

## **Breves notas sobre a proteção de dados no direito laboral português**

Brief notes on data protection in Portuguese Labor Law

**Susana Sousa Machado**<sup>1</sup>

**Daniela Rodrigues**<sup>2</sup>

**Patrícia Anjos Azevedo**<sup>3</sup>

*Escola Superior de Tecnologia e Gestão/Politécnico do Porto*

**Sumário:** 1. Introdução: breve resenha histórica sobre a proteção de dados e os dados pessoais. 2. O Código do Trabalho português: a proteção de dados dos trabalhadores. 3. Esclarecimento de alguns conceitos. 3.1. Dados Pessoais. 3.2. Dados Sensíveis. 3.3. O tratamento. 4. O Regulamento Geral da Proteção de Dados. 4.1. Generalidades. 4.2. A Comissão Nacional de Proteção de Dados. 4.3. O Encarregado de Proteção de Dados. 4.4. Direitos dos titulares dos dados. 4.4.1. Direito de acesso. 4.4.2. Direito de oposição. 4.4.3. Direito à não avaliação com base num tratamento automático. 4.4.4. Direito de retificação e eliminação. 4.4.5. Direito à limitação do tratamento dos dados pessoais. 4.4.6. Direito de apagamento. 4.4.7. Direito à portabilidade. 4.4.8. Direito de resposta. 5. O consentimento no contrato de trabalho. 6. Considerações finais. Referências.

**Resumo:** Vivemos numa era digital e quanto a isso ninguém tem dúvidas. As tecnologias da comunicação existentes desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho, o que acaba por levar a outros conflitos.

O tratamento dos dados pessoais vem permitir a definição do perfil de uma determinada pessoa, de acordo com a análise das suas preferências, caráter, comportamento, atitudes, entre outros. A verdade é que esta recolha pode ser utilizada não só para fins publicitários, com o objetivo do marketing como também no contexto laboral.

O objetivo deste nosso contributo é precisamente o de enquadrar, problematizar, apresentar os direitos dos trabalhadores, bem como a questão do consentimento, no âmbito da relação laboral, no contexto do Direito Laboral português.

**Palavras-chave:** proteção de dados; regulamento geral de proteção de dados; princípios da proteção de dados; direitos dos titulares dos dados; consentimento.

---

<sup>1</sup> CIICESI, ESTG /P. PORTO – Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão / Politécnico do Porto, Portugal. Professora Adjunta no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais. Doutora em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela, Espanha, scm@estg.ipp.pt.

<sup>2</sup> CIICESI, ESTG /P. PORTO – Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão / Politécnico do Porto, Portugal. Licenciada e Mestre em Solicitadoria.

<sup>3</sup> CIICESI, ESTG /P. PORTO – Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão / Politécnico do Porto, Portugal. Professora Adjunta Convidada no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais. Licenciada, Mestre e Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Portugal, pamv@estg.ipp.pt.

**Abstract:** We live in a digital age and no one has any doubts about that. Existing communication technologies play an important role and generate a more streamlined flow of information and working methods, which ultimately leads to other conflicts. The processing of personal data allows the definition of the profile of a certain person, according to the analysis of his preferences, character, behavior, attitudes, among others. The truth is that this collection can be used not only for advertising purposes, with the purpose of marketing but also in the workplace.

The purpose of our contribution is precisely to frame, problematize, present workers' rights, as well as the issue of consent, within the scope of the employment relationship, in the context of Portuguese Labor Law.

**Keywords:** data protection; general data protection regulation; data protection principles; rights of data subjects; consent.

## 1. Introdução: breve resenha histórica sobre a proteção de dados e os dados pessoais

A proteção dos dados pessoais realiza-se através de diferentes ferramentas legislativas, nacionais e internacionais. A maioria destas ferramentas têm natureza generalista o que significa que se vão aplicar a qualquer relação jurídica<sup>4</sup>.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) no seu artigo 26.º consagra a base jurídica do direito à privacidade, no qual se prevê o reconhecimento a todos do direito à reserva da intimidade da vida privada adiante abordado. Importante, ainda, o direito ao acesso de dados informatizados que lhe digam respeito exigindo a retificação e atualização e, também, o direito a conhecer a finalidade do tratamento dos dados de acordo com o artigo 35.º da CRP. Note-se que todas estas soluções jurídicas, de forma a que sejam aplicadas as normas com vista à proteção dos dados pessoais, devem sempre reger-se e respeitar o artigo 8.º da Convenção Europeia de Direitos Humanos bem como a jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. Devemos olhar para estes como o juiz natural de toda a relação com os direitos fundamentais e humanos, sendo referência quer a nível nacional quer a nível da União Europeia (UE)<sup>5</sup>.

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

Pode afirmar-se que a referida Convenção serviu de base à Lei n.º 10/9, de 27 de abril, e à Lei n.º 28/94, de 29 de agosto, que veio aprovar medidas de reforço da proteção de dados pessoais e que em conjunto concretizaram no nosso ordenamento o predito direito constitucional<sup>6</sup>.

No âmbito do Direito da União Europeia, na década de 2000, relativamente a esta matéria da proteção de dados, surgiram vários diplomas legais, isto é, antes de 2009 esta matéria recebeu tratamento por parte das fontes de Direito Europeu. Neste

---

<sup>4</sup> LAMBELHO, A.; DINIS, M., *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

<sup>5</sup> IDEM- *Ibidem*.

<sup>6</sup> IDEM- *Ibidem*, pp. 402 e 403.

sentido, é importante a referência à Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, pois esta Diretiva era relativa à proteção das pessoas físicas e ao tratamento dos dados pessoais bem como à livre circulação dos mesmos. Esta veio trazer um novo marco jurídico levando à modificação da legislação interna.

Foi precisamente em 2009 que entrou em vigor o Tratado de Lisboa que veio introduzir a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, regulado no artigo 16.º do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (TFUE)<sup>7</sup>.

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

De notar ainda que foi estabelecida como meta prioritária da União Europeia (UE) a construção de um *Digital Single Market*<sup>8</sup>, com funcionamento na Europa e com a entrada a partir de 2020. Para que este objetivo fosse efetivamente cumprido, a UE elaborou o Regulamento Geral de Proteção de Dados, doravante designado por RGPD, que foi aprovado em 27 de abril de 2016 (Reg. 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia)<sup>9</sup>. Este diploma entrou em vigor a 24 de outubro de 2016 e revogou a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

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

## **2. O Código do Trabalho português: a proteção de dados dos trabalhadores**

Um dos setores do ordenamento jurídico português mais exposto à influência de mudanças tecnológicas é o Direito do Trabalho. Estamos numa era de mudança que não se pode considerar somente estrutural mas, também, funcional uma vez que se alterou profundamente a maneira da prestação laboral ser efetuada<sup>10</sup>.

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

---

<sup>7</sup> ALVES, L. D., *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador*, Coimbra: Almedina, 2020, p.15.

<sup>8</sup> *Digital Single Market* – o objetivo é assegurar que a economia, indústria e sociedades europeias possam tirar o pleno partido desta era. A UE já iniciou a criação deste mercado, onde os cidadãos europeus têm a possibilidade de efetuar compras *online* além das fronteiras e que as empresas também possam vender em toda a UE. Esta ideia surgiu no ano de 2015 através de proposta da Comissão Europeia e lançou as bases necessárias para uma sociedade digital europeia unida e sustentável. Nos anos de 2016 e 2017 podemos destacar algumas das realizações: fim do *roaming*; modernização da proteção de dados; portabilidade transfronteiriças de conteúdos *online*; o acordo para desbloquear o comércio eletrónico que põe fim ao bloqueio geográfico injustificado. O objetivo para um futuro próximo é o alargamento da economia digital da UE e derrubar as barreiras regulamentares entre os Estados-Membros da UE.

<sup>9</sup> LAMBELHO, A.; DINIS, M., *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, pp. 403 e 404.

<sup>10</sup> MOREIRA, T. C., "Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0" – *Questões Laborais*, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina, pp. 10 e 11.

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

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

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

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

O RGPD no seu considerando 4) rege que "O tratamento dos dados pessoais deverá ser concebido para servir as pessoas...O direito à proteção de dados pessoais não é absoluto; deve ser considerado em relação à sua função na sociedade e ser equilibrado com outros direitos fundamentais, em conformidade com o princípio da proporcionalidade. Contudo, também é realçado que "...respeita todos os direitos fundamentais e observa as liberdades e os princípios reconhecidos na Carta, consagrados nos Tratados nomeadamente o respeito pela vida privada e familiar, pelo domicílio e pelas comunicações, a proteção dos dados pessoais ...o direito à ação e a um tribunal imparcial<sup>11</sup>..."

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

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

Assim, podemos salientar que ficarão sob a alçada do artigo 17.º do CT todos os atos e negócios jurídicos que integrem os preliminares da formação do contrato de

---

<sup>11</sup> ALVES, L. D., *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2020, pp. 19-21.

trabalho, nomeadamente os contratos-promessa de trabalho e as provas de seleção no âmbito de concursos públicos<sup>12</sup>.

Note-se que, posteriormente o médico, informará a entidade empregadora da aptidão ou inaptidão do trabalhador para o desempenho da função em causa. Tal situação verifica-se por força do n.º 2 do artigo 17.º do CT mas, anteriormente, na redação inicial do CT se o trabalhador autorizasse a entidade empregadora, por escrito, era permitido o acesso a dados sobre a saúde e até mesmo sobre a gravidez<sup>13</sup>. Note-se ainda que o Código Civil português (CC) no seu artigo 80.º prevê o dever de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada e o CT no seu artigo 16.º n.º 1 prevê que o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade. Neste sentido, e salvaguardando sempre a reserva quanto à intimidade da vida privada estão abrangidos o acesso e a divulgação de aspetos referentes à vida familiar, afetiva e sexual das partes. Este artigo afirma como seu princípio geral a necessidade de um respeito recíproco sobre os direitos de personalidade da contraparte com especial relevo à reserva da intimidade da vida privada. Assim, pode-se salientar que este preceito regulado no artigo 16.º do CT tem uma dupla função pois por um lado vem afirmar a tutela geral da personalidade dos sujeitos laborais, equiparando-se ao artigo 70.º, n.º 1 do CC, e por outro lado eleva o direito à reserva da intimidade da vida privada daqueles sujeitos à categoria de direito de personalidade em especial, com os devidos contornos próprios. Apesar de o direito à reserva da intimidade da vida privada ser um direito recíproco, o legislador tem sempre como maior preocupação a proteção do trabalhador, pois este está integrado durante várias horas do seu dia numa determinada organização que exerce sobre ele poder de direção<sup>14</sup>.

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

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

O CT nos artigos 14.º a 22.º configura esta situação. Podemos afirmar que, mantendo esta proteção legalmente regulada no CT e acrescentando o RGPD, é garantida uma maior proteção ao trabalhador. Contudo, não nos devemos esquecer da articulação dos artigos 14.º a 22.º do CT com a matéria que se encontra regulada nos artigos 23.º e ss no que respeita à igualdade e à discriminação bem como a proibição das situações de assédio. Esta subsecção do CT tem como objetivo a garantia da defesa dos direitos de personalidade dos sujeitos laborais. Contudo, a maior parte destes preceitos só fazem sentido em relação ao trabalhador. Atenda-se aos artigos 17.º a 22.º do CT. É considerada uma abordagem bastante "personalista" destas matérias laborais e, para confirmar esta afirmação, é necessário atender à matéria de liberdade de expressão e de opinião, de integridade física e moral ou da reserva da intimidade da vida privada<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> MARTINEZ, P. R. [et.al], *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 103.

<sup>13</sup> LAMBELHO, A.; DINIS, M., *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 405.

<sup>14</sup> MARTINEZ, P. R. [et.al] – *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 99.

<sup>15</sup> AMADO, J. L. [et al.], *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra: Almedina, 2019, pp. 115 – 117.

Assim sendo, a principal preocupação do legislador é assegurar a posição igualitária de ambos os sujeitos contratuais uma vez que o empregador e o trabalhador não estão no mesmo patamar contratual<sup>16</sup>.

Quanto à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, o empregador pode estabelecer regras de utilização de meios de comunicação, nomeadamente, pela imposição de limites, tempos de utilização, bem como a vedação a determinados locais, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 22.º do CT, sendo que estas regras devem revestir forma de regulamento interno e devem ainda ser adequadas e proporcionais, tendo sempre em conta as disposições do RGPD<sup>17</sup>. O n.º 2 do artigo 22.º do CT tem como objetivo repor um justo equilíbrio entre a tutela do direito à confidencialidade de que goza o trabalhador e a liberdade da gestão empresarial. Neste sentido, a reserva da intimidade da vida privada de determinado trabalhador não pode prejudicar a possibilidade do empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias manuseadas na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios vedados aos trabalhadores. Quanto à utilização deste preceito, vigora o princípio do consensualismo, isto é, qualquer meio utilizado pelas entidades empregadoras será lícito, desde que se revele adequado para que se torne possível o seu conhecimento por parte dos trabalhadores da empresa.

Relativamente à questão do incumprimento das regras estabelecidas neste artigo, esta consubstancia uma infração disciplinar, contudo, não legitima a violação, pelo empregador, do direito à confidencialidade regulada no n.º 1 do artigo 22.º do CT. Contudo, como forma de justificar o cumprimento defeituoso do contrato ou a inobservância das regras de utilização fixadas no n.º 2 do artigo 22.º do CT pode constituir uma hipótese típica de abuso do direito, elencada no artigo 334.º do CC<sup>18</sup>.

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

### **3. Esclarecimento de alguns conceitos**

#### **3.1. Dados Pessoais**

O direito à proteção de dados pessoais emerge de um dos direitos fundamentais do ser humano, consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, que é o direito à proteção da vida privada. Os dados pessoais constituem informações acerca da nossa vida privada e a sua proteção deve ser devidamente assegurada. A CRP, nos seus artigos 26.º e 35.º, rege este direito à vida privada e a proteção dos dados pessoais. O artigo 26.º da CRP regula que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. Contrapondo com o artigo 35.º da CRP este rege que “todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua rectificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei”<sup>19</sup>.

O RGPD no seu artigo 4.º, n.º 1 vem definir dados pessoais como a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”. Neste contexto, o artigo 4.º do RGPD estabelece que “é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente,

<sup>16</sup> IDEM - *Ibidem*.

<sup>17</sup> NASCIMENTO R.; GAMA, A., *RGPD em contexto laboral*, 2019. [Consult. 4 set. 2020]. Disponível em <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.

<sup>18</sup> MARTINEZ, P. R. [et.al], *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, pp. 117 - 119.

<sup>19</sup> IDEM - *Ibidem*, p. 9.

em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular”.

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

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

Devemos ainda salientar que, de acordo com o considerando n.º 26 do RGPD, os princípios da proteção de dados que doravante irão ser abordados de forma mais extensiva, deverão aplicar-se a qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável. Os dados pessoais que tenham sido pseudonimizados, que possam ser atribuídos a uma pessoa singular mediante a utilização de informações suplementares, deverão ser considerados informações sobre uma pessoa singular identificável. Para determinar se uma pessoa singular é identificável, importa considerar todos os meios suscetíveis de serem razoavelmente utilizados, tais como a seleção, quer pelo responsável pelo tratamento quer por outra pessoa. Para determinar se existe uma probabilidade razoável de os meios serem utilizados para identificar a pessoa singular, importa considerar todos os fatores objetivos, como os custos e o tempo necessário para a identificação, tendo em conta a tecnologia disponível à data do tratamento dos dados e a evolução tecnológica. Os princípios da proteção de dados não deverão, pois, aplicar-se às informações anónimas, ou seja, às informações que não digam respeito a uma pessoa singular identificada ou identificável nem a dados pessoais tornados de tal modo anónimos que o seu titular não seja ou já não possa ser identificado. O presente regulamento não diz, por isso, respeito ao tratamento dessas informações anónimas, inclusive para fins estatísticos ou de investigação. Neste sentido, mostra-se também necessário referenciar que o RGPD não se aplica aos dados pessoais de pessoas falecidas, contudo, os Estados-Membros poderão estabelecer regras para o tratamento dos dados pessoais destas pessoas, de acordo com o considerando n.º 27.

Por último, e de acordo com os considerandos n.º 29 e 30 do RGPD e a fim de criar incentivos para a aplicação da pseudonimização durante o tratamento de dados pessoais, deverá ser possível a aplicação de medidas de pseudonimização permitindo-se simultaneamente, “uma análise geral, no âmbito do mesmo responsável pelo tratamento quando este tiver tomado as medidas técnicas e organizativas necessárias para assegurar, relativamente ao tratamento em questão, a aplicação do presente regulamento e a conservação em separado das informações adicionais que permitem atribuir os dados pessoais a um titular de dados específico.

O responsável pelo tratamento que tratar os dados pessoais deverá indicar as pessoas autorizadas no âmbito do mesmo responsável pelo tratamento". De salientar ainda que, "pessoas singulares podem ser associadas a identificadores por via eletrónica, fornecidos pelos respetivos aparelhos, aplicações, ferramentas e protocolos, tais como endereços IP (protocolo internet) ou testemunhos de conexão (*cookie*) ou outros identificadores, como as etiquetas de identificação por radiofrequência. Estes identificadores podem deixar vestígios que, em especial quando combinados com identificadores únicos e outras informações recebidas pelos servidores, podem ser utilizados para a definição de perfis e a identificação das pessoas singulares".

Para finalizar a definição de dados pessoais, no Parecer 4/2007, o Grupo de Trabalho do Artigo 29.<sup>o</sup><sup>20</sup> vem classificar o conceito de dados pessoais com base em quatro elementos: "Qualquer informação"; "Relativa"; "Identificada ou identificável"; "Pessoa singular".

Estes quatro elementos estão relacionados e apoiam-se mutuamente. Neste contexto, vamos abordar cada uma das alíneas separadamente para melhor entendimento<sup>21</sup>.

Na alínea a) "qualquer informação" a expressão contida indica a intenção do legislador em prever um conceito para definição de dados pessoais alargado uma vez que, esta redação pode levar a uma ampla interpretação<sup>22</sup>.

Assim, o conceito de dados pessoais incluirá qualquer tipo de declarações acerca de uma determinada pessoa, isto é, abrange informações "objetivas" e "subjetivas". É este último tipo de informações que constitui uma grande parte do tratamento de dados pessoais, nomeadamente, no que respeita a setores como a banca, seguros e o emprego. Para esta informação ser definida como "dados pessoais" não necessita que seja verdadeira e comprovada até porque as regras da proteção de dados pessoais contemplam a possibilidade desta informação se encontrar errada. Neste sentido, prevê o direito da pessoa em causa avaliar esta informação e contestar através dos meios apropriados<sup>23</sup>.

O conteúdo da informação para perspetivar o conceito de dados pessoais inclui qualquer tipo de informação, isto é, informação de especial risco como é o caso dos dados sensíveis, abordados no tópico seguinte e informação acerca de qualquer tipo de atividade realizada por determinada pessoa bem como as suas relações de trabalho ou o seu comportamento económico e social. Podemos definir "qualquer informação" sendo referente a pessoas singulares independentemente do seu estatuto ou papel<sup>24</sup>.

Quanto ao segundo elemento enunciado na alínea b) "Relativa a", é um elemento importante para que seja possível identificar quais as ligações relevantes e distingui-las. A informação "relativa" é, em termos gerais, uma informação sobre essa pessoa. Na maior parte das situações esta relação é estabelecida facilmente<sup>25</sup>.

Exemplo desta situação são os dados pessoais registados num ficheiro relativo à situação de determinada pessoa enquanto trabalhador. Contudo, existem ainda situações em que esta relação não é assim tão óbvia de atribuir a uma determinada pessoa. Em certas situações, a informação está inicialmente relacionada com objetos e não com pessoas mas, estes objetos normalmente irão pertencer a alguém ou

---

<sup>20</sup> O Grupo de Trabalho do Artigo 29.<sup>o</sup> (GT Art.<sup>o</sup> 29.<sup>o</sup>) é o grupo de trabalho europeu independente que lidou com as questões relacionadas com a proteção de dados pessoais e da privacidade até 25 de maio de 2018 (data de aplicação do RGPD). [Consult. em: 25 set. 2020]. Disponível online [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party\\_pt](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_pt).

<sup>21</sup> Grupo de Trabalho de Proteção de dados do artigo 29.<sup>o</sup> - Parecer 4/2007 sobre o conceito de dados pessoais. Disponível *online* em: [https://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp136\\_pt.pdf](https://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp136_pt.pdf), p. 6.

<sup>22</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>23</sup> IDEM – *Ibidem*, pp. 6 e 7.

<sup>24</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 7.

<sup>25</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 9.

podem manter algum tipo de vizinhança física ou geográfica com pessoas ou objetos e só assim se poderá considerar que a informação será relativa a essas pessoas ou objetos<sup>26</sup>.

Em termos gerais e quanto ao elemento enunciado na alínea c) "Identificada ou Identificável", uma pessoa pode ser considerada "identificada" a partir do momento em que essa pessoa é distinguida de todos os outros membros do grupo. Esta identificação é obtida através de informações que identificam e que têm uma relação privilegiada e próxima com a pessoa em causa<sup>27</sup>.

Relativamente à última alínea "pessoa singular", esta proteção aplica-se a pessoas singulares. Assim, podemos afirmar que o direito à proteção dos dados pessoais é universal e não se restringe a nacionais ou a pessoas residentes num determinado país. O conceito de pessoa singular é regulado no artigo 6.º da DUDH que define como "Todas as pessoas têm o direito a serem reconhecidas como sujeitos perante a Lei." Os dados pessoais são, em princípio, referentes a pessoas singulares vivas identificadas ou identificáveis, contudo, esta questão pode suscitar diversas dúvidas<sup>28</sup>.

Este tema suscita dúvidas na medida em que a informação referente a pessoas mortas, em princípio, não deverá ser considerada como dados pessoais uma vez que, de acordo com o Direito Civil, as pessoas mortas já não são consideradas pessoas singulares<sup>29</sup>.

No entanto, em alguns casos, as pessoas mortas poderão receber proteção de forma indireta porque, por um lado, a pessoa que está responsável pelo tratamento dos dados pessoais pode não ter informação se determinada pessoa ainda está viva e, por outro lado, a informação referente a pessoas mortas pode também referenciar pessoas vivas. Assim sendo, quando a informação sobre pessoas mortas puder ser considerada como igualmente relativa a pessoas vivas e constituir dados pessoais podem indiretamente gozar da proteção das regras sobre os dados pessoais<sup>30</sup>.

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

O facto de determinado dado não poder ser considerado como identificado ou identificável de uma determinada pessoa faz com que esta regra não se aplique. Contudo, tal não significa que as pessoas que se encontram nesta situação em particular fiquem desprotegidas até porque o Tribunal de Justiça Europeu deixou claro que nada impede que os Estados-Membros alarguem o âmbito da sua legislação nacional de execução a áreas onde não se encontrem incluídas<sup>31</sup>.

### **3.2. Dados Sensíveis**

Anteriormente, com a Lei 67/98 de 26 de outubro (Lei da Proteção de Dados Pessoais), e nos termos do artigo 6.º desta lei, o tratamento de dados pessoais só podia ser efetuado se o titular dos mesmos tivesse dado de forma inequívoca o seu consentimento, se o tratamento fosse necessário para a execução de contrato ou contratos em que o titular dos dados seja parte ou de diligências prévias à formação do contrato ou declaração da vontade negocial efetuadas a seu pedido: (a) para o cumprimento de obrigação legal a que o responsável pelo tratamento estava sujeito; (b) para a proteção de interesses vitais do titular dos dados, se este estivesse física ou legalmente incapaz de dar o seu consentimento; (c) para a prossecução de interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou de terceiro a quem os dados sejam comunicados, desde que não devam prevalecer os interesses ou os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados; (d) para a execução de uma missão de

---

<sup>26</sup> IDEM – *Ibidem*, pp. 9 e 10.

<sup>27</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 13.

<sup>28</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 23.

<sup>29</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>30</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>31</sup> IDEM – *Ibidem*, pp. 25 e 26.

interesse público ou no exercício de autoridade pública em que esteja investido o responsável pelo tratamento ou um terceiro a quem os dados sejam comunicados.

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

A entidade empregadora tem, desde o momento da candidatura, acesso a diversos dados de cariz pessoal e íntimo de determinada pessoa. O RGPD, no fundo, autonomiza por categoria específica os “dados pessoais”. Dados como ideologia política, convicções religiosas, orientação sexual, localização, estado civil e a gravidez caracterizam-se por dizer respeito à vida privada de um trabalhador, enquadrando-se desde logo no conceito de dados sensíveis, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 4.º, n.º 1 e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>32</sup>. Em suma, o tratamento dos dados sensíveis consiste em aspetos que se possam tornar relevantes da vida privada de determinado trabalhador e que merecem um tratamento mais cauteloso.

É, ainda, necessário salientar dados referentes a condenações penais ou infrações que possam ter ocorrido com os trabalhadores e, neste contexto, este tratamento de dados só pode ser efetuado sob o controlo de uma autoridade pública ou se este tratamento for autorizado por disposição de direito da União Europeia. No caso dos dados relativos a condenações penais ou infrações, o tratamento deste tipo de dados deve ser precedido de medidas adicionais que visam conferir se se encontram reunidas todas as condições necessárias para a licitude de tal tratamento. O tratamento de situações deste género deve ser objeto de uma avaliação do impacto e vai implicar obrigatoriamente a nomeação de um encarregado de proteção de dados<sup>33</sup>.

No fundo, a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, revogada pela Lei 58/2019, de 8 de agosto, que é a lei nacional de execução do RGPD veio oferecer uma proteção ainda mais cuidada e acrescida no que respeita ao tratamento de dados pessoais sensíveis desde o momento em que proíbe genericamente o seu tratamento, conforme o artigo 9.º, n.º 1 do Regulamento 2016/679 UE. O tratamento deste tipo de dados, só se deve verificar nas situações previstas no n.º 2 do artigo anteriormente mencionado, ou seja, será sempre necessário ou disposição legal ou o consentimento expresso do titular dos mesmos para o seu tratamento ou então se por motivos de interesse público for indispensável este tratamento<sup>34</sup>.

### 3.3. O tratamento

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

---

<sup>32</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados – Deliberação n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, p. 14.

<sup>33</sup> MAGALHÃES, F. M.; PEREIRA, M. L., *Regulamento Geral de Proteção de Dados - Manual Prático* 2.ª Edição, Porto: Vida Económica, 2020, pp. 60 e 61.

<sup>34</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados – Deliberação n.º 7680/2014, de 28 de outubro de 2014, p. 15.

Um exemplo de uma operação de tratamento são os processos de recrutamento, em que os dados tratados são todos os que constam no *curriculum vitae* de um determinado candidato através de formulário de candidatura. É, desde este momento que a entidade empregadora tem acesso a inúmeros dados pessoais de uma determinada pessoa singular<sup>35</sup>.

## **4. O Regulamento Geral da Proteção de Dados**

### **4.1. Generalidades**

O RGPD tem como principal objetivo a proteção de dados pessoais de pessoas singulares. Considerando que essa proteção é um direito fundamental, independentemente da sua nacionalidade ou do seu local de residência, existe uma contribuição para uma segurança e justiça com o objetivo de união económica e social dos cidadãos do espaço europeu<sup>36</sup>.

No fundo, não só a defesa dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas singulares está em jogo, como, também, se garante uma livre circulação de dados pessoais entre os estados membros da União Europeia. O RGPD caracteriza-se por ser um regulamento com aplicação direta no sistema jurídico de todos os estados membros sem a necessidade de ser transposto para o direito interno<sup>37</sup>.

### **4.2. A Comissão Nacional de Proteção de Dados**

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

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

Dado o exposto, a CNPD compõe-se por sete membros, a saber: o Presidente e dois vogais eleitos pela Assembleia da República (AR); um magistrado judicial, com mais de 10 anos de carreira, designado pelo Conselho Superior da Magistratura; um magistrado do Ministério Público (MP), com mais de 10 anos de carreira, designado pelo Conselho Superior do Ministério Público; dois vogais designados pelo Governo<sup>38</sup>.

Atentando no artigo 57.º do RGPD, este determina que, sem prejuízo de outras atribuições previstas no Regulamento, cada autoridade de controlo atua no território respetivo: "Controla e executa a aplicação do presente regulamento"; "Promove a sensibilização e a compreensão do público relativamente aos riscos, às regras, às garantias e aos direitos associados ao tratamento (...)"; "Aconselha, em conformidade com o direito do Estado-Membro, o Parlamento nacional, o Governo e outras instituições e organismos a respeito das medidas legislativas e administrativas relacionadas com a defesa dos direitos e liberdades das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento"; "Promove a sensibilização dos responsáveis pelo tratamento e dos subcontratantes para as suas obrigações nos termos do presente regulamento"; "(...) presta informações a qualquer titular de dados sobre o exercício dos seus direitos nos termos do presente regulamento e, se necessário, coopera com

<sup>35</sup> SANTOS, P. A. B., *A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, pp. 26 e 27.

<sup>36</sup> SALDANHA, N., *Novo Regulamento Geral de Proteção de dados - O que é? A quem se aplica? Como implementar?* FCA, 2018, pp. 13-16.

<sup>37</sup> IDEM- *Ibidem*.

<sup>38</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados – Composição. [Consult. 5 dezembro 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/home/cnpd/composicao.htm>.

as autoridades de controlo de outros Estados-Membros para esse efeito”; “Trata as reclamações apresentadas por qualquer titular de dados, ou organismo, organização ou associação nos termos do artigo 80.º (...); “Coopera, incluindo partilhando informações e prestando assistência mútua a outras autoridades de controlo, tendo em vista assegurar a coerência da aplicação e da execução do presente regulamento”; “Conduz investigações sobre a aplicação do presente regulamento (...); “Acompanha factos novos relevantes, na medida em que tenham incidência na proteção de dados pessoais (...); “Dá orientações sobre as operações de tratamento previstas no artigo 36.º, n.º 2”; “Incentiva a elaboração de códigos de conduta (...); “Incentiva o estabelecimento de procedimentos de certificação de proteção de dados, e de selos e marcas de proteção de dados (...); “Desempenha quaisquer outras tarefas relacionadas com a proteção de dados pessoais” (entre outras funções inúmeras no artigo 57.º do RGPD).

A CNPD caracteriza-se por ser a entidade administrativa com poderes de autoridade que funciona junto da AR. A principal função da CNPD é a fiscalização e o controlo dos dados pessoais, de acordo com os direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas constitucionalmente<sup>39</sup>.

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

Por último é importante referenciar quais são as competências da CNPD. Esta, nos termos do artigo 23.º da Lei da Proteção de Dados, tem competência para a emissão de pareceres de várias ordens, autorizar ou registar tratamento de dados pessoais, determinar o tempo de conservação de dados entre outras medidas que visem o tratamento de dados pessoais. A CNPD pode ainda apresentar sugestões à AR de modo a que se possa verificar as suas atribuições e o exercício das suas competências<sup>40</sup>.

### **4.3. O Encarregado de Proteção de Dados**

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

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

O facto de se ter criado esta “figura” veio dar o exemplo das novas oportunidades que as novas tecnologias podem trazer porque, tal como já referimos

---

<sup>39</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados – O que é a CNPD. [Consult. 10 maio 2020]. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/home/cnpd/acnpd.htm>.

<sup>40</sup> Cf. Diário da República, Lei nº 67/98, 1ª série - A, nº 247, 26 de outubro de 1998, artigos 21.º a 23.º.

anteriormente, a automatização originou a perda de postos de trabalho, independentemente da complexidade técnica dos mesmos.

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

Em suma, o encarregado de proteção de dados deve estar envolvido em todas as questões relacionadas com o processamento dos dados e devem os trabalhadores das empresas ter a consciência da importância deste<sup>41</sup>.

#### **4.4. Direitos dos titulares dos dados**

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

##### **4.4.1. Direito de acesso**

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

Quanto aos dados de saúde ou dados genéticos, este direito deve ser exercido por intermédio de um médico escolhido pelo titular dos dados uma vez este médico ser a pessoa que tem acesso a estes dados<sup>42</sup>.

##### **4.4.2. Direito de oposição**

É conferido ao titular dos dados pessoais o direito a opor-se, a seu pedido e de forma gratuita, ao tratamento dos seus dados para efeitos de marketing direto ou uma outra qualquer forma de prospeção; tem o direito a opor-se ao facto dos seus dados de cliente poderem ser utilizados para efeitos de marketing da empresa e ainda o direito a opor-se a que os seus dados pessoais sejam comunicados a terceiros, exceto disposição legal em contrário<sup>43</sup>.

##### **4.4.3. Direito à não avaliação com base num tratamento automático**

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

Exemplo deste tipo de tratamento é o caso da criação de um software que procede à abertura de um procedimento disciplinar sempre que deteta que um trabalhador falta mais de cinco vezes seguidas injustificadamente. É necessária sempre a possibilidade de o indivíduo se opor ao resultado a que este tratamento chegou.

---

<sup>41</sup> MOREIRA, T. C., "Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0" – *Questões Laborais*, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina, pp. 26-29.

<sup>42</sup> VIEIRA, F., *RGPD para cidadãos atentos*, Manual de curso *online*. Lisboa, Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), novembro de 2018, pp. 17 e 18.

<sup>43</sup> IDEM- *Ibidem*, p.19.

Nestes casos, o resultado só é considerado findado após a intervenção humana que vai avaliar a situação em concreto.

Contudo, note-se que no caso de o titular dos dados ter dado o seu consentimento, quando seja necessário para a execução de um determinado contrato ou quando esteja permitido pelo Direito da UE com medidas adequadas para proteger os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos este tratamento com tomada de decisão automatizada é permitido<sup>44</sup>.

#### **4.4.4. Direito de retificação e eliminação**

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

Pode-se ainda dizer que o direito de retificação e o direito de eliminação são exercidos de forma direta pelo titular dos dados pessoais junto do responsável pelo tratamento. Posteriormente, é dever do responsável pelo tratamento indicar uma forma clara o meio pelo qual este direito pode ser exercido que terá, obrigatoriamente, de ser de simples utilização<sup>45</sup>, sempre respeitando o princípio da transparência, anteriormente abordado que se caracteriza e implica que todas as informações inerentes aos direitos do titular dos dados pessoais devam ser de fácil acesso e de compreensão.

#### **4.4.5. Direito à limitação do tratamento dos dados pessoais**

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

O exercício deste direito remete para a cessação do tratamento dos dados pessoais através do responsável pois, quando o tratamento tiver sido limitado nos termos do n.º1 do artigo 18.º do RGPD, os dados pessoais só podem, com exceção da conservação, ser objeto de tratamento com o consentimento do titular, ou para efeitos de declaração, exercício de um direito num processo judicial e salvaguarda de um interesse público que seja bastante relevante para a proteção de direitos de terceiros, conforme estipula o n.º 2 do artigo 18.º do RGPD. A exceção a este direito é a conservação destes dados uma vez já se encontrarem limitados<sup>46</sup>.

#### **4.4.6. Direito de apagamento**

Também denominado como o “direito a ser esquecido” o direito ao apagamento define-se pelo direito em que o titular dos dados tem de impedir que os tratamentos dos seus dados pessoais continuem a ser tratados e de os mesmos serem apagados quando atingirem as finalidades para os quais foram recolhidos. Sempre que

---

<sup>44</sup> IDEM- *Ibidem*, p. 20.

<sup>45</sup> IDEM- *Ibidem*, p. 18.

<sup>46</sup> IDEM- *Ibidem*, p. 38.

determinada pessoa singular pretenda que os seus dados pessoais sejam apagados e não existam razões legítimas para a sua conservação, os dados devem obrigatoriamente ser eliminados. Exemplo deste direito é o facto de eu estar inscrita num ginásio e por motivos profissionais ter de ir viver para Lisboa e solicitar ao ginásio em questão o apagamento dos meus dados<sup>47</sup>.

#### **4.4.7. Direito à portabilidade**

Por vezes, o tratamento de dados pessoais é realizado por meios automatizados e, neste sentido, o titular tem direito a receber os seus dados pessoais que foram objeto de tratamento num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática; tem direito a solicitar que determinada organização transmita os seus dados pessoais a outra entidade sem que a primeira se oponha e tem ainda o direito à disponibilização dos dados que tem de ocorrer num prazo máximo de 1 mês e caso o responsável pelo tratamento dos dados não o faça deve explicar o porquê e por escrito. Exemplo desta situação é o caso de numa seguradora eu pretender que se verifique a portabilidade dos meus dados pessoais para uma outra seguradora. Neste exemplo, é necessário que os meus dados me sejam remetidos num formato de simples compreensão de modo a que eu consiga transmitir de uma organização à outra<sup>48</sup>.

#### **4.4.8. Direito de resposta**

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

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

### **5. O consentimento no contrato de trabalho**

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

Atendendo ao considerando 43 este enuncia que "A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um

---

<sup>47</sup> IDEM- *Ibidem*, p.19.

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

contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução”.

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

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

E, face a esta situação, coloca-se a questão da “necessidade” pois qual é o âmbito da sua aplicação? Não conseguimos definir qual é a necessidade para a execução do contrato e para o cumprimento de todas as obrigações a ele inerentes bem como os dados pessoais que estão fora desta exceção. Quanto a isto a jurisprudência espanhola defende que em princípio o trabalhador não estará obrigado a proporcionar à sua entidade empregadora o seu correio eletrónico, os dados do seu perfil das redes sociais e o número de telemóvel<sup>49</sup>. Assim, se o trabalhador não tem a obrigação de facultar estes dados, estes não vão ser considerados dados necessários no âmbito da relação laboral<sup>50</sup>.

Por conseguinte, o único fundamento para legitimar o tratamento dos dados pessoais na relação laboral é a prossecução dos interesses legítimos do empregador, aferíveis em função de cada situação em concreto, tendo sempre por base os vários princípios<sup>51</sup>.

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

---

<sup>49</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015, STS 4086/2015, recurso 259/2014.

<sup>50</sup> MURCIA, J. G.; CARDO, I. A. R., “Implicaciones laborales del Reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales” – *Questões Laborais*, Ano XXIV – N.º 51 – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina, pp. 55 -58.

<sup>51</sup> MOREIRA, T. C., “Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0” – *Questões Laborais*, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina, pp. 21-26.

elemento que o possa pressionar ou influenciar e não vai exercer livremente a sua escolha<sup>52</sup>.

Nos termos do artigo 11.º do CT, o trabalhador tem a obrigação de prestação da sua atividade sob a autoridade e direção do empregador e, em contrapartida, receberá a remuneração baseada no exercício dessa função. Assim sendo, e tal como já referenciado, o trabalhador é a parte mais frágil nesta relação e muitas das vezes, depende totalmente da remuneração que auferir para se sustentar. Devido à dependência económica e à subordinação jurídica resultante da própria relação laboral, é gerada uma situação de desequilíbrio no que respeita ao consentimento do tratamento dos dados pessoais. Neste sentido, podemos ainda afirmar que é improvável a recusa deste consentimento sem que possa existir um risco caso o trabalhador queira tomar esta decisão<sup>53</sup>.

## 6. Considerações finais

As tecnologias da comunicação existentes desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho o que acaba por levar a outros conflitos. O tratamento dos dados pessoais vem permitir a definição do perfil de uma determinada pessoa, de acordo com a análise das suas preferências, carácter, comportamento, atitudes, entre outros.

A verdade é que esta recolha pode ser utilizada não só para fins publicitários, com o objetivo do marketing como também no contexto laboral.

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

A génese desta preocupação já advém com os Direitos Fundamentais no período pós Segunda Guerra Mundial. Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) o principal objetivo é impedir que o poder legislativo de cada Estado ofenda os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares inerentes à Dignidade da Pessoa Humana, redigindo uma lei hierarquicamente superior a todas as leis nacionais<sup>54</sup>.

Neste sentido, foi necessário implementar regras com o objetivo de proteger os dados pessoais das pessoas singulares. Articulados com esta proteção está o direito à privacidade e o direito à proteção de dados que, apesar de estarem relacionados, são direitos distintos uma vez que o primeiro se caracteriza por ser um direito que compromete a vida privada de uma determinada pessoa singular enquanto que o direito à proteção de dados só irá ocorrer no momento em que se verifique o tratamento destes dados pessoais<sup>55</sup>.

## Referências

ALVES, L. D., *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral - O direito à privacidade do trabalhador*, Coimbra: Almedina, 2020.

---

<sup>52</sup> SANTOS, P. A. B., *A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, p. 60.

<sup>53</sup> IDEM – *Ibidem*, p.61.

<sup>54</sup> ALVES, L. D., *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral- O direito à privacidade do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2020, p.13.

<sup>55</sup> SANTOS, P. A. B., *A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019. Dissertação em Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais, pp. 19 e 20.

AMADO, J. L. [et al.], *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2019.

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

Grupo de Trabalho de Proteção de dados do artigo 29.º - Parecer 4/2007 sobre o conceito de dados pessoais. Disponível *online* em:

[https://www.gpdp.gov.mo/uploadfile/others/wp136\\_pt.pdf](https://www.gpdp.gov.mo/uploadfile/others/wp136_pt.pdf).

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

MAGALHÃES, F. M.; PEREIRA, M. L., *Regulamento Geral de Proteção de Dados - Manual Prático 2.ª Edição*, Porto: Vida Económica, 2020.

MARTINEZ, P. R. [et.al], *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020.

MOREIRA, T. C., "Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0" – *Questões Laborais*, Ano XXIV – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina.

MURCIA, J. G.; CARDO, I. A. R., "Implicaciones laborales del Reglamento 2016/679 de la Unión Europea sobre Protección de datos personales" – *Questões Laborais*, Ano XXIV – N.º 51 – Jul/Dez 2017, Coimbra: Almedina.

NASCIMENTO R.; GAMA, A., *RGPD em contexto laboral*, 2019. [Consult. 4 set. 2020]. Disponível em: <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.

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

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

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