

Algumas questões sobre a proteção de dados
na relação laboral
Daniela Sofia da Silva Rodrigues

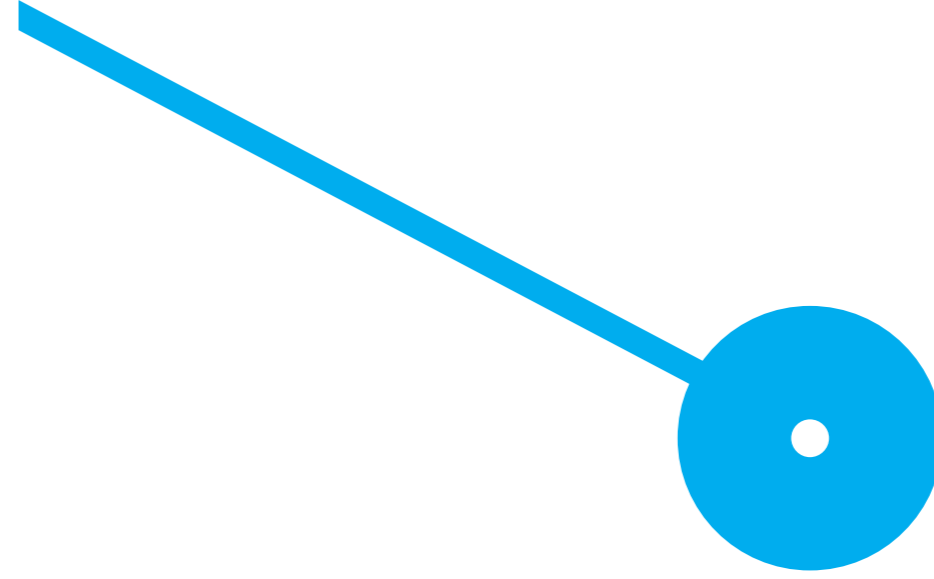
12/2020

Daniela Sofia da Silva Rodrigues. Algumas questões sobre a proteção de dados na
relação laboral

Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral

Daniela Sofia da Silva Rodrigues

12/2020



Esta página foi intencionalmente deixada em branco



Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral

Daniela Sofia da Silva Rodrigues

Orientador: Susana Catarina Sousa Machado

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

À memória de meu pai.

À minha mãe,

Por sempre me apoiar e me mostrar o significado de superação.

Ao Diogo,

Por acreditar que sou capaz, sempre.

À Doutora Susana Machado,

Por toda a dedicação e por nunca me deixar desistir.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Resumo

O presente trabalho tem como principal objetivo o estudo da proteção de dados pessoais nomeadamente no que respeita à relação laboral.

Para isso, inicialmente procedemos à definição de cada um dos princípios enunciados no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados bem como os direitos inerentes às pessoas singulares sobre os seus dados pessoais. Definimos, ainda, conceitos que se mostram relevantes para uma melhor análise do presente trabalho.

De seguida, centramos a nossa atenção na relação laboral. Neste âmbito, mostra-se necessário percebermos de que forma é que a entidade empregadora pode tratar os dados pessoais e quais os seus limites, uma vez que o trabalhador é sempre a parte mais frágil desta relação, e o qual depende, quase sempre, da sua retribuição mensal para se sustentar a si e à sua família. Para o efeito, analisamos os direitos de personalidade na relação laboral, com especial incidência nos meios de vigilância à distância.

Procedemos ainda à análise de temas relacionados com a Covid-19 e a proteção de dados pessoais pois, numa altura atípica, podem surgir diversas questões relacionadas com o tratamento dos dados pessoais no contexto laboral.

Por fim, realçamos os limites ao poder do controlo do empregador bem como o tratamento posterior dos dados pessoais obtidos através destes meios de controlo fazendo a análise do poder disciplinar e sancionatório.

Palavras-chave: “dados pessoais”, “trabalhador”; “relação laboral”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Abstract

The present work has as main objective the study of the protection of personal data, namely with regard to the protection of personal data with special emphasis on the monitoring of the worker through video surveillance.

To this end, we initially proceeded to define each of the principles set out in the General Regulation on Data Protection (GDPR) as well as the rights inherent to individuals with regard to their personal data. We also defined concepts that are relevant for a better analysis of this work.

Subsequently, we focus our attention on the labour relationship. In this context, it is necessary to understand how the employer can handle personal data and what are its limits, since the employee is always the most fragile part of this relationship, and almost always depends on his monthly salary to support himself and his family. To this end, we analyze the rights of personality in the labour relationship, with special focus on the means of remote surveillance.

We also proceed to analyze issues related to Covid-19 and the protection of personal data since, at an atypical time, several issues can arise related to the processing of personal data in the labour context.

Finally, we emphasise the limits to the power of control of the employer as well as the further processing of personal data obtained through these means of control by making the analysis of disciplinary and sanctioning power.

Keywords: “personal data”, “worker”; “employment relationship”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Índice

Resumo	VI
Abstract	VIII
Índice.....	X
Lista de Abreviaturas	XIV
Nota prévia.....	XVI
Introdução	1
1- A proteção de dados e os dados pessoais	3
1.1- Contexto histórico.....	3
1.2- O Código do Trabalho – A proteção de dados dos trabalhadores	6
1.3- Conceitos	10
1.4- O Regulamento Geral da Proteção de Dados	17
1.4.1- Comissão Nacional de Proteção de Dados.....	18
1.4.2- Encarregado de Proteção de Dados.....	20
1.5- Princípios no âmbito do tratamento de dados.....	21
1.5.1- Princípio da livre circulação	21
1.5.2- Princípio da licitude, lealdade e transparência.....	21
1.5.3- Princípio do propósito limitado	24
1.5.4- Princípio da minimização dos dados.....	25
1.5.5- Princípio da precisão e exatidão	25
1.5.6- Princípio do limite à retenção dos dados	25
1.5.7- Princípio da segurança dos dados	26
1.5.8- Princípio da responsabilidade	26
1.6. Direito dos titulares dos dados	27
1.6.1- Direito de acesso	27
1.6.2- Direito de oposição	28
1.6.3- Direito à não avaliação com base num tratamento automático.....	28

1.6.4-	Direito de retificação e eliminação	29
1.6.5-	Direito à limitação do tratamento dos dados pessoais	29
1.6.6-	Direito de apagamento	30
1.6.7-	Direito à portabilidade	30
1.6.8-	Direito de resposta	31
2-	O consentimento no contrato de trabalho	31
3-	A proteção de dados e os direitos de personalidade na relação laboral.....	34
3.1 -	A proteção de dados na relação laboral	34
3.2 -	Os direitos de personalidade na relação laboral	36
3.2.1 -	Liberdade de expressão e opinião	38
3.2.2 -	Reserva da intimidade da vida privada	40
3.2.3 -	Integridade física e moral.....	42
4-	Os meios de vigilância à distância.....	47
4.1-	A geolocalização.....	47
4.2-	Os equipamentos de videovigilância	51
4.2.1 -	Legitimidade da averiguação da atividade do trabalhador	56
4.2.2 -	Cessação do contrato de Trabalho no contexto da legitimidade da averiguação da atividade do trabalhador	57
5-	Outros meios de controlo.....	59
5.1-	Tecnologia por radiofrequência	59
5.2-	Os dados biométricos – Controlo de assiduidade.....	60
5.3-	Controlo de alcoolemia ou de substâncias psicoativas	62
5.4-	Controlo médico – Exames complementares	62
5.5-	Controlo da utilização de meios eletr�nicos.....	63
6-	Limites ao poder de controlo do empregador	65
7-	O tratamento posterior dos dados pessoais pelo empregador obtidos através destes sistemas de controlo.....	66
8-	Proteção de dados pessoais candidatos a emprego – Gestão de recursos humanos	69

9- Covid-19 e a proteção de dados pessoais	70
10- Controlo à distância em regime de teletrabalho.....	72
11- Alguns problemas que podem surgir no âmbito do tratamento dos dados pessoais pelo empregador	75
12- Poder disciplinar e sancionatório	76
Conclusão.....	80
Fontes e Bibliografia.....	83
Jurisprudência	85

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Lista de Abreviaturas

- AR- Assembleia da República
Art.- Artigo
CC- Código Civil
Cf. - Conforme
CNPD- Comissão Nacional de Proteção de Dados
CP- Código Penal
CPP- Código de Processo Penal
CRP- Constituição da República Portuguesa
CT- Código do Trabalho
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
Ex.- Exemplo
GPS – *Global Positioning System*
GSM - *Global System for Mobile Communications*
LPD- Lei da Proteção de Dados
MAC- *Medium Access Control*
MDM – *Mobile Device Management*
MP- Ministério Público
NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
OIT- Organização Internacional do Trabalho
P- Página
PP-Páginas
Reg.- Regulamento
RFID - *Radio Frequency Identification*
RGPD- Regulamento Geral de Proteção de Dados
STJ- Supremo Tribunal de Justiça
TFUE- Tratado sobre o funcionamento da União Europeia
UE- União Europeia

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Nota prévia

Devido a todas as restrições à circulação, bem os limites ao funcionamento dos serviços, designadamente bibliotecas, impostas devido à pandemia Covid-19, tornou-se impossível o acesso a um conjunto mais alargado de obras que poderiam contribuir para o enriquecimento do acervo bibliográfico ao presente trabalho.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Introdução

Atualmente estamos perante uma sociedade tecnológica. Esta tecnologia traz inúmeras vantagens, contudo, também, tem aspetos negativos que devem ser cuidadosamente analisados e estudados. Facilmente existe manipulação de informação resultado destas inovações nas tecnologias da informação e comunicação.

Estas tecnologias afetam todas as áreas e de modo particular a economia. Por conseguinte, também na questão do trabalho a tecnologia veio afetar o seu conteúdo bem como a organização e a própria realização do mesmo.

Já há algum tempo que é receoso o facto de uma máquina poder substituir o trabalho de um humano. Certo é que, estes receios não se podem considerar infundados porque, certamente, no futuro poderá destruir-se muitos postos de trabalho. Contudo, e na possibilidade da destruição de postos de trabalho, poder-se-á afirmar que a tecnologia poderá transformar o trabalho.

Assim, tem bastante pertinência a abordagem da questão da proteção de dados na relação laboral uma vez que o tema em questão pode trazer controvérsias dado que, com estes avanços tecnológicos, poderá pôr em causa a privacidade dos trabalhadores e os seus direitos fundamentais.

Podemos até afirmar que estas tecnologias vieram gerar novas formas de organização e de prestação do trabalho pelo que, conseqüentemente, surgem conflitos entre o trabalhador e a entidade empregadora assentes nestas incompatibilidades, isto é, o direito dos trabalhadores e o poder de direção da entidade empregadora.

Destarte, e tendo em conta o grande fluxo de dados pessoais que estas novas tecnologias geram é necessário atentar à legislação vigente e estudar como é que os trabalhadores se poderão defender quando virem os seus direitos a serem violados ou ofendidos, estabelecendo uma harmonização entre as partes.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

1- A proteção de dados e os dados pessoais

1.1- Contexto histórico

Vivemos numa era digital e quanto a isso ninguém tem dúvidas. As tecnologias da comunicação existentes desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho o que acaba por levar a outros conflitos. O tratamento dos dados pessoais vem permitir a definição do perfil de uma determinada pessoa, de acordo com a análise das suas preferências, caráter, comportamento, atitudes, entre outros. A verdade é que esta recolha pode ser utilizada não só para fins publicitários, com o objetivo do marketing como também no contexto laboral.

Esta recolha de dados é a base da construção da inteligência artificial e dos algoritmos. A verdade é que a utilização indevida destes meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares dos dados e, neste sentido, a relação laboral não é diferente. Aspetos como o desequilíbrio de poderes e o grau de subordinação resultante do próprio contrato de trabalho podem, muitas vezes, prejudicar a esfera privada dos trabalhadores.

A génese desta preocupação já advém com os Direitos Fundamentais no período pós Segunda Guerra Mundial. Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) o principal objetivo é impedir que o poder legislativo de cada Estado ofenda os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares inerentes à Dignidade da Pessoa Humana, redigindo uma lei hierarquicamente superior a todas as leis nacionais¹.

Neste sentido, foi necessário implementar regras com o objetivo de proteger os dados pessoais das pessoas singulares. Articulados com esta proteção está o direito à privacidade e o direito à proteção de dados que, apesar de estarem relacionados, são direitos distintos uma vez que o primeiro se caracteriza por ser um direito que compromete a vida privada de uma determinada pessoa singular enquanto que o direito à proteção de dados só irá ocorrer no momento em que se verifique o tratamento destes dados pessoais².

¹ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina p.13.

² SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, pp. 19 e 20.

A proteção dos dados pessoais realiza-se através de diferentes ferramentas legislativas, nacionais e internacionais. A maioria destas ferramentas têm natureza generalista o que significa que se vão aplicar a qualquer relação jurídica³.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) no seu artigo 26.º consagra a base jurídica do direito à privacidade, no qual se prevê o reconhecimento a todos do direito à reserva da intimidade da vida privada adiante abordado. Importante, ainda, o direito ao acesso de dados informatizados que lhe digam respeito exigindo a retificação e atualização e, também, o direito a conhecer a finalidade do tratamento dos dados de acordo com o artigo 35.º da CRP. Note-se que todas estas soluções jurídicas, de forma a que sejam aplicadas as normas com vista à proteção dos dados pessoais, devem sempre reger-se e respeitar o artigo 8.º da Convenção Europeia de Direitos Humanos bem como a jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. Devemos olhar para estes como o juiz natural de toda a relação com os direitos fundamentais e humanos, sendo referência quer a nível nacional quer a nível da União Europeia (UE)⁴.

Quanto ao Direito Internacional é ainda necessária a referência à Convenção 108 do Conselho da Europa no que respeita à proteção das pessoas singulares e ao tratamento automatizado dos dados pessoais. Assinada em Estrasburgo a 28 de janeiro de 1981, teve como principal objetivo estabelecer no “território de cada Parte, a todas as pessoas singulares, seja qual for a sua nacionalidade ou residência, o respeito pelos seus direitos e liberdades fundamentais, e especialmente pelo seu direito à vida privada, face ao tratamento automatizado dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito («proteção dos dados»)", nos termos do seu artigo 1.º.

Pode-se afirmar que a referida Convenção serviu de base à Lei n.º 10/9, de 27 de abril, e à Lei n.º 28/94, de 29 de agosto, que veio aprovar medidas de reforço da proteção de dados pessoais e que em conjunto concretizaram no nosso ordenamento o predito direito constitucional⁵.

No âmbito do Direito da União Europeia, na década de 2000, relativamente a esta matéria da proteção de dados, surgiram vários diplomas legais, isto é, antes de 2009 esta matéria recebeu tratamento por parte das fontes de Direito Europeu. Neste sentido, é importante a referência à Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de

³ LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

⁴ IDEM- *Ibidem*.

⁵ IDEM- *Ibidem*, pp. 402 e 403.

24 de outubro de 1995, pois esta Diretiva era relativa à proteção das pessoas físicas e ao tratamento dos dados pessoais bem como à livre circulação dos mesmos. Esta veio trazer um novo marco jurídico levando à modificação da legislação interna.

Foi precisamente em 2009 que entrou em vigor o Tratado de Lisboa que veio introduzir a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, regulado no artigo 16.º do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (TFUE)⁶.

Como consequência, foi aprovada a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, que se traduz na Lei da Proteção de Dados Pessoais (LPD) aplicada no nosso ordenamento jurídico até 8 de agosto de 2019.

De notar ainda que foi estabelecida como meta prioritária da UE a construção de um *Digital Single Market*⁷, com funcionamento na Europa e com a entrada a partir de 2020. Para que este objetivo fosse efetivamente cumprido, a UE elaborou o Regulamento Geral de Proteção de Dados, doravante designado por RGPD, que foi aprovado em 27 de abril de 2016 (Reg. 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia)⁸. Este diploma entrou em vigor a 24 de outubro de 2016 e revogou a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

O RGPD sendo um Regulamento Comunitário vigora de forma direta no nosso ordenamento jurídico bem como no de qualquer outro Estado-Membro, sem existir a necessidade do estado intervir legislativamente. Neste sentido, as regulamentações nacionais vêm apoiar a concretização do RGPD facilitando a interpretação do mesmo. No dia 9 de agosto de 2019, e como consequência, entrou em vigor na ordem jurídica nacional a Lei n.º 58/2019 que assegura a execução do RGPD.

⁶ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina p.15.

⁷ *Digital Single Market* – o objetivo é assegurar que a economia, indústria e sociedades europeias possam tirar o pleno partido desta era. A UE já iniciou a criação deste mercado, onde os cidadãos europeus têm a possibilidade de efetuar compras *online* além das fronteiras e que as empresas também possam vender em toda a UE. Esta ideia surgiu no ano de 2015 através de proposta da Comissão Europeia e lançou as bases necessárias para uma sociedade digital europeia unida e sustentável. Nos anos de 2016 e 2017 podemos destacar algumas das realizações: fim do *roaming*; modernização da proteção de dados; portabilidade transfronteiriças de conteúdos *online*; o acordo para desbloquear o comércio eletrónico que põe fim ao bloqueio geográfico injustificado. O objetivo para um futuro próximo é o alargamento da economia digital da UE e derrubar as barreiras regulamentares entre os Estados-Membros da UE.

⁸ LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, pp. 403 e 404.

1.2- O Código do Trabalho – A proteção de dados dos trabalhadores

Um dos setores do nosso ordenamento jurídico mais exposto à influência de mudanças tecnológicas é o Direito do Trabalho. Estamos numa era de mudança que não se pode considerar somente estrutural mas, também, funcional uma vez que se alterou profundamente a maneira da prestação laboral ser efetuada⁹.

No âmbito de uma organização, departamentos como recursos humanos, jurídicos, financeiros, entre outros são dos departamentos mais afetados pelo RGPD uma vez que são os departamentos que irão recolher, tratar, processar e armazenar a maior parte dos dados pessoais da organização que é responsável pelo seu tratamento.

É, de facto, claro que no contexto laboral o tratamento dos dados pessoais tem um impacto enorme na medida em que, qualquer que seja o tamanho da empresa, estão obrigados a estar em conformidade com as exigências previstas no RGPD.

Assim, e de modo a proceder sempre em conformidade com o Regulamento, colocam-se às organizações/empresas, muitos desafios de complexidade técnica sendo os mais comuns a seleção e o recrutamento dos trabalhadores; a utilização de recursos de comunicação na empresa; a utilização destes mesmos recursos fora da empresa; controlo de tempos de trabalho; utilização de sistemas de monitorização de vídeo; monitorização da atividade dos trabalhadores nas suas redes sociais; utilização de veículos automóveis; divulgação dos dados pessoais de determinado trabalhador a terceiros e a transferência internacional de dados.

Uma questão complexa é a conformidade do RGPD com a aplicação informática da gestão de recursos humanos. Mostrou-se necessário a alteração das funcionalidades, nomeadamente no caso relativo à atividades e serviços de segurança e saúde no trabalho. Obrigatoriamente, será necessária a separação lógica entre a saúde e os outros dados pessoais; a aplicação do exercício do direito ao esquecimento e o controlo da assiduidade terá que ser adaptado.

Certo é que os trabalhadores estão sujeitos a um grande número de controlos específicos que doravante nos propomos a analisar.

O RGPD no seu considerando 4) rege que “O tratamento dos dados pessoais deverá ser concebido para servir as pessoas...O direito à proteção de dados pessoais não é absoluto; deve ser considerado em relação à sua função na sociedade e ser equilibrado

⁹ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina, pp. 10 e 11.

com outros direitos fundamentais, em conformidade com o princípio da proporcionalidade. Contudo, também é realçado que “...respeita todos os direitos fundamentais e observa as liberdades e os princípios reconhecidos na Carta, consagrados nos Tratados nomeadamente o respeito pela vida privada e familiar, pelo domicílio e pelas comunicações, a proteção dos dados pessoais ...o direito à ação e a um tribunal imparcial¹⁰...”

Assim, o Código do Trabalho (CT) estabelece no seu artigo 17.º, n.º 1 que o empregador não pode exigir ao trabalhador informação relativa a aspetos referentes à sua vida privada exceto se estes se mostrarem estritamente necessários para o desenvolvimento da atividade profissional em causa e para a execução do contrato de trabalho.

Desta forma, ao empregador é proibido exigir ao candidato a trabalhador ou ao trabalhador qualquer tipo de informações sobre a sua vida privada, com exceção das que se mostram estritamente necessárias para o exercício da função em causa bem como para avaliar a sua capacidade para a execução dessas mesmas funções. Informações sobre, por exemplo, a gravidez, só poderão ser facultadas com a devida justificação escrita. Neste caso, quando a entidade empregadora está autorizada ao acesso a estas mesmas informações, não tem acesso de forma direta ao conteúdo destas pois apenas podem ser prestadas a um médico. O artigo 17.º do CT disciplina as situações em que o empregador solicita ao trabalhador ou a alguém candidato a emprego informações referentes à sua vida privada, regulando por outro lado o regime da proteção de dados pessoais que tenham sido fornecidos ao empregador. O âmbito da aplicação do artigo 17.º do CT é vasto pois, para além de abranger trabalhadores e empregadores, também se aplica a candidatos a emprego, isto é, aquele que se relaciona com o empregador nos preliminares da formação contratual, com vista a aceder ao emprego.

Assim, podemos salientar que ficarão sob a alçada do artigo 17.º do CT todos os atos e negócios jurídicos que integrem os preliminares da formação do contrato de trabalho, nomeadamente os contratos-promessa de trabalho e as provas de seleção no âmbito de concursos públicos¹¹.

¹⁰ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 19-21.

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano [et.al] – Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra, 2020: Almedina, p. 103.

Note-se que, posteriormente o médico, informará a entidade empregadora da aptidão ou inaptidão do trabalhador para o desempenho da função em causa. Tal situação verifica-se por força do n.º 2 do artigo 17.º do CT mas, anteriormente, na redação inicial do CT se o trabalhador autorizasse a entidade empregadora, por escrito, era permitido o acesso a dados sobre a saúde e até mesmo sobre a gravidez¹². Note-se ainda que o Código Civil (CC) no seu artigo 80.º prevê o dever de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada e o CT no seu artigo 16.º n.º 1 prevê que o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade. Neste sentido, e salvaguardando sempre a reserva quanto à intimidade da vida privada estão abrangidos o acesso e a divulgação de aspetos referentes à vida familiar, afetiva e sexual das partes. Este artigo afirma como seu princípio geral a necessidade de um respeito recíproco sobre os direitos de personalidade da contraparte com especial relevo à reserva da intimidade da vida privada. Assim, pode-se salientar que este preceito regulado no artigo 16.º do CT tem uma dupla função pois por um lado vem afirmar a tutela geral da personalidade dos sujeitos laborais, equiparando-se ao artigo 70.º, n.º 1 do CC, e por outro lado eleva o direito à reserva da intimidade da vida privada daqueles sujeitos à categoria de direito de personalidade em especial, com os devidos contornos próprios. Apesar de o direito à reserva da intimidade da vida privada ser um direito recíproco, o legislador tem sempre como maior preocupação a proteção do trabalhador, pois este está integrado durante várias horas do seu dia numa determinada organização que exerce sobre ele poder de direção¹³.

Certo é que, devido à subordinação jurídica da relação laboral, existe um maior risco de ocorrer o abuso da utilização de dados pessoais dos trabalhadores e, neste sentido, o empregador não pode exigir dos trabalhadores informações referentes à sua esfera privada. Esta situação verifica-se uma vez que não é possível tratar essa informação, pela sensibilidade dos dados pessoais em causa.

Importa, para a análise do que nos propomos a estudar, a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores, doravante abordados de uma forma mais aprofundada, bem como a defesa da sua privacidade, confidencialidade de mensagens ou qualquer outro tipo de comunicações que possam existir, assim como informações recolhidas através dos vários meios que, nos dias de hoje, temos à nossa disposição.

¹² LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 405.

¹³ MARTINEZ, Pedro Romano [et.al] – Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra, 2020: Almedina, p. 99.

O CT nos artigos 14.º a 22.º configura esta situação. Podemos afirmar que, mantendo esta proteção legalmente regulada no CT e acrescentando o RGPD, é garantida uma maior proteção ao trabalhador. Contudo, não nos devemos esquecer da articulação dos artigos 14.º a 22.º do CT com a matéria que se encontra regulada nos artigos 23.º e ss no que respeita à igualdade e à discriminação bem como a proibição das situações de assédio. Esta subsecção do CT tem como objetivo a garantia da defesa dos direitos de personalidade dos sujeitos laborais. Contudo, a maior parte destes preceitos só fazem sentido em relação ao trabalhador. Atenda-se aos artigos 17.º a 22.º do CT. É considerada uma abordagem bastante “personalista” destas matérias laborais e, para confirmar esta afirmação, é necessário atender à matéria de liberdade de expressão e de opinião, de integridade física e moral ou da reserva da intimidade da vida privada¹⁴. Assim sendo, a principal preocupação do legislador é assegurar a posição igualitária de ambos os sujeitos contratuais uma vez que o empregador e o trabalhador não estão no mesmo patamar contratual¹⁵.

Quanto à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, o empregador pode estabelecer regras de utilização de meios de comunicação, nomeadamente, pela imposição de limites, tempos de utilização, bem como a vedação a determinados locais, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 22.º CT, sendo que estas regras devem revestir forma de regulamento interno e devem ainda ser adequadas e proporcionais, tendo sempre em conta as disposições do RGPD¹⁶. O n.º 2 do artigo 22.º CT tem como objetivo repor um justo equilíbrio entre a tutela do direito à confidencialidade de que goza o trabalhador e a liberdade da gestão empresarial. Neste sentido, a reserva da intimidade da vida privada de determinado trabalhador não pode prejudicar a possibilidade do empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias manuseadas na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios vedados aos trabalhadores. Quanto à utilização deste preceito, vigora o princípio do consensualismo, isto é, qualquer meio utilizado pelas entidades empregadoras será lícito, desde que se revele adequado para que se torne possível o seu conhecimento por parte dos trabalhadores da empresa.

¹⁴ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, pp. 115 – 117.

¹⁵ IDEM - *Ibidem*.

¹⁶ NASCIMENTO Ricardo; GAMA, Alexandre (2019) – RGPD em contexto laboral. [Consult. 4 set. 2020]. Disponível em <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.

Relativamente à questão do incumprimento das regras estabelecidas neste artigo, esta consubstancia uma infração disciplinar, contudo, não legitima a violação, pelo empregador, do direito à confidencialidade regulada no n.º 1 do artigo 22.º do CT. Contudo, como forma de justificar o cumprimento defeituoso do contrato ou a inobservância das regras de utilização fixadas no n.º 2 do artigo 22.º do CT pode constituir uma hipótese típica de abuso do direito, elencada no artigo 334.º do CC¹⁷.

Note-se ainda que as imagens e outros dados pessoais que possam vir a ser gravados por meios tecnológicos de vigilância à distância apenas se podem utilizar no âmbito de processo penal ou em processo disciplinar conforme iremos abordar de seguida.

1.3- Conceitos

1.3.1- Dados Pessoais

O direito à proteção de dados pessoais emerge de um dos direitos fundamentais do ser humano, consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, que é o direito à proteção da vida privada. Os dados pessoais constituem informações acerca da nossa vida privada e a sua proteção deve ser devidamente assegurada. A CRP, nos seus artigos 26.º e 35.º, rege este direito à vida privada e a proteção dos dados pessoais. O artigo 26.º da CRP regula que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. Contrapondo com o artigo 35.º da CRP este rege que “todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua rectificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei”¹⁸.

O RGPD no seu artigo 4.º, n.º 1 vem definir dados pessoais como a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”. Neste contexto, o artigo 4.º do RGPD estabelece que “é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da

¹⁷ MARTINEZ, Pedro Romano [et.al] – Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra, 2020: Almedina, pp. 117 – 119.

¹⁸ IDEM - *Ibidem*, p. 9.

identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular”.

Dados pessoais caracterizam-se assim por serem todas as informações acerca de determinada pessoa singular passível de ser identificada direta ou indiretamente sobre a sua vida privada ou profissional. Dados pessoais não são apenas números de contribuinte, segurança social, entre outros. Caracterizamos os dados pessoais como uma avaliação profissional ou de outro género. Dados genéticos, dados relativos a saúde física ou mental ou ainda dados biométricos, isto é, tratamentos técnicos específicos relativos a características físicas, informações sobre a fisiologia ou comportamental de uma pessoa que possam vir a determinar a sua identificação.

Atentando aos considerandos do RGPD “a proteção conferida pelo presente regulamento deverá aplicar-se às pessoas singulares, independentemente da sua nacionalidade ou do seu local de residência, relativamente ao tratamento dos seus dados pessoais. O presente regulamento não abrange o tratamento de dados pessoais relativos a pessoas coletivas, em especial a empresas estabelecidas enquanto pessoas coletivas, incluindo a denominação, a forma jurídica e os contactos da pessoa coletiva” (n.º 14). Saliente-se ainda que a proteção de dados “deverá ser neutra em termos tecnológicos e deverá ser independente das técnicas utilizadas. A proteção das pessoas singulares deverá aplicar-se ao tratamento de dados pessoais por meios automatizados, bem como ao tratamento manual, se os dados pessoais estiverem contidos ou se forem destinados a um sistema de ficheiros. Os ficheiros ou os conjuntos de ficheiros bem como as suas capas, que não estejam estruturados de acordo com critérios específicos, não deverão ser abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente regulamento”, nos termos do considerando n.º 15 do RGPD.

Devemos ainda salientar que, de acordo com o considerando n.º 26 do RGPD, os princípios da proteção de dados que doravante irão ser abordados de forma mais extensiva, deverão aplicar-se a qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável. Os dados pessoais que tenham sido pseudonimizados, que possam ser atribuídos a uma pessoa singular mediante a utilização de informações suplementares, deverão ser considerados informações sobre uma pessoa singular identificável. Para determinar se uma pessoa singular é identificável, importa considerar todos os meios suscetíveis de serem razoavelmente utilizados, tais como a seleção, quer pelo responsável pelo tratamento quer por outra pessoa. Para determinar se existe uma probabilidade razoável de os meios serem utilizados para identificar a pessoa singular,

importa considerar todos os fatores objetivos, como os custos e o tempo necessário para a identificação, tendo em conta a tecnologia disponível à data do tratamento dos dados e a evolução tecnológica. Os princípios da proteção de dados não deverão, pois, aplicar-se às informações anónimas, ou seja, às informações que não digam respeito a uma pessoa singular identificada ou identificável nem a dados pessoais tornados de tal modo anónimos que o seu titular não seja ou já não possa ser identificado. O presente regulamento não diz, por isso, respeito ao tratamento dessas informações anónimas, inclusive para fins estatísticos ou de investigação. Neste sentido, mostra-se também necessário referenciar que o RGPD não se aplica aos dados pessoais de pessoas falecidas, contudo, os Estados-Membros poderão estabelecer regras para o tratamento dos dados pessoais destas pessoas, de acordo com o considerando n.º 27.

Por último, e de acordo com os considerandos n.º 29 e 30 do RGPD e a fim de criar incentivos para a aplicação da pseudonimização durante o tratamento de dados pessoais, deverá ser possível a aplicação de medidas de pseudonimização permitindo-se simultaneamente, “uma análise geral, no âmbito do mesmo responsável pelo tratamento quando este tiver tomado as medidas técnicas e organizativas necessárias para assegurar, relativamente ao tratamento em questão, a aplicação do presente regulamento e a conservação em separado das informações adicionais que permitem atribuir os dados pessoais a um titular de dados específico. O responsável pelo tratamento que tratar os dados pessoais deverá indicar as pessoas autorizadas no âmbito do mesmo responsável pelo tratamento”. De salientar ainda que, “pessoas singulares podem ser associadas a identificadores por via eletrónica, fornecidos pelos respetivos aparelhos, aplicações, ferramentas e protocolos, tais como endereços IP (protocolo internet) ou testemunhos de conexão (*cookie*) ou outros identificadores, como as etiquetas de identificação por radiofrequência. Estes identificadores podem deixar vestígios que, em especial quando combinados com identificadores únicos e outras informações recebidas pelos servidores, podem ser utilizados para a definição de perfis e a identificação das pessoas singulares”.

Para finalizar a definição de dados pessoais, no Parecer 4/2007, o Grupo de Trabalho do Artigo 29.^o¹⁹ vem classificar o conceito de dados pessoais com base em quatro elementos:

¹⁹ O Grupo de Trabalho do Artigo 29.º (GT Art. 29.º) é o grupo de trabalho europeu independente que lidou com as questões relacionadas com a proteção de dados pessoais e da privacidade até 25 de maio de 2018 (data de aplicação do RGPD). [Consult. em: 25 set. 2020]. Disponível online https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_pt.

- a) “Qualquer informação”;
- b) “Relativa”;
- c) “Identificada ou identificável”;
- d) “Pessoa singular”.

Estes quatro elementos estão relacionados e apoiam-se mutuamente. Neste contexto, vamos abordar cada uma das alíneas separadamente para melhor entendimento²⁰.

Na alínea a) “qualquer informação” a expressão contida indica a intenção do legislador em prever um conceito para definição de dados pessoais alargado uma vez que, esta redação pode levar a uma ampla interpretação²¹.

Assim, o conceito de dados pessoais incluirá qualquer tipo de declarações acerca de uma determinada pessoa, isto é, abrange informações “objetivas” e “subjetivas”. É este último tipo de informações que constitui uma grande parte do tratamento de dados pessoais, nomeadamente, no que respeita a setores como a banca, seguros e o emprego. Para esta informação ser definida como “dados pessoais” não necessita que seja verdadeira e comprovada até porque as regras da proteção de dados pessoais contemplam a possibilidade desta informação se encontrar errada. Neste sentido, prevê o direito da pessoa em causa avaliar esta informação e contestar através dos meios apropriados²².

O conteúdo da informação para perspetivar o conceito de dados pessoais inclui qualquer tipo de informação, isto é, informação de especial risco como é o caso dos dados sensíveis, abordados no tópico seguinte e informação acerca de qualquer tipo de atividade realizada por determinada pessoa bem como as suas relações de trabalho ou o seu comportamento económico e social. Podemos definir “qualquer informação” sendo referente a pessoas singulares independentemente do seu estatuto ou papel²³.

Quanto ao segundo elemento enunciado na alínea b) “Relativa a”, é um elemento importante para que seja possível identificar quais as ligações relevantes e distingui-las. A informação “relativa” é, em termos gerais, uma informação sobre essa pessoa. Na maior parte das situações esta relação é estabelecida facilmente²⁴.

Exemplo desta situação são os dados pessoais registados num ficheiro relativo à situação de determinada pessoa enquanto trabalhador. Contudo, existem ainda situações

²⁰ Grupo de Trabalho de Proteção de dados do artigo 29.º - Parecer 4/2007 sobre o conceito de dados pessoais. Disponível online em: https://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp136_pt.pdf, p. 6.

²¹ IDEM – *Ibidem*.

²² IDEM – *Ibidem*, pp. 6 e 7.

²³ IDEM – *Ibidem*, p. 7.

²⁴ IDEM – *Ibidem*, p. 9.

em que esta relação não é assim tão óbvia de atribuir a uma determinada pessoa. Em certas situações, a informação está inicialmente relacionada com objetos e não com pessoas mas, estes objetos normalmente irão pertencer a alguém ou podem manter algum tipo de vizinhança física ou geográfica com pessoas ou objetos e só assim se poderá considerar que a informação será relativa a essas pessoas ou objetos²⁵.

Em termos gerais e quanto ao elemento enunciado na alínea c) “Identificada ou Identificável”, uma pessoa pode ser considerada “identificada” a partir do momento em que essa pessoa é distinguida de todos os outros membros do grupo. Esta identificação é obtida através de informações que identificam e que têm uma relação privilegiada e próxima com a pessoa em causa²⁶.

Relativamente à última alínea “pessoa singular”, esta proteção aplica-se a pessoas singulares. Assim, podemos afirmar que o direito à proteção dos dados pessoais é universal e não se restringe a nacionais ou a pessoas residentes num determinado país. O conceito de pessoa singular é regulado no artigo 6.º da DUDH que define como “Todas as pessoas têm o direito a serem reconhecidas como sujeitos perante a Lei.” Os dados pessoais são, em princípio, referentes a pessoas singulares vivas identificadas ou identificáveis, contudo, esta questão pode suscitar diversas dúvidas²⁷.

Este tema suscita dúvidas na medida em que a informação referente a pessoas mortas, em princípio, não deverá ser considerada como dados pessoais uma vez que, de acordo com o Direito Civil, as pessoas mortas já não são consideradas pessoas singulares²⁸.

No entanto, em alguns casos, as pessoas mortas poderão receber proteção de forma indireta porque, por um lado, a pessoa que está responsável pelo tratamento dos dados pessoais pode não ter informação se determinada pessoa ainda está viva e, por outro lado, a informação referente a pessoas mortas pode também referenciar pessoas vivas. Assim sendo, quando a informação sobre pessoas mortas puder ser considerada como igualmente relativa a pessoas vivas e constituir dados pessoais podem indiretamente gozar da proteção das regras sobre os dados pessoais²⁹.

Por fim, e quanto ao exposto, poderá colocar-se a questão do que acontecerá quando os dados não estejam abrangidos pela definição.

²⁵ IDEM – *Ibidem*, pp. 9 e 10.

²⁶ IDEM – *Ibidem*, p. 13.

²⁷ IDEM – *Ibidem*, p. 23.

²⁸ IDEM – *Ibidem*.

²⁹ IDEM – *Ibidem*.

O facto de determinado dado não poder ser considerado como identificado ou identificável de uma determinada pessoa faz com que esta regra não se aplique. Contudo, tal não significa que as pessoas que se encontram nesta situação em particular fiquem desprotegidas até porque o Tribunal de Justiça Europeu deixou claro que nada impede que os Estados-Membros alarguem o âmbito da sua legislação nacional de execução a áreas onde não se encontrem incluídas³⁰.

1.3.2- Dados Sensíveis

Anteriormente, com a Lei 67/98 de 26 de outubro (Lei da Proteção de Dados Pessoais), e nos termos do artigo 6.º desta lei, o tratamento de dados pessoais só podia ser efetuado se o titular dos mesmos tivesse dado de forma inequívoca o seu consentimento, se o tratamento fosse necessário para a execução de contrato ou contratos em que o titular dos dados seja parte ou de diligências prévias à formação do contrato ou declaração da vontade negocial efetuadas a seu pedido:

- a) Para o cumprimento de obrigação legal a que o responsável pelo tratamento estava sujeito;
- b) Para a proteção de interesses vitais do titular dos dados, se este estivesse física ou legalmente incapaz de dar o seu consentimento;
- c) Para a prossecução de interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou de terceiro a quem os dados sejam comunicados, desde que não devam prevalecer os interesses ou os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados;
- d) Para a execução de uma missão de interesse público ou no exercício de autoridade pública em que esteja investido o responsável pelo tratamento ou um terceiro a quem os dados sejam comunicados.

Revogado este artigo pela Lei 58/2019 de 8 de agosto, vem esta, no seu artigo 23.º permitir o tratamento de dados pessoais com carácter excecional, ou seja, este tratamento por entidades públicas para finalidades diferentes das determinadas pela recolha tem natureza excecional e deve ser devidamente fundamentado com vista a assegurar a prossecução do interesse público que de outra forma não possa ser acautelado.

³⁰ IDEM – *Ibidem*, pp. 25 e 26.

A entidade empregadora tem, desde o momento da candidatura, acesso a diversos dados de cariz pessoal e íntimo de determinada pessoa. O RGPD, no fundo, autonomiza por categoria específica os “dados pessoais”. Dados como ideologia política, convicções religiosas, orientação sexual, localização, estado civil e a gravidez caracterizam-se por dizer respeito à vida privada de um trabalhador, enquadrando-se desde logo no conceito de dados sensíveis, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 4.º, n.º 1 e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho³¹. Em suma, o tratamento dos dados sensíveis consiste em aspetos que se possam tornar relevantes da vida privada de determinado trabalhador e que merecem um tratamento mais cauteloso.

É, ainda, necessário salientar dados referentes a condenações penais ou infrações que possam ter ocorrido com os trabalhadores e, neste contexto, este tratamento de dados só pode ser efetuado sob o controlo de uma autoridade pública ou se este tratamento for autorizado por disposição de direito da União Europeia. No caso dos dados relativos a condenações penais ou infrações, o tratamento deste tipo de dados deve ser precedido de medidas adicionais que visam conferir se se encontram reunidas todas as condições necessárias para a licitude de tal tratamento. O tratamento de situações deste género deve ser objeto de uma avaliação do impacto e vai implicar obrigatoriamente a nomeação de um encarregado de proteção de dados³².

No fundo, a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, revogada pela Lei 58/2019, de 8 de agosto, que é a lei nacional de execução do RGPD veio oferecer uma proteção ainda mais cuidada e acrescida no que respeita ao tratamento de dados pessoais sensíveis desde o momento em que proíbe genericamente o seu tratamento, conforme o artigo 9.º, n.º 1 do Regulamento 2016/679 UE. O tratamento deste tipo de dados, só se deve verificar nas situações previstas no n.º 2 do artigo anteriormente mencionado, ou seja, será sempre necessário ou disposição legal ou o consentimento expresso do titular dos mesmos para o seu tratamento ou então se por motivos de interesse público for indispensável este tratamento³³.

³¹ Comissão Nacional de Proteção de Dados – Deliberação n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, p. 14.

³² MAGALHÃES, Filipa Matias; PEREIRA, Maria Leitão, Regulamento Geral de Proteção de Dados - Manual Prático 2.ª Edição, 2020, Vida Económica, pp. 60 e 61.

³³ Comissão Nacional de Proteção de Dados – Deliberação n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, p. 15.

1.3.3- O tratamento

O tratamento de dados pessoais é “uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição”, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 4.º RGPD.

Um exemplo de uma operação de tratamento são os processos de recrutamento, em que os dados tratados são todos os que constam no *curriculum vitae* de um determinado candidato através de formulário de candidatura. É, desde este momento que a entidade empregadora tem acesso a inúmeros dados pessoais de uma determinada pessoa singular³⁴.

1.4- O Regulamento Geral da Proteção de Dados

O RGPD, tem como principal objetivo a proteção de dados pessoais de pessoas singulares. Considerando que essa proteção é um direito fundamental, independentemente da sua nacionalidade ou do seu local de residência, existe uma contribuição para uma segurança e justiça com o objetivo de união económica e social dos cidadãos do espaço europeu³⁵.

No fundo, não só a defesa dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas singulares está em jogo, como, também, se garante uma livre circulação de dados pessoais entre os estados membros da União Europeia. O RGPD caracteriza-se por ser um regulamento com aplicação direta no sistema jurídico de todos os estados membros sem a necessidade de ser transposto para o direito interno³⁶.

³⁴ SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, pp. 26 e 27.

³⁵ SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, pp. 13-16.

³⁶ IDEM- *Ibidem*.

1.4.1- Comissão Nacional de Proteção de Dados

Caracterizada por ser a autoridade de controlo, a principal responsabilidade da Comissão Nacional de Proteção de Dados, doravante designada por CNPD, é a fiscalização da aplicação do RGPD, de forma a que possam ser defendidos os direitos e as liberdades das pessoas singulares no que respeita ao tratamento e à circulação dos dados pessoais na UE, podendo ser estabelecidas uma ou mais autoridades públicas independentes, de acordo com o artigo 51.º n.º 1 do RGPD.

Quanto à sua constituição, fazem parte da CNPD membros de integridade e de mérito reconhecidos. O estatuto destes membros garante a independência das suas funções e têm um mandato com duração de cinco anos, tomando posse perante o Presidente da Assembleia da República.

Dado o exposto, a CNPD compõe-se por sete membros:

- ✓ O Presidente e dois vogais eleitos pela Assembleia da República (AR);
- ✓ Um magistrado judicial, com mais de 10 anos de carreira, designado pelo Conselho Superior da Magistratura;
- ✓ Um magistrado do Ministério Público (MP), com mais de 10 anos de carreira, designado pelo Conselho Superior do Ministério Público;
- ✓ Dois vogais designados pelo Governo³⁷.

Atentando no artigo 57.º do RGPD, este determina que, sem prejuízo de outras atribuições previstas no Regulamento, cada autoridade de controlo atua no território respetivo:

- a) “Controla e executa a aplicação do presente regulamento”;
- b) “Promove a sensibilização e a compreensão do público relativamente aos riscos, às regras, às garantias e aos direitos associados ao tratamento (...)”
- c) “Aconselha, em conformidade com o direito do Estado-Membro, o Parlamento nacional, o Governo e outras instituições e organismos a respeito das medidas legislativas e administrativas relacionadas com a defesa dos direitos e liberdades das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento”;
- d) “Promove a sensibilização dos responsáveis pelo tratamento e dos subcontratantes para as suas obrigações nos termos do presente regulamento”;

³⁷ Comissão Nacional de Proteção de Dados – Composição. [Consult. 5 dezembro 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/home/cnpd/composicao.htm>.

- e) “(...) presta informações a qualquer titular de dados sobre o exercício dos seus direitos nos termos do presente regulamento e, se necessário, coopera com as autoridades de controlo de outros Estados-Membros para esse efeito”;
- f) “Trata as reclamações apresentadas por qualquer titular de dados, ou organismo, organização ou associação nos termos do artigo 80.º (...)”;
- g) “Coopera, incluindo partilhando informações e prestando assistência mútua a outras autoridades de controlo, tendo em vista assegurar a coerência da aplicação e da execução do presente regulamento”;
- h) “Conduz investigações sobre a aplicação do presente regulamento (...)”;
- i) “Acompanha factos novos relevantes, na medida em que tenham incidência na proteção de dados pessoais (...)”;
- j) “Dá orientações sobre as operações de tratamento previstas no artigo 36.º, n.º 2”;
- k) “Incentiva a elaboração de códigos de conduta (...)”;
- l) “Incentiva o estabelecimento de procedimentos de certificação de proteção de dados, e de selos e marcas de proteção de dados (...)”;
- (...)
- v) “Desempenha quaisquer outras tarefas relacionadas com a proteção de dados pessoais”.

(entre outras funções inumeradas no artigo 57.º do RGPD).

A CNPD caracteriza-se por ser a entidade administrativa com poderes de autoridade que funciona junto da AR. A principal função da CNPD é a fiscalização e o controlo dos dados pessoais, de acordo com os direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas constitucionalmente³⁸.

A primeira atribuição da CNPD é o controlo e a fiscalização do cumprimento das obrigações legais e regulamentares em matéria de proteção de dados, sempre tendo em vista o respeito pelos direitos do homem e as garantias consagradas na CRP conforme estipula o artigo 22.º n.º 1 da Lei 67/98. Note-se, ainda, que a CPND tem poderes de investigação e inquérito, poderes de autoridade e de emissão de pareceres prévios. Pode ainda intervir em processos judiciais em casos de violação das disposições legais. Neste sentido, a CNPD tem ainda o dever de denunciar ao Ministério Público as infrações que possa ter conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

³⁸ Comissão Nacional de Proteção de Dados – O que é a CNPD. [Consult. 10 maio 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/home/cnpd/acnpd.htm>.

Por último é importante referenciar quais são as competências da CNPD. Esta, nos termos do artigo 23.º da Lei da Proteção de Dados, tem competência para a emissão de pareceres de várias ordens, autorizar ou registar tratamento de dados pessoais, determinar o tempo de conservação de dados entre outras medidas que visem o tratamento de dados pessoais. A CNPD pode ainda apresentar sugestões à AR de modo a que se possa verificar as suas atribuições e o exercício das suas competências³⁹.

1.4.2- Encarregado de Proteção de Dados

Os receios, não infundados, relativos ao facto de uma máquina poder substituir o trabalho de um humano agravaram-se com a evolução da tecnologia. Contudo, e tal como também já mencionado podemos afirmar que a tecnologia poderá transformar o trabalho.

Porém, o RGPD trouxe a novidade de, em certos casos, nomear-se um encarregado de proteção de dados, nos termos e para os efeitos dos artigos 37.º a 39.º do RGPD. Este encarregado de proteção de dados caracteriza-se por ser um trabalhador ou prestador de serviços contrato pela entidade responsável pelo tratamento de dados ou pelo subcontratante. Este deve ser especializado em matéria de proteção de dados e é a ele que ficará confiada, com independência, a avaliação e promoção de implementação de mecanismos para cumprimento da legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais, prestar aconselhamento e cooperar com a autoridade de controlo.

O facto de se ter criado esta “figura” veio dar o exemplo das novas oportunidades que as novas tecnologias podem trazer porque, tal como já referimos anteriormente, a automatização originou a perda de postos de trabalho, independentemente da complexidade técnica dos mesmos.

O encarregado de proteção de dados tem, entre várias funções, a função de informação e aconselhamento do responsável pelo tratamento ou o subcontratante bem como os demais trabalhadores que possam tratar os dados pessoais.

Em suma, o encarregado de proteção de dados deve estar envolvido em todas as questões relacionadas com o processamento dos dados e devem os trabalhadores das empresas ter a consciência da importância deste⁴⁰.

³⁹ Cf. Diário da República, Lei nº 67/98, 1ª série - A, nº 247, 26 de outubro de 1998, artigos 21.º a 23.º.

⁴⁰ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina, pp. 26-29.

1.5- Princípios no âmbito do tratamento de dados

Os princípios inerentes à proteção de dados são as regras que visam nortear e servem de enquadramento para interpretação de todas as normas e da apreciação de situações que venham a surgir no quotidiano⁴¹. Podemos considerar estes princípios como a chave para a leitura do RGPD.

1.5.1- Princípio da livre circulação

O princípio da livre circulação está presente no artigo 1.º do RGPD é a condição *sine qua non* para a sua existência. O principal objetivo do RGPD é a proteção de dados pessoais de pessoas singulares e a livre circulação destes. Torna-se assim fulcral uma proteção da circulação da informação com o principal objetivo de preservação de direitos e liberdades das pessoas singulares⁴².

1.5.2- Princípio da licitude, lealdade e transparência

Podemos, desde logo, salientar que este princípio é a base de todo o sistema que vem a ser pautado pelo RGPD. Os dados pessoais que possam vir a ser tratados têm de ser objeto de um tratamento lícito, leal e transparente.

a) “Tratamento Lícito”

O tratamento lícito implica a existência desde o primeiro momento, de uma recolha lícita, isto é, baseada no consentimento do titular dos dados e para determinada finalidade.

Neste sentido, os titulares dos dados pessoais devem ser avisados de riscos, direitos associados ao tratamento, regras, bem como serem alertados dos meios que estão à sua disposição para exercer estes mesmos direitos.

⁴¹ VIEIRA, Filomena - RGPD para cidadãos atento, Manual de curso online. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, p. 10.

⁴² SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, pp. 41-43.

De acordo com o RGPD podemos afirmar que existe licitude no tratamento de dados pessoais de uma determinada pessoa singular se o titular tiver dado o seu consentimento para o tratamento, para uma ou mais finalidades específicas; se este tratamento de dados for necessário para a execução de um contrato ou para diligências pré-contratuais onde o titular é parte; se o tratamento e dados pessoais for necessário para o cumprimento de determinada obrigação jurídica; se o tratamento for necessário para a defesa dos interesses vitais do titular ou de outra pessoa singular; se for necessário para o exercício de funções que possam ser do interesse público ou o exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento e ainda o tratamento é considerado lícito se for necessário para a defesa dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros. Neste último caso, existe a exceção se prevalecerem interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, com especial relevo se se tratar de uma criança⁴³.

b) “Tratamento Leal”

O tratamento leal implica que o tratamento dos dados tenha a concordância do titular, isto é, o seu consentimento. Para que este consentimento seja leal a pessoa em causa não pode estar sujeita a qualquer pressão no momento da tomada de decisão para consentimento; os titulares dos dados devem ser informados sobre o objeto e as consequências do seu consentimento e o âmbito deste consentimento deve ser razoavelmente concreto.

Assim, podemos admitir que o tratamento só é leal se o titular dos dados pessoais exercer uma escolha verdadeira e não existir qualquer intimidação, coação ou consequências negativas se este consentimento for recusado. O titular dos dados pessoais deve ainda ter informação suficiente antes de tomar a decisão de aceitar ou não a partilha dos seus dados pelo que a declaração de consentimento deve ser previamente fornecida pelo responsável pelo tratamento numa escrita clara e simples com a garantia de que o titular dos dados se encontra, de forma plena, consciente do consentimento que está a fornecer⁴⁴.

⁴³ IDEM-*Ibidem*, pp. 43 e 44.

⁴⁴ IDEM-*Ibidem*, p.45.

c) “Tratamento transparente”

Por último, o tratamento transparente implica que todas as informações inerentes aos direitos do titular dos dados pessoais devem ser de fácil acesso e de compreensão⁴⁵. A transparência não se encontra definida no RGPD. Apenas no considerando 39 do RGPD é que é informado quanto ao significado e o efeito do princípio do tratamento transparente no contexto do tratamento de dados. Assim, este considerando rege que “Deverá ser transparente para as pessoas singulares que os dados pessoais que lhes dizem respeito são recolhidos, utilizados, consultados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento e a medida em que os dados pessoais são ou virão a ser tratados. O princípio da transparência exige que as informações ou comunicações relacionadas com o tratamento desses dados pessoais sejam de fácil acesso e compreensão, e formuladas numa linguagem clara e simples. Esse princípio diz respeito, em particular, às informações fornecidas aos titulares dos dados sobre a identidade do responsável pelo tratamento dos mesmos e os fins a que o tratamento se destina, bem como às informações que se destinam a assegurar que seja efetuado com equidade e transparência para com as pessoas singulares em causa, bem como a salvaguardar o seu direito a obter a confirmação e a comunicação dos dados pessoais que lhes dizem respeito que estão a ser tratados”⁴⁶.

No fundo, este tratamento transparente significa que as informações devem ser formuladas em linguagem clara e simples. Neste leque incluem-se informações que foram fornecidas ao titular sobre a identidade do responsável pelo tratamento dos dados, os fins a que o tratamento se destina, as informações relevantes para demonstrar que o tratamento é efetuado com honestidade bem como a salvaguarda do direito que o titular tem de obter a confirmação e a comunicação de que os seus dados pessoais se encontram a ser tratados. Estas informações podem ser exibidas por via eletrónica, nomeadamente se essa foi a forma escolhida para a recolha do consentimento ao tratamento⁴⁷.

Os principais artigos que se relacionam com esta transparência, no sentido em que se vão aplicar aos direitos dos titulares dos dados pessoais, encontram-se regulados no capítulo III – Direitos do titular dos dados, nomeadamente o artigo 12.º que vem definir

⁴⁵ IDEM- *Ibidem*.

⁴⁶ Grupo de Trabalho do artigo 29.º para a proteção de dados – Orientações relativas à transparência na aceção do Regulamento 2016/679.

Disponível *online* em: https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp259rev0.1_PT.pdf, pp. 6 e 7.

⁴⁷ SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, p. 46.

as regras gerais aplicáveis ao fornecimento de informações aos titulares dos dados (artigo 13.º e 14.º), às comunicações com os titulares dos dados, no exercício dos seus direitos (15.º a 22.º) e às comunicações em relação à violação de dados (34.º).

Em suma, e atendendo ao artigo 12.º n.º 1, para que seja respeitada a “transparência” as informações/comunicações devem cumprir as seguintes regras:

- a) Devem ser concisas, transparentes, de fácil acesso e inteligíveis;
- b) Utilizar uma linguagem simples e clara;
 - a. Este requisito é relevante principalmente quando as informações/comunicações são dirigidas a crianças.
- c) Devem ser prestadas por escrito “ou por outros meios, incluindo se for caso disso, por meios eletrónicos”
- d) Contudo, se o titular dos dados pessoais solicitar estas informações/comunicações podem ser prestadas oralmente;
- e) Em regra, são prestadas a título gratuito, nos termos do n.º 5 do artigo 12.º⁴⁸.

1.5.3- Princípio do propósito limitado

Todos os dados que são recolhidos devem ser tratados com base numa finalidade determinada, isto é, devem existir fins específicos, explícitos e legítimos.

Este princípio está relacionado com o princípio anteriormente estudado uma vez ser obrigatório informar o titular dos dados pessoais sobre as finalidades do tratamento dos mesmos, sendo ilícito o tratamento para finalidades incompatíveis com as que foram indicadas ao titular⁴⁹. Neste sentido, esta finalidade deve ser comunicada ao titular dos dados na fase da recolha do consentimento, ou seja, antes das operações de tratamento. Em suma, este princípio rege que a legitimidade deste tratamento irá depender da sua finalidade e que o tratamento destes dados para fins indeterminados ou ilimitados é ilícito⁵⁰.

⁴⁸ Grupo de Trabalho do artigo 29.º para a proteção de dados – Orientações relativas à transparência na aceção do Regulamento 2016/679.

Disponível *online* em: https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp259rev0.1_PT.pdf, p. 7.

⁴⁹ VIEIRA, Filomena - RGD para cidadãos atentos, Manual de curso *online*. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, p. 11.

⁵⁰ SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, pp. 41-51.

1.5.4- Princípio da minimização dos dados

Este princípio determina que apenas podem ser tratados os dados pessoais que se mostrem estritamente relevantes e necessários para o cumprimento da finalidade para qual vai ser objeto de tratamento. No fundo, não podem ser recolhidos dos titulares dos dados pessoais dados que não se mostram necessários⁵¹. Por esta razão é que este princípio também se poderá designar por princípio da qualidade dos dados ou da pertinência dos dados. Os responsáveis pelo tratamento dos dados devem receber este princípio como uma norma de segurança.⁵²

1.5.5- Princípio da precisão e exatidão

Todos os dados objeto de tratamento devem ser exatos e devem estar sempre atualizados. Devem ser adotadas medidas para que todos os dados que não se mostrem corretos sejam eliminados ou retificados, de acordo com a finalidade para qual são tratados, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 5.º n.º 1, alínea d), do RGPD.

Podemos ainda salientar que este princípio está relacionado com o princípio da retificação de dados pessoais, previsto no artigo 16.º do RGPD e com o apagamento dos dados, regulado no artigo 17.º deste Regulamento que conjuntamente visam assegurar a precisão e a exatidão dos dados sujeitos a tratamento.

1.5.6- Princípio do limite à retenção dos dados

Este princípio significa que os dados pessoais de uma determinada pessoa singular devem ser conservados durante o tempo que se mostre necessário para a prossecução da finalidade para a qual estes foram recolhidos e tratados. É perceptível que a conservação de dados por uma entidade que vai proceder ao seu tratamento, vai comportar riscos e, quanto maior for o seu tempo de conservação, maior será a exposição desses dados a riscos de acesso indevido, transferência ou até perda dos mesmos. Assim sendo, o RGPD vem impor que a entidade responsável pelo tratamento destes dados pessoais deve definir

⁵¹ VIEIRA, Filomena - RGPD para cidadãos atentos, Manual de curso *online*. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, p. 11.

⁵² SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, pp. 41-51.

o período de conservação dos mesmos, podendo ser distintos estes prazos mediante a sua finalidade⁵³.

Em suma, todos os dados facultados devem ser conservados de forma a que seja permitida a identificação dos titulares, mas apenas durante o período que é necessário para os fins para os quais são tratados. O prazo de conservação dos dados deve ser limitado e o responsável pelo seu tratamento deverá fixar os prazos para o apagamento ou para revisão periódica dos mesmos.

1.5.7- Princípio da segurança dos dados

A segurança dos dados pessoais caracteriza-se por ser nada mais nada menos que a integridade e a confidencialidade de toda a informação retida por uma entidade competente para o tratamento dos mesmos. Neste sentido, o responsável pelo tratamento dos dados deve garantir a segurança dos mesmos. O RGPD no que respeita a esta segurança considera o tratamento dos mesmos através de uma pseudonimização e no seu artigo 4.º alínea 5 define “como o tratamento de dados pessoais de forma que deixem de poder ser atribuídos a um titular de dados específico sem recorrer a informações suplementares, desde que essas informações suplementares sejam mantidas separadamente e sujeitas a medidas técnicas e organizativas para assegurar que os dados pessoais não possam ser atribuídos a uma pessoa singular identificada ou identificável”⁵⁴.

1.5.8- Princípio da responsabilidade

A responsabilidade exigida no âmbito deste princípio caracteriza-se pela obrigação de implementação de medidas de promoção e de salvaguarda da proteção de dados. É competência do responsável por este tratamento assegurar a conformidade das operações inerentes ao tratamento nos termos da legislação em vigor e devem estar em condições de demonstrar a todo o tempo essa conformidade, quer aos titulares dos dados, quer às autoridades de controlo⁵⁵.

⁵³ VIEIRA, Filomena - RGPD para cidadãos atentos, Manual de curso *online*. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, p. 12.

⁵⁴ SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018, pp. 41-51.

⁵⁵ IDEM – *Ibidem*.

A consulta à autoridade de controlo era, anteriormente, necessária para que fosse aprovado um determinado tratamento de dados pessoais. Contudo, o legislador entendeu que este modelo, por vezes, falhava, na medida em que originava encargos administrativos e financeiros que nem sempre visavam a melhoria do tratamento dos dados pessoais, até porque a maior parte das empresas nem sequer consultava a autoridade de controlo para iniciar o tratamento destes dados⁵⁶.

No que respeita à responsabilidade que é atribuída ao responsável pelo tratamento dos dados pessoais, este deve seguir as obrigações regulamentadas no artigo 24.º do RGPD. Entre muitas obrigações que são da responsabilidade do responsável pelo tratamento dos dados pessoais pode-se salientar a obrigação que este tem em gerir, de forma adequada, os riscos que decorrem do tratamento e que podem, de alguma forma, vir a afetar os direitos e as liberdades das pessoas singulares⁵⁷.

1.6. Direito dos titulares dos dados

Sabemos que o objetivo principal do RGPD é a garantia da aplicação prática da proteção de dados. Neste sentido, e de modo a garantir o exercício prático destes direitos, o legislador europeu tentou encontrar uma forma de garantir todos estes direitos do titular dos dados pessoais, de acordo com o previsto nos artigos 12.º e ss do RGPD.

1.6.1- Direito de acesso

O direito de acesso consiste no direito que o titular dos dados pessoais tem em aceder, conhecer os dados que o responsável pelo tratamento tem sobre si. Neste sentido, este direito deve ser exercido da forma mais ampla possível, isto é, sem restrições, sem demoras ou custos excessivos e obtendo as informações disponíveis sobre as origens desses factos. Este direito de acesso pode ser exercido junto do responsável pelo tratamento e através de um formulário *online* ou um *e-mail*, por exemplo.

⁵⁶ SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, p. 33.

⁵⁷ IDEM – *Ibidem*, pp. 33 e 34.

Quanto aos dados de saúde ou dados genéticos, este direito deve ser exercido por intermédio de um médico escolhido pelo titular dos dados uma vez este médico ser a pessoa que tem acesso a estes dados⁵⁸.

1.6.2- Direito de oposição

É conferido ao titular dos dados pessoais o direito a opor-se, a seu pedido e de forma gratuita, ao tratamento dos seus dados para efeitos de marketing direto ou uma outra qualquer forma de prospeção; tem o direito a opor-se ao facto dos seus dados de cliente poderem ser utilizados para efeitos de marketing da empresa e ainda o direito a opor-se a que os seus dados pessoais sejam comunicados a terceiros, exceto disposição legal em contrário⁵⁹.

1.6.3- Direito à não avaliação com base num tratamento automático

Não podem ser tomadas decisões com base em sistemas automáticos sem existir qualquer tipo de envolvimento humano conforme prevê o RGPD. É ainda proibido a definição de perfis sempre que se trate de um mecanismo automático, isto é, o titular dos dados pessoais não pode ser objeto de uma decisão baseada unicamente num tratamento automatizado, que elabore perfis, que produza efeitos jurídicos ou lhe possa causar qualquer tipo de danos.

Exemplo deste tipo de tratamento é o caso da criação de um software que procede à abertura de um procedimento disciplinar sempre que deteta que um trabalhador falta mais de cinco vezes seguidas injustificadamente. É necessária sempre a possibilidade de o indivíduo se opor ao resultado a que este tratamento chegou. Nestes casos, o resultado só é considerado findado após a intervenção humana que vai avaliar a situação em concreto.

Contudo, note-se que no caso de o titular dos dados ter dado o seu consentimento, quando seja necessário para a execução de um determinado contrato ou quando esteja permitido pelo Direito da UE com medidas adequadas para proteger os direitos,

⁵⁸ VIEIRA, Filomena - RGPD para cidadãos atentos, Manual de curso *online*. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, pp. 17 e 18.

⁵⁹ IDEM- *Ibidem*, p.19.

liberdades e garantias dos cidadãos este tratamento com tomada de decisão automatizada é permitido⁶⁰.

1.6.4- Direito de retificação e eliminação

Os titulares dos dados existentes numa determinada entidade podem exigir a retificação dos mesmos, e é assim que se designa o direito de retificação. Este direito está em relação direta com o direito de exigir que os seus dados sejam eliminados, como é exemplo o pedido de eliminação dos ficheiros de endereços que são utilizados para marketing numa determinada entidade.

Pode-se ainda dizer que o direito de retificação e o direito de eliminação são exercidos de forma direta pelo titular dos dados pessoais junto do responsável pelo tratamento. Posteriormente, é dever do responsável pelo tratamento indicar uma forma clara o meio pelo qual este direito pode ser exercido que terá, obrigatoriamente, de ser de simples utilização⁶¹, sempre respeitando o princípio da transparência, anteriormente abordado que se caracteriza e implica que todas as informações inerentes aos direitos do titular dos dados pessoais devam ser de fácil acesso e de compreensão.

1.6.5- Direito à limitação do tratamento dos dados pessoais

O direito à limitação do tratamento dos dados pessoais confere ao responsável pelo tratamento a obrigação de colocar os dados pessoais em “espera” enquanto aguarda uma decisão final do que deve fazer em relação aos mesmos a pedido do titular dos dados. Nos termos das alíneas a) a d), do n.º 1, do artigo 18.º, RGPD, prevê-se a possibilidade de o titular dos dados pessoais poder impor a limitação do tratamento dos mesmos nos casos em que se contesta a exatidão dos dados; se o tratamento for ilícito e se opuser ao apagamento poder solicitar a sua limitação; se o responsável já não necessitar dos seus dados pessoais mas estes continuarem a serem necessários para efeitos do exercício de um direito no processo judicial e por último se se tiver oposto ao tratamento até que se verifiquem que os motivos legítimos do responsável pelo tratamento dos dados prevalecem sobre o próprio titular dos mesmos.

⁶⁰ IDEM- *Ibidem*, p. 20.

⁶¹ IDEM- *Ibidem*, p. 18.

O exercício deste direito remete para a cessação do tratamento dos dados pessoais através do responsável pois, quando o tratamento tiver sido limitado nos termos do n.º1 do artigo 18.º do RGPD, os dados pessoais só podem, com exceção da conservação, ser objeto de tratamento com o consentimento do titular, ou para efeitos de declaração, exercício de um direito num processo judicial e salvaguarda de um interesse público que seja bastante relevante para a proteção de direitos de terceiros, conforme estipula o n.º 2 do artigo 18.º do RGPD. A exceção a este direito é a conservação destes dados uma vez já se encontrarem limitados⁶².

1.6.6- Direito de apagamento

Também denominado como o “direito a ser esquecido” o direito ao apagamento define-se pelo direito em que o titular dos dados tem de impedir que os tratamentos dos seus dados pessoais continuem a ser tratados e de os mesmos serem apagados quando atingirem as finalidades para os quais foram recolhidos. Sempre que determinada pessoa singular pretenda que os seus dados pessoais sejam apagados e não existam razões legítimas para a sua conservação, os dados devem obrigatoriamente ser eliminados. Exemplo deste direito é o facto de eu estar inscrita num ginásio e por motivos profissionais ter de ir viver para Lisboa e solicitar ao ginásio em questão o apagamento dos meus dados⁶³.

1.6.7- Direito à portabilidade

Por vezes, o tratamento de dados pessoais é realizado por meios automatizados e, neste sentido, o titular tem direito a receber os seus dados pessoais que foram objeto de tratamento num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática; tem direito a solicitar que determinada organização transmita os seus dados pessoais a outra entidade sem que a primeira se oponha e tem ainda o direito à disponibilização dos dados que tem de ocorrer num prazo máximo de 1 mês e caso o responsável pelo tratamento dos dados não o faça deve explicar o porquê e por escrito. Exemplo desta situação é o caso de numa seguradora eu pretender que se verifique a portabilidade dos meus dados pessoais para

⁶² IDEM- *Ibidem*, p. 38.

⁶³ IDEM- *Ibidem*, p.19.

uma outra seguradora. Neste exemplo, é necessário que os meus dados me sejam remetidos num formato de simples compreensão de modo a que eu consiga transmitir de uma organização à outra⁶⁴.

1.6.8- Direito de resposta

Se o titular dos dados pessoais exercer algum dos seus direitos regulados nos artigos 15.º a 20.º do RGPD, deve o responsável pelo tratamento dos mesmos, sem demora injustificada, no prazo de um mês a contar da data da receção do pedido, fornecer todas as informações sobre as medidas tomadas no exercício desses mesmos direitos contudo, este prazo de um mês pode ser prorrogado até dois meses devido à complexidade e ao número de pedidos de acordo com o estipulado no artigo 12.º n.º 3, do RGPD, sendo que o mesmo acontece quando o responsável pelo tratamento não der seguimento ao pedido que seja efetuado pelo titular dos dados pessoais, de acordo com o n.º 4 do mesmo artigo.

Estas comunicações entre o responsável pelo tratamento dos dados e o titular devem ser fornecidas gratuitamente, contudo, no caso de os pedidos serem excessivos ou sem fundamento, o responsável pelo tratamento dos dados pode exigir o pagamento de uma taxa razoável tendo em conta os custos administrativos ou a recusa o seguimento ao pedido, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 12.º n.º 5, do RGPD.

2- O consentimento no contrato de trabalho

A definição de consentimento do titular dos dados pessoais no âmbito da relação laboral apresenta uma enorme relevância para o nosso estudo.

Atendendo ao considerando 43 este enuncia que “A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento

⁶⁴ IDEM- *Ibidem*.

separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução”.

Este considerando é relevante no sentido em que significa que para o tratamento dos dados pessoais do trabalhador, o empregador tem de assentar noutros princípios que não o próprio consentimento. E é neste contexto que reforça o artigo 4.º do RGPD quando define o consentimento como uma “manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita...” e o artigo 7.º nomeadamente nos seus números 1 e 4 estabelecem, respetivamente que “ Quando o tratamento for realizado com base no consentimento, o responsável pelo tratamento deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais” e que “Ao avaliar se o consentimento é dado livremente, há que verificar com a máxima atenção se, designadamente, a execução de um contrato, inclusive a prestação de um serviço, está subordinada ao consentimento para o tratamento de dados pessoais que não é necessário para a execução desse contrato”.

Dado toda a informação anteriormente exposta, é ainda relevante para a análise da importância do consentimento enfatizar o artigo 6.º, do RGPD, pois a primeira exigência imposta para um tratamento lícito é o consentimento do interessado. Contudo, podem existir exceções conforme o n.º 1 do mesmo artigo e, no caso da relação laboral, pode esta questão do consentimento ficar afetada. Para afirmar o anteriormente mencionado, saliente-se a sentença 39/2016 do Tribunal Constitucional Espanhol “en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, sempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes”. Obviamente que estas exceções devem ser alvo de análise com precisão para nunca ofender os direitos do trabalhador.

E, face a esta situação, coloca-se a questão da “*necessidade*” pois qual é o âmbito da sua aplicação? Não conseguimos definir qual é a necessidade para a execução do contrato e para o cumprimento de todas as obrigações a ele inerentes bem como os dados pessoais que estão fora desta exceção. Quanto a isto a jurisprudência espanhola defende que em princípio o trabalhador não estará obrigado a proporcionar à sua entidade empregadora o

seu correio eletrónico, os dados do seu perfil das redes sociais e o número de telemóvel⁶⁵. Assim, se o trabalhador não tem a obrigação de facultar estes dados, estes não vão ser considerados dados necessários no âmbito da relação laboral⁶⁶.

Por conseguinte, o único fundamento para legitimar o tratamento dos dados pessoais na relação laboral é a prossecução dos interesses legítimos do empregador, aferíveis em função de cada situação em concreto, tendo sempre por base os vários princípios⁶⁷.

Contudo, também é necessário referenciar que só irá constituir um fundamento de legitimidade para o tratamento de dados, quando existe uma opção de aceitar ou recusar o tratamento destes, sem sair prejudicado caso seja recusado este tratamento. Pode-se afirmar que são vários os casos em que este tratamento é considerado inválido isto porque, muitas das vezes o trabalhador está perante algum elemento que o possa pressionar ou influenciar e não vai exercer livremente a sua escolha⁶⁸.

Nos termos do artigo 11.º do CT, o trabalhador tem a obrigação de prestação da sua atividade sob a autoridade e direção do empregador e, em contrapartida, receberá a remuneração baseada no exercício dessa função. Assim sendo, e tal como já referenciado, o trabalhador é a parte mais frágil nesta relação e muitas das vezes, depende totalmente da remuneração que auferir para se sustentar. Devido à dependência económica e à subordinação jurídica resultante da própria relação laboral, é gerada uma situação de desequilíbrio no que respeita ao consentimento do tratamento dos dados pessoais. Neste sentido, podemos ainda afirmar que é improvável a recusa deste consentimento sem que possa existir um risco caso o trabalhador queira tomar esta decisão⁶⁹.

⁶⁵ Cfr Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015, STS 4086/2015, recurso 259/2014.

⁶⁶ MURCIA, Joaquín García; CARDO, Iván Antonio Rodríguez – Implicaciones laborales del Reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales – Questões Laborais, Ano XXIV – N.º 51 – Jul/Dez 2017, Almedina. pp. 55 -58.

⁶⁷ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina, pp. 21-26.

⁶⁸ SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, p. 60.

⁶⁹ IDEM – *Ibidem*, p.61.

3- A proteção de dados e os direitos de personalidade na relação laboral

O RGPD teve em consideração o desenvolvimento da tecnologia e é certo que na vertente da relação laboral colocam-se inúmeras questões relacionadas com a privacidade, no que respeita à proteção dos dados pessoais⁷⁰.

3.1 - A proteção de dados na relação laboral

Tal como supramencionado, a questão que se coloca e que continua a levantar “poeira” são as tecnologias extremamente invasoras da privacidade das pessoas em geral e dos trabalhadores. A todo o momento tecnologias de seguimento dos trabalhadores e das suas comunicações vão surgindo podendo violar a proteção dos dados pessoais dos mesmos e o RGPD teve em consideração estas situações⁷¹.

Os dados pessoais não são apenas tratados quando se constitui o vínculo laboral, isto é, existe tratamento de dados pessoais logo na fase recrutamento até à fase da cessação desta relação. Mesmo após a celebração do contrato de trabalho e para a entidade empregadora cumprir obrigações legais ou convencionais, esta tem de reter dados pessoais de um trabalhador. Até na fase final da relação laboral, isto é, na cessação do vínculo laboral, coloca-se a questão do empregador poder manter os dados pessoais do trabalhador que recolheu legalmente e, no caso afirmativo, quanto tempo poderá manter. Neste sentido, é, ainda, necessário saber se o empregador pode transmitir estes mesmos dados recolhidos a outras empresas e em que medida o ex-trabalhador pode exercer o seu direito de serem apagados todos os seus dados pessoais recolhidos⁷².

O RGPD trouxe algumas modificações no que respeita à regulação da proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Podemos afirmar que um dos pontos mais importantes foi o facto do tratamento destes dados pessoais deixar de estar sujeito a uma autorização prévia da CNPD e passar a ser da responsabilidade do responsável pelo tratamento dos dados. Afirmamos assim que a CNPD apenas tem a função de fiscalização⁷³.

⁷⁰ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina, p. 19.

⁷¹ IDEM – *Ibidem*, p.20.

⁷² LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020. p. 402.

⁷³ IDEM – *Ibidem*, p. 410.

O RGPD atribui poderes ao legislador nacional, quando o próprio articulado com o artigo 28.º da Lei 58/2019, de forma a que seja assegurado o tratamento dos dados pessoais de determinado trabalhador pelo empregador, seguindo as normas do CT, bem como todas as legislações que se mostrem oportunas.

De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 88.º do RGPD, as finalidades de tratamento de dados pessoais são todas aquelas que se encontram associadas às relações laborais, isto é, para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

O responsável pelo tratamento dos dados pessoais deve adotar todas as medidas que se mostrem adequadas e necessárias para assegurar e salvaguardar a dignidade, interesses legítimos e direitos fundamentais dos titulares destes dados pessoais. Nota importante será também o facto da transparência do tratamento dos dados pessoais, por exemplo, num grupo empresarial ou num determinado grupo de empresas envolvidas em atividades económicas conjuntas e sistemas de controlo no local de trabalho, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 88.º, RGPD.

No fundo, resultou este artigo na consciencialização da possibilidade das várias formas de controlo através das novas tecnologias, assim como diferenças em termos da proteção laboral no que respeita ao tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros⁷⁴.

Em suma, na relação laboral os dados pessoais são todos aquele que englobam o trabalhador, contudo, as normas do RGPD não regem de forma expressa, os fundamentos para o tratamento de dados dos trabalhadores nesta relação. Assim, e tendo em consideração a redação do referido artigo n.º 88 do RGPD e a ampla proteção conferida na nossa legislação laboral, podemos admitir que seria pertinente que o legislador nacional pudesse fazer uso deste artigo, conforme já se verificou no ordenamento jurídico alemão onde, através da Nova Lei de Proteção de Dados pessoais de 27 de abril de 2017 estabelece-se uma remissão direta para o previsto no Código do Trabalho. Neste contexto,

⁷⁴ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina, p. 32.

parece-nos importante manter-se toda a proteção que atualmente vigora na legislação laboral mas, acrescentando-lhe, uma maior proteção que é conferida pelo RGPD. Podemos ainda afirmar que o objetivo do legislador da UE se centra numa maior segurança jurídica e uma maior certeza de todas as situações que se possam verificar, quer relativamente aos trabalhadores quer quanto aos empregadores, aumentando-se assim a confiança entre as partes, uma grande base para todas as relações⁷⁵.

3.2 - Os direitos de personalidade na relação laboral

O artigo 70.º do CC rege a tutela geral da personalidade e a CRP nos seus artigos 24.º a 26.º regula, igualmente, os direitos de personalidade mas considerados como direitos fundamentais. No âmbito laboral, a CRP rege no seu Capítulo III do Título II da Parte 1 os “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”. É certo que a relação laboral significa uma compressão dos seus direitos enquanto indivíduo desde o momento em que este disponibiliza a sua força de trabalho e se obriga a uma prestação de natureza pessoal. Por outro lado, também é certo que esta relação laboral é evidentemente uma situação de subordinação jurídica. Neste negócio jurídico-laboral, o trabalhador é, em grande parte dos casos, o contraente mais fraco, desde logo por o rendimento do trabalho ser, na maioria dos casos, a sua única fonte de subsistência.⁷⁶

O n.º 8 do artigo 32.º, CRP determina que “são nulas todas as provas obtidas mediante ... abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações” e ainda o artigo 34.º CRP rege que “o domicílio e o sigilo da correspondência e de outros meios de comunicação privada, são invioláveis”⁷⁷.

Em 2003 o legislador incluiu no Código do Trabalho uma subsecção com a epígrafe “Direitos de Personalidade” que visa o tratamento da proteção dos dados pessoais na relação laboral. Importa destacar, a este propósito, os artigos 17.º CT a 22.º do CT⁷⁸. Como já referenciado, desde o momento da candidatura a um posto de trabalho que o

⁷⁵ IDEM – *Ibidem*.

⁷⁶ LOPES, Sónia Kietzmann - Centro de Estudos Judiciários- Direitos Fundamentais e de personalidade do trabalhador - Direitos de personalidade do trabalhador à luz do código do Trabalho, 2.ª edição, 2014 p. 17.

⁷⁷ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 21.

⁷⁸ LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 403.

empregador tem acesso a diversos dados pessoais de uma determinada pessoa. No sentido de proteger a parte mais frágil da relação é proibido ao empregador exigir ao trabalhador informações acerca da sua vida privada, sobre o seu estado de saúde e sobre a sua gravidez, salvo as que se mostram estritamente necessárias e relevantes para avaliação das suas capacidades para a execução do posto de trabalho em causa. Assim, é importante referenciar que, apesar do trabalhador facultar todas estas informações de natureza pessoal goza do direito a controlar os seus dados bem como exigir a sua retificação ou atualização, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo do 17.º CT⁷⁹.

Podemos afirmar que os direitos de personalidade são aqueles que definem a identidade de uma determinada pessoa, isto é, são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais. São direitos que estão subjacentes à dignidade da vida humana. Neste sentido, se o ordenamento jurídico não respeitar estes direitos de personalidade perde a característica de juridicidade⁸⁰.

A tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores principalmente no que respeita à defesa da privacidade bem como de todas as informações recolhidas é o mais importante a preservar nesta relação laboral. Contudo, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, doravante abordada, não prejudica o empregador no que respeita ao estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação bem como das tecnologias de informação e de comunicação que a empresa possa utilizar. Nesse sentido, a imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios que possam estar vedados aos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 22.º CT é permitida ao empregador, contudo, estas regras devem revestir, de acordo com a previsão do artigo 99.º CT, a forma de regulamento interno. Estas regras devem ser adequadas e proporcionais tendo sempre em conta todas as disposições inerentes ao RGPD⁸¹.

É óbvio que o contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador. Deve verificar-se em toda a relação laboral o respeito pela dignidade do trabalhador sendo necessário assegurar que lhes são garantidos os direitos fundamentais. Por último, é fulcral salientar o artigo 35.º da CRP no que respeita à utilização da informática pois este consagra a proteção dos cidadãos quanto aos dados pessoais que

⁷⁹ IDEM – *Ibidem*, pp. 405 e 406.

⁸⁰ AMADO, João Leal [et al.] - *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, 2019: Almedina, p. 106.

⁸¹ NASCIMENTO Ricardo; GAMA, Alexandre (2019) – *RGPD em contexto laboral*. [Consult. 14 ago. 2020]. Disponível em <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.

possam estar informatizados e que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação e atualização com o direito de conhecer a finalidade desta informatização dos dados.

3.2.1 - Liberdade de expressão e opinião

A liberdade de expressão é postulada, desde logo, na Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais de 1950, no seu artigo 10.^o⁸². Para além de ser um direito de personalidade protegido constitucionalmente no artigo 37.^o CRP é ainda regulado no CT de acordo com o artigo 14.^o.

No contrato de trabalho, a liberdade de expressão comporta limites, compressões, pela própria forma da relação laboral e pela própria autoridade do empregador⁸³. Poderíamos até afirmar que não seria necessário este direito estar previsto tanto na CRP como no CT, não fosse a relação laboral uma relação especial. Como este direito de personalidade se encontra regulado em diferentes fontes normativas é necessário o encontro de uma harmonia no que respeita à aplicação deste numa situação em concreto. Neste sentido, temos sempre de, inicialmente, atender ao n.º 3 do artigo 18.^o da CRP. No entanto, quando a liberdade de expressão do trabalhador apenas conflitar com direitos do empregador devemos aplicar a norma prevista no artigo 14.^o do CT e recorrermos à aplicação do abuso de direito quando o empregador tiver intenção de proibir atos que em nada o prejudiquem e que até correspondem a manifestações da personalidade dos trabalhadores. Podemos ainda salientar que o direito à liberdade de expressão que um trabalhador tem não é absoluto e deve ser harmonizado com o direito à honra e à imagem do empregador, zelando sempre pelo respeito da entidade empregadora. Os conflitos entre os direitos fundamentais devem ser resolvidos nos termos do artigo 335.^o do CC, com preferência pela cedência equilibrada e justa dos direitos em confronto. Exemplo desta situação é uma trabalhadora de uma unidade residencial para idosos que, na presença de colegas de trabalho e de terceiros, sem justificação para o efeito profere uma expressão de repreensão de um outro colega. O facto da trabalhadora ter proferido essa expressão de repreensão, não lhe permite encontrar legitimação do seu direito à liberdade de expressão⁸⁴.

⁸² QUINTAS, Paula – Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados, Coimbra, 2013: Almedina, p. 149.

⁸³ IDEM – *Ibidem*, p. 148.

⁸⁴ Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 276/13.3TTSTS.P1. Relator Jorge Loureiro.

Com o quotidiano, e com a facilidade de acesso à internet pode-se afirmar que muitas das barreiras foram quebradas, nomeadamente, a que separava a vida profissional e a vida pública da privada. Na relação laboral não é diferente e, exemplo disso, é o caso de um determinado trabalhador ter um blog pessoal onde vai exprimir a sua opinião ou divulgar informação muito importante acerca da empresa onde labora. Nestes casos, irão ser colocados problemas no que toca à conciliação entre o direito à privacidade, a liberdade de expressão dos trabalhadores e os direitos do empregador⁸⁵. Esta liberdade de expressão do trabalhador pode trazer várias consequências para a empresa, principalmente se o trabalhador estiver devidamente identificado e se o acesso ao seu perfil não estiver restringido e, neste caso, deve ser verificado se o trabalhador excedeu o seu direito. Neste sentido, atente-se ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 27 de novembro de 2018⁸⁶ que analisa os limites do direito à liberdade de expressão do trabalhador subordinado com relevância às redes sociais onde decide que “O trabalhador goza tanto no âmbito da empresa, como fora dele, de liberdade de expressão, ainda que tal liberdade não seja ilimitada, havendo que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade”. Afirma ainda que “Na aferição da gravidade de afirmações ofensivas para um administrador há que ponderar as circunstâncias concretas do caso, como sejam, o facto de tais afirmações serem proferidas no Facebook pelo trabalhador em momento de indignação e sem identificar o seu empregador e a ausência de danos graves para o empregador”⁸⁷.

Mesmo em casos mais complexos onde a liberdade de expressão colida indiretamente com a relação laboral, onde se encontram em causa direitos acessórios do trabalhador, deve pautar-se a solução com base na aplicação do abuso de direito. Exemplo de situação de liberdade de expressão é o caso de um engenheiro especialista em energia nuclear e um trabalhador subordinado de uma central atómica que, publicamente, exprimem opiniões contrárias a essa forma de energia. O trabalhador, neste caso, não nos parece estar a violar o dever de lealdade, este pode exprimir a sua opinião genérica mesmo que desfavorável ao nuclear até porque o trabalhador é um cidadão livre fora da empresa. Contudo, tal situação já não se verificava se o trabalhador numa conferência patrocinada

⁸⁵ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, pp. 127 e 128.

⁸⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S2 de 27 de novembro de 2018. Relator Júlio Gomes.

⁸⁷ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, pp. 129 e 130.

pela entidade empregadora tivesse causado danos ou revelasse segredos referentes à mesma⁸⁸.

Em suma, o direito à liberdade de expressão deve sofrer limitações de modo a que se possa respeitar o núcleo essencial tanto do trabalhador como da entidade empregadora⁸⁹.

3.2.2 - Reserva da intimidade da vida privada

Caracterizamos o termo “privacidade” com o significado de vida privada ou particular, reservado apenas a certas pessoas, o que torna um conceito exclusivo. Note-se também que este termo não se confunde com “intimidade” pois este relaciona-se com a essência da pessoa, o seu interior. Afirmamos assim que estes dois termos são diferentes mas encontram-se correlacionados na medida em que a privacidade, como conceito mais abrangente, envolve o conceito de intimidade⁹⁰.

Cabe agora abordar o direito à privacidade como um conceito fundamental da dignidade humana, isto é, a dignidade humana caracteriza-se por ser um direito natural e fundamental. Lurdes Dias Alves⁹¹ define dignidade humana como um eixo de tolerância na medida em que a dignidade humana constitui uma barra de proteção que irá delimitar até que ponto qualquer facto ou acontecimento é considerado tolerável em determinada sociedade. Assim tudo o que possam ser acontecimentos considerados intoleráveis, isto é, violadores da dignidade humana, têm de ser obrigatoriamente considerados intoleráveis perante determinado Estado e sociedade.

Deste modo, o 1.º artigo da CRP consagra a expressão máxima do direito à reserva da intimidade da vida privada, enquadrando-se, desta forma, nos Direitos, Liberdade e Garantias previstos no artigo 26.º da CRP. De notar ainda que, o artigo 2.º da CRP vem ainda acrescentar que a República é um Estado de Direito Democrático que assenta “no respeito e na garantia de efetivação de direitos e liberdades fundamentais”. Reforçando esta ideia vem a alínea b) do artigo 9.º da CRP estabelecer como tarefa fundamental do Estado a garantia destes mesmos Direitos, Liberdades e Garantias⁹².

⁸⁸ IDEM- *Ibidem*, p. 127.

⁸⁹ Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 5433/16.8T9TVNG.P1. Relator Raúl Esteves.

⁹⁰ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 63.

⁹¹ IDEM – *Ibidem*, pp. 66 e 67.

⁹² IDEM – *Ibidem*, pp. 63-68.

O legislador português rege desde o Direito Constitucional a proteção à vida privada do cidadão português. Neste sentido, existem normas específicas que evidenciam esta proteção. O direito à reserva da intimidade da vida privada está consagrado nos artigos 26.º n.º 3 da CRP, 80.º n.º 1 do CC, 164.º n.º 1, 417.º n.º 3 alínea b), do CPC e 16.º n.º 1 do CT.

O artigo 16.º tem a epígrafe reserva da intimidade da vida privada e no contexto deste artigo segue-se o conceito regulado no artigo 80.º do CC. Contudo, e atentando ao n.º 2 deste último artigo, podemos salientar que foram “esquecidas” algumas situações, nomeadamente, as convicções sindicais já que são regulamentadas as convicções políticas e religiosas mas não existe referência às convicções sindicais⁹³.

Não existem dúvidas que este direito é um direito fundamental e de personalidade, contudo, em certos casos pode não ser um direito absoluto e exemplo disso é o caso das figuras públicas. Desde logo é necessário referenciar que o direito à reserva da intimidade da vida privada se divide em dois direitos que a este estão subjacentes, por um lado o direito de impedir o acesso a informações relevantes da vida privada, por outro o direito de impedir a divulgação dessas mesmas informações⁹⁴.

O conteúdo deste direito refere que a vida privada é a vida que não é pública. Pode parecer um conceito mais que óbvio mas, dependendo das convicções, ordenamentos jurídicos e pessoas, esta distinção pode não ser tão clara. No fundo, podemos aferir que faz parte da esfera da vida privada de um determinado sujeito dados pessoais como a filiação, residência ou número de telefone. Dados de saúde, vida conjugal, a vida do lar entre outros aspetos deve ter-se como privada. O conceito de vida privada deve ser um conceito amplo, não podendo ser reduzido a uma única fórmula onde estejam contemplados todos os aspetos merecedores da tutela do direito. Podemos ainda salientar que a proibição para o empregador de tentar aceder a informações acerca do comportamento extralaboral do trabalhador, nomeadamente no que respeita aos seus tempos livres também integra o conceito da vida privada. Fora do local de trabalho o trabalhador adquire a liberdade plena e se o empregador tenta controlar esta vida extralaboral este controlo é ilícito e deve ser punido⁹⁵.

⁹³ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, p. 131.

⁹⁴ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 21 e 22.

⁹⁵ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, pp. 131-134.

No que respeita às relações laborais, é possível a violação deste direito poder ocorrer de alguma forma como é o caso comum, por exemplo, do controlo de um telefone ou de um *e-mail* que pode ser utilizado para fins pessoais mas, pertencente à empresa. A fronteira entre a vida profissional e privada nesta era digital veio também a ser quebrada, contudo, o poder de controlo é conferido ao empregador apenas com o intuito de se assegurar a boa execução do contrato de trabalho. Como qualquer poder, este poder de controlo também tem limites e um dos limites é o da legalidade sendo que este só pode ser exercido na prestação de trabalho e com as questões a ela relacionadas. Assim sendo, o empregador não pode utilizar os dados que possa vir a retirar pela utilização das redes sociais pelo trabalhador para adotar e decidir a continuidade do trabalhador na empresa⁹⁶. E na sequência do exposto, note-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11 de julho de 2019⁹⁷ onde foi defendido que “Os actos da vida privada do trabalhador não podem ser valorados em si mesmo, mas apenas nos reflexos que estes possam ter na estrutura empresarial ou na relação de confiança entre trabalhador e empregador”. Relativamente à situação em concreto, afirma-se ainda “A mensagem que uma trabalhadora de limpeza envia, via Facebook, por chat, para uma aluna que frequenta um estabelecimento de ensino, que é cliente da empregadora, fora do tempo e do local de trabalho, a respeito de assuntos pessoais, é um acto da vida privada da trabalhadora”.

Face ao exposto, este poder de controlo apenas se poderá estender a factos extraprofissionais desde que estes tenham repercussão no ambiente de trabalho, quebrando-se o bom funcionamento de uma determinada empresa, causando perturbações ou até mesmo afetar o seu prestígio. Assim, o que deve ser tido em conta para a valoração destas situações é a perturbação/reflexos dos atos na relação jurídico-laboral e não propriamente o comportamento em si⁹⁸.

3.2.3 - Integridade física e moral

Regulado no artigo 15.º do CT é consagrado este direito tanto para o empregador como para o trabalhador. Este direito vem reforçar a ideia da tutela da dignidade de ambos na relação laboral. Defende-se ainda que este direito deve ser utilizado juntamente com o

⁹⁶ IDEM – *Ibidem*, pp. 139 e 140.

⁹⁷ Acórdão do Tribunal da Relação Lisboa – Processo n.º 15070/18.T8LSB.L1-4 de 11 de julho de 2019. Relator Filomena Manso.

⁹⁸ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, pp. 131-140.

artigo 29.º do CT no que respeita à tutela contra as situações de violência. Na realidade, em certos casos, pode verificar-se uma situação de violência psicológica, contudo, pode não constituir assédio e é neste sentido que este artigo pode proteger este tipo de situações⁹⁹.

Quanto a esta situação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho é necessário referenciar a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de junho de 2019. É destacado nesta Convenção que no mundo laboral “todos têm o direito de estar livres de violência e do assédio, incluindo a violência baseada em género”. Esta Convenção vem exigir medidas por parte dos governos no sentido de proteger os trabalhadores da violência e do assédio, nomeadamente as mulheres e inclui recomendações para que os governos possam implementar mudanças.

Aqui, foram definidos violência e assédio como comportamentos/práticas que “visam, ou resultam, ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos”. Note-se que a Convenção relembra aos Estados-Membros que têm o dever de promover um ambiente com zero de tolerância. O objetivo é a proteção de todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto, incluindo-se nestes casos trabalhadores, estagiários, desempregados, voluntários, candidatos a emprego e mesmo caso de superiores hierárquicos que podem também ser alvos deste tipo de violência. Por fim, também é relevante para a problemática em questão referir que o conceito de violência e de assédio engloba ainda as novas formas de prestação de trabalho e a utilização das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), de acordo com o estipulado no artigo 3.º alínea d)¹⁰⁰.

Este direito de personalidade está relacionado com a proteção de dados pessoais e, como exemplo, salientamos o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16 de outubro de 2014¹⁰¹ que defende o facto de as “normas de proteção de terceiros no âmbito do tratamento e da utilização de dados pessoais têm de se conjugar com a tutela geral da personalidade consagrada no art. 70.º do Código Civil, que por sua vez se filia nos princípios da dignidade da pessoa humana, na inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas e no reconhecimento do direito (...) ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal

⁹⁹ IDEM- *Ibidem*, pp .130 e 131.

¹⁰⁰ IDEM- *Ibidem*.

¹⁰¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 679/05.7TAEVR.E2.S1 de 16 de outubro de 2014. Relator Helena Moniz.

contra quaisquer formas de discriminação», previstos, respetivamente, nos arts. 1.º, 25.º, n.º 1, e 26.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa”. Este acórdão condena o arguido “com base no art. 47.º, n.ºs 1 e 2, als. a) e c), da Lei n.º 67/98, de 26.10. Ora, o que aqui está em causa, para além da privacidade, é o direito (fundamental) à autodeterminação informativa. Assim sendo, o simples facto de os dados poderem ser públicos não é suficiente para afastar aquela lesão. Pois, constituindo a proteção concedida pelo art. 47.º, da LPDP, uma decorrência do direito à autodeterminação informativa, previsto no art. 35.º, da CRP, este protege uma amplitude de direitos fundamentais para lá do direito à privacidade. Na verdade, “o conjunto de direitos fundamentais relacionados com o tratamento (...) de dados pessoais arranca de alguns «direitos-mãe» em sede de direitos, liberdades e garantias. É o caso do direito à dignidade da pessoa humana, do desenvolvimento da personalidade, da integridade pessoal e da autodeterminação informativa. (...) No seu conjunto, todo este feixe de direitos tende a densificar o moderno direito à autodeterminação informacional, dando a cada pessoa o direito de controlar a informação disponível a seu respeito, impedindo-se que a pessoa se transforme em «simples objeto de informação(...) Assim, a ação empreendida, para além de integrar a violação das citadas normas dos arts. 43.º, n.º 1, alínea c), e 47.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e c), da Lei 67/98, de 26 de Outubro, violou direitos subjetivos dos demandantes, a saber o direito à integridade pessoal e o direito à autodeterminação informativa”.

3.2.4 - Direito à reserva e à confidencialidade

Exemplificamos o direito à reserva e à confidencialidade com o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 5 de julho de 2007, defende que “as novas tecnologias da informação invadiram a vida das nossas sociedades, incluindo o mundo laboral, trazendo consigo uma vasta gama de benefícios na área da informação e da comunicação, mas também riscos e perigos vários, nomeadamente no que respeita aos direitos da personalidade (...) nomeadamente da defesa da sua privacidade e da confidencialidade das suas mensagens”¹⁰².

¹⁰² Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 07S043 de 5 de julho de 2007. Relator Mário Pereira.

Posteriormente iremos abordar a questão do correio eletrónico uma vez que este configura um meio de novas tecnologias de informação, materializando no direito à reserva e à confidencialidade das mensagens pessoais, ou demais informações que possam ser realizadas utilizando equipamentos informáticos disponibilizados pelo empregador.

Esta questão coloca-se com particular relevo no caso de processo disciplinar, assim, será necessário verificar se se poderá garantir o direito à prova, enquanto direito constitutivo do direito que assiste à entidade empregadora de despedir o trabalhador quando o acesso a correio eletrónico de carácter pessoal seja a única forma de a entidade empregadora provar uma possível infração disciplinar e que, posteriormente, possa levar a uma justa causa de despedimento.

Neste contexto, cabe referenciar novamente o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 5 de julho de 2007¹⁰³ que versa sobre um despedimento por justa causa de uma trabalhadora que enviou uma mensagem por correio eletrónico a uma colega, que também era sua amiga, utilizando o dispositivo pertencente à entidade empregadora e no seu posto de trabalho, endereçando esta mensagem para um endereço eletrónico também da empresa. Apesar de ser quase certo que apenas teriam acesso às respetivas caixas de correio as duas amigas, sabiam que em certos casos (como ausências, por ex.) outros colegas de trabalho poderiam ter acesso às mesmas.

Tal foi o que efetivamente se verificou, isto é, a mensagem que a trabalhadora enviou à sua colega de trabalho foi lida por um outro colega que reportou ao superior hierárquico. A mensagem em causa refletia considerações menos agradáveis sobre uma reunião de trabalho e sobre as pessoas que nela tinham estado presentes (inclusive do superior hierárquico da trabalhadora).

Foi decisão do STJ considerar que o conteúdo da mensagem era de natureza pessoal, isto é, confidencial e logo o seu conteúdo não podia ter sido revelado e, consequentemente, vir a constituir prova de uma eventual infração disciplinar.

De salientar que, quanto ao acórdão em questão, o Tribunal de 1.^a Instância também considerou que a mensagem tinha carácter pessoal, considerando ilícito o despedimento da trabalhadora. Em 1.^a Instância reconheceu-se que a entidade empregadora não podia ter tomado conhecimento do teor da mensagem e, consequentemente, não poderia ter sancionado disciplinarmente a trabalhadora com base

¹⁰³ IDEM- *Ibidem*.

no conteúdo desta mensagem de correio eletrónico. Depreendeu ainda que o simples envio desta mensagem não consubstancia uma infração disciplinar e mesmo que esta infração se verificasse, não poderia garantir o despedimento.

O Tribunal da Relação confirmou a sentença de 1.^a Instância e apesar de considerar que o teor da mensagem era ofensivo para os superiores hierárquicos da trabalhadora e reconhecer ainda que a trabalhadora violou o dever de respeito, urbanidade e probidade a entidade empregadora bem como os demais presentes na referida reunião, esta infração não tinha um grau de gravidade que pudesse justificar o despedimento pelo que também confirmou a sentença.

Para o STJ a tutela dos direitos de personalidade da trabalhadora e da entidade empregadora, nomeadamente a defesa da privacidade e da confidencialidade é o ponto fulcral de decisão. Fundamenta a sua decisão com o artigo 34.º n.º 1 e n.º 4 CRP “o domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis e é proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência e nas telecomunicações, salvos os casos previstos na lei em matéria de processo criminal”; com o artigo 18.º n.º 1 e n.º 2 pois “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas e a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição”. Note-se ainda para a decisão do STJ o artigo 26.º n.º 1 CRP pois “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”. Por último, o artigo 22.º CT que determina que 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 (...) o disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico”¹⁰⁴.

¹⁰⁴ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 72-76.

4- Os meios de vigilância à distância

O artigo 21.º n.º 1 do CT prevê a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho. Até 25 de maio de 2018, a utilização destes meios de vigilância estava sujeita a autorização da CNPD. Uma das alterações que veio o RGPD introduzir é o fim deste controlo prévio exercido pela CNPD.

De acordo com o artigo 20.º do CT, entende-se que o empregador não pode utilizar estes meios com a finalidade de controlar o desempenho de um trabalhador até porque o trabalhador ao saber que está a ser filmado iria alterar a sua forma de estar e isso poderia dar falsas impressões de produtividade ao empregador.

4.1- A geolocalização

É de facto notório que os avanços tecnológicos geram mudanças a todos os níveis. No âmbito da relação laboral, estes avanços permitem ao empregador o acesso a ferramentas cada vez mais sofisticadas para controlar a produtividade e o cumprimento das obrigações inerentes à relação laboral. Neste sentido, a entidade empregadora tem cada vez mais capacidade de controlo, o que poderá colocar em confronto a intimidade da vida privada de um trabalhador¹⁰⁵.

Os dados de geolocalização caracterizam-se por ser dados pessoais e, em contexto laboral, existe a necessidade de que esta utilização da tecnologia ocorra com as devidas prudências. Os sistemas de localização funcionam através de satélites, antenas e recetores que visam permitir fornecimento de estimativas precisas quanto à posição, velocidade e tempo. Um exemplo deste tipo de vigilância é o caso do GPS instalado num veículo. Este vai permitir à entidade empregadora conhecer a localização e controlar todas as deslocações do trabalhador de uma forma constante e sem diferenciar o pessoal do profissional. Estes sistemas são fórmulas bastantes eficazes para controlar as obrigações laborais dos trabalhadores durante a sua atividade profissional¹⁰⁶. O empregador não pode colocar este meio de localização sem o conhecimento do trabalhador pois constitui uma violação aos direitos do mesmo.

¹⁰⁵ PINILLA, Ana de la Puebla, III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico- Geolocalización y Control Biométrico - Universidad Autónoma de Madrid, p.44.

¹⁰⁶ IDEM- *Ibidem*, p. 45.

A principal preocupação quanto à utilização destes dispositivos assenta no facto desta utilização poder violar os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita à reserva da intimidade da vida privada. Apesar de estes tipos de dados não estarem expressamente previstos, enquadram-se na definição de dados sensíveis na medida em que podem fragilizar o direito à privacidade dos trabalhadores¹⁰⁷.

Como anteriormente referenciado, a geolocalização torna-se uma grande preocupação da CNPD. No fundo, a CNPD prevê que esta possa ser utilizada de forma desmedida e que acabe por violar os dados pessoais dos envolvidos.

Desta forma, e no entendimento da CNPD, a utilização do GPS nos veículos automóveis, situação mais frequente nas empresas, irá trazer às mesmas regras específicas, pois não podem ser utilizadas para controlo do desempenho do trabalhador, para prova do cumprimento do contrato, para controlo do cumprimento da legislação rodoviária e para o controlo da viatura quando esta é utilizada para fins privados do trabalhador. Dado o exposto, e se a utilização deste método for abusiva poder-se-á admitir a resolução do contrato de trabalho por justa causa pelo trabalhador e o direito a uma indemnização, nos termos e para os efeitos do regulado nos artigos 394.º e 396.º do CT.

Além da situação mencionada anteriormente e quanto à geolocalização do trabalhador através de dispositivos móveis tais como, telemóveis, computadores ou tablets esta é proibida. A CNPD entende que o que está em causa neste tipo de situações é a finalidade da proteção do bem. Neste sentido, torna-se desproporcional a sua utilização até porque daria à entidade patronal muito maior amplitude para o acesso à privacidade do trabalhador e seria incoerente.

Neste contexto da geolocalização é necessário referenciar a deliberação da CNPD n.º 7680/2014 de 28 de outubro de 2014 pois já nesta deliberação eram estabelecidas orientações e condições que seriam aplicáveis no contexto do tratamento dos dados pessoais no que respeita à utilização destes sistemas de geolocalização. Com a referida deliberação foram criadas obrigações para empresas e entidades públicas que tratam dados de geolocalização. Esta contém ainda regras importantes relativas aos fabricantes de automóveis, e empresas de locação de veículos e gestão de frotas, operadores de comunicações eletrónicas bem como para fornecedores de plataformas que disponibilizam estas tecnologias de monitorização dos dispositivos de geolocalização¹⁰⁸.

¹⁰⁷ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 34.

¹⁰⁸ IDEM – *Ibidem*, p.35.

Em contexto laboral, relevante para o nosso objeto de estudo, estes dispositivos de geolocalização caracterizam-se por serem habitualmente utilizados em veículos automóveis e dispositivos móveis inteligentes¹⁰⁹, normalmente disponibilizados pela entidade empregadora ao trabalhador.

Conforme anteriormente abordado, facilmente sabemos que existem vários meios que podem permitir ao empregador aceder à localização de determinado trabalhador ou objeto. Dispositivos como o GPS, GSM¹¹⁰ e o Wi-fi são exemplos de tecnologias com as quais lidamos diariamente e que permitem que o empregador aceda a uma série de dados relativos ao utilizador destes mecanismos, identificando percursos que possam ter sido efetuados, locais, históricos de movimento e tempo de permanência em determinado local. O acesso a estes dados vem possibilitar ao empregador a elaboração de perfis comportamentais tendo em conta a informação recolhida através destes meios de geolocalização. Podem parecer simples meios inofensivos mas permitem ao empregador localizar uma determinada viatura em mapa, percurso, tempo real, velocidade, estilo de condução, tipificação de aceleração, travagem entre outros aspetos¹¹¹.

Com base na legislação laboral o tratamento de dados, através da geolocalização, é permitido mas com o único objetivo de proteção e segurança de pessoas e bens ou então quando alguma particularidade específica inerente à natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador justifique tal acontecimento. A utilização destes métodos é proibida se tiver como finalidade a monitorização do trabalhador ou qualquer outro controlo no seu tempo livre. Quanto a este último tópico, é necessário salientar que é dever do empregador implementar mecanismos que possam permitir ao trabalhador evitar o controlo fora do seu horário de trabalho. Exemplo desta situação é o caso de ligar e desligar o GPS quando o trabalhador não esteja em horário laboral¹¹².

Outro tipo de proibição de monitorização é o controlo através de dispositivos móveis, conteúdo também já abordado, pois o acesso a estes tipos de dispositivos é considerado altamente intrusivo na privacidade do trabalhador¹¹³. Em suma, a

¹⁰⁹ Caracterizam-se dispositivos móveis inteligentes os telemóveis, tablets e computadores portáteis.

¹¹⁰ GSM- "*Global System for Mobile Communications, ou "Sistema Global para Comunicações Móveis" (GSM: originalmente, Groupe Special Mobile) é uma tecnologia móvel para telefones celulares. A tecnologia GSM é utilizada por mais de um bilhão de pessoas em mais de 200 países. A grande presença do sistema GSM faz com que o roaming internacional seja muito comum através de "acordos de roaming" entre operadoras de telefonia móvel.*" Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/GSM> consultado a 17/11/2020.

¹¹¹ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 35.

¹¹² IDEM – *Ibidem*, pp. 34-36.

¹¹³ IDEM- *Ibidem*.

confidencialidade das mensagens e das informações que tenham caráter pessoal e que o trabalhador possa ter acesso no seu local de trabalho goza de um princípio de reserva, contudo, o empregador pode estabelecer normas de utilização dos meios de comunicação da empresa, de acordo com o artigo 22.º do CT¹¹⁴.

Note-se, ainda, que este tipo de conteúdos que gozam do princípio de reserva, podem ser protegidos através de alguns métodos que não envolvem a geolocalização. De modo a acautelar este tipo de situações, pode-se optar por encriptação, autenticação restrita para acesso ao equipamento em questão e instalação de MDM¹¹⁵.

Podemos, em modo de conclusão, enunciar as finalidades em que a instalação de sistemas de geolocalização é permitida, tais como:

1. A gestão de frota em serviço externo. Torna-se relevante na distribuição do serviço, informação sobre os tempos de espera ou para melhorar a capacidade de resposta. Esta gestão de frota apenas se pode verificar em atividades como a assistência técnica externa ou ao domicílio; distribuição de bens; transporte de passageiros ou de mercadorias e segurança privada;
2. Proteção de bens. Neste caso apenas em veículos que transportem materiais perigosos ou então materiais de elevado valor monetário.

Fora destes casos apenas será permitido o controlo desde que seja adotada uma solução que permita que estes dados de localização do trabalhador ficam selados e que só poderão ser acedidos no caso de um furto de viatura ou dos bens, para efeitos de participação criminal¹¹⁶.

No fundo, esta tecnologia não pode ser utilizada para o controlo de desempenho de funções do trabalhador; prova de cumprimento de contrato; controlo de cumprimento da legislação rodoviária e utilização da viatura para fins privados¹¹⁷.

Importante referenciar que a utilização destes mecanismos de geolocalização considera-se excessiva e desproporcional no que respeita aos dispositivos móveis, uma vez as finalidades destes serem geralmente a proteção do bem em si. Assim, sempre que

¹¹⁴ LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 407.

¹¹⁵ *Mobile Device Management – “gerenciamento centralizado de dispositivos móveis, tais como smartphones, laptops e PDAs, através de administradores e com a ajuda de hardware e software.”*. Disponível online em: <https://www.ecom-ex.com/pt/seguranca-intrinseca/biblioteca-glossario/termo/mobile-device-management/> consultado a 17/11/2020

¹¹⁶ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 36 e 37.

¹¹⁷ IDEM- *Ibidem*, p. 37.

as entidades empregadoras tenham ao seu dispor sistemas de geolocalização devem prontamente informar os trabalhadores, estabelecendo as condições de utilização dos mesmos, em regulamento interno e pedir o parecer prévio à Comissão de Trabalhadores no caso de existir, adaptando à deliberação da CNPD o tratamento dos dados pessoais que possam envolver dados de geolocalização¹¹⁸.

Em suma e quanto aos serviços de geolocalização relacionados com os dispositivos móveis podemos destacar os alarmes e relatórios; monitorização e planeamento de rotas (de modo a planear a gestão de rotas das frotas e melhoria do serviço ao cliente); localização de veículos e monitorização de sensores; identificação automática de condutores; análise do estilo de condução e gestão de tarefas¹¹⁹.

Assim, o RGPD vem alargar o conceito dos dados pessoais no respeito à utilização das novas tecnologias, incluindo-se com dados pessoais os “endereços IP”, “cookies”, entre outros¹²⁰.

4.2- Os equipamentos de videovigilância

Nos termos do artigo 4.º n.º 1 do RGPD torna-se consensual que a videovigilância constitui e enquadra-se na definição de dados pessoais, na medida em que recolhe imagens por meio eletrónico. Assim sendo, tudo o que seja recolhido através destes equipamentos e que seja suscetível de identificar concretamente uma pessoa, ainda que seja de forma indireta, constitui a definição de dados pessoais¹²¹.

Deste modo, torna-se um tema com relevância para o nosso estudo. Imagens como uma matrícula, que permitam identificar o proprietário ou quem utiliza essa viatura constitui um dado pessoal. A vigilância à distância tem também uma regulação específica no Código do Trabalho, nomeadamente, nos seus artigos 20.º e 21.º e constitui um dos aspetos mais relevantes no âmbito do tratamento dos dados pessoais sensíveis e, nos últimos anos, tem sido objeto de vastas análises no que respeita à sua utilização.

É de conhecimento geral que a instalação de videovigilância tem como principal objeto a proteção de pessoas e bens, evitando crimes que possam vir a ocorrer. Esta videovigilância é colocada em local e de modo apropriado a não ofender, em qualquer

¹¹⁸ IDEM- *Ibidem*.

¹¹⁹ IDEM- *Ibidem*, pp. 37 e 38.

¹²⁰ IDEM- *Ibidem*, p. 38.

¹²¹ IDEM- *Ibidem*.

momento, os direitos dos cidadãos. Existem algumas limitações quanto aos locais onde devem estar instalados os meios de videovigilância à distância. Esta videovigilância não pode incidir sobre a via pública, propriedades limítrofes ou quaisquer locais que não sejam do domínio exclusivo do responsável¹²². Importante também, no momento da colocação destes meios de vigilância, é o facto de estas não permitirem captar, por exemplo, imagens de digitação de códigos de segurança em multibancos.

Na relação laboral não é diferente. Neste contexto, a videovigilância não pode ser usada como forma de controlo do desempenho de trabalhadores de determinada empresa, não podendo estes meios incidir sobre os trabalhadores de modo direto.

O CT no seu artigo 21.º n.º 1 vem permitir a utilização de meios de vigilância no local de trabalho. Esta vigilância estava sujeita a autorização da CNPD até 25 maio de 2018, contudo, este artigo, apesar de continuar a mencionar a sujeição da autorização da CNPD, apenas não permite ao empregador utilizar este meio com a finalidade de controlo do trabalhador conforme anteriormente mencionado. Certo é que se esta autorização não tivesse limites estabelecidos, o trabalhador ao ter conhecimento da existência destes meios de vigilância iria alterar a sua conduta, levando-o a fingir produtividade ou a ficar mais inibido.

Contudo, a realidade pode ser bem diferente do pretendido na legislação. Involuntariamente, a entidade empregadora conseguirá, em certas situações, controlar o tempo e número de vezes que um determinado trabalhador se possa deslocar a uma determinada instalação, por exemplo, numa zona de cargas e descargas onde se encontram também instalações sanitárias. Para este local, parecerá lógico a instalação de videovigilância no sentido de controlar e proteger eventuais furtos que possam ocorrer, contudo, estará também a “controlar” os trabalhadores que se deslocarem às referidas instalações.

Quanto ao tratamento de dados de videovigilância, este é objeto de regulamentação por regras gerais, aplicáveis a todos os dados pessoais e por regras específicas que se aplicam apenas ao tratamento de dados pessoais por sistemas de videovigilância.

No que respeita a regras específicas deverão ser consideradas as seguintes:

1. As gravações de imagem obtidas pelos sistemas de videovigilância são conservadas, em registo codificado, pelo prazo de 30 dias contados desde o

¹²² [Consult. 28 jan. 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/faqs/faqs.htm>.

respetivo momento da captação. Findo este prazo as imagens devem ser destruídas. Saliente-se que em certos casos os prazos podem ser de 90 e 180 dias, salvo expressa indicação legal e nos termos da Lei 51/2006 de 29 de agosto;

2. Todas as pessoas que tenham acesso às gravações, em razão das suas funções, devem guardar sigilo sobre as mesmas, com exceção da legislação processual penal que pode prever a eventual possibilidade de utilização relativamente a apuramento de responsabilidade disciplinar, nos termos da Lei 51/2006 de 29 de agosto;
3. Nos locais de objeto de vigilância onde existem recursos às câmaras de videovigilância é obrigatória a indicação e afixação, em local visível, do sinal identificado da existência destes meios de videovigilância¹²³.

Relativamente ao ponto n.º 3 abordado é relevante e coerente analisar o facto da proibição desta videovigilância em interior de áreas reservadas aos trabalhadores, nomeadamente, vestiários, instalações sanitárias e zonas que são exclusivamente relacionadas com o descanso do trabalhador, nos termos do artigo 19.º n.º 2 alínea d) da Lei 58/2019¹²⁴.

Todos os trabalhadores devem ser informados da existência deste meio de videovigilância, aplicando-se, neste contexto, os requisitos previstos no artigo 19.º n.º 1 da Lei 58/2019. Por fim, e no que respeita à utilização destas imagens, estas só podem ser utilizadas em processo penal e de modo a ser apurada a responsabilidade disciplinar, conforme artigo 28.º n.º 4 e n.º 5 da Lei 58/2019.

Para além da captura de imagens e nos termos do artigo 19.º, n.º 4, Lei 58/2019, pode afirmar-se que é proibida a captação de som. Contudo, é permitida esta captação de som no período em que as instalações estejam encerradas ou com prévia autorização da Comissão Nacional da Proteção de Dados¹²⁵.

Face à era digital em que nos encontramos, podemos afirmar que se mostra necessária uma justa composição entre o direito à privacidade dos trabalhadores e a liberdade de gestão e organização que é conferida pela lei aos empregadores de acordo com a Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD. No fundo, podemos considerar a utilização das câmaras de vigilância lícita desde que a sua finalidade seja a proteção e a segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade

¹²³ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 38–41.

¹²⁴ [Consult. 28 jan. 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/faqs/faqs.htm>

¹²⁵ IDEM, *Ibidem*.

assim o justifiquem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 20.º n.º 2 do CT. Contudo, em certos casos a utilização destas câmaras de vigilância no local de trabalho poderá colocar em confronto o direito à reserva da intimidade da vida privada e a proteção e segurança de pessoas e bens.

Afirma-se assim que, a utilização da videovigilância à distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores é considerada contraproducente na relação laboral. O principal interesse do artigo 20.º n.º 1 do CT é conferir uma proteção àquela zona de privacidade a que qualquer pessoa tem direito, mesmo quando está fora do seu domicílio e da qual o trabalhador pode gozar mesmo que esteja no seu local de trabalho¹²⁶. O trabalhador é, na maioria dos casos, totalmente dependente da retribuição que auferir e que vai fazer com que, perante a entidade empregadora, esteja numa posição bastante mais fragilizada. Consideramos, neste sentido, indispensável uma proteção especial relativa a tudo o que poderá advir no tratamento de dados nesta relação.

Entende-se assim que as disposições previstas nos artigos 20.º e 21.º do CT se aplicam a qualquer meio de vigilância à distância e não somente à videovigilância e apesar da resistência inicial, os tribunais aplicam, nas suas decisões, as mesmas normas no que respeita à utilização do GPS. A doutrina tem vindo a discutir a admissibilidade da utilização destes dados recolhidos pelo método da vigilância à distância, nomeadamente, a videovigilância, quanto a efeitos disciplinares e não tem sido unânime quanto a esta admissibilidade ou inadmissibilidade¹²⁷. Exemplo desta não unanimidade é o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora datado de 11 de setembro de 2010¹²⁸ que defende o facto da limitação prevista no artigo 20.º n.º 1 do CT não dever ser tratada quando um trabalhador tenha cometido algum ato que ofenda a finalidade de proteção e segurança de pessoas e bens. Afirma ainda que seria contrário a esta finalidade se não se pudesse fundamentar uma atuação contra trabalhadores que, pelas funções que desempenham, atentassem contra as finalidades que as instalações destes meios têm como objetivo defender.

¹²⁶ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, p. 173.

¹²⁷ LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, pp. 406 e 407.

¹²⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora - Processo n.º 292/09.0TTSTB.E1 de 11 de setembro de 2010. Relator: Gonçalves Rocha.

Contrapondo o acórdão anteriormente referenciado, encontramos como exemplo o acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 5 de setembro de 2011¹²⁹ que afirma que “o empregador não pode em processo laboral e como meio de prova recorrer à utilização das imagens que possam ser captadas por sistemas de videovigilância para fundamentar o exercício da ação disciplinar mesmo que esta infração possa constituir ilícito penal”.

Interligado com a videovigilância está a imagem e, é neste contexto que se encontra regulado constitucionalmente, para além da legislação da proteção de dados pessoais, o direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada (artigo 26.º da CRP), já abordado anteriormente. Conjugando este artigo com o artigo 79.º do CC é acautelado o direito à imagem e conseqüentemente a criminalização de gravações e fotografias ilícitas prevendo a punição de quem efetua, de acordo com o disposto no artigo 199.º do Código Penal (CP).

Portanto, a videovigilância ao proceder à recolha de imagens de determinadas pessoas é passível de derrogação do direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada. Afirmando tal expressão, o Tribunal Constitucional no acórdão n.º 255/2002, declara inconstitucional alguns dos preceitos previstos no Decreto-Lei 231/98 de 22 de julho à data em vigor na medida em que “apesar de a lei impor a afixação, em local bem visível nos lugares objecto de vigilância com recurso àqueles meios, de avisos a informar do facto, prescrevendo assim uma espécie de consentimento implícito do cidadão que permanece naqueles locais, a verdade é que tal medida legal constitui também ela uma verdadeira restrição aos direitos à imagem e à reserva da intimidade da vida privada e familiar”. Contudo, acrescenta ainda que “O interesse público inerente à atividade de segurança privada, expresso pelo próprio legislador, justificará as restrições em causa”.

Pode-se assim afirmar a existência de um conflito de interesses no que respeita ao direito à privacidade e o interesse público. Não se pode considerar um acaso o legislador constitucional desagregar a liberdade da segurança, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da CRP. Criaram-se normas que não são passíveis de desassociação mas, ainda assim, não constituem direitos absolutos¹³⁰.

¹²⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 379/10.6TTBCL-A.P1 de 5 de setembro de 2011. Relator: Paula Leal de Carvalho.

¹³⁰ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 39.

4.2.1 - Legitimidade da averiguação da atividade do trabalhador

Certo é que a videovigilância se encontra legalmente autorizada pela CNPD e sendo do conhecimento dos trabalhadores, é lícita a utilização deste meio para esses fins.

Tal como também já abordado, o empregador não pode utilizar os meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, contudo, a utilização destes meios de vigilância à distância torna o tratamento lícito sempre que tenha como finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou então se a natureza da atividade assim o exigir.

Contudo, por vezes pode ser posta em causa a questão do direito à privacidade do trabalhador e o interesse público e estes casos terão de ser devidamente analisados uma vez que, conforme supramencionado a doutrina tem vindo a discutir a utilização dos dados recolhidos pelo método da vigilância à distância, no que respeita à aplicabilidade da recolha das imagens para efeitos disciplinares, não sendo totalmente unânime.

Para reforçar o que já foi anteriormente abordado, note-se, como exemplo, da admissibilidade da utilização da videovigilância para efeitos disciplinares, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de dezembro de 2018¹³¹ que retrata um posto de abastecimento de combustível, local onde se justifica a utilização de meios de videovigilância à distância. Cabe agora perceber se o tratamento destes dados para fins disciplinares o pode ser feito. É certo que a inserção de um trabalhador numa empresa vem comportar limitações à liberdade e exercício de direitos fundamentais e, por vezes, pode provocar conflitos entre a reserva da intimidade da vida privada e o direito do empregador em prosseguir os objetivos a que se propôs no pacto social de determinada empresa. No caso em apreço está em causa a prática de atos amorosos entre uma trabalhadora e o seu namorado manifestada no seu local e horário de trabalho.

A prática destes atos pode prejudicar a atividade da empresa e, sabendo a trabalhadora que estava a ser filmada pelo sistema de videovigilância que se encontrava legalmente autorizado, a própria expôs o seu direito privado e, neste contexto estas imagens recolhidas no local de trabalho podem servir como meio de prova para o fim disciplinar, que neste caso foi o despedimento.

¹³¹ Acórdão da Relação do Porto - Processo n.º 159/18.0T8PNF-A.P1 de 7 de dezembro de 2018. Relator: Domingos Morais.

4.2.2 - Cessação do contrato de Trabalho no contexto da legitimidade da averiguação da atividade do trabalhador

De acordo com o artigo 340.º do CT o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, resolução pelo trabalhador e ainda por denúncia pelo trabalhador.

Para abordagem ao nosso tema, importa analisar o despedimento por facto imputável ao trabalhador e, inicialmente é importante salientar a resolução do contrato de trabalhador por iniciativa do empregador que é a justa causa de despedimento. De acordo com a CRP, nomeadamente no seu artigo 53.º o despedimento tem de ter sempre justa causa e de acordo com o artigo 351.º n.º 1, do CT, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

No nosso ordenamento jurídico, é certo que o poder diretivo do empregador não poderá aplicar sanções ao trabalhador fora do seu local e horário de trabalho, contudo, em determinadas situações, o empregador não conseguirá ficar indiferente a atitudes que o trabalhador possa ter e que violem os seus deveres acessórios. Se tal se verificar, ocorre o cumprimento defeituoso do contrato.

Por outro lado, também compreendemos que não caberá ao empregador censurar comportamentos do trabalhador com exceções de interesses que possam ser muito atendíveis à entidade patronal ou à prestação de trabalho. Exemplo desta situação é um trabalhador, no âmbito da sua vida pessoal, ter comportamentos que possam denegrir a imagem e o bom nome da empresa mesmo que esteja fora do seu horário de trabalho. Estes tipos de comportamento vão colocar em risco a relação de confiança entre as partes e poderão fazer com que o trabalhador seja despedido por justa causa.

O uso das redes sociais é um caso onde facilmente um determinado trabalhador poderá denegrir a imagem de um colega de trabalho ou até mesmo do empregador. Esta situação é impensável uma vez que pode afetar, obviamente, o bom ambiente de trabalho e poderá refletir-se negativamente até a um determinado ponto de denegrir completamente a boa imagem da empresa onde trabalha. Nestes casos, consideramos que constitui uma justa causa para a cessação do contrato de trabalho. Como exemplo desta situação, atente-se ao acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30 de janeiro de 2014¹³²

¹³² Acórdão do Tribunal da Relação de Évora - Processo n.º 8/13.6TTFAR.E1 de 30 de janeiro de 2014. Relator: José Feteira.

que vem defender a constituição grave de “violação dos deveres laborais de respeito, urbanidade e mesmo de lealdade devidos ao legal representante da sua entidade empregadora e, nessa medida, constitui justa causa de despedimento, a divulgação feita pelo trabalhador, através da rede social “facebook”, de mensagens cujo teor sabia que feriam a honra e o bom nome do legal representante daquela e demais membros da mesa administrativa, para mais quando nada resultou demonstrado no sentido da veracidade das imputações feitas através dessas mensagens”. Acrescenta ainda que “ a gravidade de tal comportamento ainda se torna mais patente pela circunstância do trabalhador o haver assumido de uma forma velada, usando o subterfúgio de um nome de utilizador e fotografia nada reveladores da sua identidade, com o propósito de não ser reconhecido como trabalhador ou, sequer, como associado que também era da empregadora”. Por outro lado, devemos contrapor com o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de novembro de 2018¹³³ no sentido em que este vem afirmar que o “trabalhador goza tanto no âmbito da empresa, como fora dele, de liberdade de expressão, ainda que tal liberdade não seja ilimitada, havendo que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade”. Salaria ainda, quanto à questão da aferição da gravidade de afirmações ofensivas que “para um administrador há que ponderar as circunstâncias concretas do caso, como sejam, o facto de tais afirmações serem proferidas no Facebook pelo trabalhador em momento de indignação e sem identificar o seu empregador e a ausência de danos graves para o empregador”.

Face ao exposto, julgamos que para ser possível manter uma boa relação laboral, com elevado grau de confiança, não é possível se determinado trabalhador difamar nas redes sociais alguém ou algo relacionado com a empresa onde labora.

¹³³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S2 de 27 de novembro de 2018. Relator: Júlio Gomes.

5- Outros meios de controlo

5.1- Tecnologia por radiofrequência

A tecnologia por radiofrequência foi inventada já nos anos 40 do século passado com a utilização nos aviões militares. A sua primeira aplicação comercial surge na década de 60 do mesmo século com o objetivo de evitar eventuais furtos na área do controlo dos bens¹³⁴.

A tecnologia de identificação inerente à radiofrequência tem vindo a evoluir nos últimos anos, com várias finalidades e com vista a diferentes setores o que visa permitir um controlo não só de objetos como também de pessoas. Este controlo acontece em setores como o dos transportes, controlo de acesso a determinados locais através de cartões e, de uma forma mais recente, o controlo nos documentos de identificação oficiais e nos passaportes bem como no setor do consumo, com especial relevo na distribuição dos bens e no seu seguimento. Não só nas vertentes enunciadas está presente este tipo de controlo por radiofrequência como, também, no setor de saúde. Exemplo da aplicabilidade desta situação é o facto da utilização destes métodos na maternidade com o objetivo de eventuais raptos de crianças ou até mesmo para avisar o médico da necessidade de se deslocarem a determinado local¹³⁵.

O aumento desta tecnologia está ligado com o seu baixo custo mas também com o facto de se identificar individualmente cada objeto, uma vez que, individualmente, cada objeto tem o seu próprio identificador RFID¹³⁶ de forma exclusiva¹³⁷.

No contexto laboral, matéria pertinente para o nosso trabalho, os problemas que podem surgir no âmbito da utilização da radiofrequência são, por um lado, o uso de cartões RFID para identificar bens e objetos que podem originar, de forma involuntária ou não, formas de controlo dos trabalhadores cada vez mais eletrónicas e com consequências em diversos níveis, nomeadamente na saúde e, por outro lado, vem trazer várias implicações para a privacidade dos trabalhadores porque o RFID tem a

¹³⁴ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, p. 170.

¹³⁵ IDEM – *Ibidem*, pp. 170 e 171.

¹³⁶ RFID – “*A tecnologia de RFID (radio frequency identification – identificação por radiofrequência) nada mais é do que um termo genérico para as tecnologias que utilizam a frequência de rádio para captura de dados. Por isso existem diversos métodos de identificação, mas o mais comum é armazenar um número de série que identifique uma pessoa ou um objeto, ou outra informação, em um microchip*”. Disponível online em: <https://www.ncontrol.com.pt/o-que-e-rfid.html> [consult. 12/12/2020].

¹³⁷ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, p. 171.

oportunidade de localizar e controlar os trabalhadores durante o seu horário laboral e, por vezes, fora deste, invadindo, deste modo, a vida privada. Existem situações em que a utilização destes métodos é lícita, como é o caso do controlo de mineiros onde são incluídos na sua roupa de trabalho *chips* RFID para serem facilmente encontrados em casos de acidentes, contudo, podemos afirmar que esta utilização lícita, é uma exceção¹³⁸.

Exemplo de uma das formas de controlo dos trabalhadores totalmente ilícita é a inserção de *chips* RFID com tamanhos milimétricos nos uniformes dos trabalhadores de determinada empresa, ou até mesmo nas próprias fibras da roupa que funciona quase como uma antena RFID e que vem permitir aos empregadores o controlo dos trabalhadores mesmo fora do seu horário laboral bem como conhecer os seus gostos, permitindo-se criar perfis dos mesmos. Estes cartões podem ser lidos por pessoas externas à empresa o que torna a necessidade de proteção dos trabalhadores ainda maior¹³⁹.

Por fim, esta tecnologia permite, ainda, a implementação de *chips* na própria pele das pessoas mas, no âmbito laboral, consideramos esta situação totalmente proibida porque por um lado viola o direito à privacidade e por outro, ainda mais importante, viola o direito à dignidade dos trabalhadores que, acima de trabalhadores são pessoas que apenas celebram um contrato de trabalho e não é isto que permite ao empregador um controlo total sobre o mesmo¹⁴⁰.

5.2- Os dados biométricos – Controlo de assiduidade

A LPD dispõe especificamente o tratamento dos dados biométricos dos trabalhadores que devemos, obviamente, articular com as disposições reguladas no Código do Trabalho. Os dados biométricos são os dados pessoais relativos às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de determinada pessoa singular com o objetivo de confirmar a sua identidade única, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º n.º 14¹⁴¹. Reconhecimento por impressões digitais, geometria da mão ou da face, entre outros constituem os dados biométricos de determinado indivíduo. Certo é que com esta era digital as empresas recorrem mais frequentemente a este tipo de dados biométricos com o objetivo de controlar a atividade dos trabalhadores no que respeita à sua

¹³⁸ IDEM – *Ibidem*, p. 171.

¹³⁹ IDEM – *Ibidem*.

¹⁴⁰ IDEM – *Ibidem*, p. 172.

¹⁴¹ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 23.

assiduidade, pontualidade e acessos sendo a forma mais comum e de maior aplicação, a monitorização dos trabalhadores no seu local de trabalho. Contudo, é certo que estes sistemas podem tornar-se invasivos no sentido em que o dado pessoal é utilizado e pode trazer riscos para o próprio trabalhador nomeadamente, a discriminação¹⁴².

Como em tudo, não só estes sistemas biométricos se caracterizam pelo lado negativo pois estes apresentam vantagens em relação aos métodos tradicionais pelo facto de uma determinada informação de acesso corresponder somente a uma pessoa o que torna verdadeiramente difícil a sua perda ou apropriação por terceiros. Neste sentido, podemos caracterizar estes sistemas biométricos como um método confiável, preciso e seguro, isto porque apenas o trabalhador detém uma chave única de acesso por esta se basear nas características tão suas¹⁴³.

A finalidade do tratamento dos dados biométricos prende-se na agilização da norma prevista no artigo 18.º do CT e a integração de poderes de controlo por parte do responsável pelo tratamento no que respeita ao controlo da assiduidade, pontualidade, fixação do horário de trabalho e no controlo do trabalho suplementar caso se verifique¹⁴⁴.

Com o RGPD os dados biométricos passam a fazer parte das categorias especiais de dados e, de acordo com o artigo 9.º n.º 1 do RGPD apesar de o seu tratamento ser proibido, podem os dados vir a serem tratados se constituírem o cumprimento de obrigações e exercício de direitos específicos da relação laboral, conforme estipula o artigo 9.º, n.º 2 alínea b) do RGPD e para a execução do contrato de acordo com o artigo 6.º, n.º 1, alínea b) do RGPD¹⁴⁵.

Tendo em consideração a matéria abordada e no que concerne à utilização dos dados biométricos, reforça também a Lei 58/2019, no n.º 6 do seu artigo 28.º quando rege que esta apenas é considerada legítima para o controlo da assiduidade e de acesso às instalações do empregador. Neste contexto, o consentimento do trabalhador é afastado como fundamento da legitimidade visto esta relação laboral ser uma relação de desequilíbrio, conforme fomos referindo ao longo do trabalho. Constituindo uma obrigação contratual, o titular dos dados pessoais não poderá exercer o seu direito de oposição acerca do tratamento dos seus dados¹⁴⁶.

¹⁴² SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, p. 65.

¹⁴³ IDEM -*Ibidem*.

¹⁴⁴ IDEM -*Ibidem*.

¹⁴⁵ IDEM -*Ibidem*, p. 66.

¹⁴⁶ IDEM -*Ibidem*.

5.3- Controlo de alcoolemia ou de substâncias psicoativas

Em momento algum deve verificar-se a discriminação de trabalhadores por determinada característica. Assim, e como medida de prevenção, a entidade empregadora deve prevenir o tratamento destas situações bem como garantir a confidencialidade de toda a informação que pode ser recolhida no âmbito destes programas, nomeadamente, nos pontos do processo de deteção, tratamento e reabilitação¹⁴⁷.

No caso de se verificar alguma situação de consumo de bebidas alcoólicas ou substância psicoativas, devem ser garantidas ao trabalhador as mesmas oportunidades de promoção bem como o seu posto de trabalho podendo verificar-se, se for crucial para a segurança do trabalhador ou de terceiros, a transferência para funções que tenham menor risco sem nunca se perder os direitos que o trabalhador teria se esta situação não se verificasse. O empregador deve ter sempre em conta que estes testes põem em causa os direitos, liberdades e garantias do trabalhador consagrados na CRP. Assim, este controlo deve apenas ser efetuado quando a atividade dos trabalhadores possa pôr em perigo a integridade física quer dos mesmos, quer de terceiros. Deve assim ser esta situação devidamente justificada por razões de interesse público ou por situações de conflito com outros direitos que estejam constitucionalmente regulados. De notar que, em momento algum, o trabalhador deve sujeitar-se a tratamentos obrigado. Esta sujeição deve absoluta e voluntária. Assim sendo, o consumo de substâncias psicoativas deve ser considerado questão de saúde tendo assim o trabalhador direito a incapacidade temporária, subsídio de doença e outros benefícios que surgem no âmbito da medicina no trabalho¹⁴⁸.

5.4- Controlo médico – Exames complementares

No âmbito da informação inicial cabe referenciar que nem todos os dados pessoais podem ser tratados no âmbito da medicina no trabalho, isto é, apenas podem ser tratados os dados que se mostrem relevantes em relação à atividade profissional o que vem, desde logo, eliminar os dados sobre hábitos pessoais destes parâmetros¹⁴⁹.

¹⁴⁷ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 25

¹⁴⁸ IDEM – *Ibidem*, pp. 26 e 27.

¹⁴⁹ IDEM – *Ibidem*, pp. 27 e 28.

Também é óbvio que, por vezes, registos de dados sobre consumo de tabaco, café, drogas ou alcoolemia podem ter de ser tratados na medida em que podem estar associados a outras patologias e por isso são também objeto de tratamento¹⁵⁰.

Necessário ainda referenciar que pode a entidade empregadora optar pela contratação de entidade de serviços de segurança e saúde no trabalho mas neste caso, e de modo a que sejam em todo o momento salvaguardados os dados pessoais dos trabalhadores, é necessária a celebração de um contrato ou ato jurídico que vincule esta entidade ao responsável pelo tratamento dos dados pessoais. Saliente-se ainda que neste contrato/ato jurídico deve ser revestida a forma escrita, com valor probatório legalmente reconhecido¹⁵¹.

Assim, e no que respeita às informações sobre a saúde, o empregador só deverá ser informado dos resultados que se mostrem necessários à tomada de decisão, através de uma *ficha de aptidão*¹⁵². Toda esta informação de saúde deve ser objeto de sigilo profissional por parte do profissional de saúde e em caso algum deve ser comunicada à entidade empregadora¹⁵³.

De forma a ainda serem garantidas condições de segurança, aos servidores do sistema, deve ser garantido um acesso restrito, devendo manter um registo de auditoria de acesso a toda a informação que possa ser considerada sensível. Neste sentido, devem ser efetuadas *back-ups* da informação que apenas serão acedidas pelo administrador de sistema¹⁵⁴.

5.5- Controlo da utilização de meios eletrónicos

Certo é que o tratamento de dados pessoais na relação laboral deve consistir na harmonização do equilíbrio entre a esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial conciliando sempre com a reserva da intimidade da vida privada e a proteção de dados pessoais¹⁵⁵.

¹⁵⁰ IDEM – *Ibidem*, p. 28.

¹⁵¹ IDEM – *Ibidem*, pp. 28 e 29.

¹⁵² De acordo com a Portaria n.º 71/2015 de 10 de março “*a ficha de aptidão revela a aptidão ou inaptidão do trabalhador para a função ou atividade de trabalho proposta ou atual e deve ser preenchida face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional efetuado ao trabalhador. Prevê ainda que o médico do trabalho deve, nas situações de inaptidão, e sendo caso disso, indicar outras funções que o trabalhador possa desempenhar*”.

¹⁵³ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 29.

¹⁵⁴ IDEM – *Ibidem*, pp. 29 e 30.

¹⁵⁵ IDEM – *Ibidem*, p. 30.

Quanto ao controlo de comunicações eletrónicas, é dever da entidade empregadora regular, com rigor, o grau de tolerância quanto à utilização dos telefones pois será quase inatingível que os trabalhadores possam estar impedidos de utilizar estes meios, no tempo e local de trabalho para necessidades pessoais. Assim sendo, o acesso a este tipo de comunicações é, em geral, proibido. No caso de gravações de chamadas telefónicas, estas só serão admitidas, no caso de prova da relação contratual, situações de emergência ou monitorização de controlo/qualidade do atendimento e, nos termos do artigo 20.º do CT, nunca poderá ser para efeitos de controlo da atividade dos trabalhadores. Relativamente ao correio eletrónico, em momento algum a entidade empregadora poderá proceder à abertura dos correios eletrónicos endereçados ao trabalhador, independentemente das regras que possam estar estabelecidas a nível da gestão empresarial. Contudo, deve ser exigido aos trabalhadores que façam a devida distinção entre os correios eletrónicos que são de carácter pessoal e os de carácter profissional, separando em pastas diferenciadas. Existe a possibilidade de realização de controlos contudo, apenas devem ser efetuados quando existam suspeitas fundamentadas de determinados factos e com a finalidade de prevenção ou divulgação de segredos comerciais¹⁵⁶.

Quando o trabalhador se encontra de férias ou licença, devem ser adotados mecanismos de resposta automática, endereçando o correio eletrónico para ser tratado por outro trabalhador. Importante ainda é quando, por exemplo, um trabalhador sai da empresa pois deve-lhe ser conferido um determinado prazo para que este proceda à eliminação de correio eletrónico que possa ter cariz pessoal¹⁵⁷.

Por fim, a falta de cumprimento de todas estas ações que visam proteger os dados pessoais dos trabalhadores, origina uma sanção penal nos termos e para os efeitos do artigo 194.º do CP que pode punir com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias. A violação do sigilo profissional também pode fazer com que o trabalhador incorra em sanção penal de acordo com o estipulado no artigo 195.º do CP que pode originar igualmente pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias¹⁵⁸.

¹⁵⁶ IDEM – *Ibidem*, pp. 31 e 32.

¹⁵⁷ IDEM – *Ibidem*, pp. 32 e 33.

¹⁵⁸ IDEM- *Ibidem*, pp. 30-34.

6- Limites ao poder de controlo do empregador

É defendida uma divisão dos poderes do empregador quadripartida: por um lado, o poder regulamentar, por outro o poder disciplinador, o poder diretivo e ainda o poder de controlo¹⁵⁹. No artigo 99.º do CT encontra-se regulado o poder regulamentar do empregador, poder este que se caracteriza pela faculdade de o empregador poder elaborar o regulamento interno da empresa sobre organização e disciplina do trabalho. Tal significa que o empregador tem a liberdade para criar regulamentos gerais da empresa, ordens de serviço ou instruções que entenda por oportuno, contudo, importa ainda salientar que o limite a este poder é a audição dos representantes dos trabalhadores e a sua publicitação na empresa.

No que respeita ao poder disciplinador do empregador, este encontra-se regulado nos termos do artigo 98.º do CT e vem ceder ao empregador o poder de punir o trabalhador por violação do contrato do trabalho ou por regras que possa estar sujeito, contudo, este poder tem a duração do tempo do contrato.

Importa ainda salientar o artigo 97.º do CT relativamente ao poder diretivo do empregador, pois o trabalho deve sempre ser realizado tendo em atenção os limites expostos no contrato de trabalho. Este poder surge quando o trabalhador aceita e assina o contrato de trabalho e conseqüentemente as diretrizes e a estrutura organizativa do empregador. Neste sentido, é da competência do empregador controlar e vigiar o trabalho que é prestado pelo trabalhador.

Certo é que, com a crescente utilização de novas tecnologias no local de trabalho, foram implementadas na maioria das empresas métodos e novos instrumentos que visam facilitar o desempenho dos trabalhadores. Por outro lado, também surgiram novas formas para o controlo da atividade destes trabalhadores por parte da entidade empregadora. Contudo, o facto da existência destas novas tecnologias tem suscitado alguns riscos que podem pôr em causa a vida privada dos trabalhadores.

Para que os trabalhadores procedam sempre em conformidade na sua atividade laboral por vezes, é exercida pressão por parte da entidade empregadora. A monitorização através destes meios pode fazer com que a privacidade dos trabalhadores fique comprometida. Neste sentido, existe um aumento de dados pessoais sujeitos a tratamento e existe também novas formas de análise dos mesmos que podem monitorizar padrões de comportamento

¹⁵⁹ MOREIRA, Teresa Coelho, Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, *Studia Iuridica*, Coimbra Editora, 2004, p. 425.

e de desempenho dos trabalhadores. Em certos casos, os trabalhadores podem nem ter conhecimento de que determinadas ferramentas e monitorização do seu trabalho possam estar a ser aplicadas bem como os seus dados pessoais também possam estar a ser objeto de tratamento.

As técnicas de monitorização fora do local de trabalho também são importantes de abordar uma vez que estas podem colidir com a esfera privada de um determinado trabalhador isto porque, pode existir recolha de dados pessoais deste e estes dados dizerem respeito somente à sua vida privada mas enquanto utiliza dispositivos ou veículos que são disponibilizados pela entidade empregadora.

Também já abordado, o teletrabalho pode representar um risco, pois é alargado o ambiente doméstico do trabalhador enquanto utiliza dispositivos com tecnologia que possam permitir à entidade empregadora um controlo maior e, conseqüentemente, violar a esfera íntima e privada do trabalhador¹⁶⁰.

7- O tratamento posterior dos dados pessoais pelo empregador obtidos através destes sistemas de controlo

Tal como já referenciado, o tratamento dos dados pessoais deve sempre ser efetuado de acordo com os princípios que estão subjacentes ao RGPD. Neste sentido, os dados só poderão ser guardados para fins lícitos e definidos e não podem ser guardados para além do período que seja necessário para cumprir a sua finalidade. É o que se rege no artigo 5.º, n.º 1 alínea b) do RGPD que vem estabelecer que os dados pessoais devem apenas ser recolhidos “para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podendo ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades”. Esta conservação dos dados pessoais deve obedecer à limitação prevista na alínea e) do n.º 1 do artigo 5.º do RGPD, isto é, deve obedecer a uma lógica de minimização. Posto isto, apenas os dados que são estritamente necessários para um determinado fim devem ser conservados¹⁶¹.

Alguma legislação laboral e o CT já vêm estipular prazos para a conservação dos dados pessoais dos trabalhadores e pode-se até afirmar que já estão salvaguardados os

¹⁶⁰ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, pp. 48 e 49.

¹⁶¹ AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, Coimbra, 2019: Almedina, p. 189.

prazos e conservação de muitos dados pessoais que são objeto de tratamento no que respeita à execução do contrato de trabalho.

Assim, e de forma a que seja possível garantir o direito à autodeterminação informativa dos trabalhadores e a eventualidade de controlo da informação que é obtida sobre estes, tem de ser limitada a sua recolha e tratamento aos fins para os quais foram aceites e que são do conhecimento do trabalhador¹⁶².

Sabemos que a utilização deste princípio prende-se com o facto de o uso dos dados pessoais poder ser prejudicial para os trabalhadores nomeadamente, se estes forem inexatos ou incompletos mas também se estiverem descontextualizados, existindo assim uma possibilidade de distorção da informação que pode ser bastante prejudicial para os trabalhadores. Neste contexto, apenas será possível reverter esta situação de descontextualização se se fixarem limites à elaboração de dados pessoais bem como a imposição que estes, nos termos do princípio da finalidade, sejam utilizados em estrita conformidade com o contexto inicial¹⁶³.

A única forma de se conseguir excluir o perigo existente de descontextualização é a inibição do uso de dados pessoais para fins diversos e incompatíveis com os originários.

Não é possível retirar, quer do RGPD, quer do CT, a existência de uma exceção do princípio da finalidade em relação a informações que podem ter sido obtidas ocasionalmente e que possam revelar incumprimentos contratuais ou ilícitos que devem ser sancionados no foro laboral¹⁶⁴.

Porém pode, em determinadas circunstâncias, ser lícita a utilização destes dados captados ocasionalmente, com fins disciplinares quando o que é descoberto são factos gravosos e constituintes ilícitos penais. Por conseguinte, devemos interpretar o artigo 20.º do CT como uma dupla proibição. Por um lado, a proibição da utilização das gravações obtidas pelos meios de vigilância com o intuito de controlar o trabalhador como também a proibição da utilização para fins disciplinares destes dados pessoais quando se mostre que o trabalhador não cumpre os seus deveres laborais como, por exemplo, uma gravação por videovigilância que mostra que o trabalhador se encontra a dormir em vez de laborar¹⁶⁵.

¹⁶² IDEM – *Ibidem*.

¹⁶³ IDEM – *Ibidem*.

¹⁶⁴ IDEM – *Ibidem*, p. 190.

¹⁶⁵ IDEM – *Ibidem*.

Voltamos a referir que nestes casos onde, através de gravações obtidas ou dos dados de geolocalização ou de radiofrequência, se verifique pelo trabalhador situações de práticas de ilícitos penais com relevo bem como infrações disciplinares graves, seja possível a recolha desses dados para os utilizar para fins disciplinares e a jurisprudência tem aceiteado estas situações¹⁶⁶.

Face ao exposto, acresce ainda o artigo 28.º n.º 4 e 5 da Lei 58/2019 de 8 de agosto que determina que “As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.” E ainda que “Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal”. Talvez a redação destes dois números não tenha sido a melhor, contudo, é bastante positiva a sua inclusão pois este artigo veio consagrar a possibilidade de utilização quando se tratem de infrações disciplinares que constituam, simultaneamente, ilícitos penais¹⁶⁷.

O artigo 127.º, n.º 1, alínea j), do CT rege que é dever do empregador manter os registos, em cada estabelecimento, organizados no que toca à vivência laboral do trabalhador no desempenho das suas funções, nomeadamente: nome, data de nascimento, data de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias. Estes dados devem manter-se atualizados, para numa eventualidade em que ocorra uma inspeção por parte da ACT, comprovar com os registos supramencionados a legalidade do empregador no que toca aos pressupostos legais impostos. Todavia, esta informação organizada recorrentemente não tem apenas uma finalidade preventiva, ao manter os registos devidamente atualizados o empregador zela também, pela organização do seu estabelecimento bem como, a veracidade do cumprimento das obrigações e direitos subjacentes à relação laboral.

No que respeita ao prazo de conservação dos dados, no caso de cessação do contrato de trabalho, o prazo de conservação poderá ser de um ano, de acordo o n.º 1 do artigo 337.º do CT e, o trabalhador tem precisamente um ano, para reclamar os seus créditos laborais. Um exemplo, será a conservação dos recibos de vencimento pelo prazo

¹⁶⁶ IDEM – *Ibidem*, pp. 191 e 192.

¹⁶⁷ IDEM – *Ibidem*, pp. 192 e 193.

de um ano, sob pena de o empregador não conseguir fazer prova dos pagamentos que efetuou se estes créditos forem reclamados judicialmente. No caso dos créditos laborais relacionados com a compensação por violação do direito a férias, indemnizações ou pagamento de trabalho suplementar, de acordo com o n.º 2 do artigo 337.º do CT onde os créditos se venceram há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo. Nestes casos, e conforme rege o princípio da minimização, as empresas devem destruir os registos com antiguidade superior a cinco anos de ex-trabalhadores.

É de quarenta anos o prazo de conservação dos registos e arquivo de documentos que sejam referentes a serviço de segurança e de saúde no trabalho quando em determinadas situações de atividade seja colocado em causa o património genético, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 46.º n.º 3 da Lei 102/2009¹⁶⁸.

8- Proteção de dados pessoais candidatos a emprego – Gestão de recursos humanos

Iniciamos este trabalho com a referência a que, desde o momento em que determinado candidato a emprego envia o seu *curriculum vitae* a determinada empresa, esta passa a aceder a inúmeros dados pessoais do mesmo.

Até 25 de maio de 2018, o consentimento tácito de pessoas candidatas a determinado posto de trabalho era suficiente. Com a entrada em vigor do RGPD passa a ser necessário o consentimento explícito e no caso de os candidatos não serem recrutados devem dar o seu consentimento para tratamento de dados pessoais em oportunidades de emprego futuras¹⁶⁹.

Deverá, neste contexto, ser criado um procedimento pela gestão de recursos humanos para obtenção de recolha do consentimento para o tratamento de dados pessoais de candidatos onde estes irão aceitar o tratamento e a conservação dos seus dados. Note-se, ainda, que deverá ser prestada a informação da finalidade do tratamento e o prazo em que serão tratados os dados aos candidatos¹⁷⁰.

¹⁶⁸ CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana – O RGPD no contexto laboral – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois. Atas – X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2019. pp. 128-131.

¹⁶⁹ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 53.

¹⁷⁰ IDEM – *Ibidem*, p. 54.

Dada a era digital e ao fácil acesso a plataformas de recrutamento (como por exemplo o LinkedIn) não é legítimo que o recrutador examine os perfis de possíveis candidatos ou qualquer outra informação que esteja pública. Para que os dados pessoais que estejam disponibilizados publicamente sejam objeto de recolha por parte do recrutador é necessário que exista uma base legal e um interesse legítimo¹⁷¹.

Na vigência de um processo de recrutamento, quando necessário, o recurso a exames psicológicos ou análises sujeitas a sigilo médico, só deve ser permitido quando se mostre oportuno para a atividade realizada no trabalho. Note-se ainda que, nestes casos, deve existir uma informação prévia ao candidato relativamente ao uso do resultado desses testes. Decorrido determinado processo de recrutamento, a gestão de recursos humanos deve adotar um mecanismo para eliminar currículos e documentos complementares que possam ter sido recolhidos¹⁷².

9- Covid-19 e a proteção de dados pessoais

É inegável que a situação atual traz novos desafios a todos os níveis e no que respeita ao regime jurídico da proteção de dados não é diferente. No contexto do Direito do Trabalho também não se mostra diferente e a monitorização de titulares de dados, isto é, pessoas que possam estar infetadas ou terem estado em contacto com pessoas infetadas faz com que se deva analisar em concreto esta situação.

Certo é que não existia fundamento legal para a exigência de testes de diagnóstico de Covid-19¹⁷³ ou para a recolha da temperatura corporal de determinada pessoa. Contudo, o Decreto-Lei 8/2020 de 8 de novembro no seu artigo 4.º, n.º 1 admite a possibilidade da realização de medições de temperatura corporal por meios não invasivos, não só no controlo de acesso ao próprio local de trabalho como também a outros serviços, estabelecimentos ou instituições. A questão da recolha da temperatura no contexto laboral foi objeto de uma avaliação e apreciação crítica por parte da CNPD pois, não cumpria, um conjunto de requisitos que conferissem as garantias mínimas para salvaguardar os direitos e os interesses dos trabalhadores (DL n.º 10-A/2020, de 13 de março)¹⁷⁴.

¹⁷¹ IDEM – *Ibidem*.

¹⁷² IDEM- *Ibidem*, p. 55.

¹⁷³ A 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde qualificou a doença Covid-19 como uma pandemia internacional, constituindo uma calamidade pública.

¹⁷⁴ Comissão Nacional de Proteção de Dados – Orientações sobre os tratamentos de dados pessoais de saúde regulados no Decreto n.º 8/2020, de 8 de novembro [Consult. 22 dezembro 2020]. Disponível em: https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orienta%C3%A7%C3%B5es_Decreto_8_2020.pdf, p. 2.

O artigo 4.º regula informações que estavam omissas no DL de março. Especifica os pressupostos do poder de impedimento do acesso a locais elencados bem como a consequência de se ter por justificada a falta de um determinado trabalhador que apresenta uma temperatura corpórea acima de 38.ºC. O controlo desta temperatura é, agora, permitido ser realizado por qualquer trabalhador de determinada entidade responsável pelo local ou estabelecimento¹⁷⁵.

Assim, é definido que esta operação de medição se traduz num tratamento de dados pessoais que se sujeita às normas do RGPD¹⁷⁶.

Quanto a esta situação, acabam por se suscitar algumas dúvidas porquanto existem determinados termómetros que realizam um tratamento de informação não automatizado e que não envolve uma estruturação em ficheiro e que, nos termos do artigo 2.º, n.º 1 do RGPD, estará excluído do âmbito da aplicação. No fundo, a questão que se coloca é o facto da natureza ser ou não automatizada para o tratamento da informação¹⁷⁷.

Assim, os termómetros digitais realizam um processamento automatizado, pois leem um conjunto de elementos físicos através de um microprocessador eletrónico ou por um impulso elétrico transforma os dados físicos num resultado específico. Este resultado é obtido tendo em conta uma prévia programação e, neste sentido, não é um tratamento exclusivamente manual que, exige um processamento informático das informações pessoais. Neste sentido, preenche-se o pressuposto previsto no n.º 1 do artigo 2.º do RGPD “tratamento de dados por meios total ou parcialmente automatizados”¹⁷⁸.

Importante ainda para a análise do nosso trabalho é a questão da realização de testes de diagnóstico de SARS-Cov-2 (Covid-19). O artigo 5.º do DL 8/2020 determina que podem estar sujeitos à realização destes testes de diagnóstico os trabalhadores (entre outros). O que está em causa e a questão que se coloca é a exigência da realização dos testes de diagnóstico para entrar e/ou permanecer em determinadas instalações, situação que se verifica na relação laboral, objeto do nosso estudo. Evidencia-se, assim, o facto de esta situação poder entrar em confronto com o direito fundamental à liberdade, bem como nos direitos fundamentais ao respeito pela vida privada e à proteção de dados pessoais, anteriormente abordados. Assim, não temos dúvidas que as realizações dos testes de diagnóstico implicam o tratamento de dados pessoais de saúde, tal como a medição da

¹⁷⁵ IDEM – *Ibidem*.

¹⁷⁶ IDEM – *Ibidem*, p.3.

¹⁷⁷ IDEM – *Ibidem*.

¹⁷⁸ IDEM – *Ibidem*, p.4.

temperatura corpórea. O artigo 5.º do DL 8/2020 vem limitar a regulação do tratamento à definição de quem dentro da respetiva organização tem o poder para determinar a realização dos testes e especifica que, quando o titular dos dados seja o trabalhador e o exame o impossibilite de aceder ao local de trabalho, seja a sua falta considerada justificada¹⁷⁹.

Em suma, impõe-se uma interpretação do artigo 5.º deste DL conforme a alínea i) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD uma vez que esta previsão normativa com tal exigência pressupõe, a intervenção de profissionais de saúde e o respeito ao sigilo profissional a eles inerente, bem como a adoção de procedimentos que visem assegurar a dignidade do tratamento das pessoas que realizam os testes de diagnóstico, neste caso os trabalhadores¹⁸⁰.

10- Controlo à distância em regime de teletrabalho

Com o avanço e a velocidade das novas tecnologias de informação, as pessoas e as organizações tendem a sofrer modificações. Neste sentido, torna-se possível aos profissionais desenvolverem modalidades diferentes de trabalho e, no contexto do teletrabalho, é dada a possibilidade do trabalhador gerir o seu tempo adquirindo, uma melhor qualidade de vida, de satisfação a nível profissional e pessoal. De forma inevitável, quando os trabalhadores estão satisfeitos a produtividade tende a aumentar.

Apenas em 1995 o teletrabalho surge em Portugal. A Organização Internacional do Trabalho define o teletrabalho como “a forma de trabalho realizada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”; a Comissão Europeia considera que esta modalidade é “um método de organização e/ou prestação de trabalho em que o trabalho prestado por uma pessoa singular no quadro de uma relação de trabalho, durante uma parte considerável do tempo de trabalho seja prestado à distância (relativamente às instalações do empregador ou ao local onde se espera o resultado do trabalho) através da utilização de tecnologia de informação e transmissão de dados, e em especial da Internet”. O Código do Trabalho vem caracterizar o teletrabalho como sendo a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa

¹⁷⁹ IDEM – *Ibidem*, pp. 8 e 9.

¹⁸⁰ IDEM – *Ibidem* p. 11.

e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”, nos termos e para os efeitos do disposto no seu artigo 165.º do CT.

Note-se ainda que o teletrabalho apresenta três modalidades distintas das quais podemos destacar o teletrabalho em domicílio, que é a forma mais comum. Em diversas áreas é permitido ao trabalhador que possa exercer a sua atividade sem sair de casa. Por outro lado, temos a modalidade dos telecentros e, neste sentido, o trabalhador desloca-se de sua casa até ao centro da empresa que não precisa de ser necessariamente uma propriedade dessa empresa. Nesse local, o trabalhador irá ter acesso a toda uma estrutura para exercer as suas atividades. A terceira modalidade é o teletrabalho móvel e, nesta última modalidade o local de trabalho será qualquer local em que o computador, o tablet ou um smartphone onde seja estabelecido o contacto com a empresa. Este local de trabalho poderá ser o automóvel, o avião, o comboio, entre outros.

Quanto à decretação do estado de emergência em Portugal, o panorama nacional sofreu várias alterações significativas quanto ao contexto laboral e tornou-se obrigatório a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções assim o permitam, de acordo com o estipulado no artigo 3.º n.º 2 alínea c) do Decreto-Lei 79-A/2020 de 1 de outubro de 2020.

Assim sendo, o recurso ao teletrabalho tornou-se um método usado pela maioria das empresas. Neste contexto, a CNPD vem definir orientações de modo a garantir a proteção de dados pessoais e minimizar o impacto sobre a privacidade no contexto do regime do teletrabalho¹⁸¹.

Numa situação dita normal, os instrumentos que respeitam às tecnologias são utilizados pelo trabalhador em teletrabalho mas pertencem à entidade empregadora. Contudo, e face a esta pandemia, tornou-se impossível para as entidades empregadoras se terem dotado de recursos tecnológicos para disponibilizar aos seus empregadores. Assim, os meios utilizados são, na maioria dos casos, privados e é neste sentido que a cautela deve ainda ser maior¹⁸².

Na nossa opinião, se é o empregador que faculta estes instrumentos, o trabalhador não deverá utilizá-los para outro meio que não o trabalho, a não ser que a entidade empregadora assim o permita. Por outro lado, se estes instrumentos são da propriedade

¹⁸¹ [Consult. em: 25 set. 2020]. Disponível *online* em: https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf f 14/05/2020, p.1.

¹⁸² IDEM – *Ibidem*.

do trabalhador, a entidade empregadora não deve controlar como se os instrumentos tecnológicos se tratassem da sua propriedade uma vez possuírem mais informação de carácter pessoal e privado do trabalhador.

Independentemente da propriedade destes instrumentos tecnológicos, no regime de teletrabalho é igualmente a entidade empregadora que assume todos os poderes de direção e de controlo para assegurar a execução da atividade laboral. No que respeita ao controlo à distância, a regra geral é a proibição dos meios de vigilância à distância com a finalidade do controlo do desempenho profissional de um determinado trabalhador e devemos reger-nos por esta norma no que concerne ao teletrabalho. Pela aplicação quer do princípio da proporcionalidade quer pelo princípio da minimização dos dados pessoais iríamos chegar à mesma conclusão. É necessário e fulcral a imposição de um limite pois estaríamos a violar excessivamente a vida privada do trabalhador. Face ao exposto, estas soluções para o controlo do desempenho do trabalhador em regime de teletrabalho não são admitidas¹⁸³. Todas as ferramentas que possam recolher em excesso os dados pessoais dos trabalhadores, isto é, que possam recolher muita mais informação da que, normalmente é recolhida quando o trabalhador exerce a sua atividade nas instalações da empresa, não são permitidas e podemos ainda afirmar que, o facto da atividade laboral ser prestada no domicílio do trabalhador, não é justificação plausível de uma maior restrição. Tal como já supracitado, esta recolha excessiva de dados e o posterior tratamento dos mesmos violam o princípio da minimização dos dados pessoais, anteriormente abordado¹⁸⁴.

Importa ainda referenciar a situação da câmara de vídeo, por norma associada ao instrumento tecnológico e, na sequência da informação acima mencionada e do mesmo modo, não se mostra admissível impor ao trabalhador que este mantenha a câmara permanentemente ligada. Contudo, cabe ainda dizer que o empregador mantém igualmente o seu poder de controlo da atividade mas, poderá fazê-lo criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda por útil e oportuna, marcando reuniões em teleconferência¹⁸⁵.

Quanto ao registo dos tempos de trabalho, é certo que o teletrabalho exige do trabalhador um sentido de responsabilidade e de organização ainda maior. Este registo por parte do empregador pode ser efetuado por determinadas soluções tecnológicas. No

¹⁸³ IDEM- *Ibidem*, p. 2.

¹⁸⁴ IDEM- *Ibidem*.

¹⁸⁵ IDEM- *Ibidem*, pp. 2 e 3.

fundo, estas visam limitar-se a reproduzir o registo que é efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da empresa. Exemplo desta situação é o registo do início e final da atividade laboral e a pausa para o almoço. Estas ferramentas devem ser dotadas de acordo com os princípios da privacidade, não recolhendo nunca, mais informação do que a necessária para a sua finalidade. Quando a entidade empregadora não dispõe destas ferramentas, pode fixar o envio obrigatório de *e-mail* ou SMS para que seja controlada a disponibilidade do trabalhador bem como os seus tempos de trabalho¹⁸⁶.

Em suma, todos os instrumentos inerentes à monitorização do teletrabalhador, devem servir apenas para exercer as suas funções, não devendo ser utilizado para fins privados para que a sua intimidade nunca seja posta em causa.

11- Alguns problemas que podem surgir no âmbito do tratamento dos dados pessoais pelo empregador

Pode-se admitir que a maioria das operações de tratamento de dados pessoais dos trabalhadores foi baseada no consentimento dos mesmos, através da previsão de uma cláusula nos contratos de trabalho onde o trabalhador expressamente autoriza e consente que determinada entidade empregadora trate os dados por ele fornecidos¹⁸⁷.

Assim, ao longo de toda a relação laboral a entidade empregadora deve cumprir o disposto nos artigos 13.º e 14.º do RGPD, informando os trabalhadores dos seus direitos, nomeadamente, no que possa respeitar a revisão de políticas internas de tratamento de dados pessoais, aditamentos a contratos de trabalho e adoção de novas cláusulas¹⁸⁸.

A legitimidade da entidade empregadora pode, por vezes, ser de difícil aferição. Vejamos o exemplo de uma entidade empregadora que monitoriza antigos colaboradores nas suas redes sociais para saber se estes cumprem ou não as cláusulas de não concorrência ou de confidencialidade que constam dos seus contratos de trabalho. Se esta cláusula deve ser respeitada após o término da relação laboral, o tratamento destes dados pode ter como fundamento a necessidade da entidade empregadora defender os seus interesses legítimos contudo, esta monitorização não deve ser realizada de forma intrusiva, verificando-se sempre o respeito pelos direitos e liberdades destes referidos antigos colaboradores. Outro exemplo será a entidade empregadora perceber o aumento

¹⁸⁶ IDEM- *Ibidem*.

¹⁸⁷ MONIZ, Graça Canto – Direitos do titular dos dados pessoais: o direito à portabilidade – Anuário da Proteção de Dados, 2018, pp. 26 e 27.

¹⁸⁸ IDEM – *Ibidem*, p. 27.

da produtividade ou da rentabilidade da força de trabalho, que é um interesse totalmente legítimo, contudo, as empresas não poderão, nem será lícito, intrometerem-se na privacidade e direitos fundamentais dos trabalhadores. Com esta finalidade, o tratamento dos dados pessoais só será legítimo se os comportamentos adotados forem adequados e proporcionais sem nunca violar os direitos dos trabalhadores e equilibrando-se sempre os dois lados desta relação¹⁸⁹.

Outra situação será o caso da adoção por parte da entidade empregadora de sistemas de controlo da pontualidade e assiduidade dos trabalhadores conforme já estudado. Certo é que o tratamento destes dados é necessário e compreensível mas não confere à entidade empregadora a faculdade de recorrer a informação que destes sistemas recolheu para avaliar os trabalhadores¹⁹⁰.

Em suma, o tratamento dos dados pessoais em todas estas situações é lícito e fundamentado, contudo, existem limitações claras e o tratamento deve ser estritamente necessário para cumprir determinada finalidade, atendendo sempre ao princípio da proporcionalidade¹⁹¹.

12- Poder disciplinar e sancionatório

Tal como enunciado ao longo de todo o presente trabalho, a relação laboral assenta na supremacia da entidade empregadora em relação ao trabalhador. Esta subordinação jurídica encontra-se regulada nos artigos 98.º e ss do CT e tudo o que esteja relacionado com a organização do trabalho, conteúdo, regulamentação e proteção bem como aumento de produtividade com a implantação de determinados métodos, está subjacente à entidade empregadora, uma vez esta ter os poderes necessários de direção e de disciplina¹⁹².

No exercício da aplicação do poder disciplinar e nos termos do artigo 328.º do CT, o empregador pode aplicar ao trabalhador sanções tais como: a repreensão, suspensão do trabalho com perda de retribuição, despedimento sem indemnização, entre outras. Contudo, a aplicação destas inúmeras sanções devem ter lugar nos três meses seguintes à decisão, sob pena de caducidade¹⁹³.

¹⁸⁹ IDEM – *Ibidem*, p. 31 e 32.

¹⁹⁰ IDEM – *Ibidem*, p. 33 e 34.

¹⁹¹ MONIZ, Graça Canto – Direitos do titular dos dados pessoais: o direito à portabilidade – Anuário da Proteção de Dados, 2018. pp. 26-34.

¹⁹² ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 85.

¹⁹³ IDEM – *Ibidem*, p. 86.

Como já estudado, ao permitir-se que a entidade empregadora possa estabelecer regras sobre a utilização dos meios de comunicação, nomeadamente no que respeita à utilização do correio eletrónico, é muito relevante que sejam estabelecidos limites sobre este poder pois este pode esgotar o alcance do artigo 22.º, n.º 1 e colocar em perigo o enunciado no artigo 16.º, ambos do CT¹⁹⁴.

Assim, vem a CNPD sugerir às empresas que aprovem um regulamento que determine a aplicação desta matéria. Contudo, também determinam que o regulamento elaborado nos termos do artigo 99.º do CT, obedeça aos princípios anteriormente abordados, tais como, princípio da necessidade e da proporcionalidade¹⁹⁵. Assim sendo, devem ainda evidenciar de que foram adotados todos os procedimentos de controlo mais adequados e menos intrusivos para defender os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores informando sempre o tipo de tratamento de dados, o tempo de conservação e a finalidade do tratamento dos mesmos. A CNPD sugere ainda que se obedeça ao princípio da boa-fé que visa demandar as condições da utilização dos meios da empresa para fins privados e ainda as metodologias que possam ser utilizadas no controlo do cumprimento das regras de utilização dos bens e dos equipamentos da empresa, informando sempre os trabalhadores o grau de tolerância da utilização bem como as consequências pela utilização indevida destes equipamentos¹⁹⁶.

Apesar de tudo o que fora anteriormente mencionado, a CNPD defende ainda que, independentemente das regras que possam ter sido estalecidas na matéria relativa à utilização do correio eletrónico para fins privados, não é de todo conferido à entidade empregadora o direito de abertura deste mesmo correio destinado ao trabalhador¹⁹⁷.

Uma nota relevante quanto a este tema é que a qualificação da mensagem como privada ou profissional é determinada pelo conteúdo da mesma, não pelo facto dos meios informáticos pertencerem à entidade empregadora ou não¹⁹⁸.

O RGPD no seu artigo 88.º determina que:

- 1- “Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no

¹⁹⁴ IDEM – *Ibidem*, p. 87.

¹⁹⁵ [Consult. 22 dez. 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/principiostrabalho.htm>

¹⁹⁶ ALVES, Lurdes Dias- Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador. Coimbra, 2020: Almedina, p. 87.

¹⁹⁷ IDEM – *Ibidem*, p. 88.

¹⁹⁸ IDEM – *Ibidem*.

contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho”.

- 2- “As normas referidas incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho”.

A questão da privacidade nesta matéria pode gerar várias problemáticas pois não se cinge apenas à utilização do correio eletrónico no próprio local de trabalho. Outro dos desafios é a utilização dos telemóveis dado que através dos mesmos, o trabalhador pode aceder a qualquer lugar e em qualquer hora a mensagens de correio eletrónico. Assim sendo, o horário de trabalho torna-se impercetível e dificulta a separação da esfera privada do trabalhador da esfera profissional¹⁹⁹.

¹⁹⁹ IDEM – *Ibidem*, p. 89.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo a análise de algumas questões que se podem levantar acerca da proteção de dados na relação laboral.

Inicialmente, procedemos à contextualização histórica da proteção de dados e dos dados pessoais. Enquadramos a era digital em que nos encontramos com a preocupação existente desde o período pós segunda Guerra Mundial com a DUDH, visto a relação laboral ser, desde sempre, uma relação com desequilíbrio de poderes e diferentes graus de subordinação.

Analisamos de seguida, os principais conceitos sobre a proteção de dados pessoais, nomeadamente, o próprio conceito de dados pessoais e o conceito de dados sensíveis. Posteriormente, estudamos a composição da CNPD e as respetivas atribuições bem como a importância de um Encarregado de Proteção de Dados, novidade no RGPD.

Para nortear e enquadrar todas as normas do RGPD, mostrou-se pertinente a análise aos vários princípios inerentes ao âmbito do tratamento dos dados pessoais e os direitos subjacentes dos titulares dos dados. Esta matéria apresenta especial relevância uma vez que os princípios são a base para o tratamento dos dados pessoais em qualquer relação.

Foi estabelecida a importância do consentimento para o tratamento dos dados pessoais na relação laboral, com ênfase ao considerando 43 do RGPD pois estabelece que, para o tratamento dos dados pessoais do trabalhador, o empregador tem o dever de assentar noutros princípios que não o próprio consentimento. Neste sentido, reforça-se esta situação com o artigo 4.º do RGPD que define o consentimento como uma “manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita...”.

Face ao exposto, mostrou-se ainda relevante para o nosso trabalho a análise dos direitos de personalidade na relação laboral e a proteção de dados pessoais. Concluímos que, ao nível da proteção de dados pessoais, estes não são apenas tratados aquando a constituição do vínculo laboral mas, ao longo de toda a relação, desde a fase de recrutamento até à fase da cessação desta relação. Mesmo após a cessação da relação laboral, colocam-se questões acerca de o empregador manter os dados pessoais de determinado trabalhador e poder proceder à transmissão destes dados para outras entidades.

Quanto à questão dos direitos de personalidade na relação laboral, procedemos ao estudo do direito à liberdade de expressão e de opinião, do direito à reserva da intimidade

da vida privada, do direito à integridade física e moral e do direito à reserva e à confidencialidade. Concluindo, neste contexto, que uma correta proteção daqueles direitos exige, em termos complementares, uma estrutura sólida de proteção de dados.

Realçaram-se os meios de vigilância à distância e a sua relação com o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores, com especial relevo na geolocalização e a legitimidade da averiguação da atividade do trabalhador porque, em certas situações, podemos colocar em causa a esfera íntima e privada do trabalhador com a relação laboral; a tecnologia por radiofrequência, tecnologia de identificação antiga mas com bastante evolução nos últimos anos; os dados biométricos; o controlo de alcoolemia ou de substâncias psicoativas; o controlo médico no que respeita aos exames complementares e o controlo da utilização de meios eletrónicos.

Posteriormente, estudamos os limites ao poder de controlo que o empregador tem, como superior hierárquico, relativamente aos trabalhadores. Neste âmbito, defende-se uma divisão dos poderes do empregador quadripartida no sentido em que, temos o poder regulamentar, o poder disciplinador, o poder diretivo e o poder de controlo do empregador.

Numa fase final, procedemos à análise do tratamento posterior dos dados pessoais recolhidos no âmbito destes sistemas de controlo pelo empregador e abordamos a gestão de recursos humanos no que respeita à proteção de dados pessoais de candidatos a emprego.

Face à situação pandémica atual, atentamos ainda à situação da Covid-19 e a sua relação com a proteção dos dados pessoais, nomeadamente, quanto à recolha da temperatura corpórea dos trabalhadores bem como a realização de testes de diagnóstico e o controlo à distância em regime de teletrabalho. Concluiu-se, neste âmbito que será necessária a conservação desta informação por parte do empregador para acautelar os direitos dos trabalhadores.

Concluimos que a relação laboral tem múltiplas questões que se podem colocar no que respeita à aplicabilidade do RGPD. Este diploma visa reforçar o direito dos trabalhadores conforme analisamos ao longo do trabalho, estabelecendo algumas restrições que podem ofender os seus direitos.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Fontes e Bibliografia

ALVES, Lurdes Dias - A videovigilância e a compressão da privacidade: Anuário da Proteção de Dados, 2019.

ALVES, Lurdes Dias – Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O Direito à privacidade do trabalhador. 2020: Coimbra, Almedina.

AMADO, João Leal [et al.] - Direito do Trabalho – Relação Individual, 2019: Coimbra, Almedina.

CALVÃO, Filipa Urbano - Direito da Proteção de Dados Pessoais - Relatório sobre o programa, os conteúdos e os métodos de ensino da disciplina, 2018, Universidade Católica do Porto.

CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana – O RGPD no contexto laboral – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois. Atas – X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2019, IPLeiria.

FAZENDEIRO, Ana - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, 3.^a Edição, 2018: Coimbra, Almedina.

LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa – La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020.

LOPES, Sónia Kietzmann - Centro de Estudos Judiciários- Direitos Fundamentais e de personalidade do trabalhador - Direitos de personalidade do trabalhador à luz do código do Trabalho, 2.^a edição, 2014.

MAGALHÃES, Filipa Matias; PEREIRA, Maria Leitão - Regulamento Geral de Proteção de Dados - Manual Prático 2.^a Edição, 2018, Vida Económica.

MARTINEZ, Pedro Romano [et.al] – Código do Trabalho Anotado, 12.^a edição, 2020, Coimbra: Almedina.

MONIZ, Graça Canto – Direitos do titular dos dados pessoais: o direito à portabilidade – Anuário da Proteção de Dados, 2018. Disponível *online* em: <http://cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2018/04/ANUARIO-2018-Eletronico.pdf>.

MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0 – Questões Laborais, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Almedina.

MOREIRA, Teresa Coelho, Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, Studia Iuridica, Coimbra Editora, 2004.

MURCIA, Joaquín García; CARDO, Iván Antonio Rodríguez – Implicaciones laborales del Reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales – Questões Laborais, Ano XXIV – N.º 51 – Jul/Dez 2017, Almedina.

NASCIMENTO Ricardo; GAMA, Alexandre – RGPD em contexto laboral, 2019. Disponível em <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.

PINHEIRO, Alexandre Sousa - A COVID – 19 e a proteção de dados pessoais, 2020. Disponível em: <https://tictank.pt/2020/04/29/a-covid-19-e-a-protecao-de-dados-pessoais/>.

PINHEIRO, Alexandre Sousa; DUARTE, Tatiana – A videovigilância no Código do Trabalho à luz do RGPD e da Lei Nacional de Execução, 2019. Disponível *online* em: <https://www.publico.pt/2019/10/30/sociedade/opiniaovideovigilancia-codigo-trabalho-luz-rgpd-lei-nacional-execucao-1891769>.

PINILLA, Ana de la Puebla, III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico- Geolocalización y Control Biométrico - Universidad Autónoma de Madrid.

QUINTAS, Paula – Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados, 2013, Coimbra: Almedina.

SALDANHA, Nuno - Novo Regulamento Geral de Proteção de dados- O que é? A quem se aplica? Como implementar? FCA, 2018.

SANTOS, Patrícia Andreia Batista e – A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais.

VIEIRA, Filomena - RGPD para cidadãos atentos, Manual de curso online. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018- Centro de Estudos Judiciários- Direitos Fundamentais e de personalidade do trabalhador, 2.ª edição, 2014.

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 07S043 de 5 de julho de 2007.
Relator Mário Pereira.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 679/05.7TAEVR.E2.S1 de 16 de outubro de 2014. Relator Helena Moniz.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Processo n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S2 de 27 de novembro de 2018. Relator: Júlio Gomes.

Acórdão do Tribunal Constitucional 255/2002 – Processo n.º 646/96 e Processo 624/99 de 8 de julho de 2002. Relator: Guilherme da Fonseca.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora - Processo n.º 292/09.0TTSTB.E1 de 11 de setembro de 2010. Relator: Gonçalves Rocha.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora - Processo n.º 8/13.6TTFAR.E1 de 30 de janeiro de 2014. Relator: José Feteira.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa - Processo n.º 12/14.7SHLSB.L1.L1-5 de 5 de outubro de 2016. Relator: Vieira Lamim.

Acórdão do Tribunal da Relação Lisboa – Processo n.º 15070/18.T8LSB.L1-4 de 11 de julho de 2019. Relator Filomena Manso.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 379/10.6TTBCL-A.P1 de 5 de setembro de 2011. Relator: Paula Leal de Carvalho.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto - Processo 787/10.2TTVCT.P1, de 3 de abril de 2013. Relator Ferreira da Costa.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 276/13.3TTSTS.P1 de 15 de fevereiro de 2016. Relator Jorge Loureiro.

Acórdão da Relação do Porto - Processo n.º 159/18.0T8PNF-A.P1 de 7 de dezembro de 2018. Relator: Domingos Morais.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto – Processo n.º 5433/16.8T9TVNG.P1 de 27 de novembro de 2019. Relator Raúl Esteves.