa, véase, ABRANTES, J.J.: “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade” en *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, págs. 145-167; COELHO MOREIRA, T.: *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004; LEAL AMADO, J.: *Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> Ed. Coimbra, Coimbra Editora, 2014, págs. 227 y ss.; LOBO XAVIER, B.G.: *Manual de Direito do Trabalho*, 3.<sup>a</sup> Ed., Lisboa, Rei dos Livros, 2018, págs. 477 y ss.; MACHADO DRAY, G.: *Direitos de personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Coimbra, Edições Almedina, 2006; y anotación a los artículos 14 y ss., en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, 9.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2013, págs. 141 y ss.; MENEZES LEITÃO, L.: *Direito do Trabalho*, 5.<sup>a</sup> Ed. Coimbra, Edições Almedina, 2016, págs. 147 y ss.; MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, ob.cit., págs. 238-248; PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Edições Almedina, 2016, págs. 294 y ss.; REGINA REDINHA, M.: “Da proteção da personalidade no Código do Trabalho”, en VV.AA.: *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais, Vol I*, REIS J., LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES, REGINA REDINHA (Coord.), Coimbra, Coimbra Editora, 2014, págs. 819-853; ROMANO MARTINEZ, P.: *Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2017, págs. 373 y ss.; VIEIRA GOMES, J.: *Direito do Trabalho, Vol I*, Coimbra, Edições Almedina, 2007, págs. 265 y ss.

*Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados]*». Esta norma prevé, dentro del capítulo titulado «situaciones específicas de tratamiento de datos personales [*situações específicas de tratamento de dados pessoais*]», una norma dedicada a las «relaciones laborales [*relações laborais*]», que especifica la aplicación de dicho Reglamento en el contexto laboral, con una importancia decisiva en la interpretación de las normas previstas en el Código del Trabajo. Finalmente, el sistema normativo sustantivo va acompañado de una protección adjetiva o procesal específica para los trabajadores, ya que el Código del Proceso del Trabajo regula la existencia de una acción especial denominada «proceso especial para la tutela de la personalidad del trabajador [*processo especial para tutela da personalidade do trabalhador*]»<sup>11</sup> destinada a evitar la consumación de cualquier violación de los derechos de personalidad del trabajador o mitigar los efectos de la ofensa ya cometida.

## **2. LA PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LA VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR**

4. En el contexto de las relaciones laborales, específicamente, con los cambios tecnológicos en los procesos de trabajo y con la creciente significativa digitalización de la información y la comunicación, se justifica la protección de la salvaguarda de la vida privada, y de los datos y la información personal del trabajador. De hecho, los modelos organizativos actuales se caracterizan, cada vez menos, por relaciones laborales en las que el trabajador se limita a proporcionar su fuerza de trabajo y recibir una remuneración en dinero por esta actividad. Por el contrario, las formas de trabajo actuales son cada vez más tecnológicas y digitales, por lo que el trabajador, antes de ser contratado, al celebrar el contrato, durante la ejecución de este, e incluso cuando cesa la relación laboral, brinda al empleador un manantial de datos de su vida privada, incluso datos personales sensibles, como los datos referentes a la salud. El trabajador proporciona esta información, a menudo de forma consciente, pero también inconscientemente, lo que permite el acceso del empleador a información sobre la vida privada del trabajador, requerida por necesidades organizativas, o por motivos económicos o incluso para evaluar la aptitud del trabajador. La Constitución protege, expresamente, tanto el derecho fundamental a la intimidad, como la tutela de datos personales, aunque estén protegidos, de manera general, para todos los ciudadanos, es decir, no específicamente para los trabajadores<sup>12</sup>. De esta forma, la naturaleza de la relación laboral y la calidad de empleador y trabajador justifican un tratamiento especial y un refuerzo de este deber de intimidad, por lo que el Código del Trabajo, reconociendo la naturaleza especial de este deber en el marco de las relaciones laborales, establece como deber general mutuo del empleador y del trabajador que ambos «deben respetar los derechos de personalidad de la contraparte, y les compete,

---

<sup>11</sup> Véase el proceso especial que consta en los artículos 186-D a 186-F del Código del Proceso del Trabajo, aprobado por el Decreto-Ley n.º 480/99, de 9 de noviembre.

<sup>12</sup> Cfr. artículo 26, apartado 1, y artículo 35 de la Constitución. A su vez, el Código Civil establece, con carácter genérico, que «toda persona debe salvaguardar la intimidad de otro [*todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem*]» y que, «el alcance de la intimidad se define según la naturaleza del caso y la condición de las personas [*a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas*]».

específicamente, salvaguardar la intimidad de la vida privada [*devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada*]», y afirma de forma no exhaustiva, que «el derecho a la protección de la intimidad de la vida privada contempla, tanto el acceso, como la divulgación de aspectos relacionados con el ámbito íntimo y personal de las partes, en particular, los relacionados con la vida familiar, afectiva y sexual, el estado de salud y las convicciones políticas y religiosas [*o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas*]»<sup>13</sup>.

5. En la tutela del derecho fundamental de la protección de la privacidad, juegan un papel importante los límites de la información y datos personales que el empresario puede solicitar y a los que puede acceder, referentes al trabajador. La protección de este derecho fundamental está regulada en los artículos 17 y 19 del Código del Trabajo, acreditando que su protección se extiende subjetivamente no solo a los trabajadores, sino también a quienes aún no lo son, es decir, a los legalmente denominados «candidatos a empleo [*candidatos a emprego*]»<sup>14</sup>. A pesar de prever, genéricamente, un deber de salvaguarda, como se ha observado, el acceso a los datos personales se estructura en tres niveles de protección, que se clasifica por la sensibilidad de la información a la que puede acceder el empleador, exigiéndose en todos los casos, que el empleador facilite por escrito los respectivos fundamentos del requerimiento de información, como forma de controlar el propósito y necesidad de dicha solicitud. En primer lugar, se establece como regla general, que el empleador no puede exigir al trabajador que facilite información referente «a su vida privada, excepto cuando sea estrictamente necesario y pertinente para valorar su aptitud en relación con el desempeño del contrato de trabajo [*à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho*]»<sup>15</sup>. Un segundo nivel de protección se relaciona con la información sobre el estado de salud o embarazo, para lo cual se establece la norma de prohibición «excepto cuando los requisitos específicos, inherentes a la naturaleza de la actividad profesional, lo justifiquen [*salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem*]», requiriéndose, en este caso, que dicha información solo pueda proporcionarse a un médico, quien «sólo podrá informar al empleador si el trabajador está, o no, apto para realizar la actividad [*só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade*]»<sup>16</sup>, sin revelar, en particular, los datos referentes a la salud. Por último, la exigencia de pruebas y exámenes médicos se limita a los previstos legalmente en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, y queda prohibido solicitar pruebas de embarazo, así como la realización o presentación de pruebas o exámenes médicos, de cualquier tipo, para comprobar las condiciones físicas o psicológicas del trabajador. Solo se permite la realización o solicitud de exámenes o

---

<sup>13</sup> Artículo 16, apartados 1 y 2 del Código del Trabajo.

<sup>14</sup> Cfr. artículo 17, apartado 1, y artículo 19 del Código del Trabajo; sobre la protección de los derechos de personalidad de los candidatos a empleo véase COELHO MOREIRA, T.: “To be or not to be digital: o controlo das redes sociais online dos candidatos no processo de recrutamento”, en VV.AA.: *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais, Vol I*, REIS J., LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES, REGINA REDINHA (Coord.), ob. cit., págs. 625-645; y *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, ob. cit., págs. 147 y ss.

<sup>15</sup> Cfr. artículo 17, apartado 1, inciso a) del Código del Trabajo.

<sup>16</sup> Cfr. artículo 17, apartado 1, inciso b) y apartado 2 del Código del Trabajo.

pruebas de salud para «la protección y seguridad del trabajador o de terceros, o cuando requisitos particulares inherentes a la actividad lo justifiquen [*a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem*]» y, en esta disposición limitada, el médico responsable de las pruebas y exámenes médicos solo puede comunicar al empleador la aptitud, o no, del trabajador<sup>17</sup>.

6. En el sistema nacional de identificación de una persona ante las autoridades civiles, específicamente, para obtención del documento nacional de identificación como ciudadano, siempre nos pareció normal suministrar fotografías, huellas dactilares o incluso datos sobre la altura. Sin embargo, en la actualidad, la informatización y digitalización de los procesos de trabajo y comunicación ha llevado a que sea habitual que los trabajadores pongan a disposición de los empresarios datos biométricos, es decir, datos fisiológicos, como huellas dactilares, registros de iris, rostro, manos, etc., para la autenticación de la respectiva identificación al acceder a edificios, desbloquear teléfonos móviles, ordenadores u otras tareas en la ejecución del trabajo. Esta realidad tecnológica y digital, tan popular hoy en día, que no requiere que los trabajadores se identifiquen con contraseñas o *passwords*, permite que los empleadores accedan a datos sensibles, sumamente personales, únicos, de identificación de los trabajadores, y que la mayoría de las personas no pone a disposición de los servicios públicos de identificación civil. De esta forma, en el ámbito laboral se ha restringido esta posibilidad de tratamiento de datos biométricos, exigiéndose así, un control sobre la finalidad de la obtención y tratamiento de dichos datos y un criterio de necesidad, adecuación y proporcionalidad de dicho tratamiento de los datos del trabajador. En efecto, como control de la legitimidad de dicho procedimiento, por parte del empleador, se establece que «el tratamiento de datos biométricos solo está permitido en caso de que los datos a utilizar sean necesarios, adecuados y proporcionales a los objetivos a alcanzar [*o tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir*]»<sup>18</sup>, con objetivos limitados que permitan dicho tratamiento, previéndose que «el procesamiento de los datos biométricos de los trabajadores solo se considere legítimo para el control de asistencia y para el control de acceso a las instalaciones del empleador, y debe asegurarse que solo se utilicen representaciones de los datos biométricos y que el respectivo proceso de recolección no permita la reversibilidad de dichos datos [*o tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados*]»<sup>19</sup>. Pero la restricción impuesta por el legislador para la protección de derechos fundamentales a la intimidad y datos personales del trabajador, también impuso un límite de tiempo para la conservación de dichos datos sensibles, determinando que los datos se conserven durante el tiempo necesario para el seguimiento de la finalidades del tratamiento al que están destinados, y deberán destruirse cuando el trabajador sea trasladado a otro lugar de trabajo o cuando se rescinda el contrato de trabajo<sup>20</sup>, es decir, que los datos no puedan mantenerse o tratarse cuando cesa la finalidad para la que fueron legítimamente solicitados al trabajador.

---

<sup>17</sup> Cfr. artículo 19, apartados 1 y 3 del Código del Trabajo.

<sup>18</sup> Artículo 18, apartado 2 del Código del Trabajo.

<sup>19</sup> Artículo 28, apartado 6 de la Ley núm. 58/2019.

<sup>20</sup> Cfr. artículo 18, apartado 3 del Código del Trabajo. En la actualidad, tendremos que considerar tácitamente revocado el requisito de notificación previa a la autoridad nacional de control de protección de

### 3. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR

7. En la subordinación jurídica que caracteriza las relaciones laborales, el poder de control del empleador sobre el desempeño profesional del trabajador siempre ha jugado un papel importante en la caracterización de la relación laboral. En la actualidad, ante la introducción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como de los medios digitales de monitoreo del desempeño del trabajador, la regulación de este poder de control del empleador plantea nuevos desafíos para el intérprete, pues existen innumerables sistemas de vigilancia de personas y bienes, que recopilan datos de vídeo, fotos, sonidos o de ubicación (GPS), o que registran el tráfico de internet, el uso del ordenador o la permanencia en el puesto de trabajo, etc. En este contexto específico, la legislación laboral portuguesa, en los artículos 20 y 21 del Código del Trabajo, establece categóricamente que dicha vigilancia remota del trabajador no está permitida, utilizando medios tecnológicos, disponiendo, como regla general, que «el empleador no puede utilizar medios de vigilancia remota en el lugar de trabajo, mediante el uso de equipos tecnológicos, con el objetivo de controlar el desempeño profesional del trabajador [*o empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador*]». A pesar de esta prohibición, la ley permite que existan sistemas de vigilancia con equipos tecnológicos en el entorno laboral, si se cumplen ciertos requisitos: 1) desde luego, el uso de dichos medios de vigilancia tecnológica no puede tener como objetivo el control del trabajador y deberá ser proporcional, exigiéndose que dichos equipos solo puedan instalarse si su finalidad es «la protección y seguridad de personas y bienes o cuando requisitos específicos, inherentes a la naturaleza de la actividad, lo justifiquen [*a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem*]» y su utilización sea «necesaria, adecuada y proporcional a los objetivos a alcanzar [*necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir*]»<sup>21</sup>; 2) el trabajador deberá estar previamente informado sobre la existencia y finalidad de dicho sistema de vigilancia remota<sup>22</sup>; y 3) los datos recopilados solo se pueden conservar durante un período de tiempo limitado, señaladamente, «durante el período necesario para la consecución de los fines del uso previsto, y deben destruirse cuando el trabajador sea trasladado a otro lugar de trabajo o cese el contrato de trabajo [*durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de*

---

datos (Comisión Nacional de Protección de Datos), previsto en el aún vigente artículo 18, apartado 1 del Código del Trabajo, debido a la implementación del Reglamento General de Protección de Datos, pareciéndonos que se mantiene la obligación de opinión previa o consulta al Comité de Trabajadores, tal y como se establece en la misma norma y en la primera parte del artículo 425 del Código del Trabajo.

<sup>21</sup> Respectivamente, artículo 20, apartados 1 y 2, y también el artículo 21, apartado 2, del Código del Trabajo; con similitud de la recolección de datos biométricos, consideramos que también aquí se mantiene tácitamente revocado el requisito de notificación previa de la Comisión Nacional de Protección de Datos, previsto en el artículo 21, apartado 1 del Código del Trabajo, manteniéndose la obligación de consulta previa del Comité de Trabajadores.

<sup>22</sup> Cfr. artículo 20, apartado 3, del Código del Trabajo.



*trabalho*]]»<sup>23</sup>. Sin embargo, la reciente aprobación de la ley que implementa el Reglamento General de Protección de Datos en el ordenamiento jurídico nacional ha determinado la limitación del poder del empleador en el uso disciplinario de dichas tecnologías en la vigilancia; y por ello, con el fin de proteger el derecho fundamental a la privacidad del trabajador, se estableció que «las imágenes grabadas y otros datos personales registrados, mediante el uso de sistemas de vídeo u otros medios tecnológicos de vigilancia remota ... solo podrán utilizarse para la determinación de responsabilidad disciplinaria, en la medida en que sean utilizados en procesos penales [*as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distancia ... só podem ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal*]]»<sup>24</sup>, es decir, en la medida en que nos enfrentamos a un desempeño del trabajador que constituye, tanto una infracción penal, como una infracción laboral disciplinaria<sup>25</sup>.

**8.** La mencionada aprobación de la norma que ejecuta el Reglamento General de Protección de Datos tendrá que provocar un cambio en la orientación jurisprudencial sobre la protección de los derechos fundamentales a la privacidad y a la protección de la vida privada de los trabajadores, restringiendo la admisión de dichos medios de vigilancia remota, ya sea por vídeo, por medios tecnológicos, a las situaciones en las que el control disciplinario sobre el trabajador represente un ilícito penal. En efecto, transcurridos más de diez años de aplicación del vigente Código del Trabajo, la evaluación de los tribunales superiores portugueses sobre el ejercicio del poder de control del empleador, mediante el uso de medios de vigilancia remota, la mayoría de las veces, en decisiones sobre procedimientos disciplinarios de impugnación que condujeron al despido del trabajador, han merecido decisiones que admiten cierta comprensión de los derechos fundamentales de los trabajadores a su privacidad. En efecto, los tribunales, reconociendo que la esfera íntima personal del trabajador es inviolable, admiten, no obstante, que la esfera privada estricta podrá ceder ante el conflicto con derechos e intereses superiores, como ocurre cuando se debe armonizar ese derecho con el interés del empresario al control de su organización productiva<sup>26</sup>. La orientación jurisprudencial sobre el control que realiza el empleador, a través de medios de vigilancia remota o medios tecnológicos, se ha decantado por su admisión siempre que: 1) la instalación de los medios de vigilancia no esté destinada, únicamente, a controlar el desempeño del trabajador, sino más bien a controlar la organización productiva, con miras a proteger y asegurar personas y bienes; 2) el trabajador haya sido informado sobre la existencia del sistema de vigilancia; y 3) sea

---

<sup>23</sup> Artículo 21, apartado 3, del Código del Trabajo; sobre los derechos de personalidad y el control disciplinario del empresario, en Portugal, véase AMADEU GUERRA: *A privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Coimbra, Edições Almedina, 2004; COELHO MOREIRA, T.: *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, Edições Almedina, 2010; también, “A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de novembro de 2011”, en *Questões Laborais*, n.º 40, 2012, Coimbra, Coimbra Editora, págs. 253 y ss.; y PALMA RAMALHO, M. R.: “Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento” en *Questões Laborais*, n.º 42, 2013, Coimbra, Coimbra Editora, págs. 581 y ss.

<sup>24</sup> Artículo 28, apartado 4, de la Ley núm. 58/2019.

<sup>25</sup> Cfr. artículo 28, apartado 5, de la Ley núm. 58/2019.

<sup>26</sup> Los tribunales han adoptado la *Spharentheorie* alemana, que define la vida privada como abarcando la esfera pública, la esfera estricta privada y la esfera íntima.

necesario realizar una valoración inductiva, caso por caso, de acuerdo con las circunstancias específicas, a fin de verificar la proporcionalidad de la restricción de los derechos fundamentales del trabajador<sup>27</sup>. También, en este análisis jurisprudencial sobre la restricción de los derechos fundamentales de los trabajadores, vale la pena destacar la visión protectora del empresario, apoyada por el Supremo Tribunal de Justicia al descalificar los sistemas GPS como «medios de vigilancia remota [*meios de vigilância à distância*]». En una posición relativamente consolidada en esta alta instancia judicial, se admite la posibilidad de un control incidental del desempeño del trabajador mediante el GPS, según el cual, el concepto legal de «medios de vigilancia remota en el lugar de trabajo [*meios vigilância à distância no local de trabalho*]» en términos interpretativos, corresponde únicamente a «formas de capturar imágenes, sonido, o imagen y sonido, de forma remota que permitan identificar a las personas y detectar lo que están haciendo [*formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem*]», y que «el GPS solo permite la localización de vehículos en tiempo real, ubicándolos en un espacio geográfico específico ... no está directamente orientado a la vigilancia del campo de acción de los trabajadores, no permite saber qué hacen los respectivos conductores, sino, únicamente, dónde se encuentran y si están parados o en circulación [*o GPS apenas permite a localização de veículos em tempo real, referenciando-os em determinado espaço geográfico ... não se dirigindo diretamente à vigilância do campo de ação dos trabalhadores, não permite saber o que fazem os respetivos condutores, mas, tão somente, onde se encontram e se estão parados ou em circulação*]»<sup>28</sup>. Esta posición del Supremo Tribunal de Justicia, que permite así el control incidental del trabajador, a través de un sistema de localización GPS, contrasta con la de los diferentes Tribunales de Apelaciones que reconocen a dichos sistemas como «equipos electrónicos de vigilancia y control ... que tienen implicaciones, como limitar o restringir el derecho a la salvaguarda de la intimidad de la vida privada del trabajador, dispuesto en el artículo 26, apartado 1, de la Constitución, específicamente, una restricción a la libertad de circulación, integrando estos datos, por tal motivo, información relacionada con la vida privada de los trabajadores controlados [*equipamento eletrónico de vigilância e controlo ... implicando uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, consignado no artigo 26.º, n.º 1, da Constituição, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores controlados*]»<sup>29</sup>, y que por este motivo, se les aplica la misma regla de limitación establecida para los medios de videovigilancia. Como se ha mencionado, por impulso del Derecho de la Unión Europea, estas orientaciones jurisprudenciales tendrán que evolucionar hacia una mayor restricción de los poderes de control del empresario en la fiscalización disciplinaria del desempeño del trabajador, y consecuentemente, en una

---

<sup>27</sup> Sobre la aplicación de estos requisitos, por todos, véase la Sentencia del Tribunal de Apelación de Guimarães de 15 de febrero de 2018 (Ponente Eduardo Azevedo, proceso núm. 2326/16.2T8BCL.G1) y Sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto de 26 de junio de 2017 (Ponente Jerónimo Freitas, proceso núm. 6909/16.2T8PRT.P1), todas disponibles en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>28</sup> Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 13 de noviembre de 2013 (Ponente Mário Belo Morgado, proceso núm. 73/12.3TTVNF.P1.S1); y también, Sentencia de 22 de mayo de 2007 (Ponente Pinto Hespagnol, proceso núm. 07S054), ambas disponibles en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>29</sup> Sobre la posición de los Tribunales de Apelación, ver a modo de ejemplo: Sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto de 5 de diciembre de 2016 (Ponente Domingos Morais, proceso núm. 20/14.8T8AVR.P1), Sentencia del Tribunal de Apelación de Guimarães de 3 de marzo de 2016 (Ponente Manuela Fialho, proceso núm. 20/14.7T8VLR.G1), y Sentencia del Tribunal de Apelación de Coimbra de 6 de febrero de 2015 (Ponente Azevedo Mendes, proceso núm. 359/13.0TTFIG-A.C1), todas disponibles en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

mayor protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a su privacidad y a la salvaguarda de la vida privada, puesto que solo en los casos en que la actividad ilícita del trabajador sea tanto laboral como criminal, el empleador podrá utilizar estos medios tecnológicos con fines disciplinarios.

9. Finalmente, no se puede hablar del control del trabajador vía medios tecnológicos de vigilancia remota, sin considerar la protección del derecho a la privacidad de comunicaciones personales del trabajador en su lugar y horario de trabajo. En este punto específico, la legislación portuguesa ha desarrollado el derecho a la privacidad del trabajador, considerando el derecho fundamental «inespecífico» de los trabajadores de garantía de inviolabilidad de la confidencialidad de la correspondencia y otros medios de comunicación privada, previsto en el artículo 34 de la Constitución. En efecto, la legislación laboral ha reconocido, como regla general y garantía de dicho derecho fundamental, que «el trabajador tiene el derecho de salvaguarda y confidencialidad, respecto al contenido de los mensajes de carácter personal y acceso a la información de carácter no profesional que envíe, reciba o consulte, especialmente, a través del correo electrónico [*o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico*]»<sup>30</sup>, protegiéndose aquí no sólo la confidencialidad de las comunicaciones por correo electrónico, sino también cualquier comunicación o correspondencia que se reciba en el lugar y horario de trabajo, así como el acceso, consulta o envío que el trabajador realice de su información personal a través de internet, sin que esté permitido que el empleador acceda o controle las comunicaciones del trabajador. Sin embargo, esta protección de la privacidad de las comunicaciones personales o de la información transmitida por internet podrá ceder ante el poder regulador del empleador, estableciéndose que, a pesar de dicha tutela de la privacidad, el empleador tiene la facultad de «establecer reglas para el uso de los medios de comunicación en la empresa, en particular del correo electrónico [*estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico*]»<sup>31</sup>. Esta previsión, que atribuye al empleador el poder de regular la forma en que se utilizan los instrumentos de trabajo, no permitirá que éste pueda controlar las comunicaciones recibidas a través de los medios de trabajo de la empresa, con fines disciplinarios o de otro tipo, pudiendo simplemente prohibir la utilización de dichos instrumentos de comunicación para fines personales. De hecho, según la orientación jurisprudencial sobre este tema, los medios de trabajo pertenecen al empleador, quien tiene el poder de regular la forma de su utilización, respetando los derechos fundamentales del trabajador. En este punto, la orientación jurisprudencial dominante reconoce la protección de la confidencialidad de los mensajes privados enviados o recibidos por los trabajadores a través de los medios del trabajo, reconociendo igualmente el derecho del empresario a regular previamente la utilización personal y profesional de los correos electrónicos, medios de comunicación e internet del empleador<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Artículo 22, apartado 1, del Código del Trabajo.

<sup>31</sup> Artículo 22, apartado 2, del Código del Trabajo.

<sup>32</sup> Cfr. Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 5 de julio de 2007 (Ponente Mário Pereira, proceso núm. 07S043); y de los Tribunales de Apelación, entre otras, véase Sentencia del Tribunal de Apelación de Évora de 13 de julio de 2017 (Ponente Albertina Pedroso, proceso núm. 1860/15.6T8FAR.E1), Sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto de 15 de diciembre de 2016 (Ponente Paula Leal de Carvalho, proceso núm. 208/14.1TTVFR-D.P1), todas disponibles en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

#### 4. LA PROTECCIÓN FRENTE AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR

**10.** Los nuevos medios tecnológicos de trabajo y comunicación han alterado los modelos de trabajo tradicional que conocíamos en el siglo XX, introduciendo nuevas dinámicas en el poder de gestión del empresario, si tenemos en cuenta este poder, desde la perspectiva de la gestión del tiempo de trabajo del trabajador. En realidad, en los actuales modelos de trabajo, en los que todo el mundo está siempre disponible, conectado y accesible, las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, hemos pasado muy rápidamente de un debate sobre los límites del tiempo de trabajo, para reforzar los tiempos de descanso –lo que ha justificado las sucesivas luchas por las limitaciones de la jornada laboral en la primera mitad del siglo XX–, hacia nuevos paradigmas laborales en los que se discute qué es el tiempo de trabajo, qué es la disponibilidad y qué es el descanso. Este cambio en la forma de trabajar constituye, como se trata de un dato empírico, una nueva comprensión de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente, aquellos derechos que se manifiestan en el derecho al descanso. La Constitución establece el derecho al descanso como un derecho específico de los trabajadores y señala que «todos los trabajadores tienen derecho al descanso y al ocio, a un límite máximo de la jornada laboral, al descanso semanal y a vacaciones periódicas pagadas [*todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo de jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas*]»<sup>33</sup>, pero también «a la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, que posibiliten la realización personal y permitan la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar [*à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*]»<sup>34</sup>. La estrecha vinculación entre el derecho al descanso y el derecho a la salud del trabajador determina que se traiga también a colación la disposición constitucional del derecho fundamental, reconocido a todas las personas, «a la integridad personal [*à integridade pessoal*]», es decir, que «la integridad moral y física de las personas es inviolable [*a integridade moral e física das pessoas é inviolável*]»<sup>35</sup>, pero también el reconocimiento del derecho de los trabajadores «a realizar su trabajo en condiciones de higiene, seguridad y salud [*à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*]»<sup>36</sup>. En la legislación ordinaria encontramos las definiciones de tiempo de trabajo y tiempo de descanso más o menos consolidadas, previéndose con carácter general, en el artículo 197 del Código del Trabajo que «se considera tiempo de trabajo cualquier período durante el cual el trabajador realiza su actividad o permanece adscrito a la realización de la prestación [*considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade ou permanece adstrito à realização da prestação*]» y, en cambio, en el artículo 199 que «se entiende por período de descanso lo que no sea

---

<sup>33</sup> Artículo 59, apartado 1, inciso d), de la Constitución. Sobre el tiempo de trabajo, desde la perspectiva de su flexibilidad, véase MOREIRA, A.: “Flexibilidade Temporal” en VV.AA.: *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem aos Professores Manuel Alonso Olea*, MONTEIRO FERNANDES, A. (Coord.), ob. cit., págs. 105-121.

<sup>34</sup> Artículo 59, apartado 1, inciso b), de la Constitución.

<sup>35</sup> Artículo 25, apartado 1, de la Constitución.

<sup>36</sup> Artículo 59.º, n.º 1, inciso c), de la Constitución.

tiempo de trabajo [*entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho*]». Los nuevos modelos de trabajo, que utilizan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios digitales, modifican necesariamente el eje de análisis sobre los límites de la comprensión de los derechos fundamentales de los trabajadores, como demostraremos a continuación.

11. En Portugal, el punto de partida del análisis jurisprudencial del Supremo Tribunal de Justicia, sobre lo que debe calificarse como tiempo de trabajo, ha basado su decisión, más o menos consolidada, en la presencia o permanencia del trabajador en el lugar de trabajo, aunque no esté realizando su actividad. De hecho, inspirándose en la jurisprudencia de la Unión Europea, el Supremo Tribunal de Justicia portugués sigue interpretando el concepto de tiempo de trabajo bajo la distinción tradicional entre «tiempo de trabajo [*tempo de trabalho*]» y «tiempo de localización [*tempo de localização*]»<sup>37</sup>. Así, siguiendo la previsión legal que admite las dos posibilidades de prestación de trabajo por el trabajador, ya sea el ejercicio de la propia actividad o la disponibilidad, o el hecho, de que el trabajador permanezca «adscrito a la realización de la prestación [*adstrito à realização da prestação*]»<sup>38</sup>, es jurisprudencia constante de esta alta instancia judicial portuguesa que el tiempo de trabajo es el período en que el trabajador está trabajando o está a disposición del empleador. Por el contrario, el tiempo de descanso será el tiempo que no es de trabajo, por lo que siempre es necesario determinar primero cuál es el tiempo de trabajo. En la determinación de qué es la disponibilidad para el trabajo relevante para la calificación como tiempo de trabajo, dicho Supremo Tribunal es constante al afirmar que «la disponibilidad relevante, a efectos de su calificación como tiempo de trabajo, presupone que el trabajador permanezca en su lugar de trabajo [*a disponibilidade relevante, para efeitos da sua qualificação como tempo de trabalho, pressupõe que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho*]»<sup>39</sup>. Reforzando esta idea clave de que únicamente es trabajo lo que se lleva a cabo en el lugar de trabajo, entendido como el espacio del empleador, afirma también esta corriente jurisprudencial que «no se puede entender como tiempo de trabajo el denominado tiempo de localización, es decir, aquel en el que el trabajador no tiene que estar físicamente presente en la empresa, pero sí estar contactable y disponible, ya sea porque se encuentre en su residencia o en cualquier otro lugar de su elección e interés, siempre que le sea posible dicho contacto [*não pode*

---

<sup>37</sup> Cfr. en particular, véase Sentencia SIMAP de 3 de octubre de 2000 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, dictada en el expediente nº C-303/98. Sobre la calificación del tiempo de trabajo, en la doctrina portuguesa, véase LIBERAL FERNANDES, F.: *O Tempo de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2012; “Sobre o Conceito de Tempo de Trabalho no Código do Trabalho”, en *Questões Laborais* n.º 27, 2006, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 135 y ss.; MENEZES LEITÃO, L.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., pág. 287 y ss.; MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., pág. 395 y ss y pág. 407 y ss; MIGUEL MONTEIRO, L.: anotación a los artículos 197 y ss, en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, ob. cit., pág. 476 y ss.; OLIVEIRA CARVALHO, C.: “A Regulamentação Nacional do Tempo de Trabalho e Direito Comunitário: Omissões e Incompatibilidades”, en *Questões Laborais* n.º 27, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, pp. 33 y ss.; PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, ob. cit., pág. 361 y ss.; y ROMANO MARTINEZ, P.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., págs. 547 y ss.

<sup>38</sup> Artículo 197 del Código del Trabajo.

<sup>39</sup> En este sentido, véase Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 19 de noviembre de 2008 (Ponente Sousa Grandão, proceso núm. 08S0930); y, más recientemente, Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 2 de mayo de 2018 (Ponente Leone Dantas, proceso núm. 157/14.3TTSTR.E1.S1) y Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 20 de junio de 2018 (Ponente Ribeiro Cardoso, proceso núm. 641/15.1T8LSB.L1.S1), todas accesibles en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*entender-se como tempo de trabalho o chamado tempo de localização, ou seja, aquele em que o trabalhador não tinha de estar presente fisicamente na empresa, mas apenas contactável e disponível, podendo encontrar-se na sua residência ou em qualquer outro local da sua escolha e interesse, desde que lhe permitisse o referido contacto]»<sup>40</sup>. Esta orientación jurisprudencial ha justificado la interpretación de que sólo es tiempo de trabajo el que sea ejercicio de actividad efectiva o disponibilidad para el trabajo, siempre que se encuentre en el lugar de trabajo, por lo que cabe preguntarse cómo este Supremo Tribunal de Justicia resuelve la situación, si en ésta intervienen medios tecnológicos de información y comunicación que exigen que los trabajadores estén disponibles las veinticuatro horas del día, afectando sus derechos fundamentales.*

**12.** En una reciente sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 9 de enero de 2019, se discutió si un trabajador debería recibir indemnización por daños no patrimoniales, por violación de su derecho al descanso y a la privacidad, analizando los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, de acuerdo con la aplicación del artículo 197 del Código del Trabajo, a la luz del derecho fundamental del trabajador al descanso. Los presupuestos de hecho de dicha decisión judicial eran los siguientes: 1) se trataba de un trabajador conductor, cuya función era conducir un remolque que brindaba asistencia a vehículos dañados o averiados; 2) durante el período de casi cuatro años, este trabajador estuvo las veinticuatro horas del día, seis días a la semana sujeto a seguimiento y control por parte del empresario, a quien, a través de instrumentos de localización de dicho empleador (GPS, PDA y teléfono móvil), le era posible conocer la ubicación del trabajador; y 3) durante dicho período, por decisión del empleador, el trabajador debía mantener esos equipos electrónicos permanentemente conectados y estar siempre contactable por teléfono móvil, las veinticuatro horas del día y seis días a la semana, ya sea que estuviese en su residencia o en cualquier otro lugar de su elección y debía brindar asistencia a los vehículos averiados, siempre que fuera contactado<sup>41</sup>. Analizando las decisiones judiciales que precedieron a dicha Sentencia del Supremo Tribunal, encontramos que, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el empresario contra la sentencia que lo había condenado al pago de una indemnización por la violación del derecho al descanso, el Tribunal de Apelación de Oporto aumentó la indemnización fijada en la 1ª instancia. Dicho Tribunal de 2ª Instancia, dictando que estamos ante una vulneración de derechos fundamentales, manifestó que a pesar de ser una actividad desarrollada fuera de las instalaciones del empresario, nos encontrábamos ante una actividad sujeta a control inmediato y permanente por parte del empleador, que permanecía sujeto al contacto directo de este último, que podía contactar al trabajador en cualquier momento del día o de la noche, concluyendo dicho Tribunal que en tal período de más de tres años, se pasó de la «esclavitud de barracón de los siglos XVI al XIX, a la esclavitud electrónica del siglo XXI [*escravatura da senzala dos séculos XVI a XIX, para a escravatura eletrónica dos século XXI*]»<sup>42</sup>. Revocando esta decisión y absolviendo al empresario, el Supremo Tribunal de Justicia reiteró su posición consolidada, y resolviendo definitivamente el asunto, basó la decisión en que, a pesar de tener que estar

---

<sup>40</sup> En este sentido, véase Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 2 de noviembre de 2004 (Ponente Mário Pereira, proceso núm. 340/04), que puede consultarse en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>41</sup> Cfr. Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 19 de enero de 2019 (Ponente Ribeiro Cardoso, proceso núm. 2066/15.0T8PNF.P1.S1), disponible en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>42</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Oporto de 24 de enero de 2018 (Ponente Domingos Morais, dictada en el mismo expediente, entonces identificado con el proceso núm. 2066/15.0T8PNF.P1), disponible en [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

siempre disponible y contactable, el trabajador no estaba obligado a permanecer físicamente en las instalaciones del empleador, por lo que el período al cual se encontraba sujeto a control tecnológico y disponibilidad del empleador, no se considera tiempo de trabajo. Como se evidencia en el caso señalado, la orientación jurisprudencial no es adecuada a la forma en que se desarrolla actualmente el trabajo, realizado con medios tecnológicos de información y comunicación, cuya prestación no se centra en el lugar de trabajo, ya que la conectividad total del trabajador le permite realizar su trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento, por lo que es necesario reenfocar el análisis del tema del tiempo de trabajo en la disponibilidad del trabajador, en tanto subordinación y limitación de la autonomía libre del trabajador, ya que el tiempo de conectividad en casa no equivale a descanso y tiempo libre.

## 5. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COLECTIVOS

13. Como se mencionó anteriormente, los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados constitucionalmente, como bases del Derecho Colectivo del Trabajo, tienen una mayor expresión de protección, no sólo porque corresponden a diversos derechos consagrados en cuatro normas de la Constitución, sino también porque constituyen, expresamente, derechos, libertades y garantías de los trabajadores. Esta naturaleza de los derechos fundamentales les otorga una fuerza jurídica reforzada, específicamente, la efectividad inmediata y directa de estos, traducida en la expresión constitucional de que «los preceptos constitucionales respecto a los derechos, libertades y garantías son directamente aplicables y vinculan a las entidades públicas y privadas [*os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam entidades públicas e privadas*]»<sup>43</sup>. A pesar de la actual proliferación de nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo, observamos que la legislación sobre el Derecho Colectivo del Trabajo es prácticamente inexistente sobre el impacto de los medios tecnológicos en el ejercicio de los derechos fundamentales colectivos de los trabajadores. En efecto, la pesquisa de la expresión «medios tecnológicos [*meios tecnológicos*]» en el Título III del Código de Trabajo, titulado «derecho colectivo [*direito coletivo*]»<sup>44</sup>, nos permite confirmar esta omisión en la previsión de dicho término y la falta de preocupación legislativa. En realidad, en una época en la que los trabajadores ejercen su actividad casi exclusivamente a través de medios tecnológicos de información y comunicación, a veces sin interacciones interpersonales con otros trabajadores, muchas veces sin la necesidad de presencia física en las instalaciones de la empresa, y en el que surgen, cada vez más, trabajos digitales, sorprende la falta de preocupación sobre dichos derechos fundamentales colectivos de los trabajadores, en un asunto tan importante como el de la actividad sindical. En este sentido, la disponibilidad de medios tecnológicos de información y comunicación, no solo

---

<sup>43</sup> Artículo 18, apartado 1 de la Constitución.

<sup>44</sup> Que corresponde a los artículos 404 al 545 del Código del Trabajo. Con respecto al Derecho colectivo del Trabajo, en Portugal, véase MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, ob.cit., pág. 635 y ss; PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Coimbra, Edições Almedina, 2015; y ROMANO MARTINEZ, P.: *Direito do Trabalho*, ob. cit, págs. 1069 y ss.

constituirá un instrumento importante para la actividad sindical en reivindicaciones, sino que la robótica y automatización de los procesos de trabajo plantearán problemas relacionados con la reducción de la mano de obra y la sustitución de trabajadores, incluso en el caso de los trabajadores en huelga, si analizamos el tema desde la perspectiva de los conflictos colectivos. En contraste con la preocupación de la legislatura por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en temas de Derecho individual del Trabajo, en particular, con la protección de los derechos de personalidad del trabajador y el impacto de las nuevas tecnologías, en el Derecho colectivo del Trabajo no encontramos disposiciones sobre la utilización de las nuevas tecnologías y el ejercicio de los derechos colectivos laborales, por lo que pasamos a analizar el impacto de dichos medios tecnológicos de información y comunicación, desde la perspectiva de la libertad sindical y la actividad sindical en la empresa.

**14.** Reconociendo la importancia de la actividad sindical para los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la experiencia del siglo XX que ha funcionado como motor para la adquisición de diversos derechos laborales, la Ley Fundamental consagra el derecho a la libertad sindical, planteando de manera general que «se reconoce a los trabajadores la libertad sindical, condición y garantía de la construcción de su unidad para la defensa de sus derechos e intereses [*é reconhecido aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses*]»<sup>45</sup>. La libertad sindical, por determinación constitucional, les otorga el derecho a ejercer, sin discriminación, «la actividad sindical en la empresa [*atividade sindical na empresa*]», disponiendo expresamente que «los representantes elegidos por los trabajadores gozan del derecho a la información y consulta, así como a una adecuada protección jurídica contra cualquier forma de condicionamiento, coacción o limitación al legítimo ejercicio de sus funciones [*os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções*]»<sup>46</sup>. Es un hecho empírico que las empresas de hoy son cada vez más tecnológicas en los procesos de trabajo, que los trabajadores están deslocalizados o en movimiento frecuente, trabajando con sus portátiles, PDA, tabletas, en cualquier lugar y en cualquier momento, por lo que es necesario cuestionar cómo se asegura, efectivamente, el ejercicio de la actividad sindical en la empresa, si tomamos en cuenta la perspectiva de la información sindical a los trabajadores. El Código del Trabajo en una norma rotulada «publicación y distribución de información sindical [*afixação e distribuição de informação sindical*]» establece, en términos prácticamente casi inalterados desde la versión de 2003 de dicho Código, que «el delegado sindical tiene derecho a publicar, en las instalaciones de la empresa y en un lugar adecuado dispuesto por el empleador, convocatorias, comunicaciones, información u otros textos relacionados con la vida sindical y los intereses socioprofesionales de los trabajadores, así como proceder a su difusión, sin perjuicio del normal funcionamiento de la empresa [*o delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do*

---

<sup>45</sup> Artículo 55, apartado 1, de la Constitución.

<sup>46</sup> Artículo 55, apartado 2, inciso d), y apartado 6 de la Constitución.



*funcionamento normal da empresa*]]<sup>47</sup>. Consideramos que esta norma tiene su origen en una época que parece cada vez menos existente, cuando las empresas operaban exclusivamente en fábricas u oficinas, gran parte de las veces ubicadas en un solo espacio, cuando los trabajadores circulaban por un solo lugar de trabajo entrando y saliendo a la misma hora, y cuando la colocación de carteles o la distribución de escritos en la puerta de la empresa permitía un acceso efectivo a la información sindical y un ejercicio efectivo de la actividad sindical en la empresa. La norma en cuestión no se adapta al ejercicio de los derechos fundamentales en una era digital, ya que no regula, si en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, los representantes de los trabajadores tienen derecho a que el empleador facilite una cuenta de correo electrónico de la empresa a los delegados sindicales, si estos tienen derecho a acceder a la lista de correos electrónicos de todos los trabajadores, o de solo los miembros del sindicato o de ninguno, si tienen derecho a enviar correos electrónicos masivos a otros trabajadores, dentro o fuera del horario laboral. La norma en cuestión, promulgada en una era de trabajo no digital, solo obliga al empleador a proporcionar un «lugar adecuado [*local apropriado*]]», que se supone que es un lugar físico en las instalaciones de la empresa, al igual que permitir que el sindicato distribuya la información, por lo que solo una interpretación actualizada y enmarcada en el derecho fundamental a la libertad sindical, en cuanto a la libertad de actividad sindical en la empresa, permitiría consagrar algunos de esos derechos de acceso a los medios de comunicación de la empresa, lo que no está exento de dudas y de generar conflictos interpretativos.

**15.** Finalmente, teniendo en cuenta que los cambios tecnológicos modifican las relaciones que se establecen entre empleador y trabajadores, la protección del derecho de los trabajadores, que intervienen colectivamente en las empresas, para defender sus derechos e intereses, también merece alguna atención por parte de la legislatura en la actualidad, lo que evitará que eventuales conflictos colectivos sean regulados por los Tribunales. En efecto, además de la actividad sindical en la empresa, se ampara constitucionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores el de «crear comisiones de trabajadores para defender sus intereses y la intervención democrática en la vida de la empresa [*criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa*]]<sup>48</sup>. Desarrollando dicho derecho fundamental, el empresario está obligado a apoyar al comité de trabajadores creado por estos, colocando a su disposición los recursos de la empresa, estableciéndose en el Código del Trabajo que «el empleador debe poner a disposición de la comisión o

---

<sup>47</sup> Artículo 465, apartado 1, del Código del Trabajo; esta norma también es aplicable a las Comisiones de Trabajadores, apareciendo esta referencia en el artículo 421 del Código del Trabajo, norma que también establece el derecho de las Comisiones de Trabajadores al apoyo del empleador, específicamente, que «el empleador debe poner a disposición de la comisión o subcomisión de trabajadores instalaciones adecuadas, así como los medios materiales y técnicos necesarios para el ejercicio de sus funciones [*o empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções*]]»; sobre el derecho a la libertad sindical y a la actividad sindical en la empresa, véase GONÇALVES DA SILVA, L.: anotación a los artículos 404 y ss., en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, ob. cit., págs. 851 y ss.; “Sujeitos Coletivos” en VV.AA.: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho Vol. III*, ROMANO MARTINEZ, P. (Coord), Coimbra, Editora Almedina, 2002, págs. 287 y ss.; MENEZES LEITÃO, L.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., págs. 562 y ss.; MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., págs. 697-701; y PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais Coletivas*, ob. cit., págs. 71-75.

<sup>48</sup> Artículo 54, apartado 1, de la Constitución.

subcomisión de trabajadores instalaciones adecuadas, así como los medios materiales y técnicos necesarios para el ejercicio de sus funciones [*o empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções*]<sup>49</sup>. La norma en cuestión no se refiere a la obligación de proporcionar los medios tecnológicos de información y comunicación existentes en la empresa, ni los límites de dicho acceso o utilización por parte de los representantes de los trabajadores. De hecho, ante el poder de dirección y de regulación del empresario, que es el titular de los instrumentos de trabajo de la empresa, es necesario compatibilizar dicho poder con el ejercicio de este derecho fundamental colectivo de los trabajadores. De esta forma, incluso suministrando los medios disponibles en la empresa, como vimos en un apartado anterior, no podemos olvidar que el empresario tiene el poder de establecer reglas de uso sobre los medios de comunicación e información de la empresa, por lo que suministrar los medios materiales y técnicos, pero no permitir el acceso a internet, o limitar la posibilidad de enviar correos electrónicos a determinadas horas o días o dentro de ciertos límites, o limitar a los trabajadores el acceso a dichas comunicaciones enviadas por sus representantes durante el horario no laboral, o incluso el acceso a otras plataformas de comunicación interna de la empresa, para la divulgación de dicha información por parte de los representantes de los trabajadores, podrá vaciar o limitar, más allá de lo proporcionalmente admisible, dichos derechos fundamentales colectivos de los trabajadores. Por estos motivos, sostenemos que la transformación de las formas de trabajo y el uso de nuevas tecnologías están creando nuevos retos, incluso en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, acreditándose que la legislación, en esta temática específica, permanece congelada en los tiempos del trabajo fabril y de servicios vividos a finales del siglo XX e inicios de este siglo, dejando a los Tribunales la difícil tarea de compatibilizar los derechos fundamentales colectivos de los trabajadores con el uso de estas nuevas tecnologías.

## BIBLIOGRAFIA CITADA

ABRANTES, J. J.: *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005.

ABRANTES, J.J.: “O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade” en *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

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

CAUPERS, J.: *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, 1985.

COELHO MOREIRA, T.: *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

COELHO MOREIRA, T.: “To be or not to be digital: o controlo das redes sociais online dos candidatos no processo de recrutamento”, en VV.AA.: *Para Jorge Leite –*

---

<sup>49</sup> Artículo 421, apartado 1, del Código del Trabajo; sobre esta norma, véase GONÇALVES DA SILVA, L.: anotación al artículo 421, en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, ob. cit., págs. 889 y ss.; MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, ob. cit., págs. 716 y ss.; y PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais Coletivas*, ob. cit., págs. 129 y ss.

*Escritos Jurídico-Laborais, Vol I*, REIS J., LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES, REGINA REDINHA (Coord.), Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

COELHO MOREIRA, T.: *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, Edições Almedina, 2010.

COELHO MOREIRA, T.: “A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de novembro de 2011”, em *Questões Laborais*, n.º 40, Coimbra, Coimbra Editora, 2012.

GONÇALVES DA SILVA, L.: anotación a los artículos 404 y ss., en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, 9.ª Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2013.

GONÇALVES DA SILVA, L.: “Sujeitos Coletivos” en VV.AA.: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho Vol. III*, ROMANO MARTINEZ, P. (Coord), Coimbra, Editora Almedina, 2002.

LEAL AMADO, J.: *Contrato de Trabalho*, 4.ª Ed. Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

LIBERAL FERNANDES, F.: *O Tempo de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2012.

LIBERAL FERNANDES, F.: “Sobre o Conceito de Tempo de Trabalho no Código do Trabalho”, en *Questões Laborais* n.º 27, Coimbra, Coimbra Editora, 2006.

LOBO XAVIER, B. G.: *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Lisboa, Rei dos Livros, 2018.

LOBO XAVIER, B.: “A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” en VV.AA.: *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem aos Professor Manuel Alonso Olea*, MONTEIRO FERNANDES, A. (Coord.), Coimbra, Editora Almedina, 2004.

MACHADO DRAY, G.: *Direitos de personalidade – Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Coimbra, Edições Almedina, 2006.

MACHADO DRAY, G.: anotación a los artículos 14 y ss., en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, 9.ª Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2013.

MENEZES LEITÃO, L.: *Direito do Trabalho*, 5.ª Ed. Coimbra, Edições Almedina, 2016.

MIGUEL MONTEIRO, L.: anotación a los artículos 197 y ss, en ROMANO MARTINEZ, P., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., GUILHERME DRAY, GONÇALVES DA SILVA, L.: *Código do Trabalho*, 9.ª Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2013.

MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, 18.ª Ed., Coimbra, Editora Almedina, 2017.

MOREIRA, A.: “Flexibilidade Temporal” en VV.AA.: *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem aos Professor Manuel Alonso Olea*, MONTEIRO FERNANDES, A. (Coord.), Coimbra, Editora Almedina, 2004.

OLIVEIRA CARVALHO, C.: “A Regulamentação Nacional do Tempo de Trabalho e Direito Comunitário: Omissões e Incompatibilidades”, en *Questões Laborais* n.º 27, Coimbra, Coimbra Editora, 2006.

PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Edições Almedina, 2016.

PALMA RAMALHO, M. R.: *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Coimbra, Edições Almedina, 2015.

PALMA RAMALHO, M. R.: “Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento” em *Questões Laborais*, n.º 42, Coimbra, Coimbra Editora, 2013.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Los Derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.

REGINA REDINHA, M.: “Da proteção da personalidade no Código do Trabalho”, em VV.AA.: *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais, Vol I*, REIS J., LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES, REGINA REDINHA (Coord.), Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

ROMANO MARTINEZ, P.: *Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Edições Almedina, 2017.

VIEIRA GOMES, J.: *Direito do Trabalho, Vol I*, Coimbra, Edições Almedina, 2007.