

Restrições do legislador nacional ao RGPD no âmbito da relação de trabalho



Ricardo Henriques
Advogado
Abreu Advogados



Simão de Sant'Ana
Advogado
Abreu Advogados

Reza o Regulamento Europeu de Proteção de Dados (“RGPD”), no n.º 1 do seu artigo 88.º, que “Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho”. Daqui se constata que no âmbito da relação de trabalho o elenco de matérias que ficam à mercê do legislador nacional não só é extenso como mais é o mesmo precedido pela expressão “nomeadamente”, deixando assim a porta aberta ao legislador nacional para estabelecer “quase tudo” em contexto laboral e, em última análise, pôr em causa o espírito unificador que o próprio RGPD visa alcançar.

Acresce que os limites a tal intervenção legislativa nacional, encontramos no n.º 2 do referido preceito, são deveras amplos. “As normas referidas incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a digni-

dade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho”.

Neste seguimento, o Governo aprovou, em Conselho de Ministros de 22 de março de 2018, a Proposta de Lei n.º 120/XIII, que no seu artigo 28.º, n.º 7, dispõe que “A transferência de dados pessoais de trabalhadores entre empresas que se encontrem em relação de domínio ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns, só é lícita nos casos de cedência ocasional de trabalhador e na medida que seja proporcional, necessária e adequada aos objetivos a atingir”, referindo o n.º 8 do mesmo preceito que “Os dados pessoais de trabalhadores podem ainda ser transferidos, nos termos do número anterior, nas situações de cedência de trabalhador por parte de empresa de trabalho temporário e de destacamento para outro Estado”. Daqui resulta que, caso a versão final da Proposta de Lei em análise não venha a sofrer alterações, grande parte das matérias de cariz laboral objeto de transferência de dados pessoais intragrupo deixará de ser permitida.

Tal restrição legal irá causar graves prejuízos às empresas, em especial às que se encontrem em relação de grupo, pois a necessidade de transferência de dados dos trabalhadores que integrem os quadros de pessoal

de empresas coligadas ou em relação de grupo é recorrente para as mais diversas finalidades do dia-a-dia das mesmas: recrutamento, promoção interna, formação profissional, frin-ge benefits, são algumas das matérias que necessitam de ser objeto de tratamento de dados, pois só assim se poderá assegurar uma correta, equilibrada e não discriminatória aplicação das políticas internas de cada grupo.

Em nossa opinião, a formulação da Proposta de Lei do Governo, nos termos em que foi apresentada à AR, afigura-se claramente restritiva e fora do espírito, e da própria letra, do RGPD, que no seu Considerando 48 reza que “Os responsáveis pelo tratamento que façam parte de um grupo empresarial ou de uma instituição associada a um organismo central poderão ter um interesse legítimo em transmitir dados pessoais no âmbito do grupo de empresas para fins administrativos internos, incluindo o tratamento de dados pessoais de clientes ou funcionários. (...)”.

Se esta restrição nos parece claramente excessiva, outras restrições previstas no artigo 28.º também não são, em nosso entender, isentas de críticas, podendo levar a resultados indesejados ou constituir um obstáculo a novas soluções tecnológicas.

Com efeito, a solução propugnada pelos n.ºs 4 e 5 consiste na adoção de uma solução para um tema que era já debatido na doutrina e jurisprudência. Dispõem os referidos números deste artigo que: “as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal. (...) 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”.

Em relação a este tema, existiam, conforme referimos, diversas posições na doutrina e jurisprudência: aqueles que entendiam que, em caso algum, o empregador poderia utilizar dados recolhidos por equipamentos de vigilância à distância para provar a ocorrência de infrações disciplinares, mesmo que estas configurem atos cuja prática se pretende evitar com a utilização desses equipamentos; outros, para quem era admissível utilizar os dados para comprovar infrações disciplinares relacionadas com a finalidade que está subjacente à autorização para o emprego de meios de vigilância à distância – proteção de pessoas e bens; e ainda aqueles que, procurando um meio termo, admitiam essa utilização em sede disciplinar laboral, mas exigindo não só que as infrações estivessem relacionadas com a finalidade da utilização de meios de vigilância à distância, mas também constituíssem crimes.

Embora tenha sido esta última tese a que parecesse ter vingado na proposta de lei, entendemos, acompanhando outros autores, que esta posição de considerar inadmissível a utilização de imagens recolhidas por meios de vigilância à distância para comprovação de infrações disciplinares possibilita que, em muitos casos, fique impune quem praticou graves infrações, apenas porque não constituem um crime ou, porque a entidade empregadora não pretende seguir a via do processo penal.

Consideramos assim que a solução consagrada deveria ter sido outra: a de aceitar as imagens captadas por sistema de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial em que se discuta a aplicação de sanção disciplinar, em especial o despedimento, desde que sejam observados os pressupostos gerais para o tratamento de dados e não esteja em causa um controle de desempenho profissional do trabalhador. Entendemos que não se justifica este maior grau de proteção que se pretende conferir aos trabalhadores

e, como tal, que este meio de prova deveria ser considerado lícito e admissível em processos disciplinares independentemente da existência de processo penal.

Por último, o n.º 6 deste mesmo artigo 28.º dispõe que “o tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador”.

Também a redação deste número 6 do artigo não parece ser a mais adequada à realidade tecnológica existente e à possibilidade de aplicação dos meios biométricos como medidas de segurança para acesso não só a instalações, mas também a sistemas, ficheiros ou documentos.

Compreendemos a preocupação do legislador nacional em proteger os dados pessoais dos trabalhadores, contudo não nos parece que restrições de tamanha abrangência se justifiquem. Resta-nos esperar que a Comissão Nacional de Proteção de Dados seja ouvida e que equilibradamente se pronuncie.