



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A IR(RELEVÂNCIA) DO CONSENTIMENTO COMO FATOR DE
LEGITIMAÇÃO DO TRATAMENTO DE DADOS DO
TRABALHADOR**

Natália Gomes Cabral de Almeida

Mestrado em Direito
Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A IR(RELEVÂNCIA) DO CONSENTIMENTO COMO FATOR DE
LEGITIMAÇÃO DO TRATAMENTO DE DADOS DO
TRABALHADOR**

Natália Gomes Cabral de Almeida

Orientador: João Leal Amado

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2021

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmãos e sobrinhos,
com amor e carinho.

“Atrás de cada trabalhador há, sempre, uma pessoa. Um ser racional, decerto, mas também uma pessoa com sentimentos, emoções, afeições, paixões, desejos, ciúmes, invejas, ódios... É da natureza humana. Uma natureza rica, densa, complexa, contraditória. E isso é tudo menos irrelevante para o Direito do Trabalho.”

João Leal Amado

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, por sempre me iluminar.

À minha mãe e irmãos, pelo amor, apoio e torcida. Aos meus sobrinhos, pela alegria e
leveza que trazem aos meus dias.

Ao Prof. Dr. João Leal Amado, pela inspiração e por me orientar pelos melhores
caminhos de pesquisa.

RESUMO

Um trabalhador, antes de o ser, é um ser humano carente de tutela pelo ordenamento jurídico. Nesse sentido, o presente estudo tem por objeto a análise dos meios de proteção e dos fatores de licitude necessários para o tratamento de dados da pessoa singular do trabalhador no âmbito de uma relação juslaboral.

Para tanto, começa-se por analisar todo o arcabouço normativo europeu, com especial enfoque no relevo que o RGPD exerce sobre os vínculos trabalhistas. Além disso, faz-se uma análise sobre os princípios e direitos aplicáveis à matéria e, ainda, promove-se um estudo articulado entre normas e princípios, situações-problema reais e a perspectiva jurisprudencial.

Por fim, conclui-se que o consentimento não é, por si, fundamento de licitude válido para o tratamento indiscriminado dos dados do trabalhador e que o enquadramento legal pode ser alternado e incidente sobre fundamentos diversos, com base em critérios hermenêuticos.

Palavras-chave: RGPD – Direito do Trabalho – Fundamentos de licitude – Hermenêutica

ABSTRACT

A worker, before being a worker, is a human being in need of protection under the legal system. In this sense, the object of this study is to analyze the means of protection and the legality factors necessary for the processing of data on the worker's natural person within the scope of a legal relationship. To do so, we begin by analyzing the entire European regulatory framework, with a special focus on the importance that the RGPD exerts on employment relationships. In addition, an analysis of the principles and rights applicable to the matter is carried out, and an articulated study between norms and principles, real problem situations and the jurisprudential perspective is promoted. Finally, it is concluded that consent is not, in itself, a valid legal basis for the indiscriminate processing of worker data and that the legal framework can be alternated and incident on different grounds, based on hermeneutical criteria.

Keywords: RGPD – Labor Law – Legal basis – Hermeneutics

SUMÁRIO

I - INTRODUÇÃO	1
II – ERA DIGITAL, PROTEÇÃO DE DADOS E DIREITO DO TRABALHO.....	2
III – LICITUDE DO TRATAMENTO – CONSENTIMENTO E OUTRAS HIPÓTESES.....	7
IV – PRINCÍPIOS E DIREITOS APLICÁVEIS À PROTEÇÃO DE DADOS NO DIREITO DO TRABALHO	15
V – ALGUMAS ABORDAGENS PRÁTICAS E AS VARIADAS POSSIBILIDADES DE ENQUADRAMENTO	20
VI – CONCLUSÃO	29
VII – BIBLIOGRAFIA.....	32

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. - Acórdão
Al. - Alínea
AEPD - Autoridade Europeia de Proteção de Dados
Art. - Artigo
Arts. - Artigo
CDFUE - Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia
CE - Conselho da Europa
CEPD - Comité Europeu para a Proteção de Dados
CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP - Constituição da República Portuguesa
CT - Código do Trabalho
DUDH - Declaração Universal dos Direitos do Homem
GT29 - Grupo de Estudos do art. 29.º
NTIC - Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados
ss. - Seguintes
TFUE - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.
TJ - Tribunal de Justiça
TRP - Tribunal da Relação do Porto
UE - União Europeia

I. INTRODUÇÃO

O início de uma relação laboral é usualmente marcado pela apresentação entre as partes, dando a conhecer um ao outro, trabalhador e empregador. Desse momento em diante, o potencial empregador tem acesso ao nome do candidato, algumas de suas experiências profissionais e pessoais, cujo objetivo é verificar a aptidão e adequação para o cargo ofertado. Uma vez formalizado o contrato de trabalho, tem o empregador, seja por interesse particular, para o cumprimento de obrigações que lhe são impostas por lei ou para execução de um contrato - a título de exemplo os recolhimentos fiscais e a contratação de seguro de acidentes de trabalho - vasto acesso aos dados da pessoa singular do trabalhador.

Com o desenvolvimento tecnológico, fica ainda mais evidente e abrangente o acesso aos dados pessoais, ora indiscriminadamente disponíveis em redes e plataformas virtuais por vontade do titular, ora reservados à discricção da pessoa em causa, mas não inteiramente livres de alcance, tendo em conta a conexão inevitável que norteia a o mundo digital¹. Por ocasião do contrato de trabalho, é dado ao empregador maior conhecimento quanto à pessoa contratada, ficando sob incumbência daquele a responsabilidade pelos dados pessoais colhidos e na maior parte das vezes armazenados eletronicamente².

O trabalhador tem por vezes, como consequência do vínculo, que consentir ao empregador o acesso e tratamento³ dos respetivos dados, o que comumente se afigura de forma genérica e suscita o interesse em saber em que contexto e ocasiões o consentimento pode ser considerado válido. O tema é de extrema relevância, pois está diretamente relacionado com direitos da personalidade e a questão que se coloca é saber se o consentimento do trabalhador é, por si só, fundamento o bastante para o tratamento indiscriminado de dados por parte do empregador ou se há outros fundamentos jurídicos mais adequados e seguros para o tratamento dos dados. O questionamento é pertinente e

1 De acordo com a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), o *software* de processamento de dados e analítico se tornou cada vez mais poderoso, sofisticado, onipresente e barato, tornando as informações facilmente pesquisáveis, conectáveis e rastreáveis. Disponível em <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>. Consult. em 30/Out/2021.

2 Com a Comissão Permanente de Concertação Social, “assim, dependendo do tipo de utilização da tecnologia pela entidade empregadora, poderão verificar-se riscos de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente, do direito à reserva da intimidade da vida privada previsto no n.º 1 do art. 26.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do direito à proteção de dados pessoais, estatuído no art. 35.º CRP.” In *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021*, p. 80.

3 Para definição de responsável por tratamento de dados, vide art. 4.º, n.º 7 do RGPD.

tem por objetivo evitar a afetação da esfera individual,⁴ cuja ocorrência acaba por causar dano ao trabalhador e, ainda, atrair ilicitude à conduta do empregador quando verificada a extrapolação para além de uma demanda profissionais.

Para a análise da questão proposta, serão abordados os instrumentos legislativos havidos, sobretudo no âmbito da União Europeia, além de entendimentos doutrinário e jurisprudencial, com especial enfoque ao cerne da questão, qual seja, a (in)suficiência do consentimento para o tratamento de dados pelo empregador sob a ótica do RGPD e das particularidades do Direito do Trabalho.

II. ERA DIGITAL, PROTEÇÃO DE DADOS E DIREITO DO TRABALHO

O mundo tecnológico é uma realidade inconteste. As demandas quotidianas clamam pela adaptação e utilização de aparelhos para conexões pessoais e profissionais, para fomentar conhecimento e entretenimento, dentre tantas outras questões que, em sentido geral, apresentam-se como facilitadoras (ou dificultadoras)⁶ da vida humana. Em paralelo, a integração económica e social, fruto do funcionamento de mercado, provocou um aumento significativo dos fluxos transfronteiriços de dados pessoais e, com isso, um

4 Com David Martins, “a tecnologia aumenta a capacidade de controlo da atividade laboral e pode criar brechas na fronteira que deve separar – ou pelo menos, preservar – a vida pessoal e familiar na relação com a profissão”. Ob. cit., p. 102.

5 Como exemplo, Teresa Moreira menciona os dispositivos de geolocalização inseridos em *smartphones* ou *tablets*: será ilícito o tratamento de dados quando ocorrer sem que haja conexão com a vida profissional do trabalhador. Por tal motivo, recai sobre o empregador o ónus de criar mecanismos que permitam um *switch off* dos dispositivos da vida privada, consoante o trabalhador esteja a trabalhar ou não. In *Algumas questões...* Ob. Cit., p. 23.

6 Com David Martins, “A recolha e o processamento desta informação estão na génese de soluções que podem facilitar ou dificultar a nossa vida: (i) após uma pesquisa sobre uma viagem num motor de busca, encontramos anúncios sobre viagens nas páginas de redes sociais ou de um jornal que visitamos de seguida (muito útil se estivermos em processo de tomada de decisão, mas intrusivo ou sedutoramente perigoso, se não tínhamos tomado essa decisão ou, sequer, tínhamos a necessidade de adquirir o bem ou serviço sugerido); (ii) ligamos o *smartphone* à viatura, através de *Bluetooth*, para assegurar uma condução com mãos livres e, após estacionarmos, recebemos uma mensagem no telemóvel com a marca geográfica desse local (muito útil, designadamente, para as pessoas que se esquecem, com uma teimosa regularidade, do lugar de estacionamento; mas perigosa se permitir definir padrões de comportamento); (iii) na mesma situação, podemos também receber sugestões de trajetos com informações sobre o trânsito ou o tempo previsto para chegar ao destino presumido pela tecnologia, por exemplo, do trabalho para casa ou do escritório para a sede do cliente (muito útil no final de uma jornada de trabalho ou para evitar atrasos em compromissos profissionais, mas perigoso se for um indício da nossa integração num *big brother* mundial).” Ainda com o Autor, “a qualidade de vida melhorou com a tecnologia, mas não devemos esquecer que as facilidades e comodidades dela emergentes resultam de restrições inconscientes – ou com negligência consciente – dos direitos de personalidade (v.g. reserva da vida privada, esquecimento, liberdade de movimento e de circulação), com particular relevo no campo laboral. Ob. cit., p. 101.

intercâmbio de dados entre intervenientes públicos e privados a transcender a esfera dos Estados e a assumir certo relevo global.

No contexto laboral, há muito a tecnologia vem dando ensejo a novos meios de produção e de execução do trabalho, por vezes mais ágeis e menos custosos para as entidades patronais. Entretanto, a dinamização dos processos não veio dissociada de transformações no Direito do Trabalho em sentido amplo e da necessidade de evolução do sistema normativo, o que ocorreu com o fito de (tentar) manter o nível de proteção tão necessário para o trabalhador na desafiadora era digital⁷. A crescente facilidade de acesso, identificação⁸ e divulgação de dados dos trabalhadores trouxe vantagens a partir da possibilidade de interconexão das informações, viabilizando à instituições diversas a “utilização de dados pessoais numa escala sem precedentes no exercício das suas atividades” com intuito de conferir maior eficiência aos serviços públicos ou privados. Por outro lado, tornou-se indispensável “um quadro de proteção de dados sólido e mais coerente na União, apoiado por uma aplicação rigorosa das regras”. A proteção faz-se necessária pois não se pode perder de vista a necessidade de minimização dos efeitos da tecnologia, sobretudo de manutenção da premissa de que “as pessoas singulares deverão poder controlar a utilização que é feita dos seus dados pessoais”⁹.

A proteção de dados não é tema recente. Antes mesmo do advento de instrumentos normativos específicos era dada aos Tribunais a responsabilidade de decidir o alcance do acesso aos dados individuais.¹⁰ Em 1981 foi editada a primeira norma - Convenção n.º

7 Com Teresa Moreira, há que se ressaltar que o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de proteger o trabalhador perante os arbítrios do empregador e alicerça-se na tentativa de superar as insuficiências da aplicação do Direito civil às relações laborais, que tem a igualdade como mera formalidade. Assim, com o advento de novas tecnologias, é fundamental que os trabalhadores possam usufruir dos mesmos direitos, os quais foram arduamente conseguidos. *In* Direito do Trabalho... Ob. cit., p. 186 e 198.

8 Pelo Considerando 30 do RGPD, “as 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”.

9 Considerandos 5 a 7 do RGPD.

10 Em 1969, o TJ foi instigado ao pronunciamento acerca da compatibilidade com os princípios gerais do direito comunitário quanto a uma oferta de manteiga a preços reduzidos aos beneficiários de pensões de assistência social, condicionada à divulgação dos nomes dos beneficiários ao vendedor, mediante fornecimento de “senha com o seu nome” ou como “senha individualizada. O TJ se pronunciou no sentido de que, dentre as opções acima, deve ser considerada aquela mais restritiva, quando suficiente para o fim pretendido. Convencionou-se que a interpretação deveria ocorrer no sentido de não impor a identificação nominativa aos beneficiários, embora sem lançar proibição, entendendo-se que, desta forma, não são colocados em causa os direitos fundamentais de direito comunitário. Ac. 29/69 do Tribunal de Justiça. Disponível em

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=347E3EB23AAC11ACACB7FC20FDA72E2E?text=&docid=87844&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=16227459>.

Consult. em 16/Out/2021.

108 do CE (Conselho da Europa) - com o objetivo de proteger os direitos e as liberdades fundamentais de todas as pessoas, nomeadamente o direito ao respeito pela vida privada contra abusos que podem acompanhar a recolha e o tratamento dos dados. Tem por intenção, ainda, a regulamentação do fluxo transfronteiriço de dados pessoais para os Estados - já que a legislação interna, à época, não oferecia proteção equivalente na eventual conexão havida entre os Estados-membros.

Em 1995, foi instituída a Diretiva 95/46/CE¹¹ de 24 de outubro, relativa à proteção de pessoas singulares no que toca ao tratamento de dados e a sua livre circulação. Esta mesma Diretiva criou o GT29 (Grupo de Trabalho do Artigo 29.º), um grupo independente que apresentou inúmeros contributos aos estudos sobre a matéria.¹² Em 2012 a Comissão Europeia elaborou a Proposta de Regulamento sobre a Proteção de Dados Pessoais, que após amplo debate acabou por culminar, em 2016, no RGPD - n.º 679/2016, de 27 de Abril - relativo às pessoas da União Europeia. O RGPD é vigente desde 25 de maio de 2018 e, por se tratar de regulamento, é diretamente aplicável aos Estados-membros¹³ e constitui regra geral de proteção mínima.

O novo Regulamento revogou a Diretiva 95/46/CE e tem por objetivo assegurar a proteção dos dados pessoais ao nível equiparado a direito fundamental, devendo os princípios norteadores da matéria “respeitar, independentemente da nacionalidade ou do local de residência dessas pessoas, os seus direitos e liberdades fundamentais, nomeadamente o direito à proteção dos dados pessoais” e ainda “contribuir para a realização de um espaço de liberdade, segurança e justiça e de uma união económica, para o progresso económico e social, a consolidação e a convergência das economias a nível do mercado interno e para o bem-estar das pessoas singulares”.¹⁴ A proteção das pessoas singulares não é objetivo único e entende-se que visa-se precipuamente “garantir a tutela das mesmas num espaço comercial no qual os dados pessoais possam ser objecto de transações comerciais.”¹⁵

11 Transposta para o ordenamento jurídico português por meio da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro e revogada pela Lei 58/2019, de 8 de agosto.

12 O GT29.º emitiu inúmeros pareceres, relatórios diretrizes e foi responsável por enorme contributo à elaboração do RGPD, tendo deixado de existir no momento do início da vigência deste mesmo instrumento legislativo. Após a extinção do Grupo em causa, foi mantido o acesso a todo o acervo de pesquisas no *website* da Comissão Europeia de Proteção de Dados.. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/itemType/1358>. Consult. em 11/Nov/2021.

13 O TJ já se pronunciou pela intenção da Diretiva 95/46/CE em “tornar equivalente em todos os Estados-Membros o nível de proteção dos direitos e liberdades das pessoas no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais”. Ac. de 24 de novembro de 2011 – processos apensos C-468/10 e C-469/10, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0468&from=EL>. Consult. em 21/Out/2021.

14 Considerandos 1 e 2 do RGPD.

15 MESTRE, Bruno. Ob. cit., p. 164.

Pelos arts. 8.º da CDFUE (Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia) e 16.º do TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia), todas as pessoas têm direito à proteção de dados de caráter pessoal que lhes digam respeito. Trata-se assim de um direito fundamental que demanda proteção, seja quando se encontra a nível informático ou em forma de em ficheiros manuais, assegurado a todos os direitos de acesso, retificação e ciência quanto à finalidade do seu tratamento (Considerandos 1 e 2 RGPD e art. 35.º CRP - Constituição da República Portuguesa). Para além dos já referidos, há outros instrumentos normativos, como é o caso das Diretivas 2016/680, 2016/681, 2002/58/CE, 2000/31; 2006/24. No entanto, o RGPD atualmente é tido como a principal norma regulamentadora quando o assunto é a proteção de dados de uma pessoa, embora não constitua “regulamentação exaustiva nem suficiente da matéria”, admitindo “complementação através de outros actos jurídicos da União sobre” e o papel conferido aos Estados Membros quanto ao “desenvolvimento e implementação do RGPD”.¹⁶

A nível interno, a Lei 58/2019, de 5 de agosto contém previsões destinadas a assegurar, nas hipóteses previstas na lei, a execução do RGPD quanto aos dados de natureza pública ou privada tratados em território nacional ou fora dele. É aplicável às relações laborais, conforme art. 28.º e ss, sendo permitido ao empregador (ou subcontratante atuando em seu nome) o tratamento dos dados para as finalidades e nos limites estabelecidos pelo CT (Código do Trabalho) e legislação complementar. Também o CT, instituído pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, eleva a proteção de dados a direito da personalidade e há um conjunto de disposições amplamente aplicáveis à matéria ao longo do seu texto - vide a título de exemplo os arts. 14.º a 22.º.

Os princípios e regras aplicáveis deverão, então, respeitar direitos e liberdades fundamentais do trabalhador e os princípios expressos no regulamento. O empregador, em observância ao Considerando 78 do RGPD, “deverá adotar orientações internas e aplicar medidas que respeitem, em especial, os princípios da proteção de dados desde a conceção e da proteção de dados por defeito”. Essas medidas podem “incluir a minimização do tratamento de dados pessoais, a pseudonimização de dados pessoais o mais cedo possível, a transparência no que toca às funções e ao tratamento de dados pessoais” e, ainda, “a possibilidade de o titular dos dados controlar o tratamento de dados e a possibilidade de o responsável pelo tratamento criar e melhorar medidas de segurança.”

¹⁶ MESTRE, Bruno. Ob. cit., p. 161.

Proteção de Dados)²², há casos excepcionais que podem ser constatados “mediante disposição legal, consentimento expresso do titular dos dados ou quando por motivos de interesse público importante for indispensável ao exercício das atribuições legais ou estatutárias do responsável pelo tratamento”, o que será analisado mais adiante.

Em resumo, pode-se dizer que os dados pessoais são então tudo aquilo que permite a uma pessoa ser tida por singular, diferente das demais e, por tal motivo, não se aplica o RGPD em casos de informações anónimas e desconectadas de uma pessoa identificada ou identificável, nem mesmo para fins estatísticos ou de investigação. Não se aplica de igual modo a pessoas falecidas, podendo os Estados-membros estabelecer regras particulares sobre referida temática²³. Os dados pessoais estão diretamente associados, dentre outros, aos direitos da personalidade, sobretudo à identidade pessoal ²⁴, privacidade, intimidade e dignidade humana, por representarem critérios tão individualizantes e por tal motivo, o seu tratamento²⁵ deve vir associado ao respeito à confidencialidade e aos direitos fundamentais e da personalidade. Devem ser sobremaneira protegidos para que não haja uma “violação da segurança que provoque, de modo accidental ou ilícito, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento”, conforme art. 4.º, n.º 12 do RGPD e a sua violação sujeita o responsável ou subcontratante a contraordenações e à reparação pelos danos sofridos, nos termos do art. 33.º e seguintes da Lei 58/2019.

III. LICITUDE DO TRATAMENTO – CONSENTIMENTO E OUTRAS HIPÓTESES

Após a Segunda Guerra Mundial,²⁶ a máquina administrativa percebeu que o acesso às informações pessoais de seus administrados era útil para planear e também para coordenar ações governamentais. Com o decorrer do tempo, notou-se uma expansão para

22 Deliberação n.º 7680/2014. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf. Consult. em 20/Out/2021.

23 Considerandos 26 e 27 da RGPD.

24 Com o Tribunal Constitucional no Ac. n.º 225/2018, de 24 de abril de 2018, o direito à identidade pessoal é “(...) Num sentido muito amplo, o direito à identidade pessoal abrange o direito de cada pessoa a viver em concordância consigo própria, sendo, em última análise, expressão da liberdade de consciência projetada exteriormente em determinadas opções de vida. O direito à identidade pessoal postula um princípio de verdade pessoal. Ninguém deve ser obrigado a viver em discordância com aquilo que pessoal e identitariamente é. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2018/05/08700/0188501979.pdf>. Consult. em 21/Out/2021.

25 Sobre o conceito de tratamento de dados, vide art. 4.º, n.º 2 do RGPD.

26 BIONI, Bruno Ricardo. Ob. cit., p. 202-203.

além da esfera governamental quanto ao tráfego de dados individuais, o que exigiu uma reformulação legislativa que acompanhasse o contexto social. Isso porque a princípio era o Estado responsável pela proteção dos dados obtidos, mas no segundo momento, por transcender o âmbito e controle governamental, transferiu-se da máquina estatal ao próprio titular a responsabilidade pela proteção dos respetivos dados por meio do consentimento. O consentimento passou a ser então o fundamento essencial de legitimidade para que os dados fossem tratados pelos responsáveis.²⁷

Em um terceiro momento, com Bruno Bioni, acentua-se o arsenal normativo para assegurar a maior ingerência do indivíduo sobre a proteção dos respetivos dados, passando o seu titular a ter responsabilidade desde o momento da coleta até o respetivo compartilhamento e armazenamento com segurança. Em um quarto momento, por fim, houve uma relativização, com a retirada dos holofotes do titular, o que se deu a partir do aumento de sujeitos envolvidos e da criação de autoridades responsáveis pela fiscalização do cumprimento das leis de proteção dos dados pessoais. Nessa altura, ao titular continua a ser facultada a utilização dos respetivos dados, nos termos da lei, sendo todo tratamento sujeito a fiscalização pela autoridade competente sempre que cabível. Ainda com Bruno Bioni,²⁸ “essa última etapa evolutiva é marcada pela promulgação de normas que procuram empoderar o titular com o controle de suas informações pessoais e, por isso, expandem o seu espectro para todos os sujeitos inseridos ao longo da cadeia do fluxo informacional.”

Essa relativização do quarto (e até então atual)²⁹ momento encontra apoio na disposição do TFUE quando trata da responsabilidade legislativa para edição de normas de proteção de dados a serem aplicadas pelas instituições, órgãos e organismos da União, assim como pelos Estados-Membros no exercício de atividades relativas à aplicação desse direito, ressaltando o controlo a ser exercido pelas autoridades independentes. Com a instituição do RGPD, foram criadas as respetivas autoridades de controlo, atualmente

²⁷ A ausência do consentimento era motivo bastante para atrair a ilegitimidade e a ilicitude. Também o TRL de 15 de fevereiro de 1989, decidiu no sentido de ser “enquadrável no crime de ofensa à vida privada, do art.179º, n.º 1, do Código Penal, o acto de, contra o consentimento do visado, e sem qualquer causa que possa ou deva ser considerada justa, fotografar alguém no seu local de trabalho, com desinserção de qualquer enquadramento ou paisagens públicas, isolado de outras pessoas”. *Apud* MOREIRA, Teresa Coelho. Estudo de ... Ob. cit. 132.

²⁸ BIONI, Bruno Ricardo. Ob. cit., p. 208.

²⁹ Conforme reforçado por Teresa Coelho Moreira, no RGPD “há uma mudança de paradigma já que a responsabilidade de garantir a legalidade do tratamento de dados pessoais passa para o responsável pelo tratamento, que terá de a comprovar, nos termos do art. 5.º, n.2º. Este art. acarreta um novo princípio no tratamento de dados pessoais que é o princípio da responsabilidade ou do *accountability principle*, na medida em que passa-se de uma filosofia de avaliação preventiva por parte das autoridades de proteção de dados para uma efetiva fiscalizadora *a posteriori* devendo as empresas assegurarem *a priori* a *compliance* com as regras estabelecidas.” In Direito do ... Ob.cit., p. 194.

desempenhado no âmbito europeu pelo CEPD (Comité Europeu para a Proteção de Dados), composto pela AEPD (Autoridade Europeia de Proteção de Dados) e por representantes das autoridades nacionais de proteção de dados da UE (União Europeia), que em Portugal é a CNPD.

Como já dito, o consentimento tem previsão constitucional e dada a sua importância nas legislações internacional e nacional, “ele deve corresponder aos anseios do titular dos dados pessoais, seja por meio de uma declaração ou de uma ação afirmativa representativa”.³⁰ O consentimento é o ato ou efeito de consentir; é permissão, autorização, licença; é aceitação, aquiescência, anuência.³¹ Para que seja válido nos preceitos do art. 4.º n.º 11 do RGPD, deve ser “uma manifestação de vontade livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento”. Com Carolina Ferreira, “o consentimento não pode ser presumido tem de ser dado sem margem para dúvidas”.³² Trata-se assim de uma manifestação de vontade inerente e exclusiva do seu titular e, para que seja válido, devem estar previstos os requisitos³³ correspondentes, que serão individualmente analisados a seguir.

Com Jorge Mendes,³⁴ para que seja livre, “deve implicar para quem o está a prestar uma possibilidade de escolha”, assim não o sendo “caso a pessoa em causa seja incapaz de recusar ou retirar o consentimento com prejuízo para o próprio”. Em regra, ele “só pode constituir fundamento jurídico adequado se, ao titular dos dados, for oferecido controlo e uma verdadeira opção³⁵ de aceitar ou recusar os termos propostos ou recusá-

30 BIONI, Bruno Ricardo. Ob. cit., p. 209.

31 Infopedia. Disponível em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/consentimento>, Consult. em 09/Set/2021.

32 FERREIRA, Carolina. Ob. cit., p. 16

33 Com Bruno Bioni, ao analisar os elementos do consentimento, analisa que “a sua qualificação como devendo ser livre, informado, inequívoco, explícito e/ou específico é uma das características marcantes do progresso geracional das leis de proteção de dado pessoais, na medida em que procura resolver a problemática em torno de u controle ilusório ou pouco efetivo das informações pessoais por parte do seu titular. Ob. cit., p.

34 MENDES, Jorge Barros. Ob. cit., p. 44.

35 Nesse sentido vide exemplo constante nas Diretrizes 05/2020, de 04 de maio de 2020: “Uma equipa de filmagem pretende filmar determinada parte de um escritório. O empregador solicita o consentimento de todos os trabalhadores que se sentam nessa zona do escritório para serem filmados, uma vez que podem aparecer em segundo plano nas filmagens do vídeo. Os trabalhadores que não quiserem ser filmados não serão de forma alguma penalizados, uma vez que serão colocados noutra local de trabalho equivalente numa outra zona do edifício enquanto durar a filmagem”. Tal exemplo foi mencionado nas Orientações relativas ao consentimento adotadas em 28 de novembro de 2017 pelo Grupo de Trabalho do art. 29.º. Sob enfoque do referido exemplo, não há prejuízo para os trabalhadores que se retirarem da sala, assim como não o há para quem decidir ficar, sendo necessária neste último caso uma declaração expressa, como por exemplo um documento escrito, uma vez que o ónus de prova recai sobre o empregador.

los sem ser prejudicado.”³⁶ Deve ser livre de tal modo que possa ser tão fácil de ser retirado quanto o é de ser dado, conforme art. 7.º n.º. 3 do RGPD. No entanto, como bem ressalta Carolina Ferreira,³⁷ “a retirada do consentimento não tem efeitos retroativos” e, caso ocorra, não há comprometimento da licitude de tratamento previamente havido, nos termos do art. 7º n.º. 4 do RGPD.

A condição de livre³⁸ ocorre mediante declaração ou ato inequívoco, devendo o responsável pelo tratamento “poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais”. O RGPD exemplifica que ele pode se manifestar por declaração escrita, inclusive em formato eletrónico, por declaração oral, validação de uma opção ao visitar um *website* ou até mesmo por uma conduta que indique expressamente a aceitação. Para que seja auferível o implemento desta condição, “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.”³⁹

O Parecer 01/2017 do GT2940 orienta que o regulamento relativo à privacidade e às comunicações eletrónicas deve garantir exceções aos requisitos de consentimento redigidas de forma precisa e estrita. Ainda assim, aqui flexibiliza-se somente a forma, na medida em que o consentimento deve ser de igual modo dado por seu titular e de forma livre, não podendo o empregador fazê-lo em nome dos seus trabalhadores. Isso ocorre porque, nas hipótese em que o empregador tiver que exigir o consentimento de um trabalhador e, dada a relação de poder desigual, o não consentimento do efetivo titular pode acarretar em ilicitude do ato, além de prejuízos relevantes reais ou potenciais. Esse

36 Diretrizes 05/2020 relativas ao consentimento na aceção do Regulamento 2016/679. Aproveita-se aqui para citar que “O elemento «livre» implica uma verdadeira escolha e controlo para os titulares dos dados. Regra geral, o RGPD prevê que se o titular dos dados não puder exercer uma verdadeira escolha, se sentir coagido a dar o consentimento ou sofrer consequências negativas caso não consinta, então o consentimento não é válido. Se o consentimento estiver agregado a uma parte não negociável das condições gerais do contrato, presume-se que não foi dado livremente.”

37 FERREIRA Carolina. Ob. cit., p. 22.

38 Com Teresa Moreira, a liberdade é uma falta numa relação de trabalho. “As relações de trabalho são um exemplo paradigmático da existência de relações privadas desiguais não só no plano factual mas também no plano jurídico. Na verdade, no plano factual, os sujeitos contraentes – trabalhador e empregador – não dispõem da mesma liberdade no que concerne à celebração do contrato nem à estipulação de cláusulas contratuais, o que origina o aparecimento de um desequilíbrio contratual que se acentua em alturas de desemprego generalizado. No plano jurídico, a conclusão do contrato de trabalho coloca o trabalhador numa situação de subordinação face ao empregador. Assim, figurando-se o domínio económico e social de uma parte, não se pode invocar, sem mais, o princípio da liberdade contratual, para se poder escolher arbitrariamente a contraparte, ou seja, o trabalhador”.

39 Art. 7, n.ºs. 1º e 4º do RGPD.

40 Parecer 1/2017 do GT29. Disponível em <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610140/en>. Consult. em 23/Out/2021. p. 22.

consentimento do empregador em nome dos trabalhadores - titulares - não será válido na medida em que não foi prestado de forma livre.

Quanto ao critério da especificidade, não será específico o consentimento se interpretado em sentido amplo, de forma que “o tratamento para uma finalidade não pode ser solicitado juntamente com outro que não esteja conexo, ou em relação ao qual não é possível ao titular dos dados optar”. Por tal motivo, disciplina o RGPD sobre a necessidade de que o pedido de consentimento, quando feito em documento escrito acompanhado de conteúdo variado, esteja claramente distinto de outros assuntos, o que deve ser feito de forma inteligível e de fácil acesso, em linguagem clara e simples. Tal previsão tem por objetivo evitar uma natural adesão a todo o teor de um documento, podendo ao titular assentir estritamente ao que lhe convém. Assim, o consentimento será de forma específica quando for “dado em relação a uma ou mais finalidades específicas e que o titular dos dados tem uma escolha em relação a cada uma delas”. Pela especificidade, então, é essencial que o consentimento possibilite, de forma direcionada, o alcance da finalidade a que se destina. A fim de evitar a ocorrência de manifestação de vontade defeituosa, “o responsável pelo tratamento tem que identificar quais as finalidades e deve igualmente documentar e ser capaz de demonstrar que efetuou a avaliação interna necessária – avaliação de impacto sobre a proteção de dados.⁴¹

Nos termos do art. 6º, nº. 1 al. a do RGPD, o consentimento para uma ou mais finalidades específicas é condição indispensável para a licitude do tratamento. Quando estiverem em causa múltiplas operações de tratamento, o consentimento deve basear-se na granularidade, o que significa dizer que não é admissível um pedido de consentimento genérico para todo e quaisquer fins.⁴² Com o GT29,⁴³ “num determinado caso, pode ser necessário conseguir vários consentimentos para se poder começar a oferecer um serviço, nos termos do RGPD.” A granularidade está também relacionada à necessidade de que o consentimento seja específico, ou seja, quando houver mais de uma finalidade para tratamento, “a solução para satisfazer as condições inerentes a um consentimento válido passa pela granularidade, ou seja, a separação dessas finalidades e a obtenção de consentimento para cada uma das delas.”

O consentimento deve ser também informado, o que significa dizer que, conforme orientações do GT29, deve o titular de dados ser inteirado ao menos quanto: i) identidade

41 Parecer 03/2013 do GT29. Disponível em <https://www.gdp.gov.mo/uploadfile/2017/0127/20170127113421380.pdf>. Consult. em 23/Out/202.

42 FERREIRA, Carolina. Ob. cit., p. 20.

43 GT29.º Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679.

do responsável pelo tratamento; ii) do propósito das operações de tratamento em relação às quais se busca obter consentimento; iii) do elenco dos dados que serão objeto da recolha; iv) da existência do direito de retirar o seu consentimento; v) informação sobre se os dados serão utilizados em processamentos automáticos, ou definição de perfis, conforme art. 22.º, n.º 2, al. c) do RGPD; vi) informações sobre possíveis riscos de transferências de dados devido à inexistência de uma decisão de adequação, como previsto no art. 46º do RGPD.

O direito à informação deve ser considerado direito do trabalhador e também um dever do empregador, na medida em que é inerente a todo contrato de trabalho, conforme art. 105º do CT, que preceitua que o regime de cláusula contratuais gerais deve observar “os aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”

Por fim, o consentimento deve ser traduzido em um ato inequívoco, ou seja, “ser dado de forma expressa, clara, de modo inteligível, de fácil acesso e numa linguagem clara”.⁴⁴ Incumbe ao responsável pelo tratamento o ónus de demonstrar que o titular consentiu, conforme art. 7º, n.º. 1 e Considerando 42 do RGPD, devendo o empregador cuidar no sentido de obter formas incontroversas de demonstrar o implemento da referida condição.

Com Bruno Bioni sobre a legitimidade do consentimento,⁴⁵ “a estratégia normativa eleita é incoerente com a condição de (hiper)vulnerabilidade dos titulares dos dados pessoais, sobretudo por eles estarem inseridos em meio a uma relação assimétrica que lhes tolhe o poder de autodeterminação sobre seus dados”. Esse descompasso não é diferente em uma relação laboral, dada a relação de hiper(vulnerabilidade) do trabalhador face ao seu empregado. A mesma ideia se extrai de Teresa Moreira, para quem a submissão de uma das partes ao poder contratual da outra, sem que possa usufruir de uma suficiente margem para defesa dos interesses particulares permite inferir que “o seu consentimento em relação ao contrato e aos vários termos deste não confere qualquer garantia substancial de integrar uma manifestação verdadeira de autodeterminação”.⁴⁶

Também no âmbito coletivo e tendo em conta o teor do art. 88 do RGPD, a convenção coletiva pode regular especificamente sobre e de modo a garantir o tratamento de dados na seara laboral com espreque no consentimento. Entretanto, deve a mesma

44 MENDES, Jorge Barros. Ob. cit., p. 46.

45 BIONI, Bruno Ricardo. Ob. cit., p. 33.

46 MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões .. Ob. cit.* p. 30-31.

convenção regulamentar as “situações e os dados em causa, bem como explicitar os termos em que deve ser dado o consentimento, esclarecer os respetivos limites (finalidade, tempo) e definir os termos e meios da sua retirada”,⁴⁷ sempre com vistas a atender o elemento informacional.

Ora, o consentimento é, de um lado, tão importante para licitude e garantia da liberdade contratual mas, por outro, segue acompanhado de um viés de fragilidade nas relações contratuais trabalhistas, pois aqui o titular é, por regra, jurídica e/ou economicamente desfavorecido em relação ao responsável pelo tratamento, seu empregador. Ainda para tornar mais frágil o instituto, prevê o art. 28.º, n.º 3, al. a) da Lei 58/2019, de 8 de agosto que, salvo norma em contrário, é dispensado o consentimento do trabalhador como requisito de legitimidade quando o respetivo tratamento resultar em vantagem jurídica ao trabalhador (o que seria uma aplicação do princípio da norma mais favorável) ou quando forem tratados ao abrigo da al. b, n.º 1 do art. 6.º do RGPD, ou seja, quando “o tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular de dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular de dados”.

Dispensar o consentimento por força de um contrato de trabalho e a sua correspondente execução é o mesmo que reduzir o trabalhador a todos os anseios patronais e permitir à entidade empregadora, assim, amparada na necessária execução de um contrato, a abertura de um leque à sua frente para eventuais tratamentos ilegítimos. Ocorre que, em sentido contrário, e aqui sem perder de vista a oportunidade de aplaudir o posicionamento da CNPD, essa disposição foi tida por inaplicável nas situações em que a Comissão venha a apreciar. Isso porque entende a CNPD que o disposto na al. a) do n.º 3 do art. 28.º, determina uma solução oposta ao que é defendido pelo GT29 e CEPD, que é no sentido de os trabalhadores somente poderem dar o seu consentimento livre em circunstâncias excecionais, como seria o caso de não haver consequências negativas consentir ou não consentir. Nesse prisma, a dispensa do consentimento elimina qualquer margem de livre arbítrio dos trabalhadores no caso em que seja possível a sua manifestação e essa restrição afigura-se como injustificada e desproporcionada, por não corresponder a uma medida que resguarda a dignidade, os direitos fundamentais e legítimos do trabalhador.⁴⁸

A ausência de sintonia quanto ao poder jurídico das partes envolvidas faz com que “um tratamento de dados pessoais realizado pelo empregador” somente seja válido se

47 VASCONCELOS Joana. Ob. cit., p. 46.

48 Declaração 2019/494 do CNPD, de 3 de setembro de 2019. Disponível em file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/DEL_2019_494.pdf. Consult. em 22/Out/2021.

“assentar noutros princípios que não o mero consentimento do trabalhador”.⁴⁹ Isso porque o trabalhador se encontra em situação de desigualdade em relação ao empregador, que é o responsável pelo tratamento, seja porque tem a necessidade de obtenção do posto de trabalho ou mesmo de mantê-lo, não sendo possível dizer que há aqui uma verdadeira liberdade de escolha.⁵⁰ O fato de uma das partes se encontrar em posição de submissão ao poder contratual de outrem, não podendo assim usufruir de suficiente margem de defesa dos respetivos interesses e de autoafirmação, deixa o consentimento de constituir elemento de garantia substancial da manifestação de vontade verdadeira de autodeterminação.⁵¹ Sobre esse aspeto mais uma vez a Deliberação n.º 2019/494, de 3 de setembro, segundo a qual:

Não obstante admitir-se a natureza não paritária da relação laboral, decorre do princípio da dignidade da pessoa humana a necessidade de reconhecer ao indivíduo, mesmo no contexto de relações jurídicas em que, por regra, ele carece de proteção em relação à outra parte, o mínimo de livre arbítrio para gozar do seu direito fundamental à autodeterminação informacional.

Se de um lado há a fragilidade do consentimento, por outro não se pode perder de vista a obrigatoriedade da sua recolha, tratamento e proteção, como é o caso, por exemplo, das informações relativas ao salário e dos dados correspondentes à conta bancária para que os salários possam ser pagos. Esse paradoxo acaba por exigir do legislador e dos operadores do direito uma melhor articulação dos princípios e direitos envolvidos, com vista na melhor solução aplicável para determinados casos em concreto.⁵²

O consentimento encontra fundamento jurídico no art. 6.º, n.º 1 al. a), art. 4.º n.º 11, 7.º e 8.º, nos Considerandos 32, 33, 42 e 43 do RGPD e ainda nos arts. 16.º e 28.º, n.º 3 da Lei 58/2019. É ainda mencionado, embora em diferente contexto, no art. 9.º, n.º 1, al. a)⁵³, e no art. 49.º, n.º 1, al. a) do RGPD. O art. 6.º, n.º 1 do RGPD entretanto cuida de trazer outros critérios (alternados) que são válidos para sustentar a licitude do tratamento de dados:

49 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões... Ob. cit., p. 26.

50 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões ... Ob. cit., p.27.

51 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões... Ob. cit., p. 28.

52 Nesse sentido, propõe que “defende-se uma inevitável evolução no sentido de colocar o pressuposto legitimador do tratamento de dados pessoais não no consentimento individual do trabalhador mas na ampliação do número de pressupostos alternativos a este consentimento. Entende-se que deve assumir importância a técnica de tipo objetivo, isto é, que assente a legitimidade do tratamento no respeito pelo princípio da finalidade e no prosseguimento de fins específicos e não de outros, colocando o acento tónico neste princípio e na ideia do tratamento ser pertinente e necessário, respeitando sempre o princípio da proporcionalidade.” Algumas questões ... Ob. cit., p. 28.

b) O tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados; c) O tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito; d) O tratamento for necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular; e) O tratamento for necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento; f) O tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, em especial se o titular for uma criança.

Na seara trabalhista e com a síntese de Ana Saragoça⁵³, os fundamentos restantes assentam de forma genérica e todos no art. 6.º, n.º 1 da RGPD, na execução de um contrato (al. b)⁵⁴, numa obrigação jurídica do empregador (al. c), em interesses vitais (al. d), no interesse público ou ao exercício da autoridade pública (al. e), ou em interesses legítimos do empregador (al. f).⁵⁵ Não há aqui portanto qualquer ordem de relevância ou hierarquia, mas tão somente na al. a) o consentimento é requisito imprescindível.

Com Joana Magina, nas al.s b) a e) há uma semelhança por se tratarem de interesses legítimos específicos e claramente delimitados. Já na al. f), que há “menção a qualquer tipo de interesse legítimo prosseguido pelo responsável pelo tratamento ou terceiro, não tem a seu favor qualquer presunção de equilíbrio”.⁵⁶

Também o art. 9.º dispõe sobre a proibição de tratamento de dados especiais, regulando no mesmo dispositivo as hipóteses excecionais e as condições para que haja o tratamento respetivo, que conta com os mesmos critérios do art. 6.º e ainda de forma mais densa e exigente.

Conforme já analisado, um tratamento realizado pelo empregador só será válido se assentar em outros princípios para além do simples consentimento⁵⁷, que por vezes acaba por ficar em segundo plano diante da posição de desigualdade do trabalhador na relação jurídica perpetrada. Ainda com Teresa Moreira, o RGPD “retirou o acento tónico do consentimento como fundamento jurídico válido para o tratamento dos dados pessoais

53 SARAGOÇA, Ana Rafaela Marto. Ob. cit., p. 49.

54 Sobre a execução do contrato, com Carolina Ferreira: este fundamento deve permitir informações correspondentes a salário e conta bancária, “para não falar da inscrição na Segurança Social, no Fundo de Compensação do Trabalho, no Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, na Folha de Férias, na apólice do seguro de Acidentes de Trabalho e no processamento de salários pela contabilidade. Contudo, este pode não ser o único fundamento para o tratamento de dados em contexto laboral”. Ob. cit., p. 11.

55 Parecer 06/2014 do GT29. p. 9, 10, 13 e 14.

56 MAGINA, Joana. Ob. cit., p. 59.

57 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões...Ob. cit., p. 26 e 27

quando, nos termos do Considerando 43, exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento”⁵⁸, como é o caso da relação laboral.

IV. PRINCÍPIOS E DIREITOS APLICÁVEIS À PROTEÇÃO DE DADOS NO DIREITO DO TRABALHO

Antes da análise das demais hipóteses de licitude do art. 6.º do RGPD, merecem estudo alguns dos princípios e direitos envolvidos. Começa-se aqui por lembrar que, desde a decisão do TJ no mencionado Ac. 29/69 os dados pessoais são tidos como direito fundamental para o ordenamento jurídico europeu. Ele norteia a ação de todas as partes envolvidas com a recolha, tratamento, conservação, além de estender a tutela de vários direitos pessoais elencados pela CRP e que guardam relação com os dados de uma pessoa singular, como identidade pessoal, bom nome e reputação, imagem, reserva de intimidade da vida privada e familiar.

No Direito do Trabalho, vários são os direitos da personalidade⁵⁹ aplicáveis. Com Teresa Moreira, eles penetram as relações laborais, erigindo-se como importante limite ao poder empregatício e afigurando-se como garantia do exercício de vários direitos fundamentais. Ainda com a Autora⁶⁰, ao celebrar um contrato de trabalho, o trabalhador implicitamente ou não acaba por anuir à limitação do exercício de seus direitos da personalidade, tendo em conta a situação jurídica de poder-subordinação em que o trabalhador se encontra. Entretanto, a atuação patronal deve ocorrer nos limites do art. 81 do Código Civil e das previsões constitucionais de dimensão laboral.⁶¹

O CT contém subsecção específica concernente aos direitos da personalidade do trabalhador e está situada entre os arts. 14.º e 22.º. São eles, respetivamente, a liberdade de expressão e de opinião; integridade física e moral; reserva da intimidade da vida privada; proteção dos dados pessoais; dados biométricos; testes e exames médicos; meios de vigilância à distância; confidencialidade de mensagens e de acesso à informação. Sob esse prisma, o tratamento de dados aplicar-se-á sempre quando não contrariar princípio e

58 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões...Ob. cit., p. 26.

59 Com Teresa Moreira, “os direitos da personalidade são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais, sendo direitos que são exigidos pela sua iminente ligação à dignidade humana, constituindo fundamento oncológico da personalidade e da dignidade humana”. Estudos de... Ob. cit., p. 106.

60 MOREIRA, Teresa Coelho. Estudos de... Ob. cit., p. 107-111.

61 Com Teresa Moreira, há os direitos fundamentais “específicos” dos trabalhadores e atualmente assiste-se a uma constitucionalização de direitos fundamentais, a que chama “cidadania na empresa”, ou seja, a consagração de direitos fundamentais não especificamente laborais. Estudos de... Ob. cit., p. 108-109.

direitos da personalidade⁶² e a dignidade humana, que serve de elemento de sustentação para efetivação de vários outros.

Ressalta-se que o CT aparentemente adota uma posição de “simetria regimental”⁶³ ao prever, em seu art. 16.º que “o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”, perspectiva com a qual não se comunga, considerando, e aqui com João Leal Amado, que a perspectiva paritária não parece feliz por tender a ofuscar “o problema da extensão, da intensidade e dos limites dos poderes patronais”, que pode traduzir “uma obsessão de tratamento isométrico ou paritário das partes que não corresponde à materialidade da situação e não se inscreve na matriz identitária do Direito do Trabalho”.

Os direitos da personalidade são direitos fundamentais e laborais inespecíficos, inerentes à natureza humana de cada trabalhador. A articulação entre os direitos da personalidade com as demais questões atuais são cada vez mais complexas, até mesmo por força da emergência e difusão das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação). Aqui a temática da proteção de dados esbarra, com ainda mais força, na questão da privacidade. Sobre isso João Leal Amado analisa que, de um lado, “o trabalhador não tem de ser transparente, de vidro, para o seu empregador; pelo contrário, o trabalhador tem direito a uma certa dose de opacidade perante o empregador, assim resguardando a sua privacidade em face deste”.⁶⁴ Em caso de conflito os interesses pessoais (da tutela da pessoa, da sua privacidade e da sua liberdade) prevalecerão sobre os interesses puramente patrimoniais ou organizacionais da empresa.

Por outro lado, analisando mais de uma perspectiva, com Guilherme Teixeira, a tensão entre diferentes valores de colisão é manifesta:

Se por um lado se exige a construção de uma esfera de liberdade dos cidadãos enquanto indivíduos com capacidade de autodeterminação pessoal, sem ingerência estatal ou privada de modo arbitrário ou autoritário, quanto aos fragmentos da sua individualidade que a recolha, tratamento, armazenamento

⁶² Especificamente sobre os direitos da personalidade, deve-se ter atenção na aplicação destes direitos aos “artigos 18º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa e 335º do Código Civil. Na verdade, a compreensão do exercício dos direitos da personalidade deve limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos segundo critérios de proporcionalidade e adequação, o que significa que os direitos de proporcionalidade só podem ceder se, à luz destes critérios os benefícios que os empregadores puderem tirar dessa compreensão forem superiores aos prejuízos daí decorrentes para o trabalhador.” Ainda, não se pode perder de vista a “articulação com a matéria regulada nos arts. 23.º e ss. a propósito da igualdade e da não discriminação, assim como a proibição das situações de assédio quer sexual, na sua dupla vertente, quer moral, e no art. 170.º que consagra o direito à privacidade do trabalhador em regime de contrato de teletrabalho”. Estudos de... Ob. cit., p. 112 e 115.

⁶³ AMADO, João Leal. *Trabalhar e amar...* Ob. cit., 228-229.

⁶⁴ AMADO, João Leal. *Trabalhar e amar...* Ob. cit., 222; 225.

e utilização ilegítima dos seus dados pessoais constitui, por outro, o valor da segurança, que norteia o sistema jurídico, também exige a dotação prévia dos entes que se relacionam com os particulares nesta sede de certas capacidades intrusivas nos seus direitos e liberdades, sobretudo através de instrumentos que permitam o acesso a determinados tipos de informação, a fim de tutelar, de forma reflexa, bens jusfundamentais de terceiros e da comunidade.⁶⁵

Com João Leal Amado, “estamos, afinal, no coração do conflito entre as exigências gestionárias, organizativas e disciplinares do empregador, por um lado, e os direitos do trabalhador, por outro”.⁶⁶ No caso da relação trabalhista, com respeito a posicionamentos contrários, “preconiza-se que perante um conflito ou colisão entre os interesses organizativos e produtivos do empregador e o respeito à dignidade e privacidade dos trabalhadores, ou, eventualmente, a outros direitos fundamentais, deve dar-se primazia a esses últimos.”⁶⁷

A ponderação do valor sobressalente – entre liberdade de empresa e liberdade na empresa – pode encontrar respaldo no princípio da proporcionalidade⁶⁸ aliado aos direitos da personalidade. Há aqui um problema de conflitos de direitos, “a reclamar uma cuidada e laboriosa tarefa de concordância prática entre eles, de acordo com o princípio da proporcionalidade na sua tríplice dimensão (conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*)”.⁶⁹ Com Robert Alexy, os princípios são mandamentos de otimização e orientam para a concretização de um direito na medida do possível, de acordo com as possibilidades de fato e de direito havidas, já que a nenhum princípio é atribuído o caráter de absoluto.⁷⁰ Nesse sentido se dá a atuação do princípio da proporcionalidade. Através do princípio em questão, determina-se o conteúdo efetivo e operante de cada um dos direitos fundamentais tendo como base a ponderação entre esses direitos em causa, partindo do pressuposto de que nenhum deles é absoluto e que, em situações concretas, um há de sobressair sobre outro.

A ponderação se vale para “garantir um estado jurídico de equilíbrio entre a concretização dos vários direitos fundamentais e a consequente necessidade de os restringir”.⁷¹ Diante da colisão, a dignidade humana pode se apresentar como figura de

65 TEIXEIRA, Guilherme da Fonseca. Ob. cit., p. 13-14.

66 AMADO, João Leal. Trabalhar e amar... Ob. cit., p. 213.

67 MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho ... Ob. cit. p. 189.

68 Com Teresa Moreira, “É o caso do exercício dos poderes do empregador relacionados com o direito da liberdade de empresa, embora respeitando sempre o conteúdo desses direitos e tendo em atenção que todas as limitações tem que estar justificadas pelo princípio da necessidade de salvaguardar outro princípio da valor superior, e respeitar sempre o princípio da proporcionalidade.” MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho ... Ob. cit., p.188.

69 AMADO, João Leal. Trabalhar e amar... Ob. cit., 213.

70 ALEXY, Robert. Ob. cit. p. 819.

71 RAMIÃO, Ruben. Obra cit., p. 452.

relevo, dado o seu potencial em “desempenhar algum papel enquanto critério de interpretação, enquanto factor de ponderação entre bens em colisão e enquanto parâmetro de escrutínio de razões admissíveis para a restrição de direitos fundamentais”,⁷² atuando como uma balança a pender em um ou outro sentido.

Quanto aos princípios específicos aplicáveis ao tratamento de dados⁷³, a RGPD os estabelece no art. 5.º, preceituando que referido tratamento deve ser realizado de forma lícita, leal e transparente (licitude, lealdade e transparência). Além disso, são aplicáveis os princípios da finalidade; da adequação; exatidão; de limitação da conservação; integridade e confidencialidade.⁷⁴ O tratamento dos dados deve ser orientado pelos princípios e elementos constantes dos Considerandos 39 e 40 do RGPD. Constitui ónus do responsável pelo tratamento não apenas o cumprimento dos princípios em causa como também a sua comprovação.

Com Guilherme Teixeira, algumas alterações ou inovações que constam do regulamento merecem ser sinalizados, dentre os quais a consagração dos princípios da transparência e proporcionalidade ou da «minimização de danos», conforme teor ao art. 5.º, n.º 1, al.s a) e c) do RGPD, a fim de “garantir que a informação disponibilizada ao titular dos dados é clara, acessível, simples e perceptível, pugnando-se por uma recolha de dados subordinada a um elemento funcional”, ou melhor dizendo, “que os dados sejam adequados e limitados ao que é necessário para as finalidades a que se destinam”.⁷⁵

Com Daniela Rodrigues⁷⁶, será lícito quando desde o primeiro momento for verificada “recolha lícita, isto é, baseada no consentimento do titular dos dados e para determinada finalidade”, sendo a recolha necessária para a execução do contrato ou na intenção de celebrá-lo. Já se constatou no entanto que o consentimento nem sempre estará presente. Será leal “se o titular dos dados pessoais exercer uma escolha verdadeira e não existir qualquer intimidação, coação ou consequências negativas se este consentimento

72 NOVAIS, Jorge Reis. Ob. cit., p. 28.

73 Para Bruno Mestre, a parte mais importante do diploma e que deve orientar o tratamento de dados, por traduzirem um tipo aberto que, ao invés de delimitar taxativamente as circunstâncias de admissibilidade do tratamento, cuidou de prever as situações em que se afigura legítimo, assim o sendo quando cumprir “as condições exaustivamente desenvolvidas no próprio diploma”. Ob. cit., p. 166.

74 Com Teresa Coelho Moreira, a questão que se coloca frente a tecnologia é a necessidade de se estabelecer limites à intromissão e invasão na privacidade dos trabalhadores., o que guarda relação com a aplicação dos princípios de proteção de dados pessoais, ou seja, com uma vertente positiva e dinâmica da privacidade. O empregador, diante de algumas possibilidades de controlo, deve aplicar “os princípios fundamentais de proteção de dados pessoais, nomeadamente o princípio da finalidade, da transparência, da proporcionalidade e da compatibilidade com a finalidade declarada, o que supõe a obrigação de informar o trabalhador acerca do tratamento de dados pessoais que vai realizar assim como o princípio de que a informação recolhida não pode destinar-se a finalidades incompatíveis com a finalidade originária”. Estudos de... Ob. cit., p. 126.

75 TEIXEIRA, Guilherme da Fonseca. Ob. cit., p. 24.

76 RODRIGUES, Daniela. Ob. Cit. p. 21-23.

for recusado” e será transparente quando for de fácil acesso e compreensão, com linguagem clara e simples. Lealdade e transparência se relacionam “à maneira como são tratados, assim como às finalidades e à extensão para que são recolhidos os dados pessoais”.⁷⁷

A finalidade encontra amparo não só no art. n.º 5.º como também no n.º 6.º do RGPD. Pelo princípio da finalidade, com Carolina Ferreira, “os dados pessoais recolhidos na vigência de um contrato de trabalho apenas são válidos para essa finalidade e todas as outras inerentes à boa execução do mesmo”⁷⁸ e “apenas deve ser utilizado com essa finalidade”, constituindo fundamento jurídico da plena execução. Por tal motivo “não seria legítimo à luz do RGPD, utilizar os dados recolhidos no âmbito de um contrato de trabalho para fins de marketing e publicidade, por exemplo”.

Quanto à extensão, “os dados deverão ser conservados de uma forma que permita a identificação dos titulares dos dados apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados”, restrita unicamente à finalidade pretendida e legítima, garantida a compatibilidade com a hipótese prevista no art. 89.º do RGPD. Por fim, “é ainda estabelecido que o processo de recolha de dados tem que ser transparente, leal e lícito. Para que os dados possam ser tratados de forma lícita, tem o titular dos dados de consentir para que a recolha se processe”.⁷⁹

Com Joana Magina⁸⁰, os princípios previstos no art. 5.º do RGPD são “passíveis de aplicação transversal a todas as operações de tratamento” e “constituem a base irredutível do regime jurídico da proteção de dados pessoais”, assumindo especial relevância o princípio da licitude “que, em sentido amplo, poderá ser definido como a imposição de que o tratamento de dados seja conforme com a legislação em vigor”. Em sentido estrito, por sua vez, será aquele formulado por referência aos arts. 6.º, 9.º e 10.º, “impondo, por conseguinte, que o tratamento de dados pessoais só possa ter lugar quando o mesmo assista um dos fundamentos de licitude aí referidos”.

Não é difícil perceber que a proteção de dados não conta com uma análise linear. A proteção de dados então há de ser analisada de forma conjugada com outros direitos da personalidade, direitos fundamentais e princípios específicos do RGPD. Se por um lado devem prevalecer os direitos fundamentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo,

77 MESTRE, Bruno. Ob. cit., p. 8.

78 FERREIRA, Carolina. Ob. cit., p.12-13.

79 MENDES, Jorge Barros. Ob. cit., p. 43-44.

80 MAGINA, Joana. Ob. cit., p. 52-53.

apresenta-se como um desafio na medida em que “parece dar-se prevalência ao ao valor económico relacionado com os dados pessoais e não ao seu valor jurídico.”⁸¹

V. ALGUMAS ABORDAGENS PRÁTICAS E AS VARIADAS POSSIBILIDADES DE ENQUADRAMENTO

Para o início de um vínculo jurídico de natureza laboral, o empregador solicita acesso a dados concernentes à pessoa do candidato e, com a revolução digital,⁸² tem-se a possibilidade de recolha e tratamento de dados pessoais. Retomando a síntese de Ana Saragoça, para além do consentimento, o tratamento de dados é lícito para execução de um contrato (al. b), cumprimento de obrigação jurídica do empregador (al. c), em interesses vitais (al. d), no interesse público ou ao exercício da autoridade pública (al. e), ou em interesses legítimos do empregador (al. f).

No contrato de trabalho⁸³ os dados pessoais são elemento de identificação da “pessoa singular” do trabalhador e estão presentes desde o momento de elaboração, mantendo-se ao longo de sua execução e após a rescisão. São aplicáveis às empresas, assim definidas como a “pessoa singular ou coletiva que, independentemente da sua forma jurídica, exerce uma atividade económica, incluindo as sociedades ou associações que exercem regularmente uma atividade económica” e a grupo empresarial, ou seja, a “um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas”, conforme dispõe o RGPD em seu art. 4º n.os 18 e 19.

Desde o momento da admissão, o processo seletivo tem em conta não apenas a experiência profissional do indivíduo como também questões relacionadas à sua vida privada. Com David Martins, o acesso a informações de carácter profissional e extraprofissional não é atividade de interesse exclusivo da empresa recrutadora, mas traduz a possibilidade de escolha quanto ao candidato que melhor possa refletir a cultura da organização e, particularmente, de outros trabalhadores. O novo trabalhador não deve

81 Com Teresa Coelho Moreira, “o computador transformou a economia, a sociedade, a cultura e, inclusive, o ser humano. Esta nova realidade não poderia passar à margem do Direito do trabalho, de maneira tal que hoje é corrente a expressão *nudez tecnológica* do trabalhador, na medida em que existe uma automatização de dados sobre o trabalhador que, muitas vezes, incide sobre aspetos que fazem parte da sua privacidade e que, por isso, estão protegidos e tutelados juridicamente.” Algumas questões... Ob. cit., p. 20.

82 Para Teresa Coelho Moreira, “após uma revolução agrícola, uma revolução industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador, hoje estamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à internet, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho.” Algumas implicações ... Ob. cit., p. 10.

83 Nos termos do art. 11º. Do Código do Trabalho, “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas.

constituir risco para as partes envolvidas, seja empregador, colegas de trabalho, fornecedores, clientes e parceiros e por tal motivo o acesso aos dados constitui mecanismo que viabiliza assegurar a proteção da organização laboral e também dos locais de trabalho como forma de “prevenir, por exemplo, o recrutamento de um trabalhador com registro criminal inadequado, com falsas experiências ou qualificações profissionais, conflituoso ou com intenções de prejudicar a organização”.⁸⁴ Para a admissão então, o trabalhador passa por um momento intitulado por David Martins como “pré-screening”, o que envolve por exemplo questões como a possibilidade (ou não) de cópia de documentos de identificação - dada a alta quantidade de dados particulares contidas no documento -, o que não aparenta ser legítimo⁸⁵; a informação para efeitos fiscais, uma vez que a obrigação patronal de retenção de imposto sobre rendimentos envolve a disponibilização de dados relativos à situação pessoal do trabalhador como, por exemplo, domicílio fiscal, estado civil, identificação de cônjuge, dependentes e agregado familiar, titularidade de rendimentos; carta de condução e título profissional; busca ou confirmação de

84 MARTINS, David Carvalho. Ob. cit., p. 105-106.

85 Tendo em conta o carácter excecional que o sistema normativo impõe para tal prática para entidades públicas ou privadas, conforme Lei art. 5 da 07/2007 de 5 de fevereiro, que rege sobre a criação, emissão e utilização do cartão cidadão e disciplina como regra que a retenção do documento somente pode ocorrer nos casos previstos em lei, mediante decisão de autoridade judiciária ou em caso de consentimento do titular e, ainda, o art. da RGPD que trata dos princípios aplicáveis, dentre eles a limitação de finalidade, minimização de dados, limitação da conservação, confidencialidade. Há que se ter atenção para os documentos indispensáveis ao desempenho da atividade profissional, como é o caso por exemplo da Carta de Condução, sem o que verifica-se a nulidade do contrato de trabalho (vide art. 117 do Código do Trabalho), pelo que David Carvalho Martins continua a se posicionar pela retenção mas tão somente de informações como número de registro e prazos de validade. Quanto ao efeito fiscal, vide art. 99.º, n.º 2, al. a) e n.º 6, al. a) do CIRS, o que para David Carvalho Martins não pode ser utilizado no momento de recrutamento mas tão somente quando da celebração do contrato, entendimento com o qual comunga-se. Ob. cit., p. 106-110.

referências;⁸⁶ certificado de registro criminal;⁸⁷88 entre outras questões não exaustivas como saúde e segurança no trabalho⁸⁹ e utilização de instrumentos técnicos de avaliação.

Efetivada a admissão⁹⁰ do trabalhador, a relação laboral segue acompanhada de direitos e deveres recíprocos entre trabalhador e empregador em atenção ao caráter sinalagmático do contrato de trabalho. De um lado o trabalhador contribui com sua força de trabalho e, do outro lado, incumbe o pagamento de contraprestação, facultado o poder de direção e, como consequência, o poder fiscalizatório, sem o que “não teria sentido o empregador poder dar ordens e instruções se não pudesse verificar como estariam a ser cumpridas”.⁹¹ Sob essa ótica, a vigilância, que desde sempre se apresentou como uma faculdade do empregador e instrumento de valoração da execução laboral, agora é impactada pelas novas formas de tecnologia e, conseqüentemente, o modo em que se apresenta no ambiente de trabalho, pelo que há requisitos indispensáveis de serem cumpridos para a sua efetiva ocorrência.

Outro fundamento para o controlo do empregador concentra-se no fato de o empregador ser “o proprietário dos equipamentos e instalações de trabalho, assim como o responsável por todos os custos a estes associados”. No entanto, e aqui com Carlos

86 Conforme David MARTINS, pode envolver desde a confirmação de experiências profissionais lançadas no C.V. até a busca por dados pessoais especiais não exaustivos como “raça, género, etnia, vida e orientação sexual, saúde, opiniões políticas, convicções religiosas, filiação ou orientação sindical” ou ainda dados da vida privada como “preferências clubísticas ou associativas, viagens, gostos musicais, casos amorosos, consumo de bebidas alcoólicas, vida noturna, idade, estado civil, família, interações sociais – através de *likes* ou comentários -, rede de contactos, localização, tendência para dissimular sua personalidade”. Ob. cit., p.111.

87 Dado a permitir o conhecimento de antecedentes criminais de alguém sujeito a condenação judicial. Nos dizeres de David MARTINS, entretanto, “a informação constante do certificado do registro criminal pode ser importante para prevenir a repetição de crimes no âmbito – ou relacionados – com o vínculo laboral; mas pode gerar, também, riscos de tratamento discriminatório injustificado”. Ob. cit. p.113.

88 Aqui uma breve análise do Acórdão 3T8LSB.L1-4, que trata sobre os dados criminais do trabalhador. Para o caso em tela, a prática de crime por um piloto de aviação, ainda que fora do horário de trabalho, foi considerado motivo para despedimento por justa causa. Isso porque o trabalhador, por determinação judicial, ficou sujeito a termo de identidade e residência, bem como de ali se apresentar semanalmente, o que limita o cumprimento das atividades e afetou o regular do trabalho. Entende-se aqui que, para este caso e considerando que a atividade do trabalhador demandava deslocamentos e que a condenação criminal passou a inviabilizar o cumprimento do contrato de trabalho, ao empregador deveria de fato ser facultado o conhecimento quanto à condenação criminal. Lado outro, em sentido contrário, para qualquer outro trabalho que não impeça o cumprimento da obrigação imposta por sentença, o fato que deu origem à sentença ocorreu no âmbito da vida pessoal do trabalhador, em crime não relacionado ao trabalho, pelo que não poderia o empregador ter acesso aos dados ali contidos.

89 Com David MARTINS, tem o empregador a obrigação de prevenir a ocorrência de danos para o trabalhador (arts. 127.º, n.º 1, als. c), g), h) e i), e n.º 2, e 133.º, n.os 1 e 2, do CT), através de uma correta e permanente avaliação de riscos (art. 5.º, n.º 3, da Lei 102/2009, de 10 de setembro). De igual modo, o trabalhador tem direito a condições de trabalho que lhe assegurem o respeito à saúde e segurança. Com base nisso, entende-se pela realização de exames, observadas as limitações do art. 19.º CT, por meio de uma eficiente e transparente articulação entre o empregador e o médico do trabalho. Ob. cit., p. 118-119.

90 No âmbito da vigência de um contrato de trabalho, merece uma nota a Autorização de Isenção n.º 1/99, que disciplina sobre a isenção de notificação à CNPD quanto ao processamento de retribuições, prestações, abono de funcionários ou empregados.

91 MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho na era digital. Ob. cit., p. 179.

Santos⁹², o fundamento em causa não prevalece, até mesmo pelo fato de ser possível que o empregador exerça o controlo sem que este seja exercido diretamente sobre o trabalhador. A título de exemplo menciona que “poderá ser efetuado um tratamento do número de chamadas telefónicas efetuadas ou do número de mensagens de correio electrónico enviadas e recebidas, do tempo consumido na Internet, dos valores relativos a essa utilização, entre outros”, o que tem total sentido.

Com Teresa Moreira, são exemplos de dados que poderão ser alvo de tratamento o “CV, certificados de formação, candidaturas, notas de entrevistas, assim como os dados pessoais sensíveis⁹³, como sejam os dados biométricos, os dados de saúde, dados genéticos, ou, ainda, imagens de videovigilância ou dados de geolocalização”.⁹⁴ Acresce-se ainda “informação sobre quando o trabalhador iniciou sua jornada de trabalho e quando terminou através de *logins* informáticos - que poderão utilizar o recurso a dados biométricos”. Como dados biométricos mencionam-se, exemplificativamente, “dados como impressões digitais, geometria da mão ou face, o padrão da íris ou da retina e o próprio ADN”, que podem ser utilizados “não só para autenticação, mas também para localização e controlo das pessoas e das suas transações”.⁹⁵ Sobre esse assunto, e ainda com Carlos Santos, uma alternativa para proteção da intimidade seria a implantação do sistema encriptação de dados, ocasião em que a privacidade estaria sob a responsabilidade de apenas uma pessoa, a responsável pela chave de de encriptação.⁹⁶

Com Bruno Mestre, há dados que o empregador precisa de tratar para a execução do contrato, “nomeadamente para controlo e execução das suas obrigações fiscais, de Segurança Social, de higiene e segurança no trabalho” e a questão principal nem sempre se relaciona com a possibilidade de processamento mas em que medida poderá o empregador processá-los.⁹⁷

Defende-se haver algumas atitudes vedadas ao empregador,⁹⁸ seja durante o processo de seleção, seja no decorrer da relação laboral. Nesse contexto, não pode o empregador “questionar o trabalhador sobre determinados factos” que estão

92 SANTOS, Carlos Manuel Carvalho. Ob. cit., p. 58-59.

93 Quanto aos dados sensíveis, faz-se uma ressalva com amparo na Deliberação 2019/494 da CNPD, segundo a qual o consentimento não deve ser tido em causa por não constituir, no contexto laboral, fundamento legitimamente válido. Dado o carácter especial dos dados, “no caso concreto, o tratamento de dados pessoais sensíveis só pode basear sua legitimidade em disposição legal”, quando cumpridos todos os requisitos legais para fundamento na existência de interesse público.

94 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas implicações... Ob. cit. p. 20.

95 SANTOS, Carlos Manuel Carvalho dos. Ob. cit., p. 61, 63 e 64.

96 Sobre referida temática, vide Recomendação do CNPD. Disponível em <https://www.cnpd.pt/media/uqnywgn/principios-biom-assiduidade-acesso.pdf>. Consult. em 09/Nov/2021.

97 MESTRE, Bruno. Ob. cit., p. 159.

98 MOREIRA, Teresa Coelho. Estudos de... Ob. cit., p. 140.

“relacionados com a sua vida privada e, por isso mesmo, abrangidos pelo princípio da reserva sobre a intimidade desta”. Desse modo, pode o empregador atuar apenas no sentido de averiguar questões conexas à “capacidade profissional do candidato, ou seja, sobre a sua aptidão profissional para o exercício da atividade, ficando-lhe vedadas todas as indagações sobre aspetos pessoais que não sejam relevantes para a constituição ou desenvolvimento da relação de trabalho.” Aqui então o fator preponderante se relaciona com o direito à privacidade e intimidade, assim como dignidade.⁹⁹

Por outro lado, o trabalhador que expõe a sua vida privada pode sujeitar-se às consequências naturais da sua exposição, dentre elas a restrição da proteção da privacidade em si. A título de exemplo, o TRP (Tribunal da Relação do Porto) decidiu¹⁰⁰ que as publicações feitas em redes sociais, sem expectativa legítima de privacidade, não beneficiam da tutela do art. 22.º do CT.¹⁰¹

De modo geral, no entanto, prevalece a vedação de acesso e atuação do empregador sobre alguns aspetos da vida íntima e privada do trabalhador. Prevê a legislação nacional¹⁰² que não pode o empregador exigir de um candidato a emprego ou de um trabalhador (momentos de *pré-screening* e *screening*) que preste informações relativas:

- a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;
- b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

⁹⁹ João Leal Amado defende que o trabalhador não tem que ser transparente perante o empregador, reservando-se ao direito de permanecer opaco naquilo que diz respeito à sua intimidade e privacidade, aspetos alheios ao empregador. Por tal motivo, reconhece o Autor haver o chamado “direito à mentira” ao candidato a emprego, que resguarda o direito subjetivo à reserva da intimidade da vida privada - direito fundamental (art. 26.º da CRP), direito de personalidade (art.80.º do CC), direito inespecífico dos candidatos a emprego ou trabalhadores (art. 16.º do CT). O direito à mentira se apresenta, nesse contexto, como uma faculdade jurídica secundária que faz parte do direito subjetivo à reserva da intimidade da vida privada, presente não apenas no momento pré-contratual como contratual caso o trabalhador seja confrontado com questões ilícitas e intrusivas, sobretudo por não ter o empregador aqui o direito à verdade. Contrato de trabalho... Ob. cit., p. 257-264.

¹⁰⁰ Ac. TRP 8.9.2014 (Maria José Costa Pinto) proc. n.º 101/13.5TT MTS.P1 | Ac. TRL 24.9.2014 (Jerónimo Freitas) proc. n.º 431/13.6TTFUN.L1-4.

¹⁰¹ O mesmo se extrai do Ac. STJ 5.6.2019 (Ferreira Pinto) proc. n.º 6926/15.0T8FNC. L1.S1: através de postagens feitas em pelo próprio trabalhador em Facebook de livre acesso, constatou-se que este, que na empresa exercia função de vigilância e segurança de pessoas e bens, prestava também serviços de segurança privada em eventos privados diversos, violando os deveres de lealdade e não concorrência. O direito à privacidade não foi tido em causa e o comportamento constituiu justa causa de despedimento. Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1359f5633ea2bf94802584110032b6f2?OpenDocument>. Consult. em 05/Nov/2021.

¹⁰² Art. 17.º do CT.

2 - As informações previstas na al. b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização;

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

As disposições não são exaustivas - vide, a título de exemplo, os arts. seguintes da mesma subsecção - e tornam incontroverso o respaldo normativo que limita o poder do empregador. Nesse sentido, tendo em conta que nenhum direito é absoluto, parece que “a mudança do poder de controlo do empregador está intimamente relacionada com uma modificação dos seus limites, já que o aparecimento da ideia do trabalhador-cidadão conferiu uma extensão dos direitos da pessoa”.¹⁰³ Esses “lhe atribuíram uma parte irredutível da sua liberdade e dos seus direitos fundamentais, não abandonando os seus direitos quando celebra um contrato de trabalho” e são alvo do exercício do poder de controlo e de uma exigência relacionada com a dignidade da pessoa humana.

Para além da necessidade de recolha para cumprimento de obrigações legais e contratuais por parte do empregador, menciona-se a al. “f” do art. n. 6.º do RGPD – tratamento “necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses os direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a protecção dos dados pessoais” Sobre essa al., Joana Magina diz não haver qualquer presunção de equilíbrio e, assim, “sempre que se pretenda invocar este fundamento, esse equilíbrio deve ser demonstrado através da realização do teste de ponderação”.¹⁰⁴ Para tanto e ainda com Joana Magina, deve haver um real e legítimo interesse do responsável pelo tratamento ou um terceiro que não seja autoridade pública na prossecução de suas atribuições; o tratamento deve ser necessário para a prossecução do referido interesse e/ou objetivo e, ainda, o interesse não pode se sobrepor a direitos e liberdades individuais do titular, juízo este feito com base em critérios de ponderação e a partir do exame cumulativo desses requisitos. Ressalta-se que para ser legítimo, é indispensável que seja um interesse admissível nos termos da lei.

103 MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho ... Ob. cit., p. 187-188.

104 MAGINA, Joana. Ob. cit., p. 59.

Pela al. f) há que se ter em conta, por exemplo, a possibilidade de controlo por meios de vigilância à distância que, quando permitida, deve ser realizada de forma genérica e sem qualquer tratamento discriminatório. Com Carlos Santos, outra possibilidade seria “o registo das entradas e saídas de pessoal em edifícios, com objetivo de segurança de pessoal e bens nas instalações laborais.”¹⁰⁵ Nesse sentido, defende Teresa Moreira que pode haver um poder de controlo e vigilância por parte do empregador, mas desde que não ofenda a dignidade humana e o pleno gozo de direitos fundamentais conferidos pela Constituição.¹⁰⁶ Com Bruno Mestre, sempre que a atitude do empregador for fundada em interesse legítimo, “deverá demonstrar que a medida concretamente aplicada é a menos intrusiva possível atendendo aos interesses em confronto e que tomou as medidas necessárias para salvaguardar os direitos do trabalhador”.¹⁰⁷

Como analisado acima, é permitido ao empregador ter acesso ao ambiente, seja por medidas de segurança, seja quando a atividade o exija, não o podendo ser acessado no intuito de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Apesar de infringir o direito de imagem e a privacidade do trabalhador, está em causa por outro lado o direito de propriedade na empresa. A possibilidade de fiscalização por meio de câmeras de segurança deve no entanto vir acompanhada de limites, ou seja, não se mostra adequada a instalação de câmeras de vigilância em toaletes, por exemplo, ou em locais onde sejam facultados aos trabalhadores a fruição de intervalo ou onde desfrutem de lazer. Não pode também haver uma extensão da fiscalização para além do espaço empresarial. Os limites acima sugeridos podem encontrar barreiras na obrigação de transparência decorrente dos arts. 12-14.º do RGPD, além do princípio da limitação das finalidades, extensão e conservação, conforme art. 5.º, n.º 1, al.s b) a f) do RGPD, sem perder de vista o princípio da dignidade humana. Nesse caso de vigilância, observados os limites impostos pelo RGPD e em critérios de ponderação¹⁰⁸, pode haver vigilância pelo empregador no âmbito interno da empresa. Por fim, os trabalhadores devem ter ciência da gravação e é imprescindível também que o empregador obtenha autorização prévia da CNPD.¹⁰⁹

105 SANTOS, Carlos Manuel Carvalho dos. Ob. cit., p. 60.

106 MOREIRA, Teresa Coelho. Estudos de... Ob. cit., p. 135.

107 MESTRE, Bruno. Ob. cit., p. 173.

108 Menciona-se aqui a Lei 1/2005 de 10 de janeiro que dispõe no art. 7.º n.º 1 que “A utilização de câmaras de vídeo rege-se pelo princípio da proporcionalidade”.

109 No mesmo sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 06/02/2015, é lícita a utilização de meios de vigilância no local de trabalhos e cumprir os requisitos de fim e publicidade previstos nos n.ºs 2 e 3 do art. 20.º e for obtida a autorização da CNPD. No acórdão em questão estava em causa a proteção e segurança de pessoas e bens. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fe545bb508b68e6980257dec004bf0bd?OpenDocument>. Consult. 05/Nov./2021.

Se por um lado o sistema de vigilância nas empresas pode ser permitido, cumpridos os requisitos acima, posição mais restrita tem sido adotada quanto aos mecanismos de controlo por dispositivo GPS. Aqui em sintonia com Bruno Mestre, o uso desses aparelhos “apenas será legítimo quando a sua finalidade for a da segurança dos veículos ou dos trabalhadores ou mesmo a gestão do trabalho mas nunca com a de controlar à distância a prestação laboral do trabalhador”.¹¹⁰ Sob essa perspetiva, qualquer outra finalidade que exceda a essas poderá ser considerado ilícita, com base no art.5.º n.º 1, al.s a) a f) do RGPD.

Outra abordagem necessária se relaciona ao uso da Internet, sobretudo o controlo das comunicações. Aqui, defende Carlos Santos¹¹¹ que algumas possibilidades seriam permitidas ao empregador como estabelecimento de condições de utilização, distribuição de equipamentos, delimitação de limites para utilização, o que teria por fundamento o direito de propriedade da empresa, o que guarda sintonia com o art. 21.º n.º 2 do CT. No entanto, as condições devem ser informadas aos trabalhadores, resguardados os limites e vedações legais, como é o caso de escuta ou intercetação de comunicações ou acesso a conteúdo de mensagens pessoais do trabalhador, sobre o que deve sempre incidir autorização.

Verifica-se que a observância da finalidade é essencial para que haja a licitude do tratamento de dados. Para Teresa Moreira, o princípio da finalidade se afigura como “verdadeiramente cardinal” da proteção de dados pessoais, de modo que os demais princípios constantes do RGPD constituem “função deste na medida em que os dados devem ser adequados, pertinentes e não excessivos em relação à finalidade pretendida” e, ainda, apenas “devem ser conservados pelo tempo que a finalidade exige”. Isso porque, pelo princípio da finalidade, ainda com Teresa Moreira, “os dados de carácter pessoal apenas podem ser recolhidos quando existam motivos determinados, explícitos e legítimos, e não podendo ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com

¹¹⁰ Ressalta-se entendimento em sentido contrário no proc. n.º 20/14..7T8VRL.G1, Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães de 03/03/2016: Entendeu o Tribunal que as provas obtidas por meio de GPS eram válidas pois “O conceito de desempenho profissional não prescinde da concatenação com as funções que estão cometidas ao trabalhador e prende-se com a forma como o mesmo leva a cabo tais funções, ou seja, onde, como e quando desempenha aquelas funções. Se a empregadora recorre ao aparelho em causa para obter outro tipo de dados, designadamente a conferência da quilometragem percorrida em confronto com os dados transmitidos pelo próprio trabalhador, não está a avaliar o desempenho profissional, situação em que os dados obtidos são lícitos”. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/302fdd824b16519780257f85004f8071?OpenDocument>. Consult. em 06/Nov/2021.

¹¹¹ SANTOS, Carlos Manuel Carvalho dos. Ob. cit., p. 77-78.

essas finalidades”, o que significa dizer que “os dados pessoais só podem ser tratados se respeitarem esses pressupostos, sendo essencial a definição precisa destas finalidades”.¹¹²

Com Jorge Mendes, “é expressamente consagrado que a recolha de dados pessoais só poderá existir com fins específicos, além de se estabelecer a minimização dos dados, ou seja, que a recolha dos dados deve limitar-se ao estritamente necessário e para um fim concreto”¹¹³. No mesmo sentido Carlos Santos, que pondera a finalidade em relação aos demais princípios, dizendo que aquele guarda relação “com a própria legalidade do tratamento, com diversas qualidades dos dados pessoais, nomeadamente a adequação, pertinência, a suficiência, a exatidão e a atualidade”. Complementa, ainda, que “a finalidade justifica ainda o tempo de conservação dos dados”.¹¹⁴

Observar a finalidade é essencial e, aqui com David Martins, algumas constatações em consequência dos *screenings* podem implicar em suspensão ou extinção do contrato de trabalho, como é o caso do disposto nos arts. 117.º, n.º 2, 296.º, n.º 1, 343.º, als. b) e c), 351.º, n.os 1 e 2 do CT. Muito embora as sanções mencionadas, pondera que, tanto o *pré-screening* como o *screening* laboral não são considerados “conceitos destinados a proteger apenas interesses egoístas do empregador e, por isso, o intérprete-aplicador deve atender a todas as circunstâncias do caso concreto, no momento de aferir a licitude da intervenção do empregador na esfera jurídica do trabalhador”.¹¹⁵

De todo modo, encerrado o contrato de trabalho, há que se ter em conta que, também no momento pós-contratual, deve ser observado o princípio de conservação de dados, nos termos do art. 21.º da Lei 58/2019. O prazo permitido para que sejam os dados conservados é aquele fixado em norma legal ou regulamentar ou, em sua falta, o prazo estritamente necessário para prossecução da finalidade, sendo que este, ao cessar, deve implicar na imediata anonimização ou destruição pelo responsável pelo tratamento. Caso os dados sejam “necessários para o responsável pelo tratamento, ou o subcontratante, comprovar o cumprimento de obrigações contratuais ou de outra natureza, os mesmos podem ser conservados enquanto não decorrer o prazo de prescrição dos direitos correspondentes.” Não se deve perder de vista, ainda, o direito ao esquecimento, que representa “manifestação do direito à autodeterminação informativa”, pelo que

112 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões... Ob. cit., 30-31.

113 MENDES, Jorge Barros. Ob. cit., p. 43-44.

114 SANTOS, Carlos Manuel Carvalho dos. Ob. cit., p. 49.

115 MARTINS, David Carvalho. Ob. cit., p. 127.

“reconhece-se ao titular dos dados o direito de solicitar a eliminação dos seus dados pessoais” e que se assenta em decisão do TJ.¹¹⁶

O desafio se afigura, portanto, no limite entre o poder e a necessidade do empregador de tratar os dados e, por outro lado, o direito de não os fornecer quando não for evidente a sua imprescindibilidade. A questão é ainda mais relevante quanto analisada sob a ótica do alcance do tratamento dos dados, sobretudo com os novos instrumentos (i)limitados de controlo: se por um lado (e amparado no contrato de trabalho vigente e no poder decorrente) o empregador acaba por ter acesso à vida profissional e extraprofissional - por vezes íntima, por outro o sistema normativo estabelece limites ao acesso e tratamento tendo como fundamento a proteção aos direitos da personalidade. Um dos limites está consagrado Considerandos 85 a 88 e arts. 32 a 36 do RGPD, impondo-se ao empregador a adoção de medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar um nível de segurança condizente ao risco, além de limitar o tratamento dos dados do trabalhador ao estritamente necessário e assegurar, sem demora injustificada, a rápida intervenção na hipótese de vazamento de dados (sempre que possível em até setenta e suas horas para que seja comunicada a autoridade de controlo competente).

VI. CONCLUSÃO

Com o advento do RGPD no âmbito europeu, foi dado aos Estados Membros o dever de proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à sua livre circulação. O Regulamento, dentre outras questões, regula as hipóteses em que o tratamento será considerado lícito e estão elas previstas no art. 6.º e 9.º do instrumento.

Em que pese a importância dada ao consentimento pelo direito europeu, constata-se que por vezes ele não é critério suficientemente legítimo para que haja o tratamento de dados nas relações laborais, tendo em conta o desequilíbrio jurídico entre as partes envolvidas. Essa dissintonia, que se apresenta como regra na seara trabalhista, acaba por afastar a liberdade, elemento essencial para a licitude do tratamento por intermédio do consentimento.

Ganham relevo então outros princípios e direitos, que se alternam para melhor enquadrar a licitude de tratamento de acordo com o caso concreto. Um dos princípios

¹¹⁶ Pelo Ac. Do TJ de 13 de maio de 2014. Processo C-131/12. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=152065&doclang=PT>. Consult. em 01/Nov/2021.

determinantes é o da finalidade, pelo que o tratamento será lícito quando recolhido para um fim legítimo e tão somente para ele. Nesses casos, pode acontecer de a necessidade do tratamento sobressair aos direitos do trabalhador, ocasião em que, mesmo havendo certa invasão aos direitos da personalidade, diante do caso em concreto e da colisão entre princípios, outra decisão será a que melhor se adequa, com observância ao princípio da proporcionalidade e aos princípios específicos do RGPD.

A indiscriminada dispensa do consentimento, no entanto, pode representar uma restrição à liberdade contratual e ao propósito do consentimento em si. Isso porque, sendo o dever de informação uma das vertentes do instituto, deve o trabalhador estar sempre informado quanto aos dados a serem fornecidos; ou o motivo pelo qual não poderá (naquela circunstância) oferecer recusa; a forma como serão usados os dados e o objetivo; até onde e em que medida se apresenta a restrição e, principalmente, até que ponto poderá ser lícito o tratamento pelo empregador, que mesmo amparado pelas demais al.s do art. 6.º n.º 1 do RGPD, deve seguir orientado pela finalidade, especificidade, minimização de dados, limitação da conservação, dentre outros princípios previstos no art. 5.º do RGPD.

Isso significa dizer que, mesmo quando a licitude do tratamento for embasada em outros elementos, ao trabalhador deve ser assegurada a informação, que poderia ser uma mera declaração quanto à ciência da impossibilidade de recusa para determinado caso em concreto, bem como de seus direitos e deveres, acompanhada dos elementos informativos mencionados. Tal medida constitui observância aos direitos da personalidade e, sobretudo, dignidade da pessoa humana, na medida em que, mesmo quando o trabalhador não puder escolher sobre a utilização dos seus dados, possa acompanhar a sua utilização e auxiliar no controlo juntamente com as autoridades competentes, facultando-lhe o acesso aos órgãos competentes em caso de extrapolação dos limites estabelecidos pelo RGPD e de ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador.

BIBLIOGRAFIA

Acórdão n.º 29/69 do Tribunal de Justiça. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=347E3EB23AAC11ACACB7FC20FDA72E2E?text=&docid=87844&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=16227459>. Consult. em 16/Out/2021.

Acórdão de 24 de novembro de 2011 – processos apensos C-468/10 e C-469/10, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0468&from=EL>. Consult. em 21/Out/2021.

Acórdão n.º 225/2018, de 24 de abril de 2018. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2018/05/08700/0188501979.pdf>. Consult. em 21/Out/2021.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 06/02/2015. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>. Consult. em 05/Nov/2021.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 03/03/2016, proc. n.º 20/14..7T8VRL.G1. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/302fdd824b16519780257f85004f8071?OpenDocument>. Consult. em 06/Nov/2021.

Acórdão do Tribunal de Justiça de 13 de maio de 2014. Processo C-131/12. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=152065&doclang=PT>. Consult. em 11/Nov/2021.

Acórdão 3T8LSB.L1-4. Processo 31543/2016. <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/66973343a439817f802581f600415477?OpenDocument>. Consult. em 06/Nov/2021.

ALEXY, Robert. *Princípios fundamentais e princípio da proporcionalidade*. Revista O Direito, ano 146 (2014), IV. Ed. Almeidina. Coimbra, 2014, p. 817-834.

AMADO, João Leal. Contrato de trabalho e “direito à mentira”: uma solução justa? *RLJ: Revista de legislação e de jurisprudência*. Ano 150, nr.º 4028, (2021), p. 211-327.

AMADO, João Leal
 “Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores.” João Leal Amado
RLJ : Revista de legislação e de jurisprudência . Ano 148, nrº 4015, (2019), p. 211-327.

Assembleia da República. LEI 7/2009, de 12 de Fevereiro. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis.
 Consult. em 11/Nov/2021.

-. Lei 58/2019, de 8 de agosto. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>. Consult. em 11/Nov/2021.

-. Lei 67/98, de 26 de outubro. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/67-1998-239857>. Consult. em 11/Nov/2021.

-. Lei 1/2005 de 10 de janeiro. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/1-2005-457049>. Consult. em 11/Nov/2021.

BIONI, Bruno Ricardo (2019) *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio de Janeiro : Forense.

Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>.
 Consult. em 11/Nov/2021.

Comissão Nacional de Proteção de Dados. Deliberação nº 7680/2014. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf. Consult. em 20/Out/2021.

Comissão Europeia de Proteção de Dados. Grupo de Trabalho do Artigo 29. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/itemType/1358>. Consult. em 11/Nov/2021.

-. Parecer 03/2013 do GT29. Disponível em <https://www.gpdp.gov.mo/uploadfile/2017/0127/20170127113421380.pdf>. Consult. em 23/Out/2021.

-. Parecer 4/2007, de 20 de junho. Disponível em [12251/03/EN \(gpdp.gov.mo\)](https://www.gpdp.gov.mo/12251/03/EN), Consult. em 09/Set/2021.

OECD Digital Economy Outlook 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>. (Chapter 6 – Privacy and data protection, p. 160). Consult. em 30/Out/2021.

FERREIRA, Carolina Sofia Mendes (2019) *A Monitorização do Trabalhador e o RGPD*. Tese de Mestrado em Solicitadoria de Empresa. Leiria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Disponível em [Dissertação Carolina Ferreira_Monitorização do Trabalhador e RGPD.pdf](#). Consult. em 11/Nov/2021.

Grupo de Trabalho do Artigo 29.º. Orientações relativas ao consentimento, de 28 de novembro de 2017. Disponível em: https://www.uc.pt/protecao-de-dados/suporte/20180410_orientacoes_relativas_ao_consentimento_wp259_rev01. Consult. em 05/Nov/2021.

Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>. Consult. em 11/Nov/2021.

MAGINA, Joana. “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral.” *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho – Estudos Apodit 6*. Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. p. 49-98.

MARTINS, David Carvalho. “Pré-screening e screening: poder funcional do empregador?” *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho – Estudos Apodit 6*. Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. p. 99 – 128.

MENDES, Jorge Barros. “O Consentimento no Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados”. *Maia Jurídica: Revista de Direito, Ano 8, nrº 1 (2017)*, p. 39-47.

MESTRE, Bruno. – “O RGPD, o TEDH e as relações laborais : um equilíbrio complexo”, *Prontuário de direito do trabalho*. N.2 (2018), p. 157-193

MOREIRA, Teresa Coelho. “Algumas questões sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho.” *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as*

Relações de Trabalho – Estudos Apodit 6. Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. (2020), 15-38.

-. (2016)- “Estudos de direito do trabalho”, in *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. - Coimbra : Almedina.

-. (2017) “Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoas no trabalho 4.0”. *Questões laborais*. Ano 24, nº51, 9-34.

-. (2021)- *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra : Almedina.

NOVAIS, Jorge Reis. *A Dignidade da Pessoa Humana*. Volume II. Ed. Almedina, 2016.

RAMIÃO, Rúben. *O princípio da proporcionalidade como instrumento de proteção jusfundamental*. Revista O Direito. Diretor: Jorge Miranda. Ano 147, 2015, II. Ed. Almedina. Coimbra, 2015, p. 431-484.

RODRIGUES, Daniela Sofia da Silva (2020) - *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*, Tese de Mestrado em Solicitadoria. Porto, Escola Superior de Tecnologia e Gestão Politécnico do Porto. Disponível em [DM_DanielaRodrigues_MSOL_2020.pdf](#). Consult. em 11/Nov/2021.

SANTOS, Carlos Manuel Carvalho (2015) – *Proteção de dados dos trabalhadores*. Tese de Mestrado em Direito. Lisboa, Universidade Autónoma de Lisboa. Ob. cit., p. 58-59.

SARAGOÇA, Ana Rafaela Marto (2020) *A proteção de dados em contexto laboral: a necessidade do consentimento do trabalhador*. Tese de mestrado em Solicitadoria de Empresa. Leiria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Disponível em [DISSERTAÇÃO FINAL ANA RAFAELA SARAGOÇA consentimento.pdf](#). Consult. em 11/Nov/2021.

TEIXEIRA, Guilherme da Fonseca. *Identidade e autodeterminação informacional no Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados / vol. 2, nº 1, (2018) p. 11-38*

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Consult. em 11/Nov/2021.

VANCONCELOS, Joana. “RGPD e Contratação Coletiva.” *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho* – Apodit 6. Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. p. 39-47.