



PROTEÇÃO DE DADOS

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO LABORAL

O grupo de trabalho de proteção de dados do artigo 29 (o “GT29”) aprovou, no dia 8 de junho de 2017, uma opinião sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral (Opinião 2/2017). Esta opinião complementa e atualiza uma opinião anterior sobre o tema (a Opinião 08/2001) e um documento de trabalho sobre monitorização de comunicações eletrónicas de 2002.

O grupo de trabalho de proteção de dados do artigo 29 (o “GT29”) aprovou, no dia 8 de junho de 2017, uma opinião sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral (Opinião 2/2017). Esta opinião complementa e atualiza uma opinião anterior sobre o tema (a Opinião 08/2001) e um documento de trabalho sobre monitorização de comunicações eletrónicas de 2002.

O GT29 é um órgão consultivo, integrado por representantes das autoridades de proteção de dados dos Estados Membros. Não obstante as opiniões do GT29 não serem vinculativas, as mesmas são normalmente documentos muito úteis, na medida em que sintetizam a opinião maioritária dos reguladores de dados pessoais sobre determinada matéria.

O tema do tratamento de dados pessoais no contexto laboral é um exemplo sobre o qual se suscitam imensas dúvidas, sobretudo pela falta de uniformidade entre os entendimentos das autoridades reguladoras e até dos próprios tribunais de trabalho, quando chamados a pronunciarem-se sobre aqueles temas. Nesse sentido, são claramente bem-vindas quaisquer orientações práticas sobre o assunto.

O objetivo principal desta opinião é atualizar o entendimento do GT29 face ao desenvolvimento tecnológico ocorrido desde 2001. A Opinião 08/2001 focava-se sobretudo na utilização de sistemas de videovigilância, na monitorização de email, Internet e na utilização de dados de localização. As ferramentas disponíveis hoje permitem múltiplas formas de tratamento de dados dos trabalhadores, o que sustentou a decisão do GT29 de rever as suas posições sobre a matéria.

A Opinião aborda nove cenários distintos: (1) o recrutamento de trabalhadores; (2) a monitorização da atividade de trabalhadores nas redes sociais; (3) a utilização de recursos de comunicação na empresa; (4) a utilização de recursos de comunicação fora da empresa; (5) o controlo de tempos de trabalho; (6) a utilização de sistemas de monitorização de vídeo; (7) a utilização de veículos automóveis; (8) a divulgação de dados a terceiros; e (9) transferências internacionais de dados.

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

JULHO 2017

Algumas ideias chave que retiramos da Opinião 2/2017:

- Por regra, o consentimento do trabalhador não é um fundamento legítimo para o tratamento de alguns dados dos trabalhadores, pois estabelece-se que, no contexto do contrato de trabalho, aquele nunca é verdadeiramente livre para não recusar esse consentimento.
- O fundamento mais importante é a prossecução de interesses legítimos da entidade empregadora, aferíveis em função do caso concreto. Para poder utilizar este fundamento, o empregador tem de assegurar-se que o tratamento é estritamente necessário para a finalidade em causa e que é proporcional tendo em vista as necessidades de negócio em causa. A análise da proporcionalidade do tratamento deverá verificar se todos os dados são necessários, se os direitos de privacidade dos trabalhadores não se deverão sobrepor ao interesse legítimo, e se as medidas adequadas foram implementadas para assegurar um equilíbrio entre o interesse legítimo e os direitos dos trabalhadores.

Todos os tratamentos de dados devem ser comunicados aos trabalhadores, recomendando o GT29 que sejam aprovadas e publicitadas políticas de qualquer monitorização realizada pelo empregador.

- Todos os tratamentos de dados devem ser comunicados aos trabalhadores, recomendando o GT29 que sejam aprovadas e publicitadas políticas de qualquer monitorização realizada pelo empregador. Sempre que possível, os trabalhadores ou os seus representantes devem ser envolvidos na elaboração destas políticas.

- A aplicação do princípio da proporcionalidade exige que seja sempre escolhida pelo empregador a forma menos intrusiva de tratar os dados.
- No caso de dispositivos propriedade dos trabalhadores (Bring Your Own Device) não é permitida a monitorização permanente das comunicações.
- O empregador não pode aceder a dados de saúde recolhidos por dispositivos oferecidos ou disponibilizados aos trabalhadores (tais como relógios ou outros wearable devices).
- A utilização de tecnologias de reconhecimento facial para análise de ambiente de trabalho não é um tratamento que respeita o princípio da proporcionalidade.
- A utilização de tecnologia GPS em veículos disponibilizados aos trabalhadores deverá permitir a sua desativação se o veículo puder ser utilizado para fins privados.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Daniel Reis** (daniel.reis@plmj.pt) ou **Nuno Ferreira Morgado** (nuno.morgado@plmj.pt).

 Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal 2016, 2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

 Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards 2015-2012

 Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2015 - 2011