



# PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES VS. INTERESSES LEGÍTIMOS DAS EMPRESAS: O DESAFIO DO EQUILÍBRIO

O rápido e constante desenvolvimento de novas tecnologias potencialmente invasivas, a facilidade de acesso e da sua implementação, bem como as novas formas de trabalho (como os escritórios virtuais ou a política do “*bring your own device*”) têm criado novos desafios ao direito à privacidade dos trabalhadores, muitas vezes sem que estes se cheguem a aperceber ou saibam como reagir.

Foi a pensar nesta interacção entre o constante avanço tecnológico e privacidade por um lado, e por outro entre os interesses legítimos do empregador na protecção do seu negócio e os direitos dos trabalhadores que o “Grupo de Trabalho do Artigo 29”- uma entidade europeia independente com carácter consultivo - publicou recentemente uma nova Opinião sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, actualizando e complementando as suas Opiniões anteriores (de 2001 e 2002) e dando os primeiros passos para a interpretação desta matéria no âmbito do novo Regulamento Geral da Protecção de Dados, que será plenamente aplicável já no próximo dia 25 de Maio de 2018.

A Opinião elenca uma série de possíveis cenários em que os direitos de privacidade dos trabalhadores podem ser facilmente infringidos, alertando as empresas para os eventuais riscos da monitorização.

A tónica é, como não poderia deixar de ser, a da prevenção, quer mediante reforço do direito de informação dos trabalhadores e de transparência do tratamento de dados, através de políticas internas claras, completas e eficazes, quer por via da implementação e desenvolvimento de tecnologias preventivas não-intrusivas e dos novíssimos conceitos de “protecção de dados desde a concepção e por defeito” e de “avaliações de impacto”, que nos são apresentados pelo Regulamento Geral da Protecção de Dados, numa óptica de minimização do tratamento de dados pessoais, que é tão cara a este Regulamento.

Recorda-se nesta Opinião que o mero consentimento do trabalhador em ser monitorizado, atendendo à sua posição de fragilidade em relação ao empregador, não serve como fundamento legal que legitime esse tratamento de dados pessoais, o que, aliás, tem sido sobejamente repetido pela nossa Comissão Nacional de Protecção de Dados. Nas situações excepcionais em que o consentimento possa ser o fundamento de legitimidade para o tratamento de dados pessoais, recorda também a Opinião que este tem que obedecer a determinados requisitos, nomeadamente ser expresso, inequívoco, informado e livremente revogável. Importa frisar que a omissão de pronúncia por parte do trabalhador não consubstancia uma autorização para tratamento dos dados pessoais e que a revogação do consentimento não poderá acarretar qualquer consequência negativa para o trabalhador.

Mantém-se, assim, em geral, a necessidade de as empresas se basearem noutros fundamentos legalmente previstos para efectuarem a monitorização dos trabalhadores e dos seus instrumentos de trabalho, numa actuação que deverá ser sempre pautada pela necessária transparência ao longo de todo o tratamento de dados pessoais, devendo os trabalhadores ser expressamente informados de que estão a ser monitorizados, de que se está a proceder ao tratamento dos seus dados pessoais, qual o fim de tal monitorização, etc.

A par do princípio da transparência, a Opinião enfatiza também a necessidade do tratamento dos dados pessoais ser realizado em observância do princípio da proporcionalidade e da subsidiariedade, devendo o tal tratamento ser o menos intrusivo possível, proporcional às necessidades do negócio, focado em áreas de risco e não-sistemático. Por respeito aos princípios enunciados, antes da adopção de qualquer medida deste tipo, deverá ser avaliado se a medida é necessária (e não apenas desejável) para o cumprimento de um legítimo interesse da empresa e se, no caso concreto, não há nenhuma outra medida, menos gravosa, que cumpra o mesmo objectivo (Avaliação de Impacto).

No fundo, o empregador deve analisar se é uma medida *privacy-friendly*, ou seja, se é a medida que menos colide com os direitos dos trabalhadores. Em caso de dúvida, o Regulamento prevê a consulta da Autoridade de Supervisão do Estado-Membro antes da implementação de alguma medida que implique tratamento de dados pessoais, evitando uma actuação abusiva ou ilícita.

Saliente-se que relativamente a esta temática, já se pronunciou a Comissão Nacional de Protecção de Dados através das Deliberações 1638/2013 e 6680/2014, analisando, entre outras, o controlo da navegação na internet e do correio electrónico e a geolocalização, todos sujeitos a autorização prévia daquela Comissão.

No entanto, numa época em que a tecnologia avança vertiginosamente e em que a temática da protecção de dados pessoais assume uma importância sem paralelo, serão, naturalmente, bem-vindos novos contributos desta autoridade nacional em matéria de protecção de dados, a par do desenvolvimento legislativo nacional do tratamento de dados pessoais no contexto laboral, a que o Regulamento Geral de Protecção de Dados abre portas, que ajudem as empresas a enfrentar o enorme desafio de encontrar o necessário - mas delicado - equilíbrio entre a protecção dos seus interesses legítimos e o direito à privacidade dos seus trabalhadores.

[www.abreuvadogados.com](http://www.abreuvadogados.com)

Para mais informações contacte [appiti@abreuvadogados.com](mailto:appiti@abreuvadogados.com)

Lisboa (Nova morada)  
Av. Infante D. Henrique, 26  
1149-096 Lisboa  
☎ (+351) 217 231 800  
☎ (+351) 217 231 899  
✉ [lisboa@abreuvadogados.com](mailto:lisboa@abreuvadogados.com)

Porto  
Rua S. João de Brito, 605 E - 4º  
4100-455 Porto  
☎ (+351) 226 056 400  
☎ (+351) 226 001 816  
✉ [porto@abreuvadogados.com](mailto:porto@abreuvadogados.com)

Madeira  
Rua Dr. Brito da Câmara, 20  
9000-039 Funchal  
☎ (+351) 291 209 900  
☎ (+351) 291 209 920  
✉ [madeira@abreuvadogados.com](mailto:madeira@abreuvadogados.com)

Siga-nos

 [www.linkedin.com/company/abreu-advogados](http://www.linkedin.com/company/abreu-advogados)  
 [www.twitter.com/abreuvadogados](http://www.twitter.com/abreuvadogados)



A Abreu Advogados é a 1ª sociedade de advogados em Portugal com sistema de gestão certificado (ISO 9001).



A Abreu Advogados compensa a sua pegada de carbono e está certificada como e)mission neutral.



A Abreu Advogados é uma B Corp. As empresas B Corp, líderes do movimento global de pessoas que usam os "negócios como uma força para o bem", cumprem as mais elevadas normas corporativas em matéria de responsabilidade, transparência e desempenho social e ambiental e fomentam o poder dos negócios para resolver desafios sociais e ambientais.