



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O impacto do Regulamento Geral de Proteção de Dados na  
Geolocalização no contexto laboral**

Maria Manuel Marques Pinho Ferreira

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O impacto do Regulamento Geral de Proteção de Dados na  
Geolocalização no contexto laboral**

Maria Manuel Marques Pinho Ferreira

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

*À minha Mãe,*

*Ao meu Pai,*

*Por serem a definição de equilíbrio perfeito.*

## **Agradecimentos**

Pela influência e impacto que tiveram neste meu percurso, cabe agradecer:

À Professora Ana Ribeiro Costa, pela dedicação e compreensão com que me acompanhou ao longo deste percurso, bem como pela partilha de conhecimentos.

A todos os Professores ao longo do Mestrado, por toda a sabedoria transmitida.

À Alda, por ter sido incansável ao longo desta etapa.

À Raquel e ao Zé Miguel, pela oportunidade e pelo modo incansável com que me acompanharam e se disponibilizaram nesta fase tão importante.

Ao meus Pais, por terem exigido, sempre, o máximo de mim e por tudo o que fizeram e fazem pela minha felicidade.

Ao Avô Domingos, à Avó Dina e à Avó Emília por serem a minha melhor recordação.

Ao Avô Zé por me ter acompanhado nesta jornada.

À minha Tia, por todos os valores transmitidos; à Inês, por ter sido o meu refúgio quando a pressão aumentava; ao Emanuel, por todas as trocas de ideias e por ter inspirado a escolha do meu percurso académico.

Ao Pedro, por me apoiar incondicionalmente e por compreender a minha ausência nos períodos de maior desassossego.

## **Resumo**

A rápida evolução tecnológica e os consequentes desafios em matéria de proteção de dados pessoais levaram à necessidade de rever o quadro normativo, razão pela qual surge o RGPD. Desta forma, e considerando o novo regime, torna-se premente analisar os seus impactos na geolocalização no contexto laboral. Até à data de entrada em vigor do RGPD, a discussão centrava-se na consideração ou não da geolocalização como um meio de vigilância à distância. Agora, com o RGPD, importa indagar sobre a admissibilidade ou não do consentimento como requisito de legitimidade de tratamento de dados, a aplicação dos artigos 20º e 21º do CT e os novos procedimentos a observar.

**Palavras-Chave:** RGPD, CNPD, geolocalização, dados pessoais, direito à reserva da vida privada.

## **Abstract**

Fast-paced technological evolution and the challenges it brings in personal data protection led to the need to review the regulatory framework, and as a result, the GDPR was adopted. As a result, and in the light of the new regulations, it is important to analyze the impact it will have in geolocation, namely in the work context.

Up to the date of enforcement of the GDPR, the discussion was solely whether geolocalization could be considered a means of long-distance surveillance. Now, under the new framework, the discussion shifts to whether consent is or not necessary as a requirement to the lawfulness of data processing, to whether articles 20 and 21 of the Portuguese Labor Code apply and to the intricacies of the new procedure.

**Keywords:** GDPR, CNPD, geolocation, personal data, right to privacy.

## **Lista de siglas e abreviaturas**

**Ac.** – Acórdão

**al.** – Alínea

**art.** – Artigo

**CC** – Código Civil

**cit.** – Citada

**CNPD** – Comissão Nacional da Proteção de Dados

**CRP** – Constituição da República Portuguesa

**CT** – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12/02

**EPD** – Encarregado de Proteção de Dados

**LPDP** – Lei da Proteção de Dados Pessoais

**ob. cit.** – Obra citada

**P.** – Página

**Pp.** – Páginas

**Proposta de Lei** – Proposta de Lei n.º 120/XIII, de 22 de março de 2018

**RGPD** – Regulamento Geral de Proteção de Dados

## Índice

Introdução	8
1. A contratualização dos direitos de personalidade	9
1.1. Em especial, o direito à reserva da vida privada	11
2. Meios de vigilância à distância	14
2.1.Considerações gerais	14
2.2.Geolocalização	15
3. A Geolocalização ao abrigo da LPDP	17
4. A Geolocalização ao abrigo do RGPD	24
4.1.Regulamento Geral de Proteção de Dados	24
4.1.1. Considerações gerais	24
4.1.2. Dados Pessoais	25
4.1.3. Princípios a observar no tratamento de dados pessoais	25
4.1.4. Direitos dos titulares dos dados	26
4.1.5. Obrigações do responsável pelo tratamento de dados	28
4.1.6. Licitude do tratamento	29
4.1.7. Avaliação de Impacto sobre a proteção de dados	32
4.1.8. Encarregado de Proteção de Dados	33
4.1.9. Autoridade de Controlo	33
4.1.10. Coimas por incumprimento	34
4.2.Impacto do RGPD na Geolocalização	34
4.2.1. O consentimento como requisito de legitimidade do tratamento de dados na geolocalização?	35
4.2.2. O art. 20º do CT, a Geolocalização e o RGPD	38
4.2.3. A aplicação do art. 21º do CT	39
4.2.4. Novo procedimento para utilização de Geolocalização	40
Conclusão	42
Referência Bibliográficas	44
Jurisprudência	46

## Introdução

O Homem é, como refere TERESA COELHO MOREIRA<sup>1</sup>, “involuntária mas inevitavelmente”, uma fonte de informação pessoal, em virtude do esbatimento de qualquer barreira espacial e temporal.

A rápida evolução tecnológica e os consequentes desafios em matéria de proteção de dados pessoais, fizeram com que o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia concluíssem que era imperioso “um quadro de proteção de dados sólido e mais coerente na União, apoiado por uma aplicação rigorosa das regras, pois é importante gerar a confiança necessária ao desenvolvimento da economia digital no conjunto do mercado interno”.<sup>2</sup>

Ora, é inegável que as novas tecnologias impactam, categoricamente, na modernização, organização e aumento de produtividade das organizações. Da sua introdução, no contexto laboral, advêm inúmeras vantagens para a organização. Não obstante, advêm, também, alguns riscos que podem afetar os direitos fundamentais dos trabalhadores e, em especial, a sua privacidade. E é exatamente pelo facto de, hoje em dia, ser cada vez mais difícil discernir o que é tempo de trabalho e o que não é tempo de trabalho, que se torna importante o estudo da utilização dos meios de vigilância à distância e os seus impactos nos direitos fundamentais do trabalhador.

Por conseguinte, ao longo do presente estudo iremos analisar a contratualização dos direitos de personalidade, com especial enfoque no direito à reserva da vida privada; indagar sobre os meios de vigilância à distância, mais concretamente, a geolocalização; passaremos à análise do regime da geolocalização ao abrigo da LPDP; iremos analisar o quadro normativo e concluir quais são os impactos que o RGPD<sup>3</sup> tem na geolocalização no contexto laboral.

---

<sup>1</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, P. 53.

<sup>2</sup> Considerando 7, do RGPD.

<sup>3</sup> O RGPD foi publicado no dia 04 de maio de 2016, e entra em vigor no dia 25 de maio de 2018. Este Regulamento veio revogar a Diretiva 95/46/CE.

## 1. A contratualização dos direitos de personalidade

Efetivamente, o contrato de trabalho é um vínculo complexo que, tal como refere ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>4</sup>, tem “a par da componente obrigacional (i.e., o binómio de troca trabalho-salário)” outras duas componentes, a saber, “componente organizacional, decorrente da inserção no trabalhador na organização do empregador” e a “componente de personalidade, que se revela no envolvimento integral da personalidade do trabalhador na prestação e na execução do contrato, no carácter infungível da prestação de trabalho e no carácter *intuitus personae* (...) do contrato”.

A par do trabalhador, também a entidade empregadora é envolvida integralmente na relação decorrente do contrato de trabalho. Aliás, é esta circunstância que, para JOSÉ JOÃO ABRANTES, é fulcral. Isto porque, nas palavras do autor, a “liberdade civil do trabalhador é, com efeito, parte integrante da conflitualidade inerente ao contrato de trabalho. O empregador e o trabalhador têm direitos e interesses autónomos, muitas vezes contrapostos, devendo tanto a liberdade de empresa como os direitos do trabalhador ser respeitados na sua máxima amplitude possível”.<sup>5</sup>

Não obstante, o poder de direção da entidade empregadora e o conseqüente dever de obediência do trabalhador fazem com que a posição do trabalhador se apresente como mais frágil e em constante subordinação jurídica. Independentemente disso, e seguindo a posição defendida por JÚLIO GOMES<sup>6</sup>:

“o empregador goza da faculdade de controlar a correcta execução da prestação de trabalho. Essa faculdade é (...) um corolário da subordinação jurídica e uma faceta ou aspecto instrumental do poder de direção, não sendo necessário extraí-la (ou extraí-la também) de um qualquer poder organizativo. O que se passa é que não faria sentido um poder de dar ordens ou instruções desprovido da possibilidade de conferir se essas ordens ou instruções foram efectivamente acatadas.”

---

<sup>4</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas”, Publicação online da intervenção no VI Colóquio de Direito de Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 2014, disponível em: [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf), P. 3, consultado em 14.05.2018.

<sup>5</sup> ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “Contrato de Trabalho e os meios de vigilância da actividade do trabalhador (Breves Considerações)”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol. II, Coimbra Editora, 2003, P. 810.

<sup>6</sup> GOMES, JÚLIO, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, P. 321.

Os direitos da entidade empregadora e os direitos de trabalhador podem, muitas vezes, estar situados numa órbita de colisão. Se é verdade que “a liberdade de empresa, base dos poderes patronais, (...) se encontra constitucionalmente tutelada e, por isso, o exercício pelo trabalhador dos seus direitos fundamentais não pode afectar a finalidade da empresa, nem gerar a inexecução do contrato”<sup>7</sup>, não é menos verdade que “o carácter privado do contrato de trabalho não lhe retira a sujeição à ordem constitucional e, por isso, a lógica que lhe está subjacente e os poderes do empregador terão sempre por limites a dignidade humana e os direitos fundamentais”.<sup>8</sup>

Uma vez que a pessoa do trabalhador não se dissocia da pessoa do cidadão<sup>9</sup>, e tendo em conta os avanços tecnológicos e os novos problemas no mundo laboral, tornou-se premente dar ênfase aos direitos de personalidade, razão pela qual o Código de Trabalho de 2003 começou a incluir os direitos de personalidade. De notar que, tal como relembra PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>10</sup>, o regime dos direitos de personalidade plasmados no CT não é autónomo, nem independente. Deste modo, ao analisar os direitos de personalidade, deve-se ter sempre em atenção o que se encontra vertido no regime geral.

Ora, podemos concluir que a eficácia plena não estava dependente da transposição dos direitos de personalidade para o CT. Não obstante, para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>11</sup> esta transposição é essencial para que os direitos de personalidade sejam “absorvidos” pelo regime laboral. Com efeito, a contemplação dos direitos fundamentais na legislação laboral, vai impactar, especialmente, nas “práticas de direcção e controlo em que os poderes do empregador podem desafiar abertamente a privacidade e a própria dignidade pessoal do trabalhador: vejam-se as regras sobre protecção de dados pessoais (art. 17º), sobre testes e exames médicos (art. 19º), sobre meios de vigilância à distância (art. 20º) e sobre o uso de meios de comunicação da empresa (art. 22º)”. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>12</sup> vai, ainda, mais longe, ao considerar que a contratualização dos direitos de personalidade permite responsabilizar, contratualmente, aquando da existência de uma violação dos direitos acima referidos.

---

<sup>7</sup> ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob. cit., P. 815.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Neste sentido, *Ibidem*, P. 816.

<sup>10</sup> MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2017, P. 375.

<sup>11</sup> FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2017, P. 238.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

O CT consagra, deste modo, os seguintes direitos de personalidade: o direito à liberdade de expressão e de opinião na empresa (art. 14º), o direito à integridade física e moral (art. 15º) e o direito à reserva da vida privada (art. 16º).

Tendo em conta a importância que este último tem para o tema em discussão, vamos dedicar-nos a uma maior exposição sobre o mesmo.

### **1.1. Em especial, o direito à reserva da vida privada**

Antes de mais, cumpre analisar a consagração do direito à reserva da vida privada nos textos internacionais. A CEDH declara no seu art. 8º que “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.”. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia refere que “Todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações”.

O direito à reserva da vida privada é, simultaneamente, um direito fundamental conforme o estatuído no art. 26º/1, da CRP e um direito de personalidade (art. 80º do CC).

Conforme consideram GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA<sup>13</sup>, “o direito à reserva da vida privada e familiar analisa-se, principalmente, em dois direitos menores: o direito de impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar; e o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem”.<sup>14</sup>

Para além dos diplomas acima referidos, o direito à reserva da vida privada está também consagrado no Código Penal nos artigos 190º a 198º, sendo que os mais importantes são os artigos 192º, 193º, 194º, 195º e 196º.<sup>15</sup>

No CT, o direito à reserva da vida privada encontra-se previsto no art. 16º. Ao abrigo deste preceito, cumpre ao empregador e ao trabalhador, respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

---

<sup>13</sup> CANOTILHO, GOMES J. J.; MOREIRA, VITAL, *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada Artigos 1º a 107º*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, P. 467.

<sup>14</sup> Para GUILHERME DRAY “o preceito (...) assume, (...), uma dupla função: por um lado afirma a tutela geral de personalidade dos sujeitos laborais, à semelhança do disposto no art. 70º, n.º1, do Código Civil; por outro lado, eleva o direito à reserva da intimidade da vida privada daqueles sujeitos à categoria de direito de personalidade em especial, com contornos próprios, in AA. VV., *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2013, P. 152.

<sup>15</sup> Respetivamente, devassa da vida privada, devassa por meio de informática, violação da correspondência ou de telecomunicações, violação de segredo e aproveitamento indevido de segredo.

Apesar de, da assimetria de poder que pauta a relação laboral, podemos constatar que, para o CT, os destinatários da proteção relativa ao direito à reserva da vida privada são o trabalhador e o empregador.

Tal como refere GUILHERME DRAY<sup>16</sup>, a reserva da intimidade da vida privada influencia os direitos de personalidade que se seguem na sistematização do CT, a saber: proteção de dados pessoais (art. 17º), dados biométricos (art. 18º), testes e exames médicos (art. 19º), meios de vigilância à distância (art. 20º) e confidencialidade de mensagens e de acesso à informação (art. 22º).

Este direito manifesta-se na fase de formação do contrato, na execução do contrato e para efeitos da sua cessação. Ainda assim, para o objeto do presente estudo, iremos debruçar-nos nas implicações deste direito apenas na fase de execução do contrato. Conforme atesta ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>17</sup>, posição com a qual concordamos:

“durante a execução do contrato de trabalho, o princípio da reserva da vida privada do trabalhador justifica a proibição de condutas do empregador, que sejam invasivas da vida privada do trabalhador, e limita os poderes de indagação do empregador sobre essas matérias, nos termos acima previsto. Por esta via, o direito do trabalhador à reserva da sua vida privada constitui pois um limite ao poder de direcção do empregador no contrato”.

Ainda assim, e conforme explana JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>18</sup>:

“(…) os direitos fundamentais, em que (...) [a] dignidade [humana] se traduz, têm que ser acautelados, constituindo limites ao exercício dos poderes patronais, e só poderão ser restringidos se, e na medida em que, o seu exercício colidir com interesses relevantes do empregador, ligados ao bom funcionamento da empresa e ao correcto desenvolvimento das prestações contratuais”.

Também no sentido da admissibilidade de imposição de limites aos direitos do trabalhador, refere ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>19</sup> que podem ser de três tipos: limites imanentes, limites extrínsecos e limites voluntários. Os limites imanentes são “os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram

---

<sup>16</sup> AA. VV., ob cit., P. 152.

<sup>17</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tutela da personalidade...*, cit., P. 8.

<sup>18</sup> ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob cit., P. 817.

<sup>19</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2016, Pp. 297 – 301.

conferidas”.<sup>20</sup> Os limites extrínsecos decorrem “do relevo de outros interesses ou direitos que entrem em colisão com aqueles. Esta situação de colisão de direitos deve ser tratada nos termos gerais, ou seja, com a cedência recíproca e equilibrada dos direitos em confrontos, ou através da prevalência do direito que, no caso concreto, se considere superior (art. 335º do CC)”. Finalmente, os limites voluntários são aqueles que decorrem da “vontade do próprio trabalhador (constituindo, pois, auto-limitações) ou por acordo entre trabalhador e o empregador, no próprio contrato de trabalho ou em sede de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

De salvaguardar que as limitações aos direitos fundamentais dos trabalhadores apenas são admitidas se se mostrarem como justificadas, mais concretamente, se forem necessárias, adequadas e proporcionais,<sup>21</sup> sendo certo que se deve ter como limite o conteúdo essencial dos direitos, ou seja, apesar da limitação, não se pode afetar a dignidade humana, uma vez que esta é intangível, constituindo, assim, um limite intransponível.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO dá o exemplo de dois trabalhadores que tiveram relações sexuais na empresa, tendo sido descobertos por alguém que espreitou pela frincha da porta, é justificado na inadequação do comportamento em questão ao local onde se desenrolou.

<sup>21</sup> ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob cit., P. 818.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

## 2. Meios de vigilância à distância

### 2.1. Considerações gerais

O direito laboral é, provavelmente, o ramo do direito que mais é confrontado com as evoluções tecnológicas, na medida em que tais evoluções têm impacto no modo de exercício da prestação de trabalho, bem como nos direitos e deveres que advêm da relação laboral.

Nas palavras de TERESA COELHO MOREIRA<sup>23</sup>, “a *internet* e o *e-mail*, a utilização de redes sociais como o *Facebook* ou o *Twitter*, *Orkut*, *Friendster*, *Netlog* ou o *Linkedin*, os *blogs*, os fóruns, tornaram o controlo do empregador cada vez mais presente e intrusivo”.

É incontestável que o avanço tecnológico tem uma dupla faceta. Por um lado, permite aos empregadores “reunir informação sobre os trabalhadores através da observação do que fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências, através da análise dos *sites* mais visitados”<sup>24</sup> traçando, deste modo, um perfil do trabalho (ou até do candidato ao trabalho); por outro lado, “os sistemas de informação e de comunicação, marcados pela interconexão de milhares de redes, ultrapassam os limites geográficos e permitem aceder a todo o tipo de informação útil para o desenvolvimento da relação laboral, favorecendo uma comunicação cada vez mais instantânea e plural”<sup>25</sup>.

Tal como refere TERESA COELHO MOREIRA<sup>26</sup>, “existe, atualmente, uma enorme quantidade de dispositivos eletrónicos (...) que permitem monitorizar, virtualmente, todos os aspetos da vida profissional, assim como a vida extraprofissional, e mesmo, por vezes a vida íntima dos trabalhadores”.

Para o tema em discussão, importa definir o que é a geolocalização e em que é que consiste. Deixamos para um momento posterior a alusão à discussão jurisprudencial sobre se a geolocalização deve ser considerada como um meio de vigilância à distância ou não.

---

<sup>23</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2016, P. 17.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, “O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2016, P. 89.

## 2.2. Geolocalização

Existem diversas infraestruturas de geolocalização, a saber: estações de base, tecnologia GPS e *Wi-Fi*.

Em primeiro lugar, começando pelos dados das estações de base, deve referir-se que a “área de cobertura dos diversos operadores de telecomunicações se divide em zonas denominadas células. Para poder ser utilizado ou ligado à Internet através de comunicações 3G, um telemóvel ou outro dispositivo móvel tem de estabelecer uma ligação à antena (estação de base) que assegura a cobertura dessa célula”.<sup>27</sup> Este método fornece, assim, uma indicação rápida de localização, ainda que muito menos precisa do que a obtida com os dados GPS e *Wi-Fi*. “A margem de erro é cerca de 50 metros em zonas urbanas densamente povoadas, podendo chegar a vários quilómetros em zonas rurais”.<sup>28</sup>

Em segundo lugar, o sistema de posicionamento global, também designado por GPS<sup>29</sup>, utiliza 31 satélites, percorrendo cada um uma de seis órbitas diferentes em torno da Terra.<sup>30</sup> Tal como refere DANIEL PÉREZ DEL PRADO<sup>31</sup> o GPS é “um sistema de localização desenhado e concebido pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos, com fins militares, para proporcionar estimativas precisas de posição, velocidade e tempo. O sistema é composto por três segmentos básicos, sendo os dois primeiros de responsabilidade militar: o “segmento espaço” formado por 24 satélites; o “segmento de controlo” constituído por cinco estações monitoras encarregadas de manter em órbita os satélites e supervisionar o seu correto funcionamento, três antenas terrestres que enviam,

---

<sup>27</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 13/2011 sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes*, de 16.05.2011, disponível em: <http://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/2014/0505/20140505071557367.pdf>, P. 4, consultado em 14.05.2018.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Global Positioning System*.

<sup>30</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 13/2011...*, cit., P. 4.

<sup>31</sup> “Se trata de un sistema de localización, diseñado por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos, con fines militares, para proporcionar estimaciones precisas de posición, velocidad y tiempo.

El sistema se compone de tres segmentos básicos, los dos primeros de responsabilidad militar: el llamado “segmento espacio”, formado por 24 satélites; el “segmento control”, que consta de cinco estaciones monitores encargadas de mantener en órbita los satélites y supervisar su correcto funcionamiento, tres antenas terrestres que envían a los satélites las señales que deben transmitir y una estación experta de supervisión de todas las operaciones; y el “segmento usuario”, formado por las antenas y los receptores pasivos situados en tierra. Los receptores, a partir de los mensajes que provienen de cada satélite visible, calculan distancias y proporcionan una estimación de posición y tiempo.

La actividad de estos satélites y receptores permite, como es de sobra conocido, calcular no sólo la posición de cualquier objeto en la tierra, sino observar su movimiento o calcular las distancias que recorre o pretende recorrer.” – in PÉREZ DEL PRADO, DANIEL, “Instrumentos GPS y poder de control del empresario”, *Revista de contratación electrónica*, n.º 107, Madrid, 2009, Pp. 51-52.

aos satélites, os sinais a transmitir e uma estação encarregada de supervisionar todas as operações; e o “segmento usuário” formado por antenas e recetores passivos situados na Terra. Os recetores, a partir das mensagens que provêm de cada satélite visível, calculam a distância e estimam a posição de tempo. A atividade destes satélites e recetores permite calcular não só a posição de qualquer objeto na Terra, mas também observar o seu movimento e calcular as distâncias percorridas ou que se pretende percorrer”.

“A tecnologia GPS oferece uma localização precisa, com uma margem de erro de 4 a 15 metros. O grande inconveniente do GPS reside na relativa lentidão do seu arranque. Outro inconveniente reside no facto de não funcionar, ou de não funcionar tão bem, em espaços interiores”.<sup>32</sup>

Em terceiro e último lugar, apreciaremos os pontos de acesso *Wi-Fi*. “A tecnologia é semelhante à utilizada para as estações de base. Ambas se baseiam num identificador único (da estação de base ou do ponto de acesso *Wi-Fi*) que pode ser detetado por um dispositivo móvel e enviado a um serviço que conhece a localização correspondente a esse identificador”.<sup>33</sup> Assim, a geolocalização com base nos pontos de acesso *Wi-Fi* “permite determinar rapidamente e, através de medições continuadas, com uma precisão crescente, a localização de um dispositivo”.<sup>34</sup>

Os sistemas de geolocalização podem estar presentes em dispositivos tais como: veículos automóveis, computadores, tablets, telemóveis e monitores de atividade.

---

<sup>32</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 13/2011...*, cit., P. 5.

<sup>33</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 13/2011...*, cit., Pp. 6-7.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

### 3. A Geolocalização ao abrigo da LPDP

Nas palavras de TERESA COELHO MOREIRA<sup>35</sup>, “na medida em que a instalação (...) de dispositivos (de localização) permite conhecer a localização das pessoas e, no caso dos dispositivos de geolocalização transmitidos por um telemóvel, obter informação acerca de uma pessoa física que pode ser identificada, dado que os dispositivos móveis inteligentes estão indissociavelmente ligados a pessoas singulares, cai-se, então, no tratamento de dados pessoais...”.

Antes de explanarmos em que é que consiste o tratamento de dados pessoais, é essencial definirmos o conceito de dados pessoais. Ora, por força da LPDP, no seu art. 3º, al. a), são considerados dados pessoais:

“Qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respectivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (“titular de dados”); é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada directa ou indirectamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social.”

Sendo que para se determinar se uma pessoa é ou não identificável, teremos que recorrer à Diretiva 95/46/CE<sup>36</sup> que estabelece que para o efeito “importa considerar o conjunto dos meios suscetíveis de serem razoavelmente utilizados, seja pelo responsável pelo tratamento, seja por qualquer outra pessoa, para identificar a referida pessoa”.

Definido que está o conceito de dados pessoais, importa, agora sim, explicar em que é que consiste o tratamento de dados pessoais. Com base na al. b), do art. 3º, da LPDP considera-se que tratamento de dados pessoais:

“Qualquer operação ou conjunto de operações sobre dados pessoais, efectuadas com ou sem meios automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a comunicação por transmissão, por difusão ou por qualquer outra forma de colocação à disposição, com comparação ou interconexão, bem como o bloqueio, apagamento ou destruição.”

Importa agora, referir o art. 20º do CT onde os meios de vigilância à distância são abordados. Deste preceito decorre que os meios de vigilância à distância não podem ser

---

<sup>35</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, “O controlo dos trabalhadores..., cit.”, Pp. 96-97.

<sup>36</sup> Relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Todavia, podem ser utilizados sempre que a finalidade seja a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências da natureza da atividade o exijam.

A consideração da geolocalização como um meio de vigilância à distância não é uma questão pacífica na jurisprudência.

No sentido de considerar que a geolocalização não é um meio de vigilância à distância, cumpre destacar o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de maio de 2007.<sup>37</sup> Este acórdão faz uma interpretação literal do n.º 1, do art. 20º, do CT e defende que os meios de vigilância à distância considerados remetem para “formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta”. Desta forma, conclui que o dispositivo de GPS instalado num veículo automóvel não pode ser considerado um meio de vigilância à distância, na medida em que “não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes”.

Também no sentido de considerar que a geolocalização não é um meio de controlo à distância, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Novembro de 2013<sup>38</sup>. O Tribunal recupera o defendido pela decisão analisada anteriormente, isto é, defende a interpretação literal do preceito. Isto porque o dispositivo GPS não permite “a captação à distância de imagem, som ou som e imagem que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, como é o caso, entre outros, de câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico”, porquanto “apenas permite localização do veículo em tempo real”. O referido Tribunal continua a sua argumentação, atestando que “não se dirigindo diretamente à vigilância do campo de ação dos trabalhadores, não permite saber o que fazem os respectivos condutores, mas, tão somente, onde se encontram e se estão parados ou em circulação”. Por tudo o que é exposto neste acórdão, conclui que “não permitindo a captação ou registo de imagem e som, o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar”.

A mudança de paradigma aconteceu com o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de Abril de 2013<sup>39</sup>, uma vez que este Tribunal considerou a geolocalização

---

<sup>37</sup> Relator Pinto Hespanhol, Processo n.º 07S054.

<sup>38</sup> Relator Mário Belo Morgado, Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1.

<sup>39</sup> Relator António José Ramos, Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.

como um meio de vigilância à distância. Este acórdão invocou o elemento teleológico do art. 20º do CT, mais concretamente, a proibição da utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador. Desta forma, considerou que a utilização da geolocalização é admissível apenas quando se esteja perante uma situação de “protecção de pessoas e bens”, mas jamais poderá ser considerada como “meio de controle do desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respectiva utilização com esses objectivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador”. Mais que não seja existe “uma restrição à liberdade de movimento”. Este Tribunal conclui considerando que “estando em causa o tratamento de dados pessoais e recolha de registos através da utilização do GPS, a mesma está sujeita às considerações previstas nos artigos 20º e 21º do Código do Trabalho”.

No mesmo sentido de considerar que a geolocalização é um meio de vigilância à distância, cumpre referir a decisão do Tribunal da Relação do Porto, de 5 de Dezembro de 2016.<sup>40</sup> Este arresto limita-se a reproduzir o acórdão anterior ao considerar que o GPS é um equipamento eletrónico de vigilância e de controlo e a sua utilização comporta uma restrição à liberdade de movimento, pelo que implica uma “limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, consignado no art. 26º, n.º 1, da CRP”.

Podemos, então, concluir que a consideração da geolocalização como um meio de vigilância à distância está longe de ser uma questão consensual. Não obstante, é importante referir que parece ser, cada vez mais, o entendimento dos Tribunais portugueses que a geolocalização é um meio de vigilância à distância. Para chegarmos a esta conclusão, basta verificarmos a evolução que os acórdãos tiveram ao longo dos anos.<sup>41 42</sup>

---

<sup>40</sup> Relator Domingos Morais, Processo n.º 20/14.8T8AVR.P1.

<sup>41</sup> Convém salientar que, o Supremo Tribunal de Justiça não se pronunciou recentemente sobre o tema. Parece haver, pelo menos até à data, uma uniformização do entendimento deste Tribunal: a geolocalização não é um meio de vigilância à distância. A mudança de paradigma apenas foi demonstrada pelos Tribunais da Relação, em especial do Porto. Por isso, estamos, de certo modo, expectantes por estudar um acórdão mais recente do STJ sobre esta matéria, para podermos analisar qual o seu entendimento aos dias de hoje.

<sup>42</sup> Também em Espanha existe uma querela jurisprudencial, embora a propósito de uma questão distinta. Nos Tribunais Espanhóis a discussão não versa sobre a consideração da geolocalização como meio de vigilância à distância, mas antes da necessidade ou não de informação do Trabalhador. Assim, como exemplo de casos, que se encontram em contradição, importa referir a Sentencia n.º 755/2014 de TSJ Castilla-La Mancha (Albacete), Sala de lo Social, 17 de Junio de 2014, recurso de suplicación 1162/2013 que considerou que é necessária a informação prévia, expressa, precisa, clara e inequívoca da finalidade de controlo da atividade do trabalhador. Como no caso em discussão tal informação não se verificou, entendeu o Tribunal não se poderem utilizar os dados obtidos via GPS como meio de prova. Em contradição, importa referir a Sentencia 3031/2014 de Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 6 de Junio de 2014, Recurso 903/2014 que considerou que é admissível a prova obtida via GPS instalado no veículo,

Ainda assim, se tal como TERESA COELHO MOREIRA<sup>43</sup>, considerarmos que: “... a utilização destes tipos de dispositivos configura um tratamento de dados pessoais, deve estabelecer-se de acordo com os princípios previstos na Lei de Proteção de Dados Pessoais e com o estatuído no Código do Trabalho, artigos 20º e 21º, no que concerne a meios de vigilância à distância. Na verdade, defende-se que o estabelecimento ou a contratação destes serviços de geolocalização configuram um meio de vigilância à distância, já que permitem um controlo permanente e remoto, a uma distância temporal e especial, dos trabalhadores...”<sup>44</sup>

Além de se aplicar os n.ºs 1 e 2, do art. 20º, do CT, teremos que observar o disposto no art. 21º do CT. À luz deste preceito, a utilização de meios de vigilância à distância apenas poderá ser considerada válida mediante autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Posto isto, cumpre-nos compreender o que é a Comissão Nacional de Proteção de Dados, quais as suas atribuições e as suas competências.

A CNPD é uma entidade administrativa independente, com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembleia da República (art. 21º/1, LPDP). As suas atribuições encontram-se previstas no art. 22º, da LPDP; entre elas, encontra-se a atribuição de controlar e fiscalizar o cumprimento da legislação em matéria de proteção de dados. No art. 23º da referida lei, encontram-se elencadas as suas competências, mais concretamente, emitir pareceres, autorizar os tratamentos de dados pessoais, fixar o

---

ainda que a Empresa não tenha informado o trabalhador. Isto porque, “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necessário para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, em todo caso, sea respetuoso com el contenido esencial del derecho”.

<sup>43</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, “O controlo dos trabalhadores..., cit.”, P. 97.

<sup>44</sup> Também neste sentido, MARIA REGINA REDINHA, que defende que “Nas discussões públicas anteriores à entrada em vigor do CT e mesmo posteriormente, foi sendo circunscrito o campo de actuação deste princípio à questão de videovigilância no local de trabalho, mas o conteúdo útil do preceito não se esgota neste meio electrónico. Com efeito, a previsão normativa estende-se a qualquer forma de controlo e/ou fiscalização à distância do trabalhador através de equipamentos técnicos. O âmbito material deste princípio pressupõe, somente, a monitorização não presencial do trabalhador ou do seu desempenho por quaisquer meios técnicos, de natureza electrónica ou não. E, o caso da videovigilância, obviamente, mas também, entre muitos outros, dos sistemas de recolha de som no posto de trabalho, dos métodos de controlo electrónico da prestação de trabalho, através de *software* que permita registos quantitativos e descritivos das tarefas realizadas no computador do trabalhador, dos programas que registam o tráfico na internet, dos sensores de cadeira que registam o tempo durante o qual o trabalhador permanece sentado no seu posto de trabalho, dos mecanismos dos automóveis que gravam as distâncias percorridas ou o consumo de combustível ou das placas de identificação dos trabalhadores com chip incorporado que permitem reconstituir o percurso dos trabalhadores nas instalações da empresa. Os dados resultantes da utilização de meios tecnológicos de vigilância são dados pessoais, estando enquanto tal sujeitos, subsidiariamente, ao respectivo regime jurídico – Lei n.º. 67/98, de 26 de Outubro.” – *in Direitos de Personalidade - Anotação ao Código do Trabalho de 2003*, Centro de Investigação Jurídico Económica, 2005, P. 11.

tempo de conservação de dados, apreciar reclamações, queixas ou petições dos particulares.

É importante destacar que as decisões proferidas pela CNPD têm força obrigatória e são passíveis de reclamação e de recurso para o Tribunal Central Administrativo (art. 23º/3, LPDP).

A CNPD, na sua Deliberação n.º 7680/2014, estabeleceu os princípios e as condições gerais aplicáveis aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral. Decorre, assim, da referida Deliberação que a utilização, por parte do empregador, de um meio de vigilância à distância está dependente da observação de três princípios, nomeadamente, o princípio da finalidade, o princípio da proporcionalidade e o princípio da transparência.

Em primeiro lugar, tal como estatuído no art. 20º/1 do CT, não é lícita a utilização de meios de vigilância à distância com o fim de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Os dados apenas devem ser recolhidos para finalidades que sejam determinadas, explícitas e legítimas (art. 5º/1, al. b), LPDP). Deste modo, e respeitando o princípio da finalidade:

“[apenas] são admitidos os tratamentos de dados relativos à geolocalização, no caso dos veículos automóveis, para as seguintes finalidades:

- gestão de frota em serviço externo: nas áreas de atividade de assistência técnica externa/ao domicílio; distribuição de bens; transporte de passageiros; transporte de mercadorias; segurança privada.
- proteção de bens: transporte de materiais perigosos e transporte de materiais de valor elevado.<sup>45</sup>

Quando a instalação de dispositivos de geolocalização tem o intuito específico de proceder a participação criminal em caso de furto, embora os dados de geolocalização sejam automaticamente registados, o empregador não pode aceder aos dados de geolocalização, a menos que a viatura seja roubada.

No caso dos telemóveis e computadores portáteis, não se admite que o empregador monitorize a geolocalização daqueles equipamentos, não podendo aceder a essa informação, quando disponível nas operadoras, nem instalar aplicações nos dispositivos móveis inteligentes que ativem os sensores de GPS”.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Entende a CNPD que se mostrada ajustado, neste contexto, fixar em 10 mil Euros o limite mínimo do valor da carga para que se justifique a monitorização dos dispositivos de geolocalização para a finalidade de proteção de bens.

<sup>46</sup> Deliberação n.º 7680/2014, disponível em: [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), P. 25.

Em segundo lugar, por força do princípio da proporcionalidade previsto no art. 5º/1, al. c), da LPDP, “os dados a tratar e os meios utilizados devem ser ajustados à organização da empresa, à natureza concreta da atividade e ser compatíveis com os direitos e obrigações dos trabalhadores consignados na legislação do trabalho”.<sup>47</sup> Entende a CNPD que podem ser objeto de tratamento os “dados de geolocalização da viatura; dados de identificação do(s) trabalhador(es), sua categoria/função; dados relativos à identificação do veículo”.<sup>48</sup> Considera, ainda, que no que diz respeito à geolocalização de veículos automóveis, o prazo de conservação dos dados deverá ser, no máximo, de uma semana.<sup>49</sup> Este é o prazo a considerar quer se esteja perante uma finalidade de gestão de frota em serviço externo, quer se esteja perante uma finalidade de proteção de bens. A CNPD não delibera sobre o prazo máximo de conservação para os dados recolhidos por dispositivos móveis inteligentes, na medida em que, não é admitida a monitorização do trabalhador através destes equipamentos. É importante referir que é o responsável pelo tratamento<sup>50</sup> que deve assegurar que os dados são eliminados de imediato findo o prazo de conservação.

Em terceiro, e último, lugar, o princípio de transparência, fundamental no regime de proteção de dados (art. 2º e 5º/1, al. a), LPDP). Por força deste princípio da transparência, o empregador está obrigado a dar conhecimento ao trabalhador da existência e utilização dos equipamentos de geolocalização, razão pela qual o CT refere que devem ser afixados dizeres, tais como: “Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão” ou “Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som”, seguido do símbolo identificativo. Também no cumprimento deste princípio, é necessário respeitar o disposto no art. 10º/1, da LPDP e “ser acompanhada preferencialmente de uma consulta aos trabalhadores ou aos seus representantes sobre a extensão e o alcance das medidas preconizadas pelo empregador, sem prejuízo da obrigação prevista no n.º 4 do art. 21º do CT, quando haja comissão de trabalhadores, de que lhe seja solicitado o competente parecer, o qual deverá acompanhar a notificação à CNPD. Além disso, deve o responsável

---

<sup>47</sup> *Ibidem*, P. 27.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

<sup>49</sup> *Ibidem*, P. 29.

<sup>50</sup> O responsável pelo tratamento de dados é, segundo o art. 3º, al. d), da LPDP, “a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, o serviço ou qualquer outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outrem, determine as finalidades e os meios de tratamento dos dados pessoais; sempre que as finalidades e os meios do tratamento sejam determinados por disposições legislativas ou regulamentares, o responsável pelo tratamento deve ser indicado na lei de organização ou funcionamento ou no estatuto da entidade legal ou estatutariamente competente para tratar os dados pessoais em causa”.

pelo tratamento manter à disposição da CNPD, e dos trabalhadores e seus representantes, uma descrição pormenorizada das tecnologias de geolocalização utilizadas pela entidade empregadora com explicação clara e objetiva do seu funcionamento e dos seus procedimentos concretos adotados em cumprimento da presente deliberação”.<sup>51</sup> Os trabalhadores, ao abrigo deste princípio, têm direito a aceder aos dados que lhe dizem respeito, bem como a retificá-los, requerer que sejam apagados ou bloqueá-los, se os dados não cumprirem o disposto na LPDP.

---

<sup>51</sup> Deliberação da CNPD, cit., P. 34.

## 4. A Geolocalização ao abrigo do RGPD

### 4.1. Regulamento Geral de Proteção de Dados

#### 4.1.1. Considerações gerais

O RGPD surge numa altura em que é premente proteger os dados pessoais, em virtude da evolução das novas tecnologias e da globalização dos mercados. Deste modo, justificou-se a implementação de um quadro de proteção mais coerente, apoiado por uma aplicação rigorosa das regras. Isto porque, pelo facto de a Diretiva incluir conceitos amplos e deixar ampla margem de discricionariedade dos Estados, detetaram-se inúmeras situações em que o mesmo tratamento de dados pessoais era legal à luz da legislação de alguns Estados Membros, mas não à luz de outros. Estas falhas de coerência foram detetadas, por exemplo, na definição de consentimento, na regulação das categorias dos dados sensíveis, nas regras de notificação prévia do tratamento de dados e na transferência de dados transfronteiriços<sup>52</sup>. Para além destas diferenças, as autoridades de proteção de dados dos diversos países têm tido diferentes formas de atuação, o que explica diferentes níveis de conformidade com as leis de Proteção de Dados Pessoais dos vários Estados-Membros. Se há países em que estas matérias há muito fazem parte da gestão das empresas e das organizações, como, por exemplo, em Inglaterra, Alemanha e França, também há outros em que o desconhecimento sobre estes temas e o consequente incumprimento atinge níveis elevados, como é o nosso caso.<sup>53</sup>

Este regulamento está incluído na agenda da União Europeia relativa à reforma da proteção de dados e será aplicado, direta e obrigatoriamente, a partir de 25 de maio de 2018, a todos os Estados-Membros.

O RGPD introduz, assim, um conjunto de novas regras entre as quais é importante destacar: a designação de um encarregado de proteção de dados, a pseudonimização de dados, a implementação do direito ao esquecimento, a criação de obrigações acrescidas para os subcontratantes, a introdução de coimas de valor muito elevado e obrigações de

---

<sup>52</sup> “Al incluir la Directiva conceptos abiertos y dejar un amplio margen a la acción de los Estados, se han detectado numerosas situaciones en las que un tratamiento de datos puede ser legal en unos Estados miembros y no en otros. La Comisión detectó faltas de coherencia de este tipo en la definición de consentimiento, en la regulación de las categorías de datos sensibles, en las reglas sobre notificación previa de los tratamientos o en las transferencias de datos a terceros países.” – FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luíz António, “El nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos”, *Fuero, Nueva época*, vol. 19, n.º 1, 2016, P. 397.

<sup>53</sup> FAZENDEIRO, ANA, *Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados*, Almedina, Coimbra, 2017, Pp. 9-10.

informação relativas a quebras de segurança.<sup>54</sup> Além de introduzir novas regras, o RGPD também procede à alteração das já existentes, nomeadamente, à alteração das regras sobre obtenção de consentimento, à eliminação do sistema de notificações e autorizações e à alteração do conceito de dados pessoais.

Tendo em conta as novidades agora enunciadas, é importante dissecar o RGPD e é o que nos propomos a fazer de seguida.

#### **4.1.2. Dados Pessoais**

O RGPD ao definir o conceito, enumerou, com mais detalhe, o que deve ser considerado um dado pessoal. Deste modo, ao abrigo do nº 1 do art. 4º do RGPD, considera-se um dado pessoal:

“... a informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (“titular de dados”); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo, um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos de identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social”.

Para a geolocalização, esta nova definição é um grande avanço, na medida em que considera os dados de localização como um dado pessoal, pelo que não é necessário fazer qualquer tipo de interpretação extensiva ou, até, atualista<sup>55</sup>, tal como acontecia com a Diretiva, e por maioria de razão na LPDP, uma vez que a própria lei a considera como tal.

Cumpra, apenas, ressaltar que a lista acima enumerada não é taxativa. O RGPD considera, apenas, os exemplos de dados que permitem identificar uma pessoa.<sup>56</sup>

#### **4.1.3. Princípios a observar no tratamento de dados pessoais**

O RGPD estabeleceu um conjunto de princípios que têm de ser observados no tratamento de dados pessoais.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, *Regulamento Geral de Proteção de Dados – Manual Prático*, Vida Económica, Porto, 2018, P. 17.

<sup>55</sup> Nossa perspetiva ao abrigo do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de Abril de 2013, mais concretamente no ponto VII do Sumário.

<sup>56</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, ob cit., P. 20.

<sup>57</sup> Consiste na “operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a

Ao abrigo do art. 5º/1, al. a), do RGPD, os dados devem ser “objeto de um tratamento lícito, leal e transparente” (*Princípio da licitude, lealdade e transparência*). O responsável pelo tratamento tem que tomar as medidas necessárias, de modo a fornecer ao titular as informações, “de forma concisa, transparente, inteligível e de fácil acesso, utilizando uma linguagem clara e simples” (art. 12º/1, do RGPD). Ao abrigo do art. 5º/1, al. b), do RGPD, os dados devem ser “recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podendo ser tratados, posteriormente, de uma forma incompatível com essas finalidades” (*Princípio da limitação das finalidades*). Considerando o plasmado no art. 5º/1, al. c), do RGPD, os dados recolhidos devem ser “adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário”, tendo em conta as necessidades para os quais são tratados (*Princípio da minimização dos dados*). De acordo com o art. 5º/1, al. d), do RGPD, os dados devem ser “exatos e atualizados, sempre que tal seja necessário”. Tendo em conta este princípio, devem ser adotadas as medidas necessárias para garantir que os dados inexatos são apagados ou retificados (*Princípio da exatidão*). Tendo em conta o art. 5º/1, al. e), do RGPD, os dados deverão ser conservados, apenas, pelo período estritamente necessário para atingir as finalidades para as quais são tratados (*Princípio da limitação da conservação*). Tendo em conta o art. 5º/1, al. f), do RGPD, os dados devem ser tratados de forma a que se consiga garantir a segurança dos mesmos, “incluindo a proteção contra o tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação acidental” (*Princípio da integridade e confidencialidade*). Por fim, ao abrigo do art. 5º/2, do RGPD, o responsável pelo tratamento deverá conseguir demonstrar que observou todos os princípios acima elencados (*Princípio da responsabilidade*).

#### **4.1.4. Direitos dos titulares dos dados**

No RGPD estão consagrados um conjunto de direitos adstritos aos titulares dos dados, que o responsável pelo tratamento deve observar.

Assim, ao abrigo do art. 15º, o titular dos dados tem direito a obter a confirmação, por parte do responsável pelo tratamento, de que os dados pessoais que lhe dizem respeito estão ou não a ser alvo de tratamento. E, em caso afirmativo, tem direito a aceder aos mesmos e às informações que constam das alíneas, do n.º 1, do referido preceito. Estas

---

organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição.”

informações devem ser fornecidas a título gratuito, salvo se os pedidos forem manifestamente infundados ou excessivos (devido, por exemplo, ao seu caráter repetitivo), situação em que o responsável pelo tratamento pode exigir o pagamento de uma taxa razoável tendo em conta os custos administrativos (art. 12º/5, do RGPD).

O titular dos dados tem, ainda, o direito de retificação previsto no art. 16º. Ao abrigo deste preceito, os titulares dos dados têm direito a obter a retificação dos dados pessoais que estejam inexatos ou incompletos, por parte do responsável pelo tratamento.

Uma das novidades que o RGPD introduziu, é o direito ao apagamento dos dados (“direito a ser esquecido”) mencionado no art. 17º. Este direito permite ao titular dos dados solicitar ao responsável pelo tratamento o apagamento dos seus dados, desde que se verifique uma das situações previstas nas alíneas do n.º 1. Caso o responsável pelo tratamento já tenha tornado os dados públicos e for obrigado a apagá-los, deverá tomar todas as medidas que sejam razoáveis para informar os responsáveis pelo tratamento efetivo dos dados pessoais de que o titular dos dados solicitou o apagamento desses dados.

O titular dos dados tem, também, direito à limitação do tratamento contemplado no art. 18º. Com efeito, tem o direito a exigir a limitação do tratamento se se aplicar uma das situações previstas no n.º1, do referido preceito.

O titular dos dados tem direito à portabilidade dos dados, prevista no art. 20º, isto é, tem direito a solicitar ao responsável pelo tratamento os seus dados pessoais, “num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática” e tem direito a transmitir esses dados a outro responsável pelo tratamento. Convém ressaltar que tal só é possível, quando estivermos, cumulativamente, perante um tratamento baseado no consentimento ou baseado num contrato e perante um tratamento que seja efetuado por meios automatizados.

Por fim, o titular dos dados tem direito à oposição ao abrigo do art. 21º. Deste modo, o titular dos dados pode opor-se, a qualquer momento, ao tratamento de dados que lhe digam respeito, incluindo a definição de perfis<sup>58</sup> com base nessas disposições. Perante a oposição, o responsável pelo tratamento deverá cessar o tratamento de dados pessoais, salvo se apresentar razões imperiosas e legítimas para esse tratamento, que prevaleçam

---

<sup>58</sup> A definição de perfis, também designada por *profiling*, consiste, com base no art. 4º/4, do RGPD em “qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais que consista em utilizar esses dados para avaliar certos aspetos pessoais de uma pessoa singular, nomeadamente para analisar ou prever aspetos relacionados com o seu desempenho profissional, a sua situação económica, saúde, preferências pessoais, interesses, fiabilidade, comportamento, localização ou deslocações”.

sobre os direitos e interesses do titular dos dados, ou para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito no âmbito de um processo judicial.

O responsável pelo tratamento deve fornecer ao titular dos dados as informações solicitadas, sem demora injustificada e no prazo de um mês a contar da data de receção do pedido (art. 12º/3, do RGPD). Na eventualidade de precisar de prorrogar o prazo, o responsável pelo tratamento informa o titular dos motivos que justificam a prorrogação, no prazo de um mês.

#### **4.1.5. Obrigações do responsável pelo tratamento de dados**

O responsável pelo tratamento<sup>59</sup> de dados deverá orientar-se segundo o princípio da *accountability*, de acordo com o qual não é exigido aos responsáveis pelo tratamento que garantam que nunca existirá uma fuga um tratamento indevido de dados, mas, antes, que garantam que cumprem com o Regulamento e que o tratamento de dados é conforme ao RGPD. Isto é, deve conseguir demonstrar que: os dados pessoais que tem ao seu dispor são legítimos e limitados às finalidades do tratamento, que os dados estão atualizados, seguros e confidenciais, que instaurou políticas, procedimentos, códigos de conduta e instruções internas que podem ser disponibilizados às entidades de supervisão e, por fim, que possui sistemas capazes de atestar que as políticas e procedimentos estão a ser seguidos.<sup>60</sup>

Além deste princípio, o responsável pelo tratamento terá que garantir a privacidade durante todo o tratamento<sup>61</sup> – *Privacy by Design* – e deverá, também, assegurar que, por defeito, apenas será recolhida a informação necessária para proceder ao tratamento<sup>62</sup> – *Privacy by Default*.

---

<sup>59</sup> Entende-se por responsável pelo tratamento a “pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, a agência ou outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outras, determina as finalidades e os meios de tratamento dos dados pessoais (...)”.

<sup>60</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, ob. cit., P. 35.

<sup>61</sup> A privacidade durante o tratamento pode ser garantida através da implementação de medidas técnicas e organizativas adequadas, como a “pseudonimização, destinadas a aplicar com eficácia os princípios da proteção de dados, tais como a minimização, e a inclusão das garantias necessárias no tratamento, de uma forma que cumpra os requisitos do RGPD e proteja os direitos dos titulares dos dados” – art. 25º/1, do RGPD.

<sup>62</sup> Esta obrigação aplica-se à “quantidade de dados pessoais recolhidos à extensão do seu tratamento, ao seu prazo de conservação e à sua acessibilidade. Em especial, estas medidas asseguram que, por defeito, os dados pessoais não sejam disponibilizados sem intervenção humana a um número indeterminado de pessoas singulares” – art. 25º/2, do RGPD.

Para garantir a obrigação de *accountability*, os responsáveis pelo tratamento deverão conservar um registo de todas as atividades de tratamento de dados pessoais que estão sob a sua responsabilidade, e deverão incluir as informações que constam das alíneas do n.º 1, do art. 30º. Desta forma, o responsável pelo tratamento conseguirá demonstrar o cumprimento de todas as obrigações que decorrem do RGPD. Conforme referem FILIPA MATIAS MAGALHÃES e MARIA LEITÃO PEREIRA, “esse registo deve ser atualizado regularmente, sempre que sejam implementados novos tratamentos ou alterados os tratamentos existentes, devendo ser disponibilizado junto da entidade de controlo na eventualidade de esta o solicitar”.<sup>63</sup>

Os responsáveis pelo tratamento estão, ainda, obrigados a adotar as medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar um nível de segurança adequado ao risco, por exemplo, via pseudonimização ou cifragem dados pessoais (art. 32º do RGPD).

Por fim, e em caso de violação dos dados pessoais<sup>64</sup>, o responsável pelo tratamento está obrigado a notificar a autoridade de controlo dessa violação, sem demora injustificada e, sempre que possível, até 72 horas após ter tido conhecimento da mesma, a menos que tal violação não seja suscetível de resultar num risco para os direitos e liberdades dos titulares dos dados (art. 33º/1, RGPD). A notificação deverá cumprir os requisitos presentes no n.º 3 do enunciado artigo.

Caso a violação seja suscetível de implicar um elevado risco para os direitos e liberdades dos titulares dos dados, então o responsável deverá comunicar a dita violação ao titular dos dados sem demora injustificada (art. 34º/1, RGPD).

#### **4.1.6. Licidade do tratamento**

O tratamento de dados apenas é lícito se se observar uma das situações plasmadas nas alíneas do n.º 1, do art. 6º, do RGPD. Assim, o tratamento de dados apenas é lícito se estivermos perante uma das seguintes situações:

- a) Obtenção do consentimento;
- b) O tratamento é necessário para a execução de um contrato ou para diligências pré-contratuais;

---

<sup>63</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, ob. cit., P. 37.

<sup>64</sup> Entende-se por violação de dados pessoais, uma “violação da segurança que provoque, de modo acidental 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” – art. 4º/12, RGPD.

- c) O tratamento é necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica;
- d) O tratamento é necessário para a defesa dos interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular;
- e) O tratamento é necessário para o exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública;
- f) O tratamento é necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

Tendo em conta a importância que o consentimento tem para a licitude do tratamento de dados, é importante definir o conceito. Assim, e ao abrigo do n.º 11, do art. 4º, do RGPD, entende-se por consentimento:

“(…) 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”.

O conceito de consentimento na Diretiva deixava em aberto a possibilidade de o consentimento resultar quer de uma ação, quer de uma não ação<sup>65</sup>. Agora, o RGPD deixa de fora essa possibilidade, obrigando a que este seja dado mediante declaração ou ato positivo inequívoco. Relativamente a este ponto, é importante considerar o que vem contemplado no Considerando 32 “O consentimento pode ser dado validando uma opção ao visitar um sítio web na Internet, selecionando os parâmetros técnicos para os serviços da sociedade da informação ou mediante outra declaração ou conduta que indique claramente nesse contexto que aceita o tratamento proposto dos seus dados pessoais. O silêncio, as opções pré-validadas ou a omissão não deverão, por conseguinte, constituir um consentimento”.

Importa, agora, decompor o conceito de consentimento.

Em primeiro lugar, é uma manifestação de vontade **livre**. Assim, o consentimento, apenas será válido se o titular dos dados puder exercer uma verdadeira escolha e não existir risco de intimidação, coação ou consequências negativas caso o consentimento seja negado. Deste modo, se houver uma relação de poder entre o responsável pelo tratamento e o titular de dados, dificilmente se poderá dizer que o consentimento é dado

---

<sup>65</sup> A título de exemplo de não ação encontra-se o silêncio, as opções pré-validadas ou a omissão.

livremente – um exemplo desta situação é a relação existente no contexto laboral. Em virtude do exposto, o Grupo de Trabalho do Artigo 29º adotou uma posição quanto à interpretação do consentimento no contexto laboral, defendendo que, se para o tratamento em causa o consentimento do trabalhador for necessário e a ausência do mesmo acarretar prejuízos relevantes, o consentimento não será válido, na medida em que não foi prestado de forma livre. Se o trabalhador não tem a possibilidade de recusar, então não se pode dizer que estamos perante uma manifestação de vontade livre.<sup>66</sup>

É inegável que entre o empregador (responsável pelo tratamento) e o trabalhador (titular dos dados) existe uma relação de poder. E, por isso, o Grupo de Trabalho do Artigo 29º, no Parecer 2/2007<sup>67</sup>, considerou que os trabalhadores raramente estão numa posição em que se pode afirmar que dão o seu consentimento livremente, revogam-no, ou simplesmente não o dão, tendo em conta a dependência existente.

Em segundo lugar, é uma manifestação de vontade **específica**, ou seja, um consentimento genérico não é aceitável, têm que ser especificadas quais as finalidades exatas do tratamento. Este requisito visa garantir e assegurar que o titular de dados tem um certo controlo e que há transparência no tratamento dos dados (princípio da transparência)<sup>68</sup>. O consentimento deve ser prestado em relação aos diferentes aspetos do tratamento, que deverão estar, claramente, identificados, que incluem, nomeadamente, quais os dados que serão objeto de tratamento e quais os fins a que se destinam.<sup>69</sup>

Em terceiro lugar, e indexada à necessidade de a vontade ser específica, é uma manifestação de vontade **informada**. Para que a manifestação de vontade seja informada é necessário que seja observado o art. 13º do RGPD. Deste modo, o responsável pelo tratamento terá que facilitar as informações constante do n.º 1 do referido artigo, de forma a que o titular dos dados faça a sua escolha de forma informada.

Em quarto e último lugar, é uma manifestação de vontade **explícita**. Esta necessidade de o consentimento ter que ser específico surge, principalmente, nas situações nas quais ao tratamento de dados está associado a um elevado risco, como é o

---

<sup>66</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento*, de 13.07.2011, disponível em: [http://www.gdp.gov.mo/uploadfile/others/wp187\\_pt.pdf](http://www.gdp.gov.mo/uploadfile/others/wp187_pt.pdf), P. 15, consultado em 14.05.2018.

<sup>67</sup> ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, *Opinion 2/2017 on data processing at work*, 08.06.2017, disponível em: [http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=610169](http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169), P. 23, consultado em 14.05.2018

<sup>68</sup> ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, *Guidelines on consent under Regulation 2016/679 (WP 259.rev01)*, 28.11.2017, disponível em: [http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=623051](http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051), P. 11, consultado em 14.05.2018 – “The requirement that consent must be ‘specific’ aims to ensure a degree of user control and transparency for the data subject.”

<sup>69</sup> GRUPO DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS DO ARTIGO 29º, *Parecer 15/2011... cit.*, P. 19.

caso do tratamento de dados sensíveis (art. 9º do RGPD). Nestes casos, é necessário que o consentimento se traduza numa resposta ativa, verbal ou escrita, pela qual o titular dos dados aceita o tratamento dos dados. Deste modo, o titular dos dados deve manifestar o seu consentimento através de uma declaração ou um ato positivo inequívoco.

Resulta, ainda, do art. 7º do RGPD que o responsável pelo tratamento deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento em causa, sempre que tal consentimento legitime o tratamento de dados.<sup>70</sup>

#### **4.1.7. Avaliação de Impacto sobre a proteção de dados**

Sempre que um tratamento de dados for suscetível de implicar um elevado risco para os direitos e liberdades dos titulares dos dados, o responsável pelo tratamento deve proceder, antes de iniciar o tratamento propriamente dito, a uma avaliação de impacto das operações de tratamento previstas sobre a proteção de dados pessoais (art. 35º/1, RGPD). Esta avaliação é conseguida através da solicitação do parecer do encarregado de proteção de dados. Seguindo entendimento de FILIPA MATIAS MAGALHÃES e MARIA LEITÃO PEREIRA<sup>71</sup>:

“A referência aos “direitos e liberdades” dos titulares dos dados respeita essencialmente os direitos de proteção de dados e privacidade, envolvendo ainda outros direitos fundamentais (liberdade de expressão, a liberdade de pensamento, a liberdade de circulação, a proibição de discriminação, o direito à liberdade, consciência e religião, etc.)”.

De ressaltar que a avaliação de impacto apenas é obrigatória quando estivermos perante um tratamento que é suscetível de implicar um elevado risco. Para isso, cabe à autoridade de controlo elaborar uma lista dos tipos de operações de tratamento sujeitos aos requisitos de avaliação de impactos (art. 35º/2, RGPD). A autoridade de controlo pode, também, elaborar uma lista dos tipos de operações de tratamento em relação aos quais não é obrigatória uma análise de impacto sobre a proteção de dados (art. 35º/5, RGPD), sendo que, é obrigatória nos casos previstos no n.º 3, do art. 35º do RGPD.

Esta avaliação inclui, pelo menos, uma descrição sistemática das operações previstas, bem como da finalidade do tratamento; uma avaliação de necessidade e

---

<sup>70</sup> FAZENDEIRO, ANA, ob cit., P. 37.

<sup>71</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, ob. cit., P. 40.

proporcionalidade; uma avaliação dos riscos para os direitos e liberdades dos titulares; e as medidas a adotar de forma a fazer face aos riscos (nestas medidas, estão incluídas, por exemplo, as medidas de segurança).

#### **4.1.8. Encarregado de Proteção de Dados**

A figura do EPD é uma das novidades que decorrem do RGPD. A nomeação de um EPD é obrigatória, ao abrigo do art. 37º do RGPD, para as autoridades e organismos públicos; para as entidades que procedam a tratamento em larga escala de dados sensíveis; e para as entidades que efetuem tratamento de dados pessoais, também em larga escala, que exijam um controlo regular e sistemático dos titulares dos dados. O RGPD utilizou conceitos vagos para definir as situações em que a nomeação de um EPD é obrigatória, é importante perceber o que é que se entende por “controlo regular” e por “grande escala”. Para já, a Proposta de Lei parece não responder a esta questão, na medida em que mantém a formulação de “controlo regular” e de “grande escala” no seu art. 13º. De qualquer forma, a Proposta de Lei acima identificada adiantou que o EPD é designado com base nas suas qualidades profissionais e, em especial, nos seus conhecimentos especializados no domínio do direito e das práticas de proteção de dados, bem como na sua capacidade para desempenhar as funções que lhe estão adstritas (art. 39º do RGPD e art. 11º da Proposta de Lei), não carecendo de certificação profissional para o efeito.

Tal como referem FILIPA MATIAS MAGALHÃES e MARIA LEITÃO PEREIRA, o EPD desempenha um papel fulcral, uma vez que está no escopo das suas competências garantir que o responsável pelo tratamento cumpre todas as obrigações que decorrem do RGPD, sendo o ponto de contacto da empresa com a autoridade de controlo nacional e funcionando como mediador junto do titular dos dados.<sup>72</sup>

#### **4.1.9. Autoridade de Controlo**

A autoridade de controlo é uma autoridade pública independente criada por um Estado-Membro nos termos do art. 51º do RGPD. A estas cabe a responsabilidade pela fiscalização da aplicação do presente regulamento, a fim de defender os direitos e

---

<sup>72</sup> MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, ob. cit. P. 55.

liberdades fundamentais dos titulares de dados, relativamente ao tratamento e facilitar a livre circulação desses dados.

Segundo a Proposta de Lei, a autoridade de controlo nacional para efeitos do RGPD é a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) (art. 3º). As atribuições da autoridade de controlo estão previstas no art. 57º do RGPD e no art. 6º da Proposta de Lei. A autoridade de controlo tem, ainda, poderes de investigação (art. 58º/1, RGPD), poderes de correção (art. 58º/2, RGPD), e poderes consultivos (art. 58º/3, RGPD).

#### **4.1.10. Coimas por incumprimento**

Por fim, e também uma das grandes novidades do RGPD, cumpre referir o aumento substancial das coimas por incumprimento. Existem dois níveis de coimas a aplicar: coimas até 10.000.000 Euros ou, em caso de empresa, até 2% do seu volume de negócios anual a nível mundial correspondente ao exercício financeiro anterior, nos casos previstos nas alíneas do n.º 4, do art. 83º; e coimas até 20.000.000 Euros ou, em caso de empresa, até 4% do seu volume de negócios anual a nível mundial correspondente ao exercício financeiro anterior, nos casos previstos nas alíneas do n.º 5, do art. 83º.

Na determinação da medida da coima, a autoridade de controlo deverá basear a sua avaliação tendo em conta o plasmado no n.º 2 do art. 83º do RGPD, bem como no plasmado no art. 39º da Proposta de Lei.

#### **4.2. Impacto do RGPD na Geolocalização**

No contexto laboral, importa fazer referência ao art. 88º do RGPD, uma vez que é neste preceito que é abordado o tratamento de dados pessoais no contexto laboral. A referida disposição legal vem permitir que cada Estado-Membro adote, no tratamento de dados pessoais no contexto laboral, “normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades”. Estas normas devem-se traduzir em “medidas adequadas e específicas para salvaguardar os dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho”.

Deste modo, e no âmbito da discricionariedade do Estado Português referida no RGPD, a Proposta de Lei contempla o art. 28º designado “Relações laborais”. Este

preceito refere que o empregador pode tratar os dados pessoais dos trabalhadores, nos termos que se encontram definidos no CT e na legislação complementar. Aborda, ainda, o consentimento, apesar de, como veremos de seguida, ser um artigo que levanta diversas questões. Aborda, por fim, a questão da transferência de dados pessoais dos trabalhadores, referindo que é lícita nos casos de cedência ocasional de trabalhador e na medida que seja proporcional, necessária e adequada aos objetivos. A transferência é, ainda, lícita nas situações de cedência de trabalhador por parte de empresa de trabalho temporário e nas situações de destacamento para outro Estado.

#### **4.2.1. O consentimento como requisito de legitimidade do tratamento de dados na geolocalização?**

O consentimento enquanto manifestação de vontade livre, específica, informada e específica é utópico na relação laboral.<sup>73</sup> Ora vejamos, partilhando o entendimento seguido pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29º, a relação de poder existente no contexto laboral, bem como a subordinação jurídica inerente, inviabilizam a liberdade do consentimento. Isto porque, apenas em casos muito excecionais é que podemos afirmar que há uma verdadeira escolha, sem que exista qualquer tipo de intimidação, coação ou consequências negativas.<sup>74</sup> <sup>75</sup> É inegável que é bastante improvável que um trabalhador dê o seu consentimento de forma livre a um pedido, por parte da entidade empregadora, de colocação de um sistema de videovigilância ou à colocação de GPS na viatura, sem que se sinta pressionado para tal.

Ao avaliarmos se o consentimento é ou não dado livremente, é importante analisar o n.º 4, do art. 7º, do RGPD. Tal sucede porque esta norma avança que a execução do

---

<sup>73</sup> Neste sentido, MOREIRA, TERESA COELHO, “Algumas implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0”, *Questões Laborais*, ano XXIV, n.º 51, 2017, P. 23.

<sup>74</sup> ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, *Opinion 2/2017 on data processing at work*, 08.06.2017, disponível em: [http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=610169](http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169), P. 23, consultado em 14.05.2018 - “Employees are almost never in a position to freely give, refuse or revoke consent, given the dependency that results from the employer/employee relationship. Given the imbalance of power, employees can only give free consent in exceptional circumstances, when no consequences at all are connected to the acceptance or rejection of an offer”.

<sup>75</sup> A título de exemplo, uma situação em que a recusa de consentimento não consubstancia consequências negativas é a seguinte: uma equipa de filmagens vai filmar uma parte do escritório. A entidade empregadora pede a todos os seus trabalhadores, cujo local de trabalho se situa na zona da filmagem, o seu consentimento para serem filmados, uma vez que podem aparecer no vídeo. Aqueles que não querem ser filmados e, consequentemente, não dão o seu consentimento não são penalizados, na medida em que lhes pode ser dada outra mesa para trabalhar, enquanto as filmagens estão a decorrer.

contrato não pode estar subordinada ao consentimento. Neste sentido, o considerando 43 do RGPD estatui que:

“A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e responsável pelo seu tratamento (...)”.

A Proposta de Lei procurou abordar a questão do consentimento no art. relativo às relações laborais (art. 28º), todavia, a nosso ver, de forma bastante confusa. Torna-se premente analisar o n.º 3, do referido art., para compreendermos o porquê de esta norma não resolver a questão do consentimento na relação laboral. Ora, diz o referido número:

“3 – Salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais:

- a) Se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou
- b) Se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6º do RGPD”.

Começando por analisar a al. a) do n.º3, compreendemos que o consentimento do trabalhador não é requisito de legitimidade para tratamento de dados se desse tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador. Com todo o devido respeito, não nos parece que esta norma seja adequada. Conforme o explanado no ponto 4.1.6 do presente estudo, o consentimento não deve ser utilizado como requisito de legitimidade de tratamento de dados pessoais no contexto laboral, em virtude da relação de poder inerente à relação laboral. No entanto, o consentimento pode ser considerado como requisito, segundo o Grupo de Trabalho do Artigo 29º, quando não exista qualquer desvantagem para o trabalhador, pela recusa de consentimento. Assim, podemos concluir que a alínea em análise corresponde à exceção de admissibilidade do consentimento no contexto laboral. Deste modo, e seguindo a orientação e recomendação da CNPD presente no seu Parecer<sup>76</sup>, a al. a) do n.º 3 deverá ser revista passando a ter a seguinte redação “Salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito

---

<sup>76</sup> Parecer n.º 20/2018, de 02 de Maio de 2018, disponível em:

<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a464451554e45544563765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d46446232317063334e686279396a5a57593359544d794f4330325a44526c4c54526c4e546b74596a41304e4331694e54426d4f5449314d6a64684d7a45756347526d&fich=cef7a328-6d4e-4e59-b044-b50f92527a31.pdf&Inline=true>.

de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais: a) se do tratamento não resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador”.

Analisando, agora, a al. b) do n.º 3, concluímos que, se o tratamento de dados for necessário para a execução de um contrato, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade para o tratamento dos seus dados pessoais. Ora, esta é uma norma que também levanta algumas questões. Em bom rigor, o art. 6º do RGPD apenas exige que se verifique pelo menos uma das situações elencadas nas alíneas do n.º 1. Assim, esta alínea parece-nos um pouco redundante. Mais, a redação da al. b), do n.º 3, do art. 28º seria válida com qualquer uma das alíneas do n.º 1, do art. 6º do RGPD, uma vez que não são requisitos cumulativos. Pode levantar-se a questão, conforme faz a CNPD no seu Parecer, de saber se esta alínea procura concretizar o disposto no art. 7º/4 do RGPD, na medida em que não se pode afirmar que o consentimento é dado livremente quando os dados são necessários para a execução de um contrato. No entanto, ao replicar o estatuído no RGPD, o legislador nacional acaba por não clarificar a norma, operando apenas uma transcrição.

Pelo exposto, podemos concluir que, para já, a Proposta de Lei não veio resolver a questão do consentimento na relação laboral, tendo, na nossa opinião, levantado ainda mais questões devido à sua ambiguidade.

O consentimento, no contexto laboral, apenas deve ser considerado como requisito de legitimidade do tratamento de dados como *ultima ratio*. Isto é, se for admissível realizar o tratamento de dados ao abrigo de uma das restantes alíneas do n.º 1, do art. 6º, do RGPD, então não deverá ser considerado como requisito de legitimidade o consentimento. Esta necessidade prende-se com o seguinte, se o titular dos dados retirar o consentimento, e o tratamento de dados prosseguir com outro fundamento legal previsto no art. 6º do RGPD, podem ser levantadas algumas questões quanto ao fundamento considerado inicialmente. Isto é, se a apresentação do consentimento pode ser substituída por qualquer outro requisito de legitimidade do art. 6º do RGPD, então estará o responsável pelo tratamento a criar um “falso controlo” do titular dos dados sobre o tratamento de dados, na medida em que poderá, de qualquer forma, continuar o tratamento de dados ao qual o titular se opôs. Ora, isto, no limite, poderá ser visto como enganador e desleal. Assim, e para que o tratamento de dados via geolocalização seja admissível, propomos que o fundamento utilizado seja a al. h), do n.º 1, do art. 6º, do RGPD<sup>77</sup>: “o

---

<sup>77</sup> Neste sentido, MOREIRA, TERESA COELHO, “Algumas implicações Laborais...”, cit., P. 23

tratamento for necessário para efeitos dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais (...).” Cumpre fazer a seguinte ressalva, o tratamento dos dados pessoais com recurso a este requisito de legitimidade apenas é possível se for estritamente necessário e se observar os princípios da proporcionalidade e de subsidiariedade.<sup>78</sup>

#### **4.2.2. O art. 20º do CT, a Geolocalização e o RGPD**

É inegável que uma das maiores discussões relativamente à geolocalização é a sua consideração como meio de vigilância à distância. Conforme já foi tratado anteriormente, não é uma questão pacífica na jurisprudência. Não obstante, todos os Tribunais concordam no seguinte: os meios de vigilância à distância não podem ser utilizados para controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Independentemente de considerarmos a geolocalização como meio de vigilância à distância ou não, a verdade é que, com o RGPD, o trabalhador, no caso o titular dos dados, tem o direito à informação e o direito de acesso aos dados pessoais.<sup>79</sup> Deste modo, o empregador, vulgo responsável pelo tratamento, tem que informar o trabalhador que os seus dados pessoais estão a ser tratados. Assim, a querela doutrinal até agora existente deixa de ter impacto no que ao direito de informação diz respeito já que, desta forma, o n.º 3, do art. 20º, do CT, é sempre cumprido. Podemos concluir que este é um dos impactos que o RGPD tem na geolocalização, pois deixa de ser ponderoso se estamos perante um meio de vigilância à distância ou não. A verdade é que se tem que cumprir sempre o direito à informação; enquanto que, até à entrada em vigor do RGPD, o direito à informação só era preenchido se e quando estivéssemos perante um meio de vigilância à distância.

Somos da opinião que, até que nova deliberação seja emitida, se devem seguir as orientações presentes na Deliberação n.º 7680/2014, com as devidas adaptações<sup>80</sup>. Assim,

---

<sup>78</sup> Neste sentido, ver ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, *Opinion 2/2017... cit.*, P. 23.

<sup>79</sup> Cumpre salientar que a obrigação de informação já decorria da LPDP, do seu art. 10º, mais concretamente. No entanto, é com o RGPD que os dados de localização são, pela primeira vez e de forma explícita, tratados como dados pessoais.

<sup>80</sup> Na medida em que, conforme analisaremos no ponto seguinte, o ponto E, por exemplo, previsto na P. 40 deixará de ser necessário observar.

apenas deverá ser admitido o tratamento de dados relativos à geolocalização, quando a finalidade for gestão de frota em serviço externo ou proteção de bens.

Quanto à necessidade de afixar nos locais algo que indique que aquela viatura é alvo de geolocalização<sup>81</sup>, apesar de o RGPD não fazer referência a esta questão, parece-nos que ao abrigo do Princípio da Transparência, tal deverá ser observado.

#### **4.2.3. A aplicação do art. 21º do CT**

O segundo impacto introduzido pelo RGPD trata da inexistência do controlo prévio pela CNPD. A partir do dia 25 de maio de 2018, as organizações vão passar a ter um modelo de autorregulação, ou seja, vão ter que observar, tal como refere LUÍS VILLAZÓN<sup>82</sup>, o “princípio da responsabilidade proativa. Este princípio traduz-se na obrigação de cumprimento das exigências presentes no RGPD, bem como na necessidade de demonstração desse cumprimento”. A CNPD passa, conseqüentemente, a ter um papel de fiscalização e sancionatório, deixando o seu papel de controlo prévio.

Com esta alteração ao procedimento que, até aqui, as organizações tinham que seguir, deixa de existir o pagamento da taxa de 150 € que era devido pela autorização requerida à CNPD. Em contrapartida, qualquer violação do regime plasmado no RGPD traduz-se em coimas de valores avultados.<sup>83</sup>

Pelo exposto, podemos concluir que os n.ºs 1 e 2, do art. 21º, do CT, estão desatualizados. Como tal, o regime estatuído neste artigo torna-se obsoleto, devendo ser revogado, tendo em conta o novo regime do RGPD. A revogação do regime estatuído neste artigo encontra a sua justificação no artigo 63º da Proposta de Lei, que revoga a LPDP. Ora, é na referida Lei que se prevê o controlo prévio da CNPD, a saber no art. 27º. Na medida em que, a redação do art. 21º do CT faz remissão para o regime estatuído no referido artigo, ao ser revogada a LPDP será, conseqüentemente, revogado o artigo 21º do CT.

Ainda assim, cumpre fazer a ressalva do n.º 4, deste mesmo artigo. Este número refere a necessidade de parecer de comissão de trabalhadores. Ora, nem o RGPD, nem a

---

<sup>81</sup> Necessidade retirada do art. 20º, número 3, do CT, mediante uma interpretação atualista.

<sup>82</sup> “El nuevo Reglamento regula esta materia bajo el principio de “responsabilidad proactiva”. Según este principio, los responsables del tratamiento deben cumplir las exigencias de la normativa europea de protección de datos y, además, ser capaces de demostrarlo.” – FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luíz António, ob cit., P. 402.

<sup>83</sup> Ver o ponto 4.1.11.

Proposta de Lei, referem a necessidade deste pedido de parecer. Não obstante, e numa lógica de observância do Princípio da Transparência, somos da opinião que este parecer deverá continuar a ser pedido, não sendo, obviamente, vinculativo.

Importa, por fim, referir que a querela doutrinal sobre se o GPS deve ser ou não considerado um meio de vigilância à distância também deixa de se verificar relativamente ao art. 21º do CT. Ora, o que acontecia até à entrada em vigor do RGPD era que se o GPS fosse considerado um meio de vigilância à distância teria que se observar os requisitos previstos no art. 21º do CT; diferentemente, se o GPS não fosse considerado um meio de vigilância à distância, não era necessário cumprir o procedimento instituído pelo referido artigo. Com a ausência de controlo prévio, por parte de CNPD, deixa de ser relevante se se considera o GPS como um meio de vigilância à distância ou não, na medida em que, independentemente da posição adotada, não haverá lugar à necessidade de autorização por parte da CNPD.

#### **4.2.4. Novo procedimento para utilização da Geolocalização**

O tratamento de dados pessoais obtidos via geolocalização deverá ter como fundamento legal a al. h), do n.º 1, do art. 6º, do RGPD. Desta forma, o responsável pelo tratamento, vulgo entidade empregadora, deverá demonstrar que os seus interesses legítimos<sup>84</sup> prevalecem sobre os interesses ou direitos fundamentais do titular dos dados, vulgo trabalhador.

O responsável pelo tratamento, com ajuda do Encarregado de Proteção de Dados<sup>85</sup>, deverá garantir, ainda, que se cumprem os princípios que se encontram previstos no art. 6º, do RGPD. Assim, deverá garantir o direito à informação (art. 13º do RGPD), o direito de acesso aos dados (art. 15º do RGPD), o direito de retificação (art. 16º do RGPD), o direito à limitação do tratamento (art. 18º do RGPD) e o direito de portabilidade dos dados (art. 20º do RGPD). Existem, todavia, dois direitos do titular de dados que se comprimem em virtude dos interesses legítimos do responsável pelo tratamento, a saber: o direito à oposição (art. 21º do RGPD) e o direito ao esquecimento (art. 17º do RGPD). O direito de o titular de dados se opor a qualquer momento ao tratamento de dados, encontra uma

---

<sup>84</sup> A título de exemplo, gestão da frota de assistência técnica, distribuição de bens, transporte de passageiros, transporte de mercadorias, segurança privada, transporte de materiais perigosos ou transporte de materiais de valor elevado.

<sup>85</sup> Caso exista a obrigação de designação de um Encarregado de Proteção de Dados, prevista no art. 37º/1, do RGPD.

limitação no caso do art. 6º/1, al. h). Deste modo, o responsável pelo tratamento de dados não é obrigado a cessar o tratamento de dados, desde que apresente razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevalecem sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados (art. 21º/1, do RGPD). Por conseguinte, o direito ao esquecimento também encontrará a mesma limitação. Sendo que, se o responsável pelo tratamento conseguir fazer prova das razões imperiosas de tratamento, então o titular não se poderá opor com o fundamento presente na al. c), do n.º 1, do art. 17º RGPD. Não obstante, tem forma de reagir, e de requerer que os seus dados sejam apagados, se se verificar a al. a), a al. c) ou a al. e), do n.º 1, do referido artigo.

Tendo em consideração os valores das coimas por incumprimento do Regulamento, é importante que o responsável pelo tratamento de dados assegure a conformidade com o RGPD, e isto assenta na garantia da privacidade durante todo o processo (*privacy by design*), bem como a garantia de que apenas serão recolhidos, utilizados e conservados os dados necessários para o tratamento em causa (*privacy by default*). Além disto, deverá garantir o registo das atividades do tratamento, ao abrigo do art. 30º do RGPD.

A CNPD não emitiu, ainda, a lista dos tipos de operações de tratamento que estão sujeitas ao requisito de avaliação de impacto sobre a proteção de dados (art. 35º/4, do RGPD). Caso a geolocalização se encontre prevista na referida lista, então o responsável pelo tratamento terá que proceder à avaliação referida no art. 35º do RGPD.

Estando todo o tratamento conforme ao RGPD, então a CNPD (autoridade de controlo nacional) nas suas auditorias não encontrará incongruências, logo não haverá lugar ao pagamento de coimas.

## Conclusão

A geolocalização deverá ser considerada um meio de vigilância à distância, isto porque a precisão crescente do GPS permite que o empregador saiba onde é que o trabalhador se encontra. No entanto, e seguindo o entendimento do TEDH, o nível de ingerência do GPS não é tão elevado quando comparado com a “vigilância visual e acústica”, uma vez que esta última permite indagar sobre a conduta da pessoa, as suas opiniões e/ou sentimentos.<sup>86</sup> Todavia, cumpre ressaltar que o controlo via geolocalização apenas é admissível no horário de trabalho, quando estivermos perante um controlo fora do horário de trabalho então já estamos no campo da ingerência na vida privada.

Até à data de entrada em vigor do RGPD, a discussão prendia-se com a consideração da geolocalização como um meio de vigilância à distância ou não. Portanto, os procedimentos a observar dependiam dessa classificação, razão pela qual a jurisprudência não era unânime.

Contudo, com a entrada em vigor do RGPD, na nossa opinião, deixará de existir esta querela jurisprudencial. A verdade é que, de ora em diante, não importa a classificação da geolocalização como meio de vigilância à distância, uma vez que este trata dados pessoais. Cumpre, desta forma, referir os impactos do RGPD no novo paradigma da geolocalização.

O primeiro impacto a considerar é a própria definição de dados pessoais, pela primeira vez, os dados de localização são considerados como dados pessoais, pelo que o regime do RGPD tem de ser aplicado aquando do tratamento deste tipo de dados.

O segundo impacto a ter em conta é que o consentimento não pode ser utilizado como requisito legitimador do tratamento de dados pessoais, tendo em conta a relação de poder característica da relação laboral, e a dificuldade em obter um consentimento livre. O consentimento apenas deverá ser considerado como *ultima ratio*. Desta forma, o requisito de legitimidade a ser considerado deverá ser al. h), do art. 6º, do RGPD.

O terceiro impacto a realçar é que, ao abrigo do RGPD, o titular dos dados tem sempre direito a ser informado do tratamento de dados. Em contraposição, até à entrada

---

<sup>86</sup> Caso Uzun c. Alemanha, n.º 35623/05, parágrafo 52: “GPS surveillance is by its very nature to be distinguished from other methods of visual or acoustical surveillance which are, as a rule, more susceptible of interfering with a person’s right to be respect for private life, because they disclose more information on a person’s conduct, opinions or feelings.

em vigor do RGPD, apenas havia obrigação de informar o trabalhador quando se considerasse que a geolocalização era um meio de vigilância à distância.

O quarto e último impacto a referir é a inexistência de controlo prévio da CNPD e, a consequente, inexigibilidade de pedido de autorização. Deste modo, a querela doutrinal também deixa de ser discussão, dado que até à entrada em vigor do RGPD, apenas havia lugar ao pedido de autorização quando estávamos perante um meio de vigilância à distância. Agora, independentemente da classificação da geolocalização enquanto meio de vigilância à distância, o responsável pelo tratamento terá que adotar um novo procedimento. Assim, o responsável pelo tratamento, com ajuda do Encarregado de Proteção de Dados, caso exista, deverá garantir, ainda, que se cumprem os princípios e direitos previstos no RGPD.

O cumprimento do disposto no RGPD assume uma especial relevância, na medida em que o seu incumprimento consubstancia elevadas coimas, pelo que as Empresas deverão garantir a sua conformidade com todo o regime.

Apesar de todos os impactos referidos, ainda há um longo caminho a percorrer. Isto porque, ainda não temos uma Lei que assegura a execução do RGPD, tendo em conta o Parecer da CNPD que pede a eliminação de um terço das normas da Proposta de Lei. Mais, ainda não temos a autoridade de controlo nacional, a CNPD, munida dos meios humanos necessários para fazer face ao seu novo papel.

## Referências Bibliográficas

- AA. VV., *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2013.
- ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “Contrato de Trabalho e os meios de vigilância da actividade do trabalhador (Breves Considerações)”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol. II, Coimbra Editora, 2003, Pp. 810-818.
- FAZENDEIRO, ANA, *Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados*, Almedina, Coimbra, 2017.
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, P. 238.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luíz António, “El nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos”, *Fuero, Nueva época*, vol. 19, n.º 1, 2016, P. 397-402.
- MAGALHÃES, FILIPA MATIAS; PEREIRA, MARIA LEITÃO, *Regulamento Geral de Protecção de Dados – Manual Prático*, Vida Económica, Porto, 2018, Pp. 17-55.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015, P. 375.
- MOREIRA, TERESA COELHO, “A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2016, P. 17.
- MOREIRA, TERESA COELHO, “Algumas implicações Laborais do Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0”, *Questões Laborais*, ano XXIV, n.º 51, 2017, P. 23.

- MOREIRA, TERESA COELHO, “O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2016, P. 89.
- MOREIRA, TERESA COELHO. *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, P. 53.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas”, Publicação online da intervenção no VI Colóquio de Direito de Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 2014, disponível em: [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf), Pp. 3-8.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2016, Pp. 297 – 301.
- REDINHA, MARIA REGINA, *Direitos de Personalidade - Anotação ao Código do Trabalho de 2003*, Centro de Investigação Jurídico Económica, 2005, pág. 11.

## Jurisprudência

### 1. Nacional:

- Relator António José Ramos, Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>.
- Relator Domingos Morais, Processo n.º 20/14.8T8AVR.P1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4cf77d509ff9e93e8025809800432108?OpenDocument>.
- Relator Mário Belo Morgado, Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument>.
- Relator Pinto Hespanhol, Processo n.º 07S054, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>.

### 2. Internacional:

- Caso Uzun c. Alemanha, n.º 35623/05, disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%5C%22001-100293%22%5D%7D>.
- Sentencia 3031/2014 de Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 6 de Junio de 2014, Recurso 903/2014, disponível em: <http://www.aepsal.com/wp-content/TSJGalicia-GPS.pdf>.
- Sentencia nº 755/2014 de TSJ Castilla-La Mancha (Albacete), Sala de lo Social, 17 de Junio de 2014, recurso de suplicación 1162/2013, disponível em: [http://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2014/12/TJSC-LM\\_2014-06-NoGPS.pdf](http://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2014/12/TJSC-LM_2014-06-NoGPS.pdf).