

COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL

 **iscac** 
Politécnico de Coimbra

**COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL**
 **iscac** 
Politécnico de Coimbra

Eduardo Constantino Figueiral de Carvalho

**A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador
na era digital**

Coimbra, outubro de 2024



Eduardo Constantino Figueiral de Carvalho

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria de Empresas**, realizada sob a orientação da Professora Especialista Joana Brás.

Coimbra, outubro de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser o(a) autor(a) desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da(o) presente dissertação.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

PENSAMENTO

“O ignorante afirma, o sábio duvida, o sensato reflete.”

Aristóteles

AGRADECIMENTOS

Com o término de uma etapa tão importante, do meu percurso académico, cumpre-me prestar certos agradecimentos, a determinadas pessoas que fizeram parte desta bonita jornada.

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha família, nomeadamente aos meus pais, irmãs, e avô, por todo o apoio incondicional que sempre me prestaram, ao longo de toda a minha vida, e, por serem as minhas maiores fontes de motivação, e de orientação, quer a nível pessoal, quer académico. Por isto, sou-lhes imensamente grato.

À minha orientadora, a Professora Dra. Joana Brás, um enorme obrigado, por ter aceite guiar-me durante a redação da presente dissertação, e por todo o apoio e disponibilidade que me prestou, durante a realização do meu trabalho de pesquisa. O seu contributo foi indispensável, na redação do mesmo.

Agradeço a todos os meus amigos, por todo o carinho, companheirismo e amizade, prestados ao longo deste percurso académico, mas também por todo o apoio demonstrado no decorrer desta etapa.

E, por fim, um obrigado a Coimbra, por ter sido casa nestes últimos anos, e, por constituir uma das mais bonitas fases da minha vida.

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico transformou o mercado de trabalho, e com esta transformação surgiram novos desafios e problemáticas no setor laboral.

Fruto deste crescente desenvolvimento tecnológico, em que um computador se tornou a ferramenta de trabalho de milhões de pessoas, são levantadas inúmeras questões jurídicas, no que concerne à área laboral. Se, por um lado, os usos destas tecnologias contribuem para uma maior produtividade e eficiência laboral, por outro, são meios de fiscalização da produtividade do trabalhador que podem colocar em risco o seu direito à privacidade.

Com este trabalho, pretende-se aferir qual é a proteção conferida ao trabalhador, no que concerne aos seus dados pessoais, assim como, qual a legislação aplicável; pretende-se também identificar quais os deveres que as empresas, se encontram sujeitas, no que respeita, não só às informações que devem ser prestadas ao trabalhador, mas também, em relação aos meios de controlo e fiscalização da atividade laboral do trabalhador, e se estes deveres são cumpridos pela entidade empregadora.

Por fim, a presente dissertação pretende determinar, à luz do quadro jurídico atual, se a utilização de meios tecnológicos, no controlo da atividade profissional do trabalhador, poderá afetar o seu direito de privacidade, e/ou poderá limitar e restringir o poder disciplinar e sancionatório do empregador, ou se ambas as realidades, podem ser compatíveis entre si.

Palavras-chave: dados pessoais, trabalhador, empregador, Regulamento Geral de Proteção de Dados.

ABSTRACT

Technological development has transformed the job market and with this transformation new challenges and problems have arisen in the labor sector.

As a result of this growing technological development, in which a computer has become a work tool for millions of people, numerous legal questions are being raised regarding the labor area. If, on the one hand, the uses of these technologies contribute to greater productivity and work efficiency, on the other, they are means of monitoring worker productivity that can put their right to privacy at risk.

In this way, the aim is also to assess the protection afforded to the worker, with regard to their personal data, as well as the applicable legislation; the aim is also to identify which duties companies are subject to, with regard not only to the information that must be provided to the worker, but also in relation to the means of controlling and supervising the worker's work activity, and whether these duties are fulfilled, by the employer.

Finally, this dissertation aims to determine, in light of the current legal framework, whether the use of technological means, in controlling the worker's professional activity, could affect their right to privacy, and/or could limit and restrict the disciplinary and sanction employer's power, or if both realities can be compatible with each other.

Keywords: personal data, worker, employer, General Data Protection Regulation.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
1 A PRIVACIDADE.....	3
1.1 Conceito e respetiva evolução.....	3
1.1.1 A proteção da privacidade à luz da CRP, do CC e do CT.....	6
1.2 A Privacidade no âmbito laboral.....	9
1.2.1 Os poderes do empregador.....	11
1.2.2 A proteção da privacidade no âmbito laboral.....	13
2 DADOS PESSOAIS.....	19
2.1 Evolução histórico-legislativo.....	19
2.1.1 Da necessidade de proteção e regulamentação dos dados pessoais à concretização do RGPD.....	19
2.2 Consagração na ordem jurídica portuguesa.....	22
2.3 Princípios basilares respeitantes ao tratamento de dados pessoais.....	26
2.4 Direitos inerentes aos titulares dos dados pessoais.....	30
2.5 Licitude do tratamento dos dados pessoais.....	34
2.5.1 O consentimento do trabalhador no ambiente laboral.....	37
3 PROTEÇÃO DE DADOS NO ÂMBITO LABORAL.....	41
3.1 Sistemas biométricos.....	41
3.1.1 Fundamentos do seu tratamento- o controlo dos tempos do trabalhador	44
3.1.2 Questões jurídicas relativas à utilização de sistemas biométricos para controlo dos trabalhadores.....	45
3.2 Controlo de testes e exames médicos.....	47

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

3.2.1	O controlo da alcoolémia e do consumo de drogas	50
3.3	Meios de vigilância à distância.....	52
3.3.1	Os sistemas de videovigilância.....	54
3.3.2	O uso de imagens captadas através de meios de vigilância à distância no âmbito de processo disciplinar	55
3.3.3	Os sistemas de geolocalização.....	58
3.4	O controlo de comunicação e o acesso a informação do trabalhador.....	60
3.4.1	Controlo do correio eletrónico.....	62
3.4.2	Controlo das chamadas telefónicas.....	63
3.4.3	O acesso à internet	65
	CONCLUSÃO.....	69
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	JURISPRUDÊNCIA.....	79
	LEGISLAÇÃO	82

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

al./als.- alínea/alíneas

art./arts.- artigo/artigos

CC- Código Civil

CECA- Convenção Europeia do Carvão e do Aço

CEDH- Convenção Europeia dos Direitos do Homem

cfr.- conforme

CNPD- Comissão Nacional de Proteção de Dados

CP- Código Penal

CRP- Constituição da República Portuguesa

CT- Código do Trabalho

DUDH- Declaração Universal dos Direitos Humanos

n.º- número

NTIC- Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

p/pp.- página/página

RGPD- Regulamento Geral de Proteção de Dados

TFUE- Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

UE- União Europeia

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

INTRODUÇÃO

É inegável que, atualmente, vivemos num mundo cada vez mais digital. As novas tecnologias de informação e comunicação surgiram e vieram solucionar problemas existentes, como também para melhorar o nosso quotidiano, desempenhando um papel preponderante na economia. Por consequência, estas vêm alterar o paradigma no setor laboral. Se por um lado, as novas tecnologias de informação e comunicação, permitem melhorar e obter uma maior produtividade e eficiência no trabalho, a verdade é que, estas submetem este setor a grandes desafios e mudanças na era digital, no que respeita ao seu conteúdo, regulamentação e proteção.

Na verdade, o contínuo avanço tecnológico veio acentuar o desequilíbrio patente na relação entre trabalhador e empregador, na qual o último, assume uma posição de prepotência sobre o trabalhador. Atualmente, os trabalhadores são submetidos a inúmeros controlos, por parte da entidade empregadora, que exerce sobre cada trabalhador uma constante supervisão, com tendência a entrar na sua esfera privada. O controlo e verificação de envio e receção do correio eletrónico do funcionário, exercido pela entidade patronal, e a fiscalização do tempo despendido pelo trabalhador na Internet, são duas matérias que têm gerado inúmeros debates ao nível jurídico.

O trabalhador encontra-se numa situação de fragilidade, no que respeita aos seus direitos e dados pessoais, visto existir uma maior facilidade de acesso aos mesmos, e de estes se encontrarem na posse das empresas, as responsáveis pelo seu tratamento.

A tecnologia tem vindo, cada vez mais, a apropriar-se do setor laboral - as máquinas substituem a intervenção humana. Contudo, embora o avanço tecnológico, venha a eliminar vários postos de trabalho, acreditamos que o mesmo não irá extinguir o trabalho, mas sim, transformá-lo.

Ao lado do crescente desenvolvimento das NTIC (Novas tecnologias de informação e comunicação) com o surgimento de novas profissões, surgem também

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

novas interrogações no âmbito do direito do trabalho, dado que, é cada vez mais difícil traçar os limites da dependência e do controlo das relações laborais¹.

Várias questões serão objeto de estudo na presente dissertação, relativamente aos direitos de personalidade de cada trabalhador, mormente, o direito à privacidade, de cada um, no âmbito laboral. Desta forma, torna-se oportuno debater e colocar determinadas questões: quais serão então, os limites dos poderes do empregador, neste âmbito? Será que, quando realiza a sua prestação laboral, o trabalhador subordinado, mantém intactos os seus direitos de personalidade, assim como os seus direitos inerentes ao seu estatuto de cidadão? Ou será que, durante o período em que o mesmo labora, no local destinado para o efeito, o seu estatuto enquanto cidadão ficará em suspenso, visto se encontrar inserido num ambiente dirigido e controlado por uma entidade superior hierarquicamente? Poderá a entidade empregadora fazer uso de determinados meios para controlar a assiduidade do trabalhador, através de dados biométricos, mas também o seu desempenho profissional, como o recurso a meios de vigilância à distância? Será o trabalhador detentor do direito à reserva e confidencialidade, no que concerne ao teor de mensagens e correspondência remetida ou recebida, por meio de utilização de instrumentos de comunicação empresariais (como o correio eletrónico, e telemóvel)? Pode a entidade empregadora, ter acesso à navegação online, realizada pelo trabalhador, durante o seu horário laboral (incluindo nos seus períodos de descanso)? Pode o empregador servir-se dos instrumentos laborais utilizados pelo trabalhador, de forma a controlar a sua prestação laboral? Poderá a entidade empregadora submeter o trabalhador à realização de testes e exames médicos? Será permitido à entidade empregadora, difundir informações, de que tenha obtido conhecimento, concernentes à vida íntima e privada do trabalhador?

Estas são questões que irão merecer especial atenção, no desenvolvimento da presente dissertação, às quais tentaremos dar resposta.

¹ Teresa Alexandra Coelho MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, 2010, pág.98.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

1 A PRIVACIDADE

1.1 Conceito e respetiva evolução

Entende-se por *Privacidade*, “condição do que é privado, pessoal ou íntimo; vida privada”². No entanto, o conceito de privacidade e a noção de intimidade, não se devem confundir, dado que, o conceito de intimidade diz respeito à “qualidade do que é íntimo, essencial”³, ou seja, ao interior da pessoa. O conceito de privacidade, sendo mais amplo, acaba por albergar a intimidade, acabando ambas as noções por se relacionar.

No entender de PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, a personalidade corresponde a uma qualidade, designadamente, «a qualidade de ser pessoa»⁴. Neste seguimento, privacidade trata-se igualmente de uma qualidade, designadamente, de ser privado⁵.

Tal como TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA refere na sua lição, o homem, enquanto ser, detém dois interesses: enquanto indivíduo, o de poder existir livremente; e enquanto cidadão, o de poder desenvolver livremente a sua vida em convivência. Desta forma, o direito à privacidade relaciona-se com ambos os interesses, sendo este um direito fundamental da dignidade da pessoa humana⁶, e, portanto, os aspetos que se inserem na esfera privada da vida humana, são dignos de proteção jurídica, e como tal, a privacidade carece de proteção do direito.

De acordo com PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, “a dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade”⁷, para, desta forma, poder estar da

² Privacidade. *Priberam*. <https://dicionario.priberam.org/privacidade>.

³ Intimidade. *Priberam*. <https://dicionario.priberam.org/intimidade>.

⁴ Pedro Pais de VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, Coimbra, Almedina, 2006, p.5.

⁵ Amaury Haruo MORI (2009), *O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*. [Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa], disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3424/1/ulfd113598_tese.pdf, consultado a: 21/08/2024.

⁶ Teresa Alexandra Coelho MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, 2010, pág.106.

⁷ Cfr. Amaury Haruo MORI (2009), *O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*. [Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa], disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3424/1/ulfd113598_tese.pdf, consultado a: 21/08/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

forma que lhe aprouver, resguardado dos olhares alheios dos restantes cidadãos, sejam estes um mero vizinho, a autoridade pública, ou até mesmo o empregador.

É inegável, a essencialidade do direito à privacidade no seio de uma sociedade democrática, e qualquer redução deste direito nos seus cidadãos, reveste uma questão bastante alarmante. Podemos assim afirmar, que uma sociedade preocupada em proteger este direito e que promova a autonomia e a variedade de decisões individuais, é mais propensa a ser tolerante, do que uma sociedade que oprima as escolhas individuais.

A questão da privacidade, não é um tema recente, e já vem sendo explorado desde alguns séculos.

Na Antiguidade clássica, já se encontrava presente a problemática existente entre vida privada e a vida em sociedade. É precisamente nesta altura histórica, que Aristóteles estabelece a distinção entre o âmbito privado (*oikos*⁸), e o âmbito público (*pólis*⁹), determinando que a *oikos* se destinava ao domínio privado, relacionado à casa, designadamente de cada um, e que toda a intromissão na vida privada de um indivíduo, constituía repulsa.

Na época renascentista, novas ideias começam a florescer, fruto do pensamento de vários filósofos ingleses. Em 1690, John Locke, com a sua obra *Second Treatise on Government*, traça uma linha divisória entre propriedade pública e privada, explorando a sua ideia de liberdade, como uma conceção negativa, determinando um campo de liberdade intangível, e delimitando os limites entre a esfera da vida pública e privada. No entanto, nesta época, não se utilizava nenhuma expressão pertencente ao campo lexical de “privacidade”.

Posteriormente, a ideia de privacidade começa a assumir especial relevância, no século XVIII, aquando da Revolução Francesa. Tal revolução, desempenhou um papel fundamental, ao fazer uma divisão distinta, entre o que é público e o que é privado, na vida de um indivíduo, muito motivada pelos seus três princípios fundamentais, sendo

⁸ Local destinado à esfera própria do indivíduo.

⁹ Local destinado à convivência entre os cidadãos livres.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

estes, *Liberdade, Igualdade e Fraternidade*, consagrados na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, e, que, anos mais tarde, foram objeto de inspiração na concretização da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948; mas também através da ascensão da burguesia, classe social de grande poder económico, que começou a ter consciência da necessidade de possuir locais, onde pudessem ter privacidade e intimidade. Desta forma, este conceito passou a estar associado ao conforto material.

A Revolução Francesa, assim como os seus princípios, encontram-se, portanto, na génese daquilo que atualmente depreendemos por privacidade.

A primeira conceção material do *direito à privacidade*, surge então em 1890, com a publicação de um artigo, de seu nome *The right to privacy*¹⁰, redigido por Samuel Warren e Louis Brandeis, no qual, consagravam o direito à privacidade, como “the right to be alone”¹¹, ou seja, o direito a estar sozinho, o direito a estar e permanecer em paz. Warren e Brandeis basearam o direito à privacidade, no direito à vida, presente na Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, acabando a sua obra, por influenciar, não só a doutrina dos Estados Unidos, como também a sua jurisprudência, solidificando igualmente a noção de direito à reserva da intimidade da vida privada¹².

Ambos os autores acreditavam ser essencial para o sistema legal, o reconhecimento do direito à privacidade, dado que, a partir do momento em que uma informação particular sobre um indivíduo é tornada pública, esta é suscetível de influenciar e causar danos na personalidade do indivíduo. Desta forma, o direito à privacidade, afigurava-se como um direito conferido a cada indivíduo de forma a proteger a sua integridade¹³.

¹⁰ A publicação desta obra foi motivada pela necessidade de pôr fim à invasão da privacidade, por parte da imprensa, e impor limites relativamente à mesma, dado que, não existia, na altura, nenhum instrumento jurídico, que proibisse publicações sobre assuntos íntimos, de pessoas famosas,

¹¹ Samuel WARREN; Louis BRANDEIS, *The Right to Privacy*. In *Harvard Law Review*, Vol.4, n.º 5, 1890, p.193. Trata-se de uma expressão da autoria de Thomas McIntyre Cooley, presente na sua obra de 1879, intitulada por *A Treatise on the Law of Torts: Or the Wrongs Which Arise Independently of Contract*.

¹² Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.64.

¹³ Erick Lucena Campos PEIXOTO; Marcos Ehrhardt JÚNIOR, *Os Desafios da Compreensão do Direito à Privacidade no sistema jurídico brasileiro em face das novas tecnologias* (Online), 2020, p.395. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/2/2020_02_0389_0418.pdf, consultado a: 18/08/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

O conceito de privacidade, não é um conceito linear, sendo difícil de precisar os seus contornos. Nas palavras de ARTHUR MILLER, trata-se de um direito “exasperadamente vago e evanescente”¹⁴. Atualmente, ainda não se consegue estabelecer critérios mínimos e uniformes entre diferentes realidades, sendo que este conceito varia dependendo do contexto em que cada indivíduo se encontra inserido, seja geograficamente, quer socialmente.

A proteção da privacidade, é realizada, internacionalmente, através de dois documentos, sendo estes o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e também a nível nacional, constitucionalmente.

1.1.1 A proteção da privacidade à luz da CRP, do CC e do CT

A Constituição da República Portuguesa, prevê no seu artigo 1.º, a dignidade da pessoa humana, definindo-a como a base da República portuguesa.

Por sua vez, o artigo 26.º da CRP expande essa noção, assegurando direitos essenciais para a plena realização e proteção dos cidadãos, incluindo o “direito à identidade pessoal, desenvolvimento da personalidade, capacidade civil, cidadania, bom nome e reputação, imagem, palavra, reserva da intimidade da vida privada e familiar, e a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.”.

Este direito à reserva da intimidade da vida privada, presente no artigo 80.º do Código Civil impõe que “[t]odos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem” (n.º 1), e que, “[a] extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas” (n.º 2).

É de notar que existe uma divergência na forma que ambas as leis consagram a reserva à intimidade da vida privada. Enquanto a Constituição da República Portuguesa

¹⁴ Arthur MILLER, *The Assault on Privacy- Computers, Data Banks and Dossiers*, Ann Harbor, 1971, pág.40.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

consagra um direito para todos, o Código Civil determina um dever, imposto a todos os cidadãos. O que significa que, por um lado, é garantido o direito de reserva sobre a vida privada, a todos os cidadãos, e, por outro, impõe a obrigação, de os mesmos guardarem reserva sobre a intimidade da vida privada de outrem. Estamos perante um direito absoluto, na medida em que deve ser garantido a todos os cidadãos, e um dever da sociedade, a ser cumprido em relação a todos os indivíduos.

Apesar de ambos os instrumentos jurídicos salvaguardarem e garantirem este direito, a verdade é que não contemplam uma concreta definição, daquilo que se deve considerar como intimidade da vida privada, deixando esta responsabilidade a cargo da doutrina, e também, da jurisprudência.

Tal como mencionado anteriormente, a proteção da privacidade encontra-se regulada pela nossa Constituição. Para além do mencionado anteriormente no n.º 1 do art.26.º, o seu n.º 2 prevê que a lei deverá estabelecer garantias efetivas, nomeadamente, contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias. Neste sentido, este número vem conferir uma proteção ao direito consagrado no n.º 1 do art.26.º, designadamente, o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, sendo, portanto, um dever do Estado, não só o de respeitar este direito, mas também o de proteger, através da criação de mecanismos, que permitam a sua salvaguarda.

A proteção conferida constitucionalmente, abrange não só o acesso, mas também a divulgação de aspetos relativo à esfera íntima e pessoal de cada indivíduo, sendo proibidas as informações relativas às pessoas, que sejam contrárias à dignidade humana, dado que, determinadas informações poderão «despersonalizar, degradar, desindividualizar os seres humanos»¹⁵.

¹⁵ J. J. Gomes CANOTILHO, Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa: anotada*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 1984, ob. cit., pág.462.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

O desrespeito pelo direito à reserva da vida íntima e privada, acarreta sanções¹⁶ ao nível do direito penal, estando estas consagradas nos arts. 190.º e ss. do CP, procedendo-se à sua aplicação, quando se verifique uma violação ou perturbação da vida privada, quando se proceda ao registo de aspetos da vida íntima, ou quando se divulgue publicamente aspetos da vida privada de cada pessoa. O Código do Trabalho, por sua vez, reforça esse princípio no artigo 16.º, n.º 2, estabelecendo que o respeito pela vida privada do trabalhador é um direito essencial e uma obrigação para o empregador, protegendo o trabalhador de abusos que possam ocorrer no contexto laboral.

A CRP amplia a proteção à dignidade pessoal com dispositivos adicionais. O n.º 3 do art.26.º da CRP determina que “[a] lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.”.

Além disso, o artigo 33.º, n.º 8 invalida todas as provas obtidas por meio de invasão abusiva da vida privada, garantindo que a integridade da vida pessoal seja respeitada até mesmo no processo judicial. Essa norma reflete a primazia da dignidade sobre o valor probatório de informações, desincentivando práticas invasivas na obtenção de provas.

A CRP, no n.º 3 do art.35.º da CRP, vem proibir, salvo determinadas exceções, a utilização da informática, para o tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica.

Por fim, o direito à habitação, consagrado no artigo 65.º, n.º 1 da CRP, reconhece a necessidade de um lar que resguarde a intimidade pessoal e familiar. Essa garantia reflete o reconhecimento de que a habitação é um pilar essencial para a proteção da vida privada, assegurando que os cidadãos e suas famílias tenham um espaço seguro e respeitoso, protegido de intromissões.

No âmbito do direito laboral, a proteção da privacidade encontra a sua previsão nos artigos 16.º a 22.º e 170.º do CT. O art.16.º, já brevemente mencionado, e que será alvo

¹⁶ Tais sanções encontram-se contempladas no capítulo VII do CP, sob a epígrafe «Dos crimes contra a reserva da vida privada».

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

de análise mais detalhada, dispõe sobre a reserva da intimidade da vida privada, e, consagra, de igual forma, este direito. Os subsequentes artigos, designadamente, 17.º ao 22.º do CT, vêm proteger os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente, no que concerne à sua vida privada (a) do n.º 1 do art.17.º), mas também, no que respeita à sua intimidade (al. b) do n.º 1 do art.17.º). Desta forma, tornam-se relevantes, no âmbito da proteção de dados pessoais, os dados biométricos, os testes e exames médicos, os meios de vigilância à distância, e a utilização dos mesmos, e, também a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação. Por sua vez, o conteúdo do art.170.º do CT, direciona-se para o teletrabalho, prevendo a privacidade do trabalhador, neste regime, sendo este o único preceito legal do Código do Trabalho que consagra a palavra privacidade.

1.2 A Privacidade no âmbito laboral

A proteção da privacidade no contexto laboral é assegurada na legislação portuguesa, refletindo o compromisso com a dignidade e a autonomia dos trabalhadores. O artigo 17.º do Código do Trabalho estabelece restrições claras sobre as informações que o empregador pode exigir ao candidato ou trabalhador, respeitando o direito à reserva da vida privada, conforme consagrado no artigo 26.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa.

Segundo a alínea a), n.º 1, do artigo 17.º do CT, o empregador é proibido de solicitar ao candidato ou trabalhador informações relacionadas à sua vida privada, abrangendo aspetos que não se relacionam diretamente com o desempenho das funções a serem exercidas. No entanto, admite-se, excecionalmente, a possibilidade de o empregador requerer, de forma lícita, informações semelhantes, contanto que, este o faça por escrito, determinando os respetivos fundamentos.

Por sua vez, a al. b) do mesmo artigo, vem impedir o empregador, de requerer, ao candidato a emprego, ou ao trabalhador, informações que digam respeito à sua saúde. Procura-se, desta forma, impedir que o empregador faça depender a celebração do

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

contrato de trabalho, ao estado de saúde do seu funcionário¹⁷. No entanto, o seu conteúdo alberga uma exceção, nomeadamente, o trabalhador, ou candidato a emprego, poderá ter de prestar determinadas informações, relativas à sua condição de saúde, quando a «natureza da atividade profissional o justifiquem», sendo que, deverão ser facultadas ao trabalhador ou candidato, as razões para tal.

Consagra o n.º 2, do artigo em análise, de que estas informações (que constam na al. b)), a serem facultadas pelo trabalhador, ou candidato a emprego, serão prestadas a médico, sendo que, este apenas pode comunicar à entidade empregadora, se o trabalhador se encontra apto ou não para desempenhar a sua função, mesmo que o trabalhador, ou candidato, conceda o seu consentimento, no sentido de autorizar ao médico, a partilha de informações relativas à sua saúde, com o empregador¹⁸. De referir que, a violação do disposto nestes artigos (arts. 1.º e 2.º), constituem uma contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5.

No n.º 4 do artigo 17.º, o CT ainda impõe que os ficheiros e acessos informáticos usados para tratar dados pessoais dos trabalhadores sejam regidos pela legislação sobre proteção de dados pessoais, incluindo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e a Lei n.º 58/2019.

Importa igualmente frisar, que o trabalhador não possui a obrigação de cumprir com as ordens ou instruções, exigidas pelo empregador, sempre que estas se manifestem contrárias aos seus direitos e garantias, conforme a al. e), do n.º 1 do art.128.º do CT.

Por fim, o legislador salvaguarda a privacidade do trabalho, em regime de teletrabalho, sendo que, tal consagração encontra-se presente no art.170.º do CT. Impõe o seu n.º 1, o dever, por parte do empregador, de respeitar a privacidade do trabalhador, durante o seu horário laboral, bem como os seus tempos de descanso e de repouso da sua família, assim como o de lhe proporcionar boas condições laborais, tanto ao nível físico, como psíquico.

¹⁷ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.142.

¹⁸ Idem, pág.143.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

1.2.1 Os poderes do empregador

É inegável que, no ambiente laboral, deparamo-nos com uma relação de poder entre trabalhador e empregador, em que o primeiro se encontra numa posição de subordinação relativamente ao segundo, por força do contrato de trabalho, estando sujeito ao cumprimento de determinados deveres, entre eles, o dever de obediência, no que diz respeito às ordens e instruções, atribuídas pela entidade empregadora. No entanto, a posição do empregador, acaba por ficar em segundo plano, no que à atenção atribuída pelo Direito do Trabalho diz respeito, sendo este a «contraparte do trabalhador no contrato, credor da atividade deste e devedor da remuneração»¹⁹.

No contexto do contrato de trabalho, o empregador é investido de poderes específicos, designadamente, o poder de direção, o poder disciplinar, e o poder regulamentar, todos eles regulados pelo Código do Trabalho.

O poder disciplinar conferido ao empregador, é regulado pelos arts. 328.º e seguintes do CT, e, traduz-se no poder do mesmo sancionar o trabalho, quando se verifique que este praticou alguma infração no âmbito laboral. O empregador é dotado deste poder enquanto o contrato de trabalho vigorar²⁰.

Previsto no art. 99.º, n.º 1 do CT, o poder regulamentar atribuído ao empregador, a faculdade de “elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho”. Neste sentido, recai sobre o empregador a responsabilidade de determinar, de forma escrita, as regras, atinentes à empresa, sobre a organização e disciplina do labor.

Já o poder de direção confere ao empregador a responsabilidade de “estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”²¹. Neste sentido, será dever do trabalhador, cumprir as ordens e instruções do empregador no que diz respeito à execução ou disciplina do trabalho, assim como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos

¹⁹ João Leal AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.203.

²⁰ Cfr. art.98.º do CT.

²¹ Cfr. art.97.º do CT.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

ou garantias (art.128.º n.º 1 al. e) do CT). No fundo, este poder atribui ao empregador a faculdade de determinar a atividade a ser prestada pelo trabalhador subordinado, mas também, o poder de vigiar, e de controlar a execução da mesma.

O poder disciplinar do empregador é guiado por princípios específicos, delineados pelo Código do Trabalho. Entre esses princípios estão o princípio da proporcionalidade, o princípio *non bis in idem*, o princípio do contraditório e o princípio da celeridade²².

O princípio da proporcionalidade encontra a sua consagração no n.º 1 do art.330.º, e determina que, “[a] sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator”. Complementando este princípio, o princípio *non bis in idem* estabelece que não pode ser imposta mais de uma sanção pela mesma infração, evitando a duplicidade de punições.²³

O princípio do contraditório, encontra-se consagrado no n.º 6 do art.329.º do CT, no qual se prevê que, “[a] sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.

Por fim, o princípio da celeridade visa proteger o trabalhador, no sentido de impedir que o mesmo fique sob a ameaça de vir a ser sancionado, pela entidade empregadora, por um longo período de tempo, e encontra-se previsto no n.º 1, 2 e 3 do art.329.º, assim como, no n.º 2 do art.330.º do CT.

Na esteira destes princípios, levanta-se a seguinte questão: quais são os limites dos poderes do empregador neste âmbito?

Podemos afirmar que, a proteção que é conferida ao trabalhador, em matéria de dados pessoais, assim como os seus direitos de personalidade, vêm limitar o poder disciplinar, que a entidade empregadora detém. Desta forma, o trabalhador encontra-se isento de cumprir com determinada ordem ou instrução que lhe seja demandado, quando alguma destas, constitua um atentado aos seus direitos e garantias.

²² João Leal AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.206.

²³ Parte final do n.º 1 do art.330.º do CT.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Este cenário configura um verdadeiro «conflito de direitos»²⁴, tornando-se essencial articular os direitos de personalidade dos trabalhadores, com o poder de controlo e disciplinar do empregador, para se atingir um equilíbrio que proteja os interesses de ambas as partes com o menor impacto negativo possível.

Nos capítulos seguintes²⁵, iremos explicar de que forma são conjugados os direitos dos trabalhadores com os poderes inerentes ao empregador, em matéria de proteção de dados pessoais, no que concerne aos dados biométricos, testes e exames médicos, vigilância à distância e o uso dos respetivos mecanismos, além da proteção da confidencialidade de mensagens e do acesso à informação.

1.2.2 A proteção da privacidade no âmbito laboral

O direito à privacidade constitui um direito fundamental da dignidade da pessoa humana e desta forma, justifica-se a sua aplicação no direito laboral. Antes de mais, importa frisar, que o indivíduo, antes de se inserir na qualidade de trabalhador, é também um ser humano. O reconhecimento da dignidade do trabalhador é previsto no contrato celebrado entre trabalhador e entidade patronal, e, portanto, a realização das obrigações nele constantes, não devem ser nunca, contrárias à dignidade humana do trabalhador, tendo a ordem jurídica, o dever de proteger e garantir os seus direitos fundamentais.

O direito à privacidade estende-se ao âmbito laboral, impondo limites aos poderes do empregador e garantindo o respeito por outros direitos fundamentais do trabalhador. Essa proteção assegura que, mesmo no contexto profissional, o trabalhador mantenha a sua dignidade e intimidade preservadas, impedindo o empregador da prática de ações que possam invadir a sua esfera privada.

É fundamental distinguir entre o estatuto de cidadão e o de trabalhador, uma vez que este último se encontra numa situação de subordinação relativamente à entidade

²⁴ João Leal AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.211.

²⁵ Designadamente, a partir do capítulo 3 da presente dissertação.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

empregadora, e por sua vez, as suas liberdades, à priori, encontram-se diminuídas. No entanto, importa destacar, que o indivíduo, antes de ser trabalhador, é um ser humano. Tal como proferido por Júlio Gomes, «não existe, por um lado, o trabalhador, por outro, o cidadão, mas antes a pessoa que é simultaneamente cidadão e trabalhador subordinado (ou empregador); como por vezes, se diz, a cidadania não fica à porta da empresa²⁶». Desta forma, o trabalhador quando realiza a sua prestação laboral, goza do direito à reserva da intimidade da vida privada. Contudo, o reconhecimento deste direito, como direito fundamental, no âmbito da relação laboral, assim como a eventualidade de poder ser invocado perante a entidade empregadora, suscita questões sobre a eficácia dos direitos fundamentais.

O trabalhador, ao celebrar o contrato de trabalho, com a entidade patronal, encontra-se, de certa forma, a limitar a sua privacidade²⁷. No entanto, esta limitação, será nula, caso seja contrária aos princípios da ordem pública²⁸.

Os direitos inerentes ao trabalhador, encontram-se protegidos constitucionalmente, nomeadamente, o *direito à greve e proibição do lock-out*, e, também, o *direito ao trabalho*, previstos respetivamente, nos artigos 57.º e 58.º da CRP, assim como os demais direitos do trabalhador, consagrados no art.59.º, da mesma lei. O estatuto de trabalhador de um indivíduo, não lhe retira os direitos constitucionais, que o mesmo detém enquanto pessoa e cidadão.

Neste seguimento, a preocupação fundamental do Direito do Trabalho, deverá residir na proteção dos direitos de cada cidadão, no domínio da relação laboral, garantindo que o trabalhador não será submetido a controlos, por parte da entidade empregadora, que constituam um atentado à sua dignidade, assim como à sua privacidade.

²⁶ Cfr. Júlio Manuel Vieira Gomes *apud* João Leal Amado, 2020, pág.209.

²⁷ Teresa Alexandra Coelho MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, 2010, pág.330.

²⁸ Cfr. o art.81.º do CC.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

A celebração do contrato de trabalho, entre trabalhador e entidade empregadora, coloca o primeiro numa posição de subordinação, face ao segundo. Por sua vez, o comprometimento pessoal de ambas as partes, no âmbito laboral, não é proporcional, dado o comprometimento do trabalhador ser superior ao do empregador, fruto das próprias características da sua prestação de trabalho, o que acentua a sua situação de fragilidade, no que concerne aos seus direitos enquanto cidadão.

Um dos maiores desafios, pelo qual o direito laboral se depara atualmente, reside no facto, de procurar conciliar a concorrência das empresas, com os direitos de personalidade inerentes a cada trabalhador, tendo em consideração, a necessidade de se proceder a determinados controlos e tratamento de dados pessoais, por parte das empresas, no âmbito do contrato de trabalho.

De forma a poder verificar se a prestação laboral a realizar pelo trabalhador, se encontra dentro das orientações definidas pela entidade empregadora, o empregador necessita, frequentemente, de ter acesso a certos dados e informações. No entanto, não se poderá esquecer que, na relação laboral, o envolvimento pessoal do trabalhador é superior ao do empregador, e, que por sua vez, os seus direitos de personalidade, deverão estar sempre salvaguardados.

O direito à privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho manifesta-se tanto na proteção dos aspetos da sua vida íntima e pessoal, mas também na salvaguarda contra possíveis intromissões que possam ocorrer durante a relação laboral.

Neste sentido, podemos concluir, que o conceito de privacidade, no âmbito laboral, além de abranger o direito do trabalhador, «a ter um âmbito de reserva inacessível no local de trabalho»²⁹, extravasa os lugares físicos, e expande-se aos aspetos inerentes à qualidade do que é íntimo, como por exemplo, as relações que o mesmo mantém com

²⁹ Teresa Alexandra Coelho MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, 2010, cit., pág.339.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

os seus colegas de profissão, ou até mesmo, os conteúdos das suas mensagens pessoais e do seu correio eletrónico.

1.2.2.1 Direito à reserva da intimidade da vida privada e confidencialidade do trabalhador (na relação laboral)

O direito à reserva da intimidade da vida privada está regulado no artigo 16.º do Código do Trabalho, que estabelece, no seu n.º 1, uma relação de reciprocidade entre empregador e trabalhador, onde ambos devem respeitar os direitos de personalidade da outra parte e manter reserva em relação à intimidade da vida privada. O n.º 2 desse artigo consagra que “[o] direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com convicções políticas e religiosas.” Desta forma, ambas as partes têm obrigações perante a outra.

O que significa que, se uma das partes tomar conhecimento de que a parte contrária, se encontra, por exemplo, numa relação extraconjugal com outra pessoa, ou até mesmo, que é portador de uma doença crónica, deverá manter sigilo, e não divulgar tais informações. Importa ressaltar que, a divulgação de aspetos relativos à vida íntima e privada é sempre proibida, mesmo que uma das partes, seja o empregador ou o trabalhador, dê o seu consentimento para esse efeito.

No entanto, o conteúdo do n.º 2 do artigo em análise, não é taxativo, dado que alberga outros aspetos relativos à esfera da vida íntima e privada, para além dos mencionados no respetivo número, conclusão que podemos depreender pelo uso da palavra “nomeadamente”³⁰.

O Código Penal prevê sanções para quem desrespeitar o dever de reserva da intimidade da vida privada. De acordo com o n.º 1 do artigo 192.º do CP, quem devassar,

³⁰ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.141.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

intencionalmente e sem consentimento, a vida privada de outrem, nomeadamente a intimidade da vida familiar ou sexual, será punido, com pena de prisão até 1 ano, ou pena de multa até 240 dias. Isso aplica-se, por exemplo, a quem intercete, grave, registre, utilize, transmita ou divulgue conversa, comunicação telefónica, mensagens de correio eletrónico ou faturação detalhada (al. a)), ou caso observe ou escute às ocultas pessoas que se encontrem em lugar privado (al. c)).

Além disso, será punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, quem captar, fotografar, filmar, registrar ou divulgar imagem das pessoas ou de objetos ou espaços íntimos (al. b)), ou quem divulgue factos relativos à vida privada ou a doença grave de outra pessoa (al. d)). No entanto, essa divulgação de factos relativos à vida privada ou a doença grave de outrem (al. d) do n.º 1), não será punível quando for praticado como meio adequado para realizar um interesse público legítimo e relevante (art.192.º n.º 2).

Relativamente à violação de segredo, o art. 195.º do CP, dispõe que “[q]uem, sem consentimento, revelar segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 240 dias.”.

Podemos assim concluir, o Código Penal reforça a proteção da intimidade e da vida privada, estabelecendo consequências para atos que violam esses direitos, ao mesmo tempo que prevê exceções que consideram a relevância do interesse público.

O direito à reserva da intimidade da vida privada e à confidencialidade do trabalhador, na era digital, assume especial relevância no uso que o mesmo faz do correio eletrónico, nomeadamente no que diz respeito à confidencialidade das mensagens de carácter pessoal do trabalhador, assim como as informações não profissionais que o mesmo possa receber, consultar ou enviar por meio de correio eletrónico no seu ambiente

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

laboral, em dispositivos, como computador, telemóvel, entre outros, facultados pelo empregador³¹.

Desta forma torna-se necessário aferir se o direito à privacidade do trabalhador limita ou não o acesso do empregador ao conteúdo pessoal deste, incluindo as suas mensagens pessoais. Caso a resposta seja negativa, é preciso indagar se o empregador pode tirar proveito dessas informações.

O direito à reserva da intimidade e da vida privada pode, de facto, condicionar o poder da entidade empregadora. Neste sentido, e no âmbito do despedimento, levanta-se a questão de se aferir, se o empregador, poderá ou não fazer uso do conteúdo de carácter pessoal do trabalho, nomeadamente, de mensagens ou informações pessoais, que o mesmo envie, receba, ou consulte através do seu correio eletrónico, de forma a fundamentar o despedimento com justa causa. A resposta parece-nos ser negativa, e, portanto, o empregador não poderá fazer uso de mensagens ou informações pessoais, no âmbito de processo disciplinar.

³¹ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.72.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

2 DADOS PESSOAIS

Entende-se por dados pessoais, uma “uma informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular de dados»)»³². Por sua vez, “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 da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular”³³.

2.1 Evolução histórico-legislativo

2.1.1 Da necessidade de proteção e regulamentação dos dados pessoais à concretização do RGPD

De forma a entender melhor o conceito de dados pessoais, assim como, o seu surgimento, é necessário atender à evolução que antecede a legislação na qual se encontra inserido, designadamente, o RGPD.

É inegável que a questão do direito à privacidade é anterior à discussão sobre a necessidade de proteção de dados pessoais. Podemos talvez afirmar, que este direito, se encontra na génese do conceito de dados pessoais.

Em dezembro de 1948 é adotada e proferida, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem. No seu art.12.º, encontra-se consagrado, que “[n]inguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”. Desta

³² Cfr. art.4.º nº1 do Regulamento Geral de Proteção de Dados, doravante denominado por RGPD.

³³ Cfr. art.4.º nº2, *idem*.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

forma, a DUDH, vem proteger o conjunto de liberdades e garantias, relativos à dignidade da pessoa humana, do poder legislativo de cada estado³⁴.

Em novembro de 1950, é aprovada a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH)³⁵, pela Convenção Europeia do Carvão e do Aço (CECA). Por sua vez, é consagrado no seu artigo 8.º, o direito ao respeito pela vida privada e familiar³⁶, no qual, se encontra estipulado que, o respeito pela vida privada e familiar, do domicílio e da correspondência, é um direito que assiste a qualquer pessoa (nº1 do art.8º); proibindo, de igual modo, no seu nº2, a intromissão da autoridade pública, na esfera privada de cada pessoa.

É então que surge, na década de 70, no estado de Hesse, na Alemanha, a primeira lei de proteção de dados pessoais do mundo, com o objetivo de controlar o acesso a dados pessoais, em formato digital, pelo governo³⁷.

Considera-se pioneira, a Constituição da República Portuguesa, de 1976, no que concerne à proteção dos titulares de dados pessoais, dado reconhecer constitucionalmente, no seu artigo 35.º n.º1, que “todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei”.

Em janeiro de 1981, é assinado, em Estrasburgo, a Convenção 108 do Conselho da Europa, sendo este o primeiro documento jurídico vinculativo internacional, em matéria da proteção de pessoas singulares, no que concerne ao tratamento dos seus dados pessoais.

Em 1995, concretamente, a 24 de outubro, é aprovada e adotada pelo Parlamento Europeu e do Conselho, a Diretiva 95/46/CE, sendo esta diretiva referente à proteção de dados pessoais, no que respeita, ao tratamento e à livre circulação dos mesmos, no qual, se encontrava consagrado no seu primeiro artigo que, “[o]s Estado-membros assegurarão,

³⁴ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.13.

³⁵ A Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), foi aprovada a 4 de novembro de 1950, mas apenas entrou em vigor em 1953.

³⁶ Epígrafe do art.8º do CEDH.

³⁷ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.14.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

em conformidade com a presente diretiva, a proteção das liberdades e dos direitos fundamentais das pessoas singulares, nomeadamente do direito à vida privada, no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais”.

Em 2000, é formalmente adotada, em Nice, pela Comissão, pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, destinada a vincular juridicamente as instituições, órgãos e organismos pertencentes à União Europeia. Em matéria de proteção de dados, prevê, no seu art.8.º, a proteção de dados das pessoas singulares, consagrando o n.º 1 que “[t]odas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito”, que por sua vez “[e]sses dados devem ser objeto de um tratamento leal, para fins específicos e com o consentimento da pessoa interessada ou com outro fundamento legítimo previsto por lei. Todas as pessoas têm o direito de aceder aos dados coligidos que lhes digam respeito e de obter a respetiva retificação”, nos termos do nº 2 do mesmo artigo.

Em dezembro de 2007, é assinado o Tratado de Lisboa, entrando em vigor a 1 de dezembro de 2009, estabelecendo uma base legal sólida, no âmbito da proteção de dados pessoais. Por sua vez, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), consagra no seu art.16.º, que “[t]odas as pessoas têm direito à proteção de dados de carácter pessoal que lhes ligam respeito”. O mesmo artigo, no seu nº2, estabelece que, é dever do Parlamento Europeu e do Conselho, estabelecer as normas respeitantes à proteção das pessoas singulares, no que concerne ao tratamento dos seus dados pessoais, por parte das instituições, órgãos e organismos da União Europeia, e por parte dos Estados-membros, no desempenhado das atividades, em que o direito da União seja aplicável, e no que respeita à livre circulação dos dados³⁸.

A Diretiva 95/46/CE foi transposta, para o ordenamento jurídico português, pela Lei de Proteção de Dados Pessoais nº67/98, de 26 de outubro, tendo sido revogada pela Lei de Proteção de Dados Pessoais nº58/2019 de 8 de agosto, que garante, na ordem jurídica nacional, a execução do RGPD, relativamente à proteção dos dados pessoais, das pessoas

³⁸ Cfr. art.16.º nº2 do TFUE.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

singulares, no que concerte ao seu tratamento e à sua livre circulação, estabelecendo a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), como autoridade responsável pelo controlo nacional para efeitos do RGPD, e da Lei de Proteção de Dados Pessoais³⁹.

Com o objetivo de construir um Mercado Único Digital⁴⁰, e de forma a assegurar o seu êxito e eficiência, a União Europeia procedeu à redação do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados⁴¹. O diploma, que abrange tanto os cidadãos da União Europeia (oriundos ou não), como todos as pessoas que decidem visitar a UE, tem como objetivo, colocar num só instrumento jurídico, todas as diretrizes respeitantes à proteção de dados pessoais dos cidadãos, e a circulação livre destes dados, acabando por revogar a Diretiva 95/46/CE.

Este regulamento visa responder a determinadas lacunas que existam nas ordens jurídicas europeias, procedendo à aplicação de coimas de elevado valor, caso exista algum incumprimento por parte dos responsáveis pelo tratamento de dados pessoais.

2.2 Consagração na ordem jurídica portuguesa

Tal como referido previamente, a Constituição da República Portuguesa, de 1976, foi o primeiro diploma fundamental europeu, a reconhecer, constitucionalmente, proteção às pessoas singulares, no que concerne ao tratamento dos seus dados pessoais, conforme previsto no art.35.º n.º 1 da mesma lei, inserido no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias, encontrando-se enunciados ao longo do artigo, os direitos fundamentais respeitantes ao tratamento de dados pessoais informatizados.

³⁹ Cfr. art.3.º da Lei de Proteção de Dados Pessoais.

⁴⁰ Em inglês, *Digital Single Market*, tem como estratégia garantir que a indústria, as sociedades europeias e a economia, usufruam de todas os proveitos da era digital.

⁴¹ Regulamento 2016/679, de 27 de abril de 2016.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

A sua redação original compreendia apenas três números, correspondentes aos atuais números 1, 3 e 5⁴², no qual reconhecia, aos cidadãos o direito ao conhecimento dos seus dados em *registos mecanográficos*⁴³ e os fins a que esses dados se destinavam, assim como, a possibilidade de requerem a sua atualização ou retificação (n.º1). O texto também estabelecia uma série de proibições sobre o uso da informática para o tratamento de dados (n.º 3) e impunha a proibição de atribuir um número nacional único aos cidadãos (n.º 5). Além disso, o art.33.º previa o “direito à identidade pessoal, ao bom nome e reputação e à reserva da intimidade da vida privada e familiar”⁴⁴ de todos os cidadãos, assim como, proibiu “a utilização abusiva, ou contrária à dignidade humana, de informações relativas, às pessoas e famílias”⁴⁵.

A Constituição da República Portuguesa, ao longo dos seus 40 anos, foi alvo de inúmeras revisões constitucionais, nas quais foram realizadas alterações ao seu conteúdo. Essas modificações abrangeram diversas matérias, incluindo, entre outras, questões relacionadas à utilização de tecnologias informáticas, impulsionadas pela rápida evolução tecnológica.

Na revisão constitucional de 1982, o art.33.º da antiga CRP de 1976, deu lugar ao art.26.º, reforçando os direitos pessoais das pessoas singulares, e reconhecendo, além dos anteriores⁴⁶, o direito à capacidade civil, à cidadania e à imagem. Além disso, substituiu no n.º1 do art.35.º, a expressão “registos mecanográficos”, por “registos informáticos”, proibindo o acesso a ficheiros com dados pessoais e a interconexão dos mesmos, por parte de terceiros, assim como os fluxos de dados fronteiriços. Adicionalmente, proibiu o tratamento de dados relativos à vida privada ou religiosa, convicções filosóficas ou

⁴² Jorge Bacelar GOUVEIA, *Os Direitos fundamentais à proteção dos dados pessoais informatizados* (Online), setembro, 1991, p.703. Disponível em: <https://portal.oa.pt/upl/%7B8dae932c-ee41-4b59-8c02-e9bbbe8fa4ed%7D.pdf>, consultado a 24/05/2024.

⁴³ Cfr. art.35.º n.º 1, da Constituição da República Portuguesa de 1976.

⁴⁴ Cfr. art.33.º n.º 1, *idem*.

⁴⁵ Cfr. art.33.º n.º 2, *idem*.

⁴⁶ Os direitos que constam na redação original da CRP, no seu art.33.º n.º 1.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

políticas, filiação partidária ou sindical, exceto quando estejamos perante processamento de dados para fins estatísticos, que não sejam identificáveis individualmente⁴⁷.

Em 1987, o Provedor de Justiça, veio requer ao Tribunal Constitucional, que fosse verificado o vazio normativo por parte da Constituição, no que concerne à omissão de normas legislativas fundamentais necessárias para a efetivação dos n.ºs 2 e 4 do art.35º da Constituição.⁴⁸ Em 1989, o Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade por omissão, e informou a Assembleia da República, que seria necessário a criação de uma lei em matéria de proteção de dados pessoais.

Neste mesmo ano, houve uma nova revisão constitucional, tendo a nossa constituição, sido alvo de novas alterações. No que concerne ao art.35.º da CRP, a alteração mais significativa consistiu na adição de um novo n.º 6 que estabelece que “[a] lei define o regime aplicável aos fluxos de dados transfronteiras, estabelecendo formas adequadas de proteção de dados pessoais e de outros cuja salvaguarda se justifique por razões de interesse nacional.”⁴⁹ Além disso, o n.º 1 do preceito legal começou a impor limites, por Lei, sobre segredo de Estado e o segredo de Justiça. O n.º 4 consagra que a lei deve definir, não apenas o conceito de dados pessoais para efeitos de registo informático, mas também os conceitos de bases e bancos de dados, regulando as “condições de acesso, constituição e utilização por parte das entidades públicas”⁵⁰.

Em 1991, a Assembleia da República criou a primeira lei portuguesa, relativa a dados pessoais. A Lei n.º10/91, de 29 de abril, denominada também por Lei da Proteção de Dados Pessoais face à informática, previa a criação de uma entidade administrativa independente, que operasse no âmbito da proteção de dados pessoais. Tal entidade, apenas veio a ser criada em 1994, sendo designada por Comissão Nacional de Proteção de Dados

⁴⁷ Comissão Nacional de Eleições, *Lei Constitucional n.º 1/82 de 30 de setembro*, disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/crp_1982.pdf, consultado a: 24/05/2024.

⁴⁸ Acórdão n.º 182/89 do Tribunal Constitucional, publicado no *Diário da República*, 1ª série, n.º51, de 2 de março de 1989.

⁴⁹ Lei Constitucional n.º1/89, de 8 de julho, Segunda Revisão da Constituição, disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/files/crp/02revisao1989.pdf>, consultado a: 28/05/2024.

⁵⁰ Cfr. art. 35.º nº4 da Constituição da República Portuguesa de 1989.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Pessoais Informatizados, atualmente denominada por Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Posteriormente, em 1997, ocorreu uma nova revisão constitucional, e o art.35.º da CRP volta a ser objeto de novas alterações. A antiga expressão, “de tomar conhecimento dos dados constantes de ficheiros ou registos informáticos a seu respeito e do fim a que se destinam”⁵¹, constante no n.º 1 da sua antiga versão, é substituída pela expressão, “de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito”⁵². Por sua vez, o seu n.º 3, passa a proibir, também, a utilização da informática para tratamento de dados referentes à origem étnica, para além dos “dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada”, exceto “mediante consentimento expreso do titular”⁵³. Adicionalmente, é previsto, no seu n.º 2, uma entidade administrativa independente responsável pela proteção dos dados pessoais. Por fim, o n.º 6 é também alvo de alterações, passando a garantir a todos, “o livre acesso às redes informáticas de uso público”⁵⁴; e, é aditado um novo número (n.º 7), ao art.35.º, o qual consagra que, os dados pessoais presentes em ficheiros manuais, encontram-se igualmente protegidos legalmente.

Com a revisão de 1997, houve um alargamento dos direitos pessoais reconhecidos por lei, destacando-se o direito ao desenvolvimento da personalidade e o direito à proteção legal contra qualquer forma de discriminação, conforme consagrado no artigo 26.º. Este artigo estabelece que, a dignidade pessoal do ser humano, assim como a sua identidade genética, serão garantidas por lei, no que concerne à “criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica”⁵⁵.

Em 2004, durante a sexta revisão constitucional, o artigo 35.º permaneceu inalterado, mantendo todas as garantias previamente estabelecidas em relação à proteção de dados pessoais. No que diz respeito a dados pessoais, houve um aditamento ao n.º 1

⁵¹ Cfr. art.35.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa de 1989.

⁵² Cfr. art.35.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa de 1997.

⁵³ Cfr. art.35.º n.º 3, *idem*.

⁵⁴ Cfr. art.35.º n.º 6, *idem*.

⁵⁵ Cfr. art.26.º n.º 3, *idem*.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

do artigo 26.º, que agora prevê que a lei é responsável por estabelecer garantias efetivas para a proteção desses dados, contra a obtenção abusiva de informações respeitantes a pessoas e famílias, tendo em conta que, o direito à intimidade da vida privada, se desdobra em dois, designadamente, o direito de oposição ao acesso a informações respeitantes à vida privada, assim como, o direito de oposição à divulgação de tais informações.

A última revisão ocorreu em 2005, sendo esta, a lei constitucional que vigora até ao momento, encarregue de garantir o direito à reserva da intimidade da vida privada, assim como, a proteção dos dados pessoais dos cidadãos.

2.3 Princípios basilares respeitantes ao tratamento de dados pessoais

No que concerne ao tratamento de dados pessoais, existem princípios fundamentais, consagrados no art.5.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, destinados a garantir um tratamento mais seguro dos dados relativos às pessoas singulares, impondo limites e também restrições, aos mesmos. Falamos do princípio da licitude, lealdade e transparência (n.º 1, al. a)); do princípio da limitação das finalidades (al. b)); do princípio da minimização dos dados (al. c)); do princípio da exatidão (al. d)); do princípio da limitação da conservação (al. e)); do princípio da integridade e confidencialidade (al. f)); e, por fim, do princípio da responsabilidade (n.º 2).

Tal como refere Joana Magina, em *Fundamentos de Licitude do Tratamento de Dados Pessoais em Contexto Laboral*, estes princípios “constituem a base irredutível do regime jurídico da proteção de dados pessoais”, sendo estes, aplicáveis a todas as ações de tratamento.

O art.5.º do RGPD, inicia o seu n.º 1, com o princípio da licitude, lealdade e transparência. O princípio da licitude, é revestido de elevada relevância, dado que, num sentido amplo, impõe o tratamento lícito dos dados pessoais, assim como a sua conformidade com a legislação aplicável, designadamente RGPD, direito comunitário, e

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

direito da União Europeia⁵⁶. Num sentido mais restrito, este princípio consagra que, o tratamento dos dados pessoais, se encontram dependentes da averiguação de um dos fundamentos que se encontram previstos nos arts. 6.º, 9.º e 10.º do RGPD⁵⁷. Por sua vez, o princípio da lealdade, estabelece que, o tratamento dos dados relativos a pessoas singulares, deverá realizar-se de forma leal, devendo-se pautar uma relação de equilíbrio⁵⁸, entre o responsável pelo tratamento e o titular dos dados pessoais, tendo o primeiro, o dever de informar o segundo, sobre os riscos, assim como as ações e circunstâncias que justifiquem o tratamento dos dados. Além disso, o art.5.º, n.º.1, al. a), impõe também, que o tratamento dos dados pessoais deverá ser efetuado de forma transparente, incorporando assim o princípio da transparência, que também está previsto no art.35.º da CRP. Esta transparência exige que o titular dos dados tenha a faculdade de conhecer, quais as informações que estão sujeitas a tratamento, quem é o responsável por esse tratamento e qual é o propósito desse tratamento. Por sua vez, o art.39.º do RGPD, estipula que todas as informações ou comunicações, que se encontrem relacionadas com o tratamento de dados pessoais, deverão ser “de fácil acesso e compreensão, e formuladas numa linguagem clara e simples”.

Na al. b) do n.º 1, do art.5.º, encontra-se previsto o princípio da limitação das finalidades, consagrando que, os dados pessoais são “recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podendo ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades”. Através deste princípio impõem-se limites, no que respeita ao tratamento de dados pessoais, mas também, a necessidade de o fundamentar legitimamente⁵⁹. Desta forma, é assistido ao titular dos dados, o direito de conhecer qual a finalidade do tratamento dos mesmos, estando este tratamento,

⁵⁶ Christina OLIVEIRA (2022). *A proteção de dados pessoais no âmbito da esfera jurídica do trabalhador-análise do regime jurídico aplicável*. JusJornal n.º 67, Wolterskluwer.

⁵⁷ Joana MAGMA, *Fundamentos de Licitidade do Tratamento de Dados Pessoais em Contexto Laboral*, in M. R. P. RAMALHO e T. C. MOREIRA, *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho- Estudos APODIT 6*, Lisboa, AAFDL Editora, p.53.

⁵⁸ Alexandre Sousa PINHEIRO (Coord.), Cristina Pimenta COELHO, Tatiana DUARTE, Carlos Jorge GONÇALVES, Catarina Pina GONÇALVES, *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra, Almedina S.A., p.207.

⁵⁹ *Idem*.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

dependente do consentimento do titular dos dados. Cada responsável pelo tratamento de dados pessoais, tem o dever de conservar um registo de todas as atividades respeitantes ao tratamento dos mesmos, onde, entre muitas outras informações, que se encontram explanas no art.30.º do RGPD, devem constar as finalidades do tratamento dos dados (art.5.º, n.º 1, al. b)). Para Alexandre Sousa Pinheiro, “o espaço do princípio da finalidade no direito a proteção de dados pessoais é crucial”, sendo que “a realização de recolha de informação pessoal- ou qualquer outra operação de tratamento- deve estar respaldada numa razão-finalidade para, em função dela, se determinar a natureza necessária e não excessiva da informação pessoal recolhida”⁶⁰.

No que concerne ao princípio da minimização de dados (designado também por princípio da proporcionalidade⁶¹), explanado na al. c), do n.º 1, do art.5.º, este estabelece que, “os dados pessoais são adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados”. Desta forma, os dados apenas deverão ser tratados, caso não seja possível obter a finalidade pretendida, através de outros meios, de forma razoável. E, portanto, o período de conservação dos dados, deverá ser o mínimo possível, devendo o responsável pelo tratamento, estipular um determinado prazo para o apagamento ou revisão dos dados⁶². Em suma, a recolha de dados pessoais, apenas deverá ser realizada, caso seja estritamente necessário à finalidade, que se pretende atingir.

Nos termos do art.5.º, n.º 1, al. d), encontra-se consagrado o princípio da exatidão, no qual se prevê que, os dados são exatos, e devem ser atualizados sempre que necessário, e, no que concerne aos dados inexatos, devem ser tomadas as medidas adequadas para

⁶⁰ Alexandre Sousa PINHEIRO (Coord.), Cristina Pimenta COELHO, Tatiana DUARTE, Carlos Jorge GONÇALVES, Catarina Pina GONÇALVES, *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra, Almedina S.A., ob. cit., p.206.

⁶¹ Olga HRYTSIUK (2015). *O tratamento de dados biométricos no contexto laboral*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Tecnologia e Gestão- Leiria], disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/7894/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Olga%20Hrytsiuk.pdf>, consultado a: 27/06/2024.

⁶² Alexandre Sousa PINHEIRO (Coord.), Cristina Pimenta COELHO, Tatiana DUARTE, Carlos Jorge GONÇALVES, Catarina Pina GONÇALVES, *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra, Almedina S.A., p.209.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

que os mesmos sejam apagados ou retificados, sem demora, tendo em consideração, as finalidades a que se destinam. Este princípio encontra-se ligado ao direito de retificação e apagamento de dados, previstos nos artigos 16.º e 17.º, do RGPD, respetivamente.

O princípio da limitação da conservação explanado na al. e), do art.5.º do RGPD estabelece que, os dados pessoais devem ser conservados de forma a que, a identificação dos titulares dos dados, apenas seja permitida durante o período que seja necessário, para a finalidade que são tratados. Por sua vez, a mesma alínea consagra-se que, os dados pessoais poderão ser conservados por períodos mais longos, caso sejam tratados para fins de interesse público, fins de investigação científica ou histórica, ou fins estatísticos, exclusivamente, desde que esteja em conformidade com o art.89.º, n.º 1 do RGPD.

Relativamente ao princípio da integridade e confidencialidade, este encontra-se consagrado na al. f), do n.º1, do art.5.º do RGPD, e determina que, “os dados pessoais são tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação accidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas”. Pretende-se, igualmente, evitar o acesso a pessoas que não se encontrem autorizadas a aceder a dados pessoais e a equipamentos destinados ao tratamento destes⁶³.

Por fim, o art.5.º, alberga também, no seu n.º 2, o princípio da responsabilidade. Segundo este princípio, o responsável pelo tratamento dos dados, encontra-se incumbido de fazer cumprir o disposto no n.º 1 do art.5.º do diploma em análise, tendo a responsabilidade de comprová-lo.

É importante destacar que tanto o princípio da limitação das finalidades quanto o princípio da limitação da conservação contemplam exceções para dados que sejam tratados para fins de interesse público, pesquisa científica ou histórica, ou para fins estatísticos, desde que realizados exclusivamente nessas condições.

⁶³ Alexandre Sousa PINHEIRO (Coord.), Cristina Pimenta COELHO, Tatiana DUARTE, Carlos Jorge GONÇALVES, Catarina Pina GONÇALVES, *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra, Almedina S.A., p.212.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

O respeito por esses princípios é fundamental e deve ser rigorosamente observado, pois eles garantem a segurança no tratamento de dados pessoais. Mesmo que o consentimento do titular dos dados tenha sido dado ou que os fundamentos de licitude, conforme estabelecido no n.º 1 do artigo 6.º do RGPD, estejam satisfeitos, qualquer tratamento que não respeite os princípios mencionados será considerado ilícito⁶⁴.

2.4 Direitos inerentes aos titulares dos dados pessoais

Tal como se encontra patente nos considerandos do RGPD, “[a] proteção eficaz dos dados pessoais na União exige o reforço e a especificação dos direitos dos titulares dos dados as obrigações dos responsáveis pelo tratamento e pela definição do tratamento dos dados pessoais (...)”⁶⁵. Assim, é crucial destacar que existe um conjunto de direitos que assistem os titulares dos dados pessoais, visando proporcionar a proteção adequada a essas informações, sendo estes, o direito de acesso do titular dos dados; o direito de retificação; o direito de apagamento dos dados; o direito à limitação do tratamento; o direito de portabilidade dos dados; e o direito de oposição.

O direito de acesso do titular dos dados, encontra-se previsto no art.15.º do RGPD, conferindo ao titular “o direito de obter do responsável pelo tratamento a confirmação de que os dados pessoais que lhe ligam respeito são ou não objeto de tratamento e, se for esse o caso, o direito de aceder aos seus dados pessoais” (nº1), assim como todas as informações, que digam respeito ao tratamento dos dados⁶⁶.

⁶⁴ Teresa Alexandra Coelho MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Coimbra, 2010, pág.52.

⁶⁵ Nos termos do considerando 11 do RGPD.

⁶⁶ Sendo essas informações, as presentes nas alíneas do n.º1 do art.15.º, designadamente: “a) as finalidades do tratamento dos dados; b) as categorias dos dados pessoais em questão; c) os destinatários ou categorias de destinatários a quem os dados pessoais foram ou serão divulgados, nomeadamente os destinatários estabelecidos em países terceiros ou pertencentes a organizações internacionais; d) se for possível, o prazo previsto de conservação dos dados pessoais, ou, se não for possível, os critérios usados para fixar esse prazo; e) a existência do direito de solicitar ao responsável pelo tratamento a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos dados pessoais, no que diz respeito ao titular dos dados, ou do direito de se opor a esse tratamento; f) o direito de apresentar reclamação a uma autoridade de controlo; g) se os dados

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Este direito afigura-se como a base, no que concerne aos restantes direitos, dado permitir que estes últimos, possam ser exercidos ulteriormente⁶⁷, no sentido de não ser possível exercer o direito de retificação, o seu direito ao esquecimento, o direito de portabilidade, ou até mesmo, exigir o apagamento dos dados, caso o seu titular não tenha conhecimento de quais dados se encontram sujeitos a tratamento⁶⁸.

O artigo 15.º do RGPD difere em seu conteúdo dos artigos que o precedem, especificamente os arts. 13.º e 14.º. Enquanto os dois primeiros configuram um *dever de informação ativo*, exigindo que o responsável pelo tratamento forneça informações ao titular dos dados independentemente da solicitação deste, o artigo 15.º estabelece um *dever de informação passivo*. Isso significa que o responsável pelo tratamento só é obrigado a fornecer informações quando o titular dos dados exerce efetivamente seu direito de acesso.⁶⁹

No que concerne ao direito à retificação, este encontra-se previsto no art.16.º do RGPD e no art.35.º (n.1º) da CRP, conferindo ao titular dos dados o poder de “obter, sem demora injustificada, do responsável pelo tratamento a retificação dos dados pessoais inexatos que lhe digam respeito”⁷⁰. Além disso, o titular tem o direito de completar dados pessoais que estejam incompletos, considerando as finalidades do tratamento, podendo fazê-lo através de uma nota adicional, conforme estipulado no mesmo artigo do RGPD. Dessa forma, o direito à retificação abrange todos os dados, independentemente de estarem incompletos, imprecisos ou desatualizados. O fundamento deste direito, baseia-se nos riscos, que podem advir para o titular dos dados, caso os mesmos sejam inexatos,

não tiverem sido recolhidos junto do titular, as informações disponíveis sobre a origem desses dados; h) a existência de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis, referida no artigo 22.º, n.ºs 1 e 4, e, pelo menos nesses casos, informações úteis relativas à lógica subjacente, bem como a importância e as consequências previstas de tal tratamento para o titular dos dados.”

⁶⁷ Alexandre Sousa PINHEIRO (Coord.), Cristina Pimenta COELHO, Tatiana DUARTE, Carlos Jorge GONÇALVES, Catarina Pina GONÇALVES, *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra, Almedina S.A., p.359.

⁶⁸ A. Barreto Meneses CORDEIRO, *Direito da Proteção de Dados, à luz do RGPD e da Lei n.º 58/2019*, Coimbra, Almedina S.A., 2020, pág. 263.

⁶⁹ Idem, pág.262.

⁷⁰ Nos termos do art.16.º do RGPD.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

ou se encontrem incompletos, ou não atualizados, aquando do momento do seu tratamento.

É também reconhecido ao titular dos dados, o direito ao apagamento dos dados, tal como se encontra previsto no art.17.º do RGPD. Desta forma, o titular dos dados possui o direito de exigir, dentro dos limites impostos por lei, ao responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, o apagamento dos mesmos, estando este obrigado a proceder a tal ação, devendo o fazer da forma mais célere possível (art.17.º do RGPD). No entanto, o titular dos dados, apenas possui este direito, em determinadas circunstâncias⁷¹, designadamente as elencadas nas alíneas do n.º 1 do art.17.º, não podendo se fazer valer deste direito, nas situações previstas nas alíneas do n.º 3 do mesmo artigo. De acordo com A. Barreto Meneses Cordeiro, o art.17.º engloba dois direitos diferentes: um direito ao apagamento *stricto sensu*, previsto no n.º 1 do mesmo artigo, mas também, um direito *sui generis* ao esquecimento, consagrado no seu n.º 1, e que juntamente constituem o direito ao apagamento *lato sensu*⁷². O direito ao esquecimento surge como resposta à lacuna presente no apagamento dos dados, no que diz respeito às particularidades da *Internet*, dado que a eliminação de certa informação, de determinado sítio, não prova que ela tenha sido totalmente apagada da *Internet*.

A lei confere ainda ao titular dos dados pessoais o direito de exigir a limitação do tratamento dos seus dados, ao responsável, nas situações consagradas no art.18.º n.º 1 do RGPD. Entende-se por limitação do tratamento, “a inserção de uma marca nos dados

⁷¹ O direito ao apagamento dos dados pessoais é reconhecido ao titular, quando se aplique um dos seguintes motivos: “a) Os dados pessoais deixaram de ser necessários para a finalidade que motivou a sua recolha ou tratamento; b) O titular retira o consentimento em que se baseia o tratamento dos dados nos termos do artigo 6.º, n.º1, alínea a), ou do artigo 9.º, n.º2, alínea a) e se não existir outro fundamento jurídico para o referido tratamento; c) O titular opõe-se ao tratamento nos termos do artigo 21.º, n.º1, e não existem interesses legítimos prevalecentes que justifiquem o tratamento, ou o titular opõe-se ao tratamento nos termos do artigo 21.º, n.º2; d) Os dados pessoais foram tratados ilicitamente; e) Os dados pessoais têm de ser apagados para o cumprimento de uma obrigação jurídica decorrente do direito da União ou de um Estado-Membro a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito; f) Os dados pessoais foram recolhidos no contexto da oferta de serviços da sociedade da informação referida no artigo 8.º, n.º1”.

⁷² A. Barreto Meneses CORDEIRO, *Direito da Proteção de Dados, à luz do RGPD e da Lei n.º 58/2019*, Coimbra, Almedina S.A., 2020, pág.274.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

dados pessoais conservados com o objetivo de limitar o seu tratamento no futuro”⁷³. O titular pode exigir a limitação do tratamento dos dados, quando contestar a exatidão dos dados pessoais (art.18.º n.º1 al. a)); quando for ilícito o tratamento (al. b)); quando os dados já não forem mais precisos, para a finalidade a que se destinavam (al. c)); ou, quando se opuser ao tratamento, nos termos do art.21.º (al. d)).

A finalidade desta limitação é informar terceiros sobre a restrição no tratamento de determinados dados, impedindo o seu uso até a resolução da questão. O n.º 2 do artigo 18.º define exceções específicas para a limitação do tratamento, enquanto o n.º 3 estabelece que o responsável deve informar o titular antes de remover a limitação, caso esta venha a ser suspensa conforme as condições previstas no próprio artigo.

O titular dos dados possui igualmente o direito de portabilidade dos dados, tendo, desta forma, “(...) o direito de receber os dados pessoais que lhe digam respeito e que tenha fornecido a um responsável pelo tratamento, num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática, e o direito de transmitir esses dados a outro responsável pelo tratamento sem que o responsável a quem os dados pessoais foram fornecidos o possa impedir.”⁷⁴. Desta forma, este direito encontra-se dependente de dois requisitos cumulativos: o tratamento fundamentado no consentimento do titular, proferido nos termos do art.6.º n.º 1 al. a), ou do art.9.º n.º 2 al. a), ou então num contrato mencionado no art.6.º n.º 1 al. b); e, o tratamento efetuado através de meios automatizados⁷⁵. Por sua vez, o titular ao exercer o seu direito de portabilidade dos dados, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º, possui o direito dos seus dados pessoais serem transmitidos de forma direta, entre os responsáveis pelo tratamento, sempre que seja tecnicamente possível⁷⁶. Trata-se de um direito, que não lesa os direitos e as liberdades de terceiros (art.20.º n.º 4), e cuja atribuição se baseia em dois objetivos fundamentais: por um lado, fortalecer o controlo

⁷³ Nos termos do art.4.º n.º 3 do RGPD.

⁷⁴ Nos termos do n.º 1 do art.20.º, *idem*.

⁷⁵ Estes requisitos encontram-se presentes nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.20.º do RGPD.

⁷⁶ Nos termos do n.º 2 do art.20.º do RGPD.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

que cada titular dos dados possui sobre estes e, por outro lado, incitar a livre concorrência, e a iniciativa económica⁷⁷.

Por fim, é assistido ao titular dos dados, o direito de oposição. Este encontra-se previsto no art.21.º do diploma em análise e confere ao titular dos dados “o direito de se opor a qualquer momento, por motivos relacionados com a sua situação particular, ao tratamento dos dados pessoais que lhe digam respeito com base no artigo 6.º, n.º 1, alínea e) ou f), ou no artigo 6.º, n.º 4, incluindo a definição de perfis com base nessas disposições.”, nos termos do n.º 1. Diante do exercício deste direito, o responsável pelo tratamento dos dados pessoais tem o dever de fazer cessar o respetivo tratamento, exceto em circunstâncias limitadas, tais como: quando “apresente razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados, ou para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial.”⁷⁸. Este direito de oposição é assegurado para que o titular possa evitar ser submetido a decisões baseadas exclusivamente em tratamento automatizado que possam impactá-lo significativamente ou produzir efeitos jurídicos sobre ele, conforme estabelece o artigo 22.º, n.º 1 do RGPD.

2.5 Licitude do tratamento dos dados pessoais

Conforme mencionado anteriormente, para garantir que a prestação laboral do trabalhador subordinado é cumprida de acordo com as diretrizes estabelecidas, as empresas necessitam aceder a determinadas informações.

Em contrapartida, cabe ao empregador garantir que, no tratamento desses dados, sejam respeitados os direitos de personalidade dos titulares, preservando a integridade e a privacidade dos dados pessoais envolvidos.

⁷⁷ A. Barreto Meneses CORDEIRO, *Direito da Proteção de Dados, à luz do RGPD e da Lei n.º 58/2019*, Coimbra, Almedina S.A., 2020, pág.291.

⁷⁸ Nos termos do n.º 1 do art.21.º do RGPD.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Assim é necessário analisar à luz do RGPD, os fundamentos da licitude aplicáveis ao tratamento dos dados pessoais, no âmbito laboral. Conforme mencionado, o RGPD estabelece uma série de princípios para o tratamento de dados pessoais, entre os quais se destaca o princípio da licitude, essencial para este contexto, conforme descrito na alínea a) do n.º 1 do art. 5.º. Este preceito, determina que “os dados pessoais são objeto de um tratamento lícito”, impondo que o tratamento de dados pessoais, seja efetuado de acordo com bases legais adequadas. Em sentido estrito, o princípio da licitude exige o cumprimento das disposições estabelecidas nos arts. 6.º e 9.º do RGPD para o tratamento de dados pessoais. Esse tratamento só pode ocorrer quando, no mínimo, um dos fundamentos de licitude previstos nestes artigos esteja presente⁷⁹.

Se ambos os artigos dispõem de fundamentos para a licitude do tratamento dos dados pessoais, qual será então, a sua diferença? Podemos afirmar que a sua distinção encontra-se na natureza dos dados pessoais, que cada artigo regula. O art.9.º determina os fundamentos da licitude do tratamento de dados sensíveis, como podemos denotar pela sua epígrafe («Tratamento de categorias especiais de dados pessoais»), enquanto que, o art.6.º não especifica a categoria de dados pessoais que abrange, tornando lícitos todos os tratamentos que sejam fundados, em pelo menos um dos requisitos enunciados no n.º 1 do respetivo artigo⁸⁰.

Segundo este preceito, o tratamento dos dados pessoais só será lícito, quando tiver lugar um dos seguintes fundamentos: quando o titular dos dados tenha dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais, para uma ou mais finalidades específicas (al. a)); quando o tratamento seja necessário para a execução de um contrato no qual o titular doa dados é uma das partes, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados (al. b)); quando o tratamento seja necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento se encontre sujeito (al. c)); quando o tratamento se revele necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos

⁷⁹ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, in *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2020, pág.53.

⁸⁰ Idem, pág.55.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

dados ou de outra pessoa singular (al. d)); quando o tratamento se manifeste necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento (al. e)); quando o tratamento seja necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, em especial se o titular for uma criança (al. f)).

Esses fundamentos são taxativos e não cumulativos, o que significa que basta a verificação de um deles para assegurar o cumprimento do princípio da licitude no tratamento de dados pessoais.

Por sua vez, o conteúdo do art. 9.º do RGPD adota uma abordagem mais restritiva e rigorosa em comparação com o art. 6.º, devido à natureza sensível dos dados que estão em causa. Logo no seu n.º 1, o art. 9.º estabelece uma proibição relativamente ao tratamento de categorias especiais de dados pessoais, consagrando que “[é] proibido o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa”. Além disso, as exceções a essa proibição são mais limitadas e exigem um grau de justificativa elevado, reforçando a proteção a esses dados sensíveis.

Tal como prefere Joana Magina⁸¹, o n.º 1 do art.6.º divide-se em dois grupos: o primeiro composto pelas situações, nas quais, o tratamento de dados pessoais, só será possível, mediante autorização dos seus titulares (al. a) do n.º 1 do art.6.º); e, o segundo, respeitantes às situações, nas quais, a licitude presume que seja necessário o tratamento dos dados, num determinado caso em concreto, sem necessidade da autorização do seu titular, ou seja, o tratamento será permitido quando «num determinado contexto seja

⁸¹ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, *in O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2020, pág.58.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

adequado e necessário para prosseguir um interesse legítimo específico»⁸², (al. b), c), d), e) e f) do n.º 1 do art.6.º).

Relativamente ao responsável pelo tratamento dos dados, este deverá, antes de iniciar o tratamento, ponderar e determinar os fins a que se destina o tratamento, baseando-o em pelo menos um dos fundamentos de licitude.⁸³

2.5.1 O consentimento do trabalhador no ambiente laboral

O consentimento, como um dos fundamentos da licitude para o tratamento de dados, encontra-se regulado pelo RGPD, assim como, pela Lei 58/2019, devendo ser prestado mediante declaração ou ato positivo inequívoco.

Conforme o n.º 11 do art. 4.º do RGPD, o consentimento do titular é definido como 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." Assim, para que o consentimento seja considerado lícito, é necessário que ele atenda aos quatro requisitos cumulativos de ser livre, específico, informado e explícito.⁸⁴

No contexto laboral, o requisito da liberdade de consentimento do trabalhador levanta questões significativas. Para que o consentimento seja considerado lícito, ele deve ser dado de forma genuinamente livre, sem qualquer tipo de pressão ou influência indevida.⁸⁵ Como se sabe, a relação laboral entre trabalhador e empregador, pauta-se por

⁸² Grupo de Trabalho do artigo 29.º para a proteção de dados, Parecer 06/2014 sobre o conceito de interesses legítimos do responsável pelo tratamento dos dados na aceção do artigo 7.º da Diretiva 95/46/CE. Disponível em: https://www.uc.pt/site/assets/files/475840/20140409_wp_217_parecer_6_2014_conceito_interesses_legitimos_resp_trat_diretiva_95.pdf, consultado a 02/10/2024.

⁸³ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”..., pág.59.

⁸⁴ Idem, pág.75.

⁸⁵ O Grupo de Trabalho, entendeu por “livre consentimento”, «(...) uma decisão voluntária, tomada por uma pessoa na posse de todas as suas faculdades, sem qualquer tipo de coerção, de carácter social, financeiro, psicológico ou outro.», ob. cit., pág.15.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

ser uma relação de poder e assimétrica, em que o primeiro se encontra subordinado relativamente ao segundo, e, por esta razão, o trabalhador poderá não se encontrar na condição de dar o seu consentimento, de acordo com o estabelecido pelo RGPD⁸⁶, pois tal como o mesmo estabelece, «[n]ão se deverá considerar que o consentimento foi dado de livre vontade se o titular dos dados não dispuser de uma escolha verdadeira ou livre ou não puder recusar nem retirar o consentimento sem ser prejudicado»⁸⁷. Assim, e fruto do seu estatuto no contrato de trabalho, será pouco provável a recusa do trabalhador em conceder o seu consentimento à entidade empregadora, seja pelo receio de repercussões negativas de que possa vir a ser algo, ou então pela pressão que possa vir a sentir relativamente à atribuição do seu consentimento⁸⁸.

Desta forma torna-se difícil de aferir, quando é que o consentimento será válido, sendo que este, só será admitido em determinadas situações excecionais⁸⁹. Tal como refere o Grupo de Trabalho 29, «[o] consentimento apenas será válido se a pessoa em causa puder exercer uma verdadeira escolha e não existir nenhum risco de fraude, intimidação, coação ou consequências negativas importantes se o consentimento for recusado»⁹⁰

Neste sentido, o trabalhador não poderá prestar o seu consentimento, sob pena de sofrer algum tipo de consequência, nem mediante o recebimento de algum tipo de benefício, seja jurídico ou económico, e, portanto, o consentimento apenas será válido, quando concedido por livre decisão do seu titular.

⁸⁶ Ludes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.58.

⁸⁷ Cfr. o considerando 42, do RGPD, cit.

⁸⁸ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”..., pág.76.

⁸⁹ Serve de exemplo, o n.º 2 do art.20.º do CT, que determina que, a utilização de meios de vigilância a distância apenas será lícita, quando se destinar à «proteção e segurança de pessoas e de bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem».

⁹⁰ Cfr. Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º, Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento, ob. cit. 14, disponível em: https://www.dspdp.gov.mo/file/Documents%20of%20European%20Union/PT/%E7%AC%AC15_2011%E8%99%9F%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8_PT.pdf.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

O n.º 3 do art.28.º da Lei 58/2019, determina os casos em que o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais, nomeadamente, quando do tratamento resulte uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador (al. a)); ou, quando esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do art.6.º do RPDD (al. b)), ou seja, «quando o tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados»⁹¹.

Entretanto, para determinar se o consentimento é realmente dado de forma voluntária, é crucial avaliar se a realização do contrato e a prestação do serviço estão condicionadas ao consentimento do trabalhador, mesmo que este não seja estritamente necessário para a execução do contrato (art. 7.º, n.º 4 do RGPD). Nestes casos, não se pode presumir que o consentimento foi concedido livremente.

Além de livre, o consentimento deverá ser, igualmente, específico, informado e explícito. Embora estes últimos requisitos não levantem especial questionamento, no contexto laboral, são igualmente merecedores de atenção.

O consentimento deverá ser específico, ou seja, deverá ser dado para finalidades claramente definidas. De forma a cumprir este requisito, o consentimento deverá ser inteligível, o que significa, que deverá aludir, de forma exata e clara ao alcance e implicações resultantes do tratamento dos dados, devendo estar expressamente identificados os dados pessoais sujeitos a tratamento, assim como, as finalidades a que o mesmo se destina. Desta forma, o consentimento reduz-se a um âmbito limitado⁹². Torna-se, por essa razão, imperativo o titular possuir uma «verdadeira escolha», relativamente a cada uma das finalidades, às quais dá o seu consentimento⁹³.

⁹¹ Cfr. art.6.º n.º1 al. b) do RGPD.

⁹² Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º, Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento, pág.19.

⁹³ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”..., pág.80.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Da mesma forma, o consentimento deverá ser informado, por força do princípio da licitude, lealdade e transparência, o que significa que o consentimento deverá ser concedido, depois do seu titular tomar conhecimento de determinadas informações, que deverão ser transmitidas de “forma inteligível e de fácil acesso, numa linguagem clara e simples e sem cláusulas abusivas”⁹⁴. Estas informações que devem ser fornecidas ao trabalhador incluem: a identidade do responsável pelo tratamento e, eventualmente, do seu representante; as finalidades do tratamento a que os dados se destinam; o tipo de dados sujeitos a tratamento; o direito conferido ao titular de retirar o consentimento concedido; informar o titular, de todos os aspetos relativos à utilização dos dados para decisões automatizadas, quando tal se aplique; informar o titular sobre os eventuais riscos relativos à transferência de dados, caso não se encontrem abrangidas por uma decisão de adequação e de garantias adequadas, conforme o art.46.º do RGPD⁹⁵.

Por sua vez, prevê o n.º 2 do art.7.º da mesma lei que, quando o consentimento tenha sido concedido, no contexto de uma declaração escrita, que englobe outros assuntos, o pedido de consentimento deverá ser apresentado de modo inteligível e de fácil acesso, assim como, numa linguagem simples e clara, de forma a promover uma clara distinção, relativamente aos demais assuntos.

E, por último, este princípio implica que a manifestação de vontade do trabalhador deve ser clara e inequívoca, garantindo que ele compreendeu plenamente o que implica a concessão de seu consentimento. Neste sentido, exige-se que o titular manifeste expressamente a sua declaração de vontade, pelos meios anteriormente mencionados, em declarando que aceita o tratamento dos seus dados para determinadas finalidades. É, por essa razão, de extrema importância, assegurar, que o titular dos dados pessoais, agiu de forma consciente e intencional, aquando da concessão do seu consentimento, para o tratamento dos seus dados.

⁹⁴ Cfr. o considerando 42, do RGPD, cit.

⁹⁵ Joana MAGINA, “Fundamentos da licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, in *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2020, pág.79.

3 PROTEÇÃO DE DADOS NO ÂMBITO LABORAL

3.1 Sistemas biométricos

Antes de se proceder à análise dos sistemas biométricos, no contexto laboral, torna-se necessário atender ao conceito de biometria. Desta forma, biometria corresponde à «medição dos seres vivos e de propriedades mensuráveis; estudo das propriedades únicas mensuráveis de cada indivíduo, em especial para verificação automática da identidade»⁹⁶.

Os dados biométricos são uma categoria específica de dados pessoais que o RGPD trata com especial atenção devido à sua natureza sensível e ao potencial impacto sobre a privacidade dos indivíduos⁹⁷. O RGPD define dados biométricos como "dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa singular que permitam ou confirmem a identificação única dessa pessoa singular, nomeadamente imagens faciais ou dados dactiloscópicos".

Desta forma, os dados biométricos comportam não só, as características físicas e fisiológicas de um determinado indivíduo, assim como, as suas propriedades biológicas, e ações reproduzíveis, no sentido de que essas características ou ações são ao mesmo tempo, únicas de cada pessoa e mensuráveis, ainda que, os padrões utilizados na prática de forma a mensurá-las tecnicamente, envolvam um certo grau de probabilidade⁹⁸. A singularidade e a mensurabilidade desses traços permitem que se dividam em duas categorias principais: os traços de natureza física e morfológica (como a impressão digital, a fisionomia das mãos, a estrutura facial, a retina, etc.); e os traços de natureza comportamental (como a assinatura, a forma de andar, etc.).

⁹⁶ Biometria. *Priberam*. <https://dicionario.priberam.org/biometria>.

⁹⁷ Cfr. art.4.º n.º 4 do RGPD.

⁹⁸ Parecer n.º 4/2007, do Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º, sobre o Conceito de Dados Pessoais, pág.9, disponível em: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_pt.pdf.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Os dados biométricos comportam quatro requisitos, sendo estes, de carácter: universal, dado serem, por norma, comuns a todos os indivíduos; singular, por permitem a distinção entre indivíduos; permanente⁹⁹, por não se alterarem com o decorrer do tempo; mensurável e acessível, dado serem passíveis de medição, compilação e comparação¹⁰⁰.

Estamos perante um dispositivo que diz respeito à identidade individual de cada cidadão, e, portanto, torna-se necessário limitar o seu tratamento.

O Código do Trabalho estabelece proteções específicas para os trabalhadores quanto ao tratamento de dados, incluindo os dados biométricos, impondo ao empregador uma série de obrigações destinadas a garantir a segurança e a privacidade dos dados pessoais. O artigo 18.º do CT prevê, assim, que os dados biométricos do trabalhador apenas possam ser tratados após notificação¹⁰¹ à Comissão Nacional de Proteção de Dados (art.18.º n.º 1 do CT).

Contudo, atualmente, o RGPD dispensa a necessidade de notificações ou autorizações prévias junto às autoridades competentes para a maior parte dos tratamentos de dados pessoais, incluindo dados biométricos. Dessa forma, não é mais exigido ao empregador que solicite permissão, preencha formulários específicos, ou realize pagamentos de taxas para dar início ao tratamento de dados biométricos de trabalhadores.¹⁰²

Por sua vez, o n.º 2 do art.18.º do CT reforça que os dados biométricos apenas podem ser tratados quando tal se mostrar necessário, adequado e proporcional em relação aos objetivos pretendidos. Adicionalmente, o artigo em análise, estabelece, no seu n.º 3 que, «[o]s dados biométricos são conservados durante o período necessário para a

⁹⁹ Este é um requisito de que não deve ser considerado de forma absoluta, dado que, existem características que vão se alterando com o decorrer do tempo, seja por motivos orgânicos (como por exemplo, fruto do avançar da idade), ou então por vontade do indivíduo (como por exemplo, através da realização de procedimentos estéticos).

¹⁰⁰ Cfr. Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, págs. 190 e 191.

¹⁰¹ Estabelece o n.º 4 do art.18.º do CT, que esta notificação deverá ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, no caso de não se encontrar disponível 10 dias após a consulta, do comprovativo do pedido de parecer.

¹⁰² Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Biometria*, disponível em: <https://www.cnpd.pt/organizacoes/areas-tematicas/biometria/>, consultado a 22/09/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

prosseção das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho», constituindo, a violação deste dispositivo, uma contraordenação grave¹⁰³.

A instalação do sistema deverá ser realizada mediante a concordância dos trabalhadores, e, não por obrigação, dado que o seu sucesso, ficará, de certa forma, dependente da cooperação dos trabalhadores, visto que os mesmos terão de aprender a manusear o equipamento e de se submeter à recolha dos seus dados, para futura comparação dos mesmos.

Por norma, os equipamentos biométricos destinam-se a registar uma representação digital, *template*, sendo proibida a sua utilização de forma a replicar dados biométricos originais. Desta forma, o *template* destina-se a representar «a característica biométrica do indivíduo»¹⁰⁴, que irá ser armazenado numa base de dados, para posterior utilização. Cada *template* é gerado através da captação do dado biométrico de cada indivíduo, «ao qual depois o administrador do sistema associa a respetiva identificação da pessoa em causa e que, mais tarde, por comparação vai poder servir para identificar ou autenticar o respetivo utilizador»¹⁰⁵. Cada característica é representada, no *template*, de forma numérica, não sendo possível proceder à sua reversão, e, conseqüentemente, descodificar e reproduzir a imagem da característica biométrica¹⁰⁶.

Estes sistemas albergam inúmeras vantagens, dado que, a informação exigida de forma a autorizar o acesso, não é passível de ser perdida, nem corre o risco de ser objeto de apoderamento ilícito, como também, deixa de exigir ao indivíduo a memorização de números, palavras-chave, ou códigos necessários para proceder à respetiva identificação.

¹⁰³ Cfr. art.18.º n.º 5 do CT.

¹⁰⁴ Cfr. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade*, Lisboa, 2004. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/media/uqunywgn/principios-biom-assiduidade-acesso.pdf>.

¹⁰⁵ Cfr. Vargues Gomes, *apud* Guerra, 2004, p.192.

¹⁰⁶ Cfr. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade*, Lisboa, 2004.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

3.1.1 Fundamentos do seu tratamento- o controlo dos tempos do trabalhador

A utilização de dados biométricos vem responder à necessidade de se verificar o cumprimento da assiduidade do trabalhador, sendo que, este fim não coloca em causa, o seu direito à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada, nem a sua integridade física. Tal como se encontra consagrado no n.º 6 do art.28.º da Lei n.º 58/2019, «[o] tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados».

Desta forma, o tratamento deve-se destinar a um só objetivo, designadamente, o registo dos tempos do trabalhador¹⁰⁷, devendo incluir a indicação do horário laboral, assim como as interrupções ou intervalos que nele não constem, de forma a determinar as horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia, e por semana, assim como as prestadas nas situações constantes no n.º 1 do art.257.º do CT, tal como resulta do n.º 2 do art.202.º do mesmo código. O cumprimento desta obrigação é da responsabilidade do trabalhador, conforme o disposto no art.202.º n.º 4 do CT.

Os dados biométricos não poderão ser utilizados para finalidade distinta, da acordada para a recolha dos mesmos. Neste sentido, existe a obrigação de os dados serem «adequados, pertinentes e não excessivos»¹⁰⁸, devendo estar sempre assegurado o direito à reserva da vida privada, aquando do tratamento destes, sendo que, o tratamento não deve ser realizado quando se demonstre «injustificado, desajustado e excessivo, ou quando pela sua falta de fiabilidade comprometa a finalidade determinante do tratamento»¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Epígrafe do art.202.º do CT.

¹⁰⁸ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.24.

¹⁰⁹ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.24.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Ao responsável pelo tratamento recai a responsabilidade de facultar determinadas informações, designadamente, a ocorrência do tratamento, os dados pessoais sujeitos a tratamento, as finalidades a que se destina o tratamento dos dados, assim como o fundamento jurídico para tal, assim como os destinatários dos dados. Por sua vez, é assistido ao titular dos dados, o direito de acesso, retificação e oposição.

3.1.2 Questões jurídicas relativas à utilização de sistemas biométricos para controlo dos trabalhadores

A utilização de sistemas biométricos no local de trabalho envolve questões legítimas sobre a privacidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. É necessário se aferir se, o tratamento que é realizado, configura, ou não, um atentado aos direitos assistidos ao trabalhador, e à sua privacidade, dado que, as informações relativas às características do indivíduo, estarão ao alcance das entidades empregadores, assim como, armazenadas numa base de dados. De igual forma, torna-se necessário, determinar, se as finalidades e os objetivos a atingir através do tratamento destes dados, se revelam, ou não, proporcionais, adequados, pertinentes e não excessivos. A pertinência destas questões, relacionam-se com o facto da captura dos dados biométricos do trabalhador envolver a sua cooperação, dado que este terá de exhibir certas partes corporais, a fim de possibilitar o tratamento das suas características físicas, que posteriormente, permitirão a sua identificação.

De referir que os comercializadores destes sistemas garantem a salvaguarda da privacidade do utilizador, dado que, este tipo de tecnologia não possibilita a reversão ou comparação dos *templates*, além de se encontrarem, apenas, na posse do fabricante, não sendo assim, acessíveis às empresas que adquirem estes dispositivos¹¹⁰.

Como já referimos, a lei considera legítimo o tratamento destes dados, por parte do empregador no ambiente laboral, tendo como finalidade a de controlar os tempos do

¹¹⁰ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, pág.208.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

trabalhador, nomeadamente, no que concerne à sua assiduidade e ao acesso às instalações da empresa, tal como decorre do disposto no n.º 6 do art.28.º da Lei n.º 58/2019.

Partilhamos, por essa razão, da opinião de AMADEU GUERRA, que refere que, a simples captação de dados biométricos com a finalidade de permitir o controlo da assiduidade do trabalhador, não coloca em causa o seu direito à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada, nem a sua integridade física.

Os sistemas biométricos, não se afiguram infalíveis e a sua utilização pode acarretar determinadas consequências, dado que, existe a possibilidade de estes poderem vir a interditar o acesso a pessoas que estejam efetivamente autorizadas, e permiti-lo a pessoas indevidas. Mais, a eventual ineficiência do aparelho poderá possibilitar a troca de identificações entre trabalhadores, o que poderá ter consequências no controlo dos tempos do cada um¹¹¹.

No entanto, neste âmbito, a maior preocupação, ao nível jurídico, reside no perigo do tipo de características que são recolhidas, na forma como estas se encontram armazenadas, e na possibilidade de poderem vir a ser destinadas a finalidade distinta¹¹².

A legislação oferece certas salvaguardas importantes para equilibrar essa situação. O art. 21.º, n.º 1 do RGPD confere ao trabalhador a faculdade de, a qualquer momento, se opor ao tratamento, «por motivos relacionados com a sua situação particular». Além disso, o art. 13.º do RGPD exige que o responsável pelo tratamento informe o trabalhador sobre o tratamento de seus dados.

O princípio da proporcionalidade é o critério que se afigura ser preponderante, no que concerne às decisões tomadas relativamente ao tratamento de dados biométricos, que não deverá ser realizado quando se «revele injustificado, por ser desajustado e excessivo, ou quando, pela falta de fiabilidade, comprometa a finalidade determinante do

¹¹¹ Cfr. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade*, Lisboa, 2004.

¹¹² Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, pág.216.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

tratamento»¹¹³. Torna-se fulcral, deste modo, proceder a uma cuidada avaliação, entre a finalidade que se pretende atingir e o risco do uso inadequado dos dados, para outros fins, que não os destinados¹¹⁴.

3.2 Controlo de testes e exames médicos

A proteção das informações de saúde do trabalhador ou de um candidato a emprego é fortemente respaldada pela legislação nacional e europeia.

Na Constituição da República Portuguesa, o art. 26.º, n.º 1 protege o direito à reserva da intimidade da vida privada, incluindo o direito à privacidade em relação a dados pessoais sensíveis, como aqueles ligados à saúde.

Tal como questionado, na parte introdutória da presente dissertação, torna-se fundamental, determinar, se poderá, no âmbito laboral, a entidade empregadora submeter o trabalhador à realização de testes e exames médicos?

A resposta afigura-se-nos negativa, visto se tratar de uma proibição prevista pelo CT, no n.º 1 do art.19.º, que vem impedir a entidade empregadora de exigir a trabalhador ou candidato a emprego, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, para efeitos de admissão ou permanência, com o propósito de comprovar as suas condições físicas e psíquicas. No entanto, o mesmo preceito alberga uma exceção, legitimando a atitude do empregador em requer a realização de testes ou apresentação de testes médicos, «quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação», sendo igualmente proibida a autorização, por parte do

¹¹³ Cfr. COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade*, Lisboa, 2004.

¹¹⁴ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, pág.217.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

trabalhador, ao empregador, do acesso aos seus testes e exames médicos, ou que permita a execução dos mesmos.

Neste sentido, a exigência da realização de testes ou exames médicos é permitida, de forma a precaver determinados perigos que possam resultar para a integridade física ou psíquica do trabalhador, ou de terceiros; sendo também legítima, esta exigência, quando possa existir suspeita do estado de saúde do trabalhador, ou candidato a emprego, como quando, por exemplo, o mesmo revele sinais de fraqueza, quanto à sua condição de saúde, tendo como objetivo, garantir a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros¹¹⁵.

A realização de testes e exames médicos no contexto laboral deve atender, rigorosamente, ao princípio da proporcionalidade. Isso implica que qualquer avaliação solicitada pela entidade empregadora deve ser adequada, necessária e não abusiva em relação ao objetivo pretendido.

Acrescente-se, que a entidade empregadora se encontra igualmente impedida de requerer, em circunstância alguma, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez a trabalhadora ou candidata a emprego, tal como decorre do preceituado no n.º 2 do art.19.º do CT.

Tal como resulta do n.º 2, do art.17.º do RGPD, apenas poderão ser facultados à entidade empregadora, os resultados necessários à sua deliberação, estando vedado o seu acesso às informações relativas à saúde do trabalhador ou candidato a emprego.

A informação relativa ao estado de saúde do trabalhador ou candidato a emprego, é exclusiva ao médico de trabalho, ou a outros profissionais de saúde que se encontrem sob o seu controlo ou direção, estando estes, obrigados ao segredo profissional¹¹⁶. Desta forma, é estritamente proibida a transmissão de tais informações, à entidade empregadora,

¹¹⁵ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.147.

¹¹⁶ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.29.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

devendo esta, apenas tomar conhecimento, da aptidão, ou inaptidão do trabalhador, para exercer a sua atividade profissional.

Nos termos da al. h), do n.º 2, do art.9.º do RGPD, o tratamento, neste âmbito, será permitido, quando se revelar «necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregador, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-Membros que preveja medidas adequadas e específicas que salvaguardem os direitos e liberdades do titular dos dados, em particular o sigilo profissional».

Neste âmbito, importa invocar o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, a Lei n.º 102/2009.

Esta legislação, consagra no n.º 1 do seu art.108.º, que «[o] empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo»; e no seu n.º 3, determina os tipos de exames a serem realizados.

Desta forma, o trabalhador não poderá recusar-se à realização de testes e exames, no contexto da medicina do trabalho, quando o seu comportamento possa constituir perigo para terceiros. O Tribunal Constitucional, veio pronunciar-se, no acórdão n.º 368/02, que não se pode «deixar de credenciar suficientemente a obrigação para o trabalhador de se sujeitar, desde logo, aos exames médicos necessários e adequados para assegurar, tendo em conta a natureza e o modo de prestação do trabalho e sempre dentro de critérios de razoabilidade, que ele não representa um risco para terceiros: por exemplo, para minimizar os riscos de acidentes de trabalho de que outros trabalhadores ou o público possam a vir ser vítimas, em função de deficiente prestação por motivo de doença no exercício de uma atividade perigosa; ou para evitar situações de contágio para os restantes

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

trabalhadores ou para terceiros, propiciadas pelo exercício da atividade profissional do trabalhador»¹¹⁷.

Será, assim, legítima a recusa do trabalhador em cumprir com as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, como também à saúde e segurança no trabalho, quando estas se manifestem contrárias aos seus direitos e qualidades¹¹⁸.

3.2.1 O controlo da alcoolémia e do consumo de drogas

A submissão, ou não, do trabalhador a testes de alcoolémia e de substâncias psicoativas, não é um tema consensual e tem vindo a ser alvo de debate, uma vez que são suscetíveis de colocar em causa, o seu direito à integridade pessoal, como à reserva da intimidade da vida privada. Se por um lado, o consumo de certas substâncias, pode afetar a produtividade do trabalhador, assim como, constituir perigo para a segurança do próprio e de terceiros, a verdade é que por outro, a fiabilidade dos meios de deteção nem sempre é verificada.

Nas palavras de SILVESTRE SOUSA, a «embriaguez e a toxicodependência constituem estados ou mesmo doenças que, afetando as qualidades e inteligência e da vontade do homem, alteram, indevidamente, a sua personalidade e até o seu carácter»¹¹⁹.

O empregador deverá promover ações de informação e sensibilização, de forma a consciencializar os seus trabalhadores, para os perigos que resultam do consumo de substâncias psicoativas e do alcoolismo, mas também, com o objetivo de prevenir determinadas situações, no âmbito laboral.

Os tribunais portugueses têm se vindo a pronunciar-se relativamente aos controlos de alcoolémia, por parte da entidade empregadora. O Supremo Tribunal de Justiça, no

¹¹⁷ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º368/02, Processo n.º 577/98, datado de 25/09/2022, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/577-2002-880643775>, consultado a 14/10/2024.

¹¹⁸ Cfr. art.128.º n.º 1 al. e) do CT.

¹¹⁹ Silvestre Sousa, 1987 *apud* Amadeu Guerra, 2004, pág.262.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

acórdão de 24/06/1998¹²⁰, veio legitimar a ordem do empregador em submeter os seus trabalhadores a testes de alcoolémia proferindo, igualmente, que a sua recusa a tais testes constitui uma violação do seu dever de obediência. A sujeição do trabalhador a testes de alcoolemia, deve ser ordenada pelo empregador, quando tais se apresentem necessários à prevenção de determinados riscos, para a segurança do próprio trabalhador e terceiros¹²¹.

Por sua vez, o Tribunal Constitucional, no acórdão n.º 156/88, determinou que, a sujeição do trabalhador a testes de alcoolémia, em virtude de regulamento interno da empresa, não viola o seu direito à «integridade pessoal»¹²², sendo que, nestes casos, os direitos, liberdades e garantias do trabalhador, não deverão sobrepor-se ao direito à vida, nem à segurança de terceiros¹²³.

O alcoolismo, assim como o consumo de substâncias psicoativas poderão colocar em causa a integridade física do trabalhador e de terceiros, ou inclusive, a sua própria vida. Torna-se, assim, essencial, existir uma atenção especial, por parte da entidade empregadora, neste âmbito.

Neste sentido, afigura-se-nos legítimo a sujeição dos trabalhadores à realização de testes de alcoolémia e de despistagem do consumo de drogas, sendo que, tal controlo deverá ser limitado ao conjunto de trabalhadores, cujo exercício da atividade possa constituir perigo à sua integridade física, bem como a de outros sujeitos¹²⁴.

¹²⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 97S243, datado de 24/06/1998, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/56e61e8c22fafdd6802568fc003b7ae1?OpenDocument>, consultado a 14/10/2024.

¹²¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 4712/20.4T8FNC.L1-4, datado de 26/05/2021, disponível em: <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e3bee5bc5292bf2c802586ef002e5658?OpenDocument>, consultado a 14/10/2024.

¹²² Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 156/88, Processo n.º 339/87, datado de 29/06/1988, disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880156.html?impressao=1>, consultado a 14/10/2024.

¹²³ Cfr. Centros de Estudos Judiciários, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador (2.ª edição), disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=i55DZjpSGrk%3D&portalid=30>, consultado a 14/10/2024.

¹²⁴ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, p.26.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

No âmbito do despedimento laboral, coloca-se ainda a seguinte questão: será que o consumo de substâncias psicoativas constitui justa causa no despedimento? A verdade é que, não é o consumo desse tipo de substâncias, em si, que constitui justa causa, mas sim, o comportamento resultante deste consumo, nos termos das alíneas b) e m) do art.351.º do CT¹²⁵.

3.3 Meios de vigilância à distância

Antes de mais, importa referir que estamos perante um conceito, que se assume, ao mesmo tempo, indeterminado e flexível¹²⁶¹²⁷.

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22/05/2007, define meios de videovigilância à distância, como «(...) formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afetar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem»¹²⁸.

Neste âmbito, torna-se pertinente fazer uma análise do art.20.º do CT. O seu n.º 1, nega à entidade empregadora a utilização de meios de videovigilância à distância, através de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito (n.º 4).

Por sua vez, o n.º 2 torna lícita a utilização de meios de vigilância, quando tenha por finalidade, a segurança e proteção de pessoas e bens, como forma de prevenir a ocorrência de crimes, contra cidadãos, ou contra o património (como por exemplo, em

¹²⁵ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.27.

¹²⁶ Trata-se de um contexto que se encontra em constante adaptação ao avanço tecnológico.

¹²⁷ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.150.

¹²⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 07S054, datado de 22/05/2007, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>, consultado a: 14/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

locais de venda ao público, aeroportos, bancos, etc.); mas também, «quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem».

Desta forma, a utilização destes meios, justifica-se em duas situações: para a proteção de pessoas e bens; mas também, para prevenção e obtenção de prova relativamente a possíveis furtos que possam ocorrer, por parte dos trabalhadores. Contudo, sublinhe-se, não será permitido o uso destes meios, de forma a monitorizar diretamente, o desempenho profissional do trabalhador. Tal como entendeu o Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão de 08/02/2006, «essa utilização deverá traduzir-se numa forma de vigilância genérica, destinada a detetar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não uma vigilância diretamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de ação dos trabalhadores»¹²⁹.

Constitui, assim, um dever do empregador informar o trabalhador, relativamente à existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, através da fixação de avisos com a respetiva indicação, em locais visíveis, nos termos do n.º 3, do artigo em análise, constituindo contraordenação leve, a violação deste disposto, nos termos do n.º 4.

A utilização destes meios, no local de trabalho, encontra-se dependente da autorização por parte da Comissão Nacional de Proteção de Dados (art.21.º n.º 1 do CT), sendo que, tal autorização apenas deverá ser concedida, caso a sua utilização se revele «necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir» (n.º 2).

O Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão supramencionado, conclui que «[a] instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade»¹³⁰. Neste seguimento, torna-se compreensível que o

¹²⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 05S3139, datado de 08/02/2006, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>, consultado a: 15/10/2024.

¹³⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 05S3139, datado de 08/02/2006, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>, consultado a: 15/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

empregador possa fazer uso de meios de vigilância à distância, desde que, tenha como fim, a proteção de pessoas e de bens, sendo que tal utilização, dever-se-á limitar aos locais, onde «exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra as pessoas ou contra o património»¹³¹.

Prevê, por sua vez, o n.º 3 do art. 21.º do CT, que os dados pessoais obtidos através destes dispositivos deverão ser conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo-se proceder à sua destruição, aquando da transferência do trabalhador para outro local de trabalho, ou aquando da cessação do contrato de trabalho.

3.3.1 Os sistemas de videovigilância

Cumpre-nos agora falar sobre os sistemas de videovigilância, e a sua implicação nos direitos de personalidade dos trabalhadores. Estamos perante um sistema «que utiliza câmaras de vídeo e transmissão ou registo das imagens»¹³².

Encontrando-se assim, as imagens captadas através deste tipo de sistemas, inseridas no domínio dos dados pessoais, torna-se necessário aferir, se estes dispositivos colocam, ou não, em causa os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O **direito à imagem** é amplamente protegido no ordenamento jurídico português, sendo reconhecido e salvaguardado tanto pela Constituição da República Portuguesa quanto pelo Código Civil e o Código Penal. A CRP, no n.º 1 do seu art.26.º determina o reconhecimento do direito à imagem, a todos os cidadãos. Por sua vez, o art.79.º do CC consagra, no seu n.º 1, que «[o] retrato de uma pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o consentimento dela». No mesmo seguimento, o CP determina as devidas medidas de coação, para quem «fotografar ou filmar outra pessoa,

¹³¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 05S3139, datado de 08/02/2006, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>, consultado a: 15/10/2024.

¹³² Videovigilância. Priberam, <https://dicionario.priberam.org/videovigil%C3%A2ncia>.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

mesmo em eventos em que tenha legitimamente participado» (art.199.º n.º 2 al. b) do CP). Conclui-se assim, que a captação de imagens através destes dispositivos poderá restringir os direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente o seu direito à imagem, bem como à reserva da intimidade da vida privada e familiar, estando assim, perante «um conflito de interesses entre o direito à privacidade e o interesse público»¹³³. Neste sentido, compete à lei determinar as circunstâncias e os limites, da utilização destes sistemas. Para equilibrar esses interesses, a CRP, no art. 18.º, n.º 2, estabelece que as restrições a direitos fundamentais, como o direito à imagem, devem ser limitadas ao estritamente necessário e somente para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, como a segurança e a integridade no trabalho.

Tal como referido previamente, o próprio CT obsta a possibilidade de utilização destes meios para monitorização direta do desempenho profissional e comportamento do trabalhador, sendo que, quando seja necessária a sua monitorização indireta¹³⁴ no local de trabalho, através desta utilização, estes deverão ser concebidos de forma a não colocarem em causa os direitos inerentes aos trabalhadores, consagrados constitucionalmente.

Cumpre-nos igualmente afirmar, que a permissão de acesso às imagens, apenas deverá ser concedida no âmbito do processo penal, nos termos do n.º 4 do art.28.º da Lei n.º 58/2019, encontrando-se o empregador obrigado a fixar os devidos avisos, em locais visíveis, sobre a presença de videovigilância.

3.3.2 O uso de imagens captadas através de meios de vigilância à distância no âmbito de processo disciplinar

A lei legitima, em certos casos, a utilização de meios de vigilância à distância pela entidade empregadora, nomeadamente, para a proteção e segurança de pessoas e bens, e

¹³³ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, ob. cit., pág.39.

¹³⁴ Como por exemplo, garantir a saúde e segurança no trabalho.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

quando determinadas exigências intrínsecas à natureza da atividade, justifique tal utilização. Face a este pressuposto, torna-se pertinente colocar a seguinte questão: poderá o empregador fazer uso de imagens captadas através destes meios, no âmbito de processo disciplinar? A resposta não nos parece simples, nem objetiva, e não é unânime na jurisprudência portuguesa.

O Tribunal da Relação de Lisboa, no acórdão de 03/05/2006, considerou ilícito a videovigilância como meio de prova, em sede de processo disciplinar, e proferiu que «a videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassette constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador»¹³⁵.

Por sua vez, o Tribunal da Relação de Coimbra, no acórdão de 06/02/2015, entendeu que, é lícito a utilização de imagens recolhidas através de sistemas de vigilância à distância, no âmbito do processo disciplinar, determinando que, «estando em causa uma das finalidades legalmente previstas no n.º 2 desse artigo, concretamente a proteção e segurança de pessoas e bens, as atuações ilícitas do trabalhador do trabalhador lesivas de pessoas e bens podem ser lícitamente verificadas, tanto quanto o podem ser idênticas condutas de terceiros, como uma consequência fortuita ou incidental da utilização dos meios de vigilância à distância, podendo os dados obtidos servir de meio de prova em procedimento disciplinar e no controlo jurisdicional da licitude da decisão disciplinar»¹³⁶.

Neste âmbito, torna-se oportuno invocar os números 4 e 5, do art.28.º da Lei n.º 58/2019. Prevê o seu n.º 4, que «[a]s imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à

¹³⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 872/2006-4, datado de 03/05/2006, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>, consultado a: 16/10/2024.

¹³⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 359/13.0TTFIG-1.C1, datado de 06/02/2015, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>, consultado a: 16/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal». Por sua vez, o n.º 5, consagra que «nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal».

Resulta, assim, dos anteriores preceitos, que a utilização de imagens obtidas por videovigilância, no âmbito do processo disciplinar, pela entidade empregadora, só será admitida mediante a instauração de processo penal. Nas palavras de DIOGO VAZ MARECOS, «a utilização das imagens para prova disciplinar apenas subsiste em termos de validade, na exata medida em que o empregador não só inicie o procedimento criminal competente, mas também que aquelas imagens sejam admitidas como provas lícitas nesse procedimento»¹³⁷.

Face a esta questão, adotamos a posição de AMADEU GUERRA, que defende a licitude do uso de imagens, pelo empregador, obtidas por meio de videovigilância, em sede de procedimento disciplinar, «para a instrução de processo disciplinar que tenha subjacentes factos inimputáveis ao trabalho e indicadores de atos lesivos da segurança de pessoas e bens»¹³⁸.

Admitindo que o tratamento se configura «necessário, adequado e proporcional», relativamente às finalidades a atingir, não nos parece existir fundamentos, de forma a crer que a utilização de imagens captadas não possam ser utilizadas pelo empregador, contra o seu funcionário, para fins destinados à proteção e segurança de pessoas e bens, constituindo esta, uma das finalidades do tratamento¹³⁹. Mais, a presença no local, de avisos de carácter informativo sobre o tipo e os fins do tratamento, pressupõe o conhecimento do trabalhador da utilização destes equipamentos e consequente, «o trabalhador está consciente de que esse tratamento poderá vir a ser utilizado em caso de

¹³⁷ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, ob. cit., pág.155.

¹³⁸ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.359.

¹³⁹ *Idem*.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

prática, nas instalações da empresa, por quem quer que seja, de atos lesivos de pessoas e de bens»¹⁴⁰.

Tal como entendeu o Tribunal da Relação de Guimarães, no acórdão de 25/06/2015, «quando esteja em causa a proteção e segurança de pessoas e bens, já é possível, ainda que de forma fortuita ou incidental, verificar uma conduta lesiva e ilícita dos próprios trabalhadores. E verificada esta, não parece que se possa sustentadamente defender que as imagens ou os dados obtidos não podem servir como meio de prova num despedimento ou sancionamento disciplinar»¹⁴¹.

3.3.3 Os sistemas de geolocalização

Falemos agora, concretamente do *Global Positioning System*, mais conhecido pela sigla GPS. Estamos perante dispositivos que permitem obter a localização concreta de veículos e pessoas, e que são utilizados, principalmente, em «veículos automóveis da entidade empregadora e também em dispositivos móveis inteligentes, como telemóveis ou computadores portáteis, disponibilizados pelo empregador para benefício da atividade profissional»¹⁴².

A utilização destes sistemas constitui um tema bastante sensível, que levanta diversas questões e preocupações. Sabendo que os dados, obtidos através deste tipo de tecnologia, constituem dados pessoais, coloca-se a questão de se aferir se a utilização desmedida destes aparelhos, poderão afetar, e conseqüentemente violar os direitos

¹⁴⁰ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.359.

¹⁴¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 522/14.6TTGMR-A.G1, datado de 25/06/2015, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/51296bb510548a9580257eb60055f9d6?OpenDocument>, consultado a: 16/10/2024.

¹⁴² Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Deliberação n.º 7680/2014, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral*, Lisboa, 2014. Disponível em: https://www.cnpd.pt/media/zvxmfdad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf, consultado a: 15/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

fundamentais dos trabalhadores, designadamente o seu direito à reserva da intimidade da vida privada¹⁴³.

Ao contrário do que se sucede com os sistemas de videovigilância, este meio tecnológico não tem implicações para o direito à imagem do indivíduo. No entanto, é suscetível de interferir com outros direitos consagrados constitucionalmente, no âmbito da esfera privada.

Através da utilização deste meio tecnológico, é possível não só determinar, com grande grau de precisão, o exato local onde o trabalhador se encontra assim como o veículo, mas também, registar outro tipo de informações, como o tempo de duração do indivíduo, em certo local; velocidades; travagens, entre outras.

Este tipo de tecnologia, principalmente quando inserida em dispositivos móveis, como o telemóvel, é passível de controlar os movimentos do trabalhador, mesmo fora do período laboral e durante o seu período de descanso, e obter informações do foro íntimo do mesmo, dado ser possível o rastreio da sua localização, o que poderá revelar aspetos da vida privada do funcionário¹⁴⁴. De forma a evitar esta possível intromissão na privacidade do trabalhador, o empregador deverá «implementar mecanismos que permitam ao colaborador evitar o controlo fora do horário de trabalho»¹⁴⁵.

Por essa razão, a CNPD determinou, na Deliberação n.º 7680/2014, as condições e os limites da utilização de sistemas de geolocalização, pelas empresas, em veículos automóveis, no âmbito laboral. Estabeleceu, igualmente, que as empresas deverão fazer, primeiramente, uma ponderação do impacto que o uso destas tecnologias poderá ter no

¹⁴³ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, pág.34.

¹⁴⁴ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.151.

¹⁴⁵ Lurdes Dias ALVES, *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*, Coimbra, Almedina, 2020, ob. cit., pág.36.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

direito à privacidade dos trabalhadores, e optar por meios mais adequados e menos intrusivos, de forma a atingir os legítimos objetivos da organização¹⁴⁶.

À semelhança dos sistemas de videovigilância, a utilização destes sistemas será legítima, quando tenha como finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (art.20.º n.º 2 do CT), sendo a sua utilização proibida para monitorizar diretamente o desempenho profissional do trabalhador, como também, para controlar o mesmo, durante o seu período de descanso.

Tal como entendeu o Tribunal da Relação de Guimarães, no acórdão de 03/03/2016, «a utilização de um equipamento GPS num veículo, que tem por finalidade-provada- controlar o trabalho do A., não é permitida por se tratar de um meio de vigilância à distância.»; «deste modo, todas as provas obtidas pela utilização do mesmo e que se reportem ao controlo do desempenho profissional do trabalhador são ilícitas»¹⁴⁷.

3.4 O controlo de comunicação e o acesso a informação do trabalhador

No âmbito do controlo de comunicação e acesso a informação do trabalhador, por parte da entidade empregadora, a CRP, no seu art.34.º, consagra a inviolabilidade da correspondência e das comunicações privadas, estabelecendo que o domicílio, a correspondência e outros meios de comunicação privada são protegidos contra ingerências, exceto em circunstâncias específicas definidas pela lei criminal. Essa disposição constitucional reflete a proteção da esfera da vida privada do trabalhador, que abrange não só o espaço físico do seu domicílio, mas também o direito ao sigilo nas

¹⁴⁶ Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Deliberação n.º 7680/2014, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral*, Lisboa, 2014.

¹⁴⁷ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 20/14.7T8VRL.G1, datado de 03/03/2016, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>, consultado a: 15/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

comunicações realizadas em contextos privados, o que pode incluir, no âmbito laboral, comunicações pessoais realizadas no local de trabalho.

No Código do Trabalho, o art.22.º vem proteger a posição do trabalhador subordinado, neste domínio. Através do seu n.º 1, «o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico». Apesar de o legislador apenas fazer alusão ao «correio eletrónico» no presente número, este engloba todo o tipo de comunicações (como correspondência, mensagens, chamadas, correio eletrónico), de natureza privada, enviadas ou recebidas através de dispositivos facultados pela empresa; assim como o uso que o empregado faz da Internet ¹⁴⁸.

Tratando-se de meios que são facultados pela empresa, para o exercício da atividade do trabalhador, é pertinente questionar, se o empregador poderá ter acesso ao conteúdo pessoal e/ou profissional, dos mesmos.

Como referido previamente, o direito de reserva e confidencialidade é um direito assistido ao trabalhador, por força do n.º 1 do art.22.º. Desta forma, é vedado à entidade empregadora o acesso ao conteúdo das mensagens e informação de natureza pessoal¹⁴⁹, que o trabalhador envie, receba ou consulte. No entanto, o preceito em análise, não estende esta proibição, ao acesso do empregador ao conteúdo das mensagens e de informações de natureza profissional, sendo assim lícita, esta atuação.

Ora, se por um lado a utilização de meios de comunicação pessoais pode ser vista como uma forma de expressar a esfera privada dos trabalhadores, a proibição total dessa

¹⁴⁸ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.160.

¹⁴⁹ Se porventura, o empregador teve acesso a tais informações, não poderá fazer uso destas contra o trabalhador, como por exemplo, no âmbito de processo disciplinar. Veja-se desta forma, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05/07/2007, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3>, que entendeu que, o envio de mensagem de cariz privado, por trabalhador(a), durante o horário e no local de trabalho, não poderá constituir objeto, em sede de processo disciplinar, de forma a intentar o despedimento do empregado, estando assim, perante uma situação de ilicitude do despedimento.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

utilização por parte dos empregadores, sem justificativas adequadas, não se mostra justificável.

Torna-se assim necessário procurar alcançar um ponto de equilíbrio: entre os interesses organizacionais da empresa, em termos de produtividade e desenvolvimento, com os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente, o seu direito à reserva da intimidade da vida privada e à proteção dos seus dados pessoais¹⁵⁰.

A realização do controlo, pela entidade patronal, deverá estar em conformidade com «os princípios do fim, da adequação, da necessidade e da proporcionalidade, da transparência e da boa fé, bem como os direitos de informação, acesso e oposição»¹⁵¹.

Por sua vez, é responsabilidade do empregador, determinar os limites relativos ao uso dos meios de comunicação na empresa, através de regulamento interno (art.99.º do CT), ou através do estabelecimento de regras sobre a sua utilização (art.22.º n.º 2 do CT).

3.4.1 Controlo do correio eletrónico

Direcionemos, agora, a nossa atenção para a monitorização do correio eletrónico do trabalhador, no âmbito laboral. O controlo do correio eletrónico, por parte do empregador, será legítimo «se o tratamento for necessário para prosseguir interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou do terceiro ou terceiros a quem os dados sejam comunicados, desde que não prevaleçam os interesses ou os direitos e liberdades fundamentais da pessoa em causa»¹⁵².

Na verdade, ao estar a aceder ao conteúdo de carácter profissional no correio eletrónico do trabalhador, ao qual possui legitimidade, o empregador poderá, igualmente, deparar-se, com conteúdo de natureza privada, ao qual não pode aceder. Desta forma,

¹⁵⁰ Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Deliberação n.º 1638/2013, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral*, Lisboa, 2013, disponível em: https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf, consultado a: 17/10/2024.

¹⁵¹ *Idem*.

¹⁵² Cfr. art.7.º al. f) da Diretiva 95/46/CE *apud* Guerra, 2004, pág.307.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

torna-se complicado na prática, fazer uma clara divisão do conteúdo que é pessoal, do profissional.

Neste âmbito, segundo deliberação da CNPD, o empregador apenas poderá aceder ao correio eletrónico do trabalhador, em último recurso, sendo obrigatória a presença do trabalhador aquando do acesso, devendo-se restringir à visualização dos endereços dos destinatários, assunto, data e hora de envio.

Existem determinadas atividades profissionais, que pela sua natureza se encontram sujeitas ao dever de sigilo profissional. Por esta razão, tais profissões não deverão, em momento algum, ser alvo de qualquer tipo de controlo, por parte da entidade empregadora, sendo-lhe vedado o seu acesso ao conteúdo das mensagens¹⁵³.

Cumpre-nos, igualmente, afirmar, que o empregador deverá garantir que o mesmo endereço eletrónico, de um determinado trabalhador, não será posteriormente atribuído a outro, quando ocorra cessação do contrato de trabalho.

3.4.2 Controlo das chamadas telefónicas

Uma das questões que se coloca, no âmbito da monitorização das chamadas telefónicas consiste em aferir se, o empregador poderá ou não limitar o uso do telefone da empresa, pelo trabalhador, para fins exclusivamente profissionais e não pessoais.

Sendo a empresa a responsável por acarretar com as despesas inerentes aos equipamentos de comunicação, e sendo que o seu uso poderá ter implicações na produtividade da organização, caso se verifique o uso excessivo do telefone, pelos trabalhadores, entende-se que o empregador possa determinar de que forma se deve proceder ao uso dos mesmos¹⁵⁴.

¹⁵³ Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Deliberação n.º 1638/2013, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral*, Lisboa, 2013.

¹⁵⁴ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, pág.334.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

A atribuição de um telefone, como ferramenta de trabalho, por parte do empregador ao seu empregado, não só torna lícito o uso deste meio no local de trabalho, como veda a possibilidade do primeiro vir a proibir tal utilização¹⁵⁵.

Fazendo um uso simultâneo, pessoal e profissional, do telefone facultado pela empresa, torna-se difícil para o trabalhador impedir que aspetos da sua vida privada proliferem para o ambiente de trabalho. Desta forma, compreende-se que a entidade empregadora se encontre impedida de proibir o uso destes meios, para fins pessoais, durante o período laboral, como tem vindo a entender a CNPD¹⁵⁶, dado existirem determinados aspetos da vida privada do trabalhador, como por exemplo, problemas pessoais, que justifiquem o acesso, do mesmo, ao telefone, durante o seu horário de trabalho. No entanto, é permitido à empresa, limitar o uso destes dispositivos, aos seus trabalhadores, através de regulamento interno ou por meio do estabelecimento de regras de utilização destes meios.

Contudo, à semelhança do que se sucede com as comunicações realizadas por meio de correio eletrónico, torna-se difícil fazer uma diferenciação entre as chamadas privadas e as de carácter profissional.

Cumpre-nos igualmente tecer algumas considerações, relativamente à gravação deste tipo de comunicações. Estabelece o n.º 2 do art.4.º da Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, que «é proibida a escuta, a instalação de dispositivos de escuta, o armazenamento ou outros meios de interceção ou vigilância de comunicações e dos respetivos dados de tráfego por terceiros sem o consentimento prévio e expresso dos utilizadores, com exceção dos casos previstos na lei». No entanto, o seu n.º 3, refere que «o disposto no presente artigo não impede as gravações legalmente autorizadas de comunicações e dos respetivos dados de tráfego, quando realizadas no âmbito de práticas comerciais lícitas, para o efeito de prova de uma transação comercial nem de qualquer outra comunicação feita no âmbito de uma relação contratual, desde que o titular dos dados tenha sido disso

¹⁵⁵ Diogo Vaz MARECOS, *Código do Trabalho Comentado*, Coimbra, Almedina, 2024, pág.161.

¹⁵⁶ *Idem*.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

informado e dado o seu consentimento». Exemplo deste último número, é atividade exercida em *call center*, destinados a fins comerciais, em que no início da chamada é questionado ao titular dos dados, se concorda ou não com a gravação da chamada, com vista à sua proteção e para efeitos de controlo e qualidade, devendo a chamada terminar, caso a resposta deste seja negativa.

Tal como entendeu a CNPD, na *Deliberação n.º 1638/2013, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral*, «caso tenha sido estabelecido o controlo de chamadas realizadas, não devem ser tratados dados não necessários à realização da finalidade de controlo: o tratamento deve limitar-se à identificação do utilizador, à sua categoria/função, número de telefone chamado/recebido com supressão dos últimos quatro dígitos, tipo de chamada- local, regional e internacional-, duração e custo da comunicação».

De salientar, que o CT alberga no seu art.279.º n.º 2 al. e), a possibilidade da entidade patronal proceder ao desconto ou dedução do salário do seu empregado, fruto da utilização de telefone. No entanto, se a lei laboral abrange esta possibilidade, poder-se-á entender «desajustada e desproporcionada a proibição absoluta de realização de chamadas para fins privados»¹⁵⁷.

3.4.3 O acesso à internet

No que concerne ao acesso à internet, pelo trabalhador, deverá a entidade patronal, deliberar se permite ou não o seu acesso para fins privados, e se em caso positivo, definir os limites da sua utilização. Compete igualmente ao empregador, informar o seu empregado, em que condições esta utilização é autorizada, bem como o conteúdo que não

¹⁵⁷ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.337.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

deve ser acedido, nem copiado¹⁵⁸, devendo ser admitido um certo grau de tolerância, relativamente ao seu acesso para fins privados¹⁵⁹.

Compreende-se a necessidade que o empregador possa ter em restringir o acesso à internet ao seu empregado, dado que, a utilização abusiva destes meios poderá ter repercussões na produtividade da empresa. O trabalhador poderá aceder a sítios na Internet, cujo conteúdo seja censurável pela organização, além de que, poderá vir a fazer download de certos ficheiros, que pelo seu tamanho, possam ocupar espaço no armazenamento interno do dispositivo e levar a implicações no funcionamento do sistema. Neste sentido, deverá a entidade empregadora estabelecer os limites e os tempos da utilização, definir os sítios na Internet que o trabalhador se encontra autorizado a visitar, assim como, o conteúdo que este se encontra proibido de aceder.

A monitorização do acesso à Internet deverá ser realizada de acordo com o princípio da proporcionalidade, «garantindo-se que a lesão a causar à privacidade e à autonomia dos empregados não seja superior aos benefícios que a entidade empregadora pretende obter»¹⁶⁰. Entende, igualmente, a CNPD que a monitorização do tempo despendido diariamente na internet e dos *sites* visitados, pelo empregador, apenas deverá ser efetuado em circunstâncias excecionais, designadamente, por iniciativa do trabalhador, em situações de advertência, em que este questione as indicações proferidas pelo empregador e pretenda verificar a realização de tais acessos¹⁶¹.

Neste âmbito, coloca-se a seguinte questão: poderá a entidade patronal ter acesso aos *sites* que o trabalhador consulte para fins privados?

Tal como invocado previamente, o art.22.º n.º 1 do CT, diz-nos que, o empregador encontra-se vedado de aceder a conteúdo e informação de natureza não profissional, que o trabalhador envie, receba ou consulte.

¹⁵⁸ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.310.

¹⁵⁹ Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Deliberação n.º 1638/2013, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral*, Lisboa, 2013.

¹⁶⁰ *Idem.*

¹⁶¹ *Ib Idem.*

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Desta forma, e tal como entende AMADEU GUERRA, pode ter sido intenção do legislador, abranger neste preceito o acesso, por parte do trabalhador, à internet, através da palavra «consulta»¹⁶². Assim sendo, partimos do princípio que este tipo de informação insere-se na esfera privada do trabalhador, e, portanto, a ingerência do empregador no acesso aos *sites* eletrónicos que o trabalhador consulte para fins privados, poderá colocar em causa direitos fundamentais do trabalhador, designadamente o seu direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, dado que, o acesso a tais *sites* poderão ser reveladoras de aspetos pertencentes à vida privada do trabalhador.

No entanto, AMADEU GUERRA, considera que o controlo, pelo empregador, dos sítios eletrónicos visitado pelo trabalhador, não constitui uma «intromissão no conteúdo de telecomunicação»¹⁶³. Tal como refere o autor invocado, estamos perante informações, que, não só, são acessíveis a quem as pretenda consultar, como também, são suscetíveis de se encontrar difundidas em determinados locais, como servidores e sistemas da empresa¹⁶⁴.

Neste ponto, discordamos da opinião proferida por este autor. Como mencionado previamente, o controlo e verificação, pela entidade patronal, dos *sites* visitados pelo trabalhador poderá ser revelador de aspetos pertencentes à sua vida privada, e que este, não pretenda que sejam conhecidos. Mais, afirma-se que a probabilidade de acesso a tal informação, por parte de pessoas desconhecidas, é significativamente menor, relativamente a pessoas que façam parte da vida diária do titular, como é o caso do empregador, e que tenham ao alcance os respetivos dispositivos que permitem este controlo e verificação. Relativamente a informações que o seu titular pretenda manter em segredo, é diferente, estas serem do conhecimento de uma pessoa, que seja para este desconhecida, do que serem do conhecimento de uma pessoa que faça parte do seu dia a dia, dado que, a perceção e consideração dos outros sobre si é suscetível de se alterar, fruto do conhecimento de determinadas informações. Desta forma considero que o

¹⁶² Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.400.

¹⁶³ Art.194.º n.º 2 do CP *apud* Amadeu Guerra, 2004, pág.400.

¹⁶⁴ Amadeu GUERRA, *A Privacidade no Local de Trabalho*, Almedina, 2004, ob. cit., pág.401.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

controlo e verificação dos sites visitados, pelo trabalhador, constitui claramente uma intromissão da sua vida privada.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

CONCLUSÃO

É indiscutível, o papel preponderante que, atualmente, as tecnologias de informação e comunicação desempenham no nosso quotidiano, estendendo-se a vários setores, sendo um deles, o laboral. A verdade é que a utilização destes meios comporta, não só, inúmeras vantagens empresarias, mas também, novos desafios e problemáticas, no âmbito laboral. Se, por um lado, o uso destes meios tecnológicos permite obter uma maior produtividade e eficiência para a empresa, por outro, a sua utilização para controlo da atividade do trabalhador, poderá ser suscetível de constituir um atentado ao seu direito à privacidade.

O principal foco da presente dissertação consistiu em aferir, se os direitos fundamentais inerentes ao trabalhador, como o seu direito à privacidade e o seu direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, no local de trabalho, se encontram salvaguardados, assim como, aferir se os controlos realizados pela entidade patronal, através dos vários sistemas, que esta detém ao seu dispor, colocam em causa os direitos fundamentais do trabalhador, constitucionalmente consagrados.

Na relação laboral, assistimos a um desequilíbrio entre as duas partes que integram o contrato de trabalho, relativamente ao comprometimento pessoal de cada uma, sendo o envolvimento pessoal do trabalhador superior ao da entidade empregadora. Desta forma, torna-se imperativo proteger o trabalhador subordinado, assim como salvaguardar os seus direitos fundamentais, relativamente a possíveis abusos de poder, por parte do empregador. Podemos assim afirmar, que os poderes patronais não são absolutos e encontram-se limitados pela proteção que é conferida, legalmente, ao trabalhador, e pelos direitos inerentes ao seu estatuto de cidadão. Significa isto que, o trabalhador não possui a responsabilidade de executar determinada ordem demandada pelo empregador, quando esta constitua uma violação aos seus direitos e garantias. Existe, portanto, a necessidade de conciliar os direitos do trabalhador, inerentes ao seu estatuto de cidadão, com os poderes que o empregador detém, nomeadamente, os poderes de controlo e disciplinar, de forma a chegar a um ponto de equilíbrio entre ambos, de forma que se tornar possível, garantir os direitos de ambas as partes, com o menor dano possível.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Como referido na presente dissertação, o indivíduo, antes de trabalhador, é um ser humano, e, deste modo, justifica-se a proibição à entidade patronal de inserir obrigações, no contrato de trabalho, que se afigurem contrárias à dignidade humana do empregado, sendo responsabilidade da ordem jurídica proteger e salvaguardar os seus direitos. Concluímos assim, que uma pessoa, na qualidade de trabalhadora, é detentora dos mesmos direitos constitucionais, que esta detém enquanto cidadã. No entanto, não podemos deixar de referir que existe uma limitação no direito à privacidade do trabalhador, aquando da celebração do contrato de trabalho, sendo esta nula, quando se revele contrária aos princípios da ordem pública.

De forma a averiguar se a atividade a desempenhar pelo trabalhador se encontra dentro dos parâmetros estabelecidos, a entidade patronal carece de aceder a determinados dados e informações do seu funcionário, tais como dados biométricos, testes e exames médicos, meios de videovigilância à distância, assim como, outras informações do trabalhador. No entanto, o acesso a tais dados e informações do trabalhador não é absoluto, o que exige uma articulação dos direitos destes com os poderes que a entidade empregadora detém, no domínio da proteção de dados pessoais.

No âmbito dos dados pessoais, determinámos que o tratamento destes deverá ser necessário, proporcional e adequado, relativamente às finalidades que se pretende atingir. Por sua vez, explanámos os vários direitos assistidos ao titular dos dados (no caso em questão, o trabalhador), sendo estes: o direito de acesso aos dados; o direito à retificação; o direito ao apagamento dos dados; o direito à limitação do tratamento; o direito de portabilidade dos dados; e, por fim, o direito de oposição.

De forma a monitorizar a assiduidade do trabalhador, bem como os tempos do mesmo, o empregador detém ao seu dispor, sistemas destinados para o efeito, designadamente, os sistemas biométricos. São sistemas que se destinam à recolha de características pessoais de uma pessoa, e, portanto, torna-se imperativo restringir o seu tratamento. Deste modo, o tratamento destes dados pessoais apenas deverá ser realizado com o objetivo de controlar a assiduidade do trabalhador, assim como os seus acessos às instalações da empresa, sendo ilícito, a sua utilização para outras finalidades. Assim, o

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

tratamento deverá ser necessário, adequado e proporcional, aos objetivos que se pretende atingir. Concluímos também que, a recolha dos dados biométricos, em si, não coloca em causa os direitos fundamentais que o trabalhador detém, como o seu direito à privacidade, à reserva da intimidade da vida privada, e à integridade física. No entanto, determinadas preocupações emergem neste âmbito, tais como, a possibilidade deste tipo de características, virem a ser utilizadas para finalidades ilícitas. Impõe-se, neste sentido, que o trabalhador possua o direito a ser informado, relativamente aos seus dados biométricos, assim como a possibilidade de se opor ao seu tratamento, sempre que se verifique motivos ponderosos e legítimos, que o justifiquem.

Relativamente ao recurso a meios de vigilância à distância, pelo empregador, este apenas poderá fazer uso destes dispositivos, para garantir a segurança e proteção de pessoas e bens, mas também quando determinadas exigências intrínsecas à natureza da atividade justifiquem tal utilização, sendo tal ação proibida, quando tenha por objetivo, monitorizar o desempenho profissional do trabalhador. Questionou-se, neste âmbito, se a entidade empregadora poderá, ou não, utilizar as imagens obtidas através de equipamentos de vigilância à distância, em sede de processo disciplinar. A resposta, a tal pergunta não se revela unânime na jurisprudência portuguesa.

Se por um lado, há tribunais que consideram ilícito o uso da videovigilância como meio de prova, em sede de procedimento disciplinar, a verdade é que existem outros, que consideram lícita esta atuação. Encontra-se estabelecido nos números 4 e 5, do art.28.º da Lei n.º 58/2019, que o uso de imagens captadas por sistemas de videovigilância, pela entidade patronal só será permitido no âmbito do processo disciplinar, mediante a instauração de processo penal. Neste sentido, somos da opinião que, o empregador poderá fazer uso das imagens recolhidas através de videovigilância, no âmbito do processo disciplinar, dado que, estamos perante uma das finalidades do tratamento, designadamente, a proteção e segurança de pessoas e de bens, além de que, é imposto ao empregador, por lei, colocar avisos relativos à presença de videovigilância no local, o que pressupõe o conhecimento por parte do trabalhador do uso destes dispositivos, bem como, a possibilidade da sua utilização, em caso da ocorrência de ações lesivas de pessoas e de bens, no local.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

No que concerne ao controlo de comunicação e o acesso a informação do trabalhador, o Código do Trabalho salvaguarda o direito de reserva e confidencialidade deste, relativamente ao conteúdo das mensagens de carácter pessoal e acesso a informações não profissionais que envie, receba ou consulte através dos meios de comunicação facultados pela empresa. No entanto, será lícito o acesso, por parte do empregador, ao conteúdo das mensagens e de informações de carácter profissional. Apesar do acesso do empregador a informações de carácter pessoal do trabalhador, se encontrar vedado, a entidade patronal possui a faculdade de estabelecer os limites da utilização dos meios de comunicação na empresa, por meio de regulamento interno, ou através do estabelecimento de regras sobre a sua utilização. É compreensível, também, neste âmbito, que aspetos inerentes à vida pessoal do trabalhador extravasem para o local de trabalho, através da utilização que este faz dos meios de comunicação da empresa, nomeadamente, através do correio eletrónico e do telefone. Contudo, concluímos igualmente, que se torna difícil fazer uma divisão do conteúdo de carácter pessoal, que o empregador não pode aceder, do conteúdo de natureza profissional, que este pode aceder. Neste sentido, a melhor medida a adotar, de forma a solucionar este problema, consiste em criar uma conta para fins pessoais, e outra, para fins profissionais.

Questionou-se, ainda, na presente dissertação, se o empregador poderá ter, ou não, acesso à navegação online, realizada pelo trabalhador, para fins privados. As opiniões divergem neste assunto. Se por um lado, se presume que a lei obsta o acesso do empregador a este tipo de informação, por outro, há autores que entendem que este controlo não constitui uma intromissão ao seu direito à privacidade, visto tais informações se encontrarem acessíveis ao público. No entanto, tendo a discordar desta opinião, dado que, o controlo e verificação da navegação pessoal do trabalhador, pela entidade patronal, poderá revelar aspetos da vida privada do empregado que este pretenda ver resguardados. Por sua vez, a tomada de conhecimento destas informações é mais provável de ser acedida por uma pessoa que faça parte da vida diária do titular, como o empregador, do que uma pessoa desconhecida, além de que o conhecimento deste tipo de informações poderá ser suscetível de alterar a perceção e consideração que outras pessoas têm sobre o indivíduo, nomeadamente pessoas que façam parte do seu dia-a-dia.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

No âmbito do controlo de testes e exames médicos, colocou-se a questão de se saber se a entidade patronal poderia ou não submeter o trabalhador à realização de testes e exames médicos, revelando-se negativa a resposta a tal pergunta, tal como previsto no Código do Trabalho. O empregador encontra-se proibido de requerer, a trabalhador ou candidato a emprego, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, com o intuito de comprovar as condições físicas e psíquicas do indivíduo, para efeitos de admissão ou permanência na empresa. Contudo, será lícita esta atuação por parte da entidade empregadora, quando a realização ou apresentação de testes médicos tenha como objetivo a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros ou quando a própria natureza da atividade profissional o justifique, sendo obrigatório a apresentação por escrito, ao trabalhador, ou candidato a emprego, dos fundamentos para tal ação. De ressaltar que o trabalhador encontra-se proibido de conceder o acesso aos seus testes e exames médicos, à entidade patronal, bem como a sua permissão à realização dos mesmos.

É, também vedado, à entidade empregadora, a divulgação de informações que tenha obtido conhecimento, relativas à vida íntima e privada do trabalhador, por força do art.16.º do CT, que impõe o dever, ao empregador, de guardar reserva relativamente à intimidade da vida privada do seu funcionário, sendo este um direito que lhe é assistido, e que engloba a divulgação de aspetos relativos à sua esfera íntima e pessoal, designadamente, relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Concluimos assim, com a presente dissertação, que o Código do Trabalho garante a devida proteção do trabalhador subordinado, bem como a salvaguarda dos seus direitos de personalidade, através da limitação dos poderes da entidade empregadora, neste âmbito. Neste sentido, o CT consagra, não só, as condições e os limites inerentes a este controlo, como também, as informações que a entidade patronal poderá ou não exigir que lhe sejam prestadas, a trabalhador ou candidato a emprego. O CT é claro na sua exposição, relativamente aos limites que impõe à entidade empregadora, no âmbito dos dados biométricos, dos testes e exames médicos, e dos meios de vigilância a distância. No entanto, considero que o seu preceituado não se afigura explícito no domínio do controlo

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

da comunicação e do acesso à informação do trabalhador, por não precisar se o empregador poderá, ou não, aceder à navegação do trabalhador, para fins privados. É sabido que a lei confere poderes ao empregador de forma a este determinar os limites da utilização dos seus meios de comunicação, mas a legislação laboral não determina uma resposta concreta, para os casos onde se revele a inexistência de regulamento interno, ou de regras relativamente a este controlo.

Cumpre-me, igualmente, afirmar que a lei é imperativa no que concerne aos limites que impõe à utilização, pelo empregador, dos dispositivos relativos ao controlo da atividade profissional, do seu funcionário. Contudo, relativamente à utilização do trabalhador dos meios de comunicação da empresa, a lei abre a possibilidade de a entidade patronal determinar as regras de utilização dos respetivos equipamentos, seja através de regulamento interno ou através de estabelecimento de regras relativas à sua utilização.

Em suma, considero que os direitos de cada cidadão, no âmbito da relação de trabalho se encontram salvaguardados e protegidos legalmente, estabelecendo, a lei, os devidos limites aos poderes da entidade empregadora, no que concerne, ao controlo que esta exerce sobre a atividade do trabalhador, garantindo que este não será submetido a controlos, por parte do empregador que representem um atentado à sua dignidade, bem como à sua privacidade. No entanto, o cumprimento dos pressupostos legais, na prática, poderá não ser verificado, o que, na nossa perspetiva, justificaria a consagração legal, de controlos efetivos, como através da imposição de inspeções periódicas aos postos de trabalho, a fim de se aferir se o controlo realizado pelo empregador, é efetuado dentro dos parâmetros legais.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, Lurdes Dias, *“Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral”*, Coimbra: Almedina, 2020.

Amado, João Leal, *“Contrato de Trabalho”*, Coimbra: Almedina, 2020.

Canotilho, José Joaquim Gomes; Moreira Vital, *“Constituição da República Portuguesa: anotada- Vol. I”*, Coimbra: Coimbra Editora, 1984.

Carvalho, Maria João; Lopes, Paulo Simões, *“Privacidade e Proteção de Dados”*, de 16/12/2019, disponível em: <https://www.uc.pt/pt/pt/protecao-de-dados-e-informacao-administrativa/protecao-de-dados-pessoais/privacidade-e-protecao-dados/>, consultado a: 11/06/2024.

Centros de Estudos Judiciários (2014), *“Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador”*, disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=i55DZjpSGrk%3D&portalid=30>, consultado a: 14/10/2024.

Comissão Nacional de Proteção de Dados, *“Biometria”* (Online), disponível em: <https://www.cnpd.pt/organizacoes/areas-tematicas/biometria/>, consultado a 22/09/2024.

Comissão Nacional de Proteção de Dados, *“Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade”*, de 26 de fevereiro de 2004, disponível em: <https://www.cnpd.pt/media/uqunywgn/principios-biom-assiduidade-acesso.pdf>, consultado a: 05/10/2024.

Comissão Nacional de Proteção de Dados, *“Deliberação n.º 7680/2014, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral”*, de 28 de outubro de 2014, disponível: https://www.cnpd.pt/media/zvxmdfad/del_7680-2014_geo_laboral.pdf, consultado a: 15/10/2024.

Comissão Nacional de Proteção de Dados, *“Deliberação n.º 1638/2013, Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral”*, de 16 de julho de

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

2013, disponível em: https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf, consultado a: 17/10/2024.

Cordeiro, António Barreto Meneses, “*Direito da Proteção de Dados, à luz do RGPD e da Lei n.º 58/2019*”, Coimbra: Almedina, 2020.

Gouveia, Jorge Bacelar (1991), “*Os Direitos fundamentais à proteção dos dados pessoais informatizados*” (Online), <https://portal.oa.pt/upl/%7B8dae932c-ee41-4b59-8c02-e9bbbe8fa4ed%7D.pdf> disponível e consultado a: 24/05/2024.

Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º. “*Parecer 06/2014 sobre o conceito de interesses legítimos do responsável pelo tratamento dos dados na aceção do artigo 7.º da Diretiva 95/46/CE*”, de 9 de abril de 2014, 844/14/PT, WP 217, disponível em https://www.uc.pt/site/assets/files/475840/20140409_wp_217_parecer_6_2014_conceito_interesses_legitimos_resp_trat_diretiva_95.pdf, consultado a: 02/10/2024.

Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º. “*Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento*”, de 13 de julho de 2011, 01197/11/PT, WP 187, disponível em https://www.dspdp.gov.mo/file/Documents%20of%20European%20Union/PT/%E7%A C%AC15_2011%E8%99%9F%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8_PT.pdf, consultado a: 03/10/2024.

Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29.º. “*Parecer 4/2007 sobre o conceito de dados pessoais*”, de 20 de junho de 2007, 01248/07/PT, WP 137, disponível em https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_pt.pdf, consultado a: 03/10/2024.

Guerra, Amadeu, “*A Privacidade no Local de Trabalho*”, Almedina, 2024.

Hrytsiuk, Olga (2015), “*O tratamento de dados biométricos no contexto laboral*”, (Dissertação de mestrado), <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/7894/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Hrytsiuk.pdf> disponível e consultado a: 27/06/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Magma, Joana, “Fundamentos de Licitude do Tratamento de Dados Pessoais em Contexto Laboral”, in Ramalho, Maria do Rosário Palma; Moreira, Teresa Coelho, “*O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho- Estudos APODIT 6*”, Lisboa: AAFDL Editora.

Marecos, Diogo Vaz, “*Código do Trabalho Comentado*”, Coimbra: Almedina, 2014.

Miller, Arthur, “*The Assault on Privacy- Computers, Data Banks and Dossiers*”, Ann Harbor, 1971.

Moreira, Teresa Alexandra Coelho, “*A Privacidade dos Trabalhadores e as novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*”, Coimbra: 2010.

Mori, Amaury Haruo (2009), “*O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico*”, (Dissertação de mestrado), https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3424/1/ulfd113598_tese.pdf disponível e consultado a: 21/08/2024.

Oliveira, Christina (2022), “*A proteção de dados pessoais no âmbito da esfera jurídica do trabalhador- análise do regime jurídico aplicável*”.

Peixoto, Erick Lucena Campos; Júnior, Marcos Ehrhardt (2020), “*Os Desafios da Compreensão do Direito à Privacidade no sistema jurídico brasileiro em face das novas tecnologias*” (Online), https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/2/2020_02_0389_0418.pdf disponível e consultado a: 18/08/2024.

Pinheiro, Alexandre Sousa; Coelho, Cristina Pimenta; Duarte, Tatiana; Gonçalves, Carlos Jorge; Gonçalves, Catarina Pina, “*Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*”, Coimbra: Almedina, 2018.

Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], disponível em: <https://dicionario.priberam.org/>, consultado a: 03/10/2024.

Vasconcelos, Pedro Pais de, “*Direito de Personalidade*”, Coimbra: Almedina, 2006.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

Warren, Samuel; Brandeis, Louis, *“The Right to Privacy In Harward Law Review”*, Vol.4, 1890.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

JURISPRUDÊNCIA

Acórdãos do Tribunal Constitucional

- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 298/87, de 2 de março de 1989.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/182-1989-612862> Disponível e consultado a: 28/05/2024.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 577/98, de 25 de setembro de 2022.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/577-2002-880643775> Disponível e consultado a: 14/10/2024.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 339/87, de 29 de junho de 1988.
<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880156.html?impressao=1> Disponível e consultado a: 14/10/2024.

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 97S243, de 24 de junho de 1998.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/56e61e8c22fafdd6802568fc003b7ae1?OpenDocument> Disponível e consultado a: 14/10/2024.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 07S054, de 22 de maio de 2007.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument> Disponível e consultado a: 14/10/2024.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 05S3139, de 8 de fevereiro de 2006.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument> Disponível e consultado a: 15/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 05S3139, datado de 8 de fevereiro de 2006.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument> Disponível e consultado a: 15/10/2024.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo n.º 07S043, datado de 5 de julho de 2007.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3> Disponível e consultado a: 17/10/2024.

Acórdãos do Tribunal da Relação

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa processo n.º 4712/20.4T8FNC.L1-4, de 26 de maio de 2021.
<http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e3bee5bc5292bf2c802586ef002e5658?OpenDocument> Disponível e consultado a: 14/10/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa processo n.º 872/2006-4, de 3 de maio de 2006.
<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument> Disponível e consultado a: 16/10/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra processo n.º 359/13.0TTFIG-1.C1, de 6 de fevereiro de 2015.
<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument> Disponível e consultado a: 16/10/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães processo n.º 522/14.6TTGMR-A.G1, de 25 de junho de 2015.
<https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/51296bb510>

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

[548a9580257eb60055f9d6?OpenDocument](#) Disponível e consultado a:
16/10/2024.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães processo n.º 20/14.7T8VRL.G1,
de 3 de março de 2016.
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument> Disponível e consultado a:
15/10/2024.

A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade do trabalhador na era digital

LEGISLAÇÃO

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Código Civil

Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Código Penal

Constituição da República Portuguesa de 1976

Constituição da República Portuguesa de 1982

Constituição da República Portuguesa de 1989

Constituição da República Portuguesa de 1997

Constituição da República Portuguesa de 2005

Código do Trabalho

Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Diretiva 95/46/CE

Lei da Proteção de Dados Pessoais n.º 10/91

Lei de Proteção de Dados Pessoais n.º 58/2019

Lei n.º 41/2004

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, Lei n.º 679/2016

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia