

OS MEIOS DE VIGILÂNCIA E DE CONTROLO DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

Means of monitoring and controlling workers and the protection of personal data

Patrícia Anjos Azevedo¹

Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto

Marco Miguel Pereira Rodrigues²

Universidade Portucalense – Infante D. Henrique

DOI: <https://doi.org//10.62140/PAMR406035094>

Sumário: 1. Introdução. 2. Meios de vigilância do trabalhador. 3. Outros meios de controlo do trabalhador. 4. Os limites ao poder de controlo do empregador. 5. O tratamento dos dados pessoais obtidos pelo empregador. 6. Conclusões. Referências bibliográficas.

Resumo: Questões relacionadas com o controlo do trabalhador apresentam implicações em matéria de proteção de dados pessoais, regulada em diferentes ferramentas legislativas, nacionais e internacionais. As novas tecnologias desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho. A utilização indevida dos meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares dos dados. Aspetos como o desequilíbrio de poderes na relação laboral, bem como o grau de subordinação resultante do próprio contrato de trabalho podem, muitas vezes, colocar em causa a esfera privada dos trabalhadores. O objetivo deste nosso contributo é o de expor algumas das principais questões que se levantam nestas matérias, apresentando algumas soluções e posições avançadas pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência.

¹ Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto. Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

² Doutorando em Ciências Jurídico-Criminais na Universidade Portucalense – Infante D. Henrique. Licenciado e Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto.

Palavras-chave: Controlo do trabalhador; Código do Trabalho português; RGPD; meios de vigilância à distância; limites ao poder de controlo do empregador.

Abstract: Issues related to worker control have implications for the protection of personal data, regulated in different national and international legislative tools. New technologies play an important role and generate an easier flow of information and working methods. The misuse of digital media can harm the intimate and private life of data subjects. Aspects such as the imbalance of powers in the employment relationship, as well as the degree of subordination resulting from the employment contract itself, can often jeopardize the private sphere of workers. The objective of our contribution is to expose some of the main questions that arise in these matters, presenting some solutions and positions advanced by the legislator, the doctrine and the jurisprudence.

Keywords: Worker control; Portuguese Labour Code; GDPR; means of remote surveillance; limits to the employer's power of control.

1. Introdução

O controlo do trabalhador traz implicações em matéria de proteção de dados pessoais. Devido à subordinação jurídica característica da relação laboral, existe um maior risco de abuso na utilização de dados pessoais dos trabalhadores, sendo certo que o empregador não pode exigir dos trabalhadores determinadas informações referentes à sua esfera privada, especialmente pela sensibilidade respeitante ao tratamento dos dados pessoais em causa. Num mundo cada vez mais informatizado, estas questões tornam-se ainda mais pertinentes, pelo que importa problematizar as possibilidades de controlo do trabalhador, por parte do empregador, à luz do Código do Trabalho e do Regulamento Geral de Proteção de dados. A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no respetivo art.º 26.º, o direito à privacidade, reconhecendo a todos do direito à reserva da intimidade da vida privada. Temos ainda, no art.º 35.º da CRP, o direito a conhecer a finalidade do tratamento dos dados. Todas estas soluções jurídicas devem respeitar o artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e a

jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos.³ É ainda pertinente, neste contexto, uma referência à Convenção do Conselho da Europa, no que respeita à proteção das pessoas singulares e ao tratamento automatizado dos dados pessoais. A aludida Convenção serviu de base, entre outras, à Lei n.º 28/94, de 29 de agosto, que veio aprovar medidas de reforço da proteção de dados pessoais.

No contexto da União Europeia (UE), convém aludir à Diretiva n.º 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, que se refere à proteção das pessoas físicas e ao tratamento dos dados pessoais. Mais tarde, em 2009, entrou em vigor o Tratado de Lisboa, que veio introduzir a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, e que se encontra atualmente plasmada no artigo 16.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Refira-se ainda o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), que foi aprovado no dia 27 de abril de 2016 (*v.g.* Regulamento n.º 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho), com entrada em vigor no dia 24 de outubro de 2016. Os diversos Estados-Membros apostam na concretização do RGPD. Em Portugal, no dia 9 de agosto de 2019 entrou em vigor a Lei n.º 58/2019, que assegura a execução do RGPD.

O Código do Trabalho português (CT) prescreve, no seu artigo 17.º, n.º 1, que o empregador não pode exigir ao trabalhador informação relativa a aspetos referentes à sua vida privada, exceto se estes se mostrarem estritamente necessários ao desenvolvimento da atividade profissional e no âmbito da execução do contrato de trabalho. Ora, o artigo 17.º do CT abrange todos os atos e negócios jurídicos que integrem os preliminares da formação do contrato de trabalho, nomeadamente os contratos-promessa de trabalho e as provas de seleção no âmbito de concursos públicos.⁴ Também o Código Civil português (CC), no seu artigo 80.º, prescreve o dever de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, sendo que o CT, no seu artigo 16.º n.º 1, corrobora que devem ser

³ Para maiores desenvolvimentos, cfr. LAMBELHO, Ana e DINIS, Marisa, *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

⁴ Para maiores desenvolvimentos, cfr. MARTINEZ, Pedro Romano [et.al], *Código do Trabalho Anotado*, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 103.

respeitados os direitos de personalidade. Conforme o n.º 2 do artigo 22.º do CT, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não pode prejudicar a possibilidade de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias manuseadas na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou *sites* vedados aos trabalhadores.⁵

2. Meios de vigilância do trabalhador

Os sistemas de geolocalização funcionam através de satélites, antenas e recetores, visando o fornecimento de estimativas precisas no tocante à posição, velocidade e tempo. Os dados de geolocalização caracterizam-se por ser dados pessoais, sendo que, em contexto laboral, a utilização deste tipo de tecnologia deve ser observada com as devidas cautelas. No entendimento da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), a utilização do GPS nos veículos automóveis não pode servir para efeitos de controlo do desempenho do trabalhador, para prova do cumprimento do contrato, para controlo do cumprimento da legislação rodoviária, nem para o controlo da viatura quando esta é utilizada para fins privados do trabalhador. Face a uma utilização abusiva da geolocalização, poder-se-á admitir a resolução do contrato de trabalho por justa causa, pelo trabalhador, bem como o direito a uma indemnização – art.ºs 394.º e 396.º, ambos do CT.⁶

Por seu turno, a videovigilância apresenta como principal intento a proteção de pessoas e bens. Os sistemas de videovigilância são colocados em local e

⁵ Cfr., neste sentido, MACHADO, Susana Sousa; RODRIGUES, Daniela; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "Breves notas sobre a proteção de dados no direito laboral português", *Cadernos de Direito Actual*, n.º 15, 2021, disponível *online* em: <https://core.ac.uk/download/490696535.pdf>.

⁶ Cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

de modo apropriado a não ofender os direitos dos cidadãos.⁷ Prevê o artigo 4.º, n.º 1 do RGPD, a videovigilância constitui e enquadra-se na definição de dados pessoais, na medida em que assim se procede à recolha de imagens por meio eletrónico. A vigilância à distância apresenta também regulação específica no CT, designadamente nos seus artigos 20.º e 21.º. No âmbito da relação laboral, a videovigilância não pode ser utilizada como forma de controlo do desempenho dos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores devem ser informados da existência de meios de videovigilância, aplicando-se os requisitos previstos no artigo 19.º, n.º 1 da Lei n.º 58/2019⁸.

De acordo com a Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD, podemos considerar a utilização das câmaras de vigilância lícita, desde que a sua finalidade seja a proteção e a segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade assim o justifiquem, nos termos do artigo 20.º n.º 2 do CT.

3. Outros meios de controlo do trabalhador

A tecnologia de identificação inerente à radiofrequência aplica-se em setores com controlo de acesso a determinados locais através de cartões e, de uma forma mais recente, o controlo nos documentos de identificação oficiais e nos passaportes. No contexto laboral, as questões que podem surgir no âmbito da utilização da radiofrequência são, por um lado, o uso de cartões para identificar bens e objetos que podem originar, de forma involuntária ou não, formas de controlo dos trabalhadores, com consequências em diversos níveis, nomeadamente na saúde, trazendo várias implicações para a privacidade dos trabalhadores, tais como a oportunidade de localizar e controlar os mesmos durante o seu horário laboral e, por

⁷ Para maiores desenvolvimentos, veja-se: RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

⁸ Que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

vezes, fora desse horário, invadindo assim a reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores.⁹

Além disso, cada vez mais, as empresas recorrem aos dados biométricos (tais como o reconhecimento por impressões digitais, a geometria da mão ou da face, entre outros), com o objetivo de controlar a atividade dos trabalhadores, nomeadamente a sua assiduidade e acessos, o que pode tornar-se invasivo. A utilização de dados biométricos torna mais difícil a perda dos elementos necessários ao controlo, por parte dos trabalhadores, inibindo também a possibilidade de apropriação por parte de terceiros. A finalidade do tratamento dos dados biométricos prende-se com o postulado no art.º 18.º do CT. Com o RGPD, os dados biométricos passam a fazer parte das categorias especiais de dados, apesar de o seu tratamento ser proibido, podendo, no entanto, os dados ser tratados se constituírem o cumprimento de obrigações e o exercício de direitos específicos da relação laboral (art.º 9.º, n.º 1 do RGPD).

Acresce que, no caso de se verificar alguma situação de consumo de bebidas alcoólicas ou substâncias psicotrópicas, o empregador deve ter sempre em conta que os testes à utilização de tais substâncias colocam em causa os direitos, liberdades e garantias do trabalhador consagrados na CRP. Este tipo de controlo deve apenas ser efetuado quando a atividade dos trabalhadores possa colocar em perigo a sua integridade física ou de terceiros. O controlo de álcool e da utilização de substâncias psicotrópicas deve ser devidamente justificado e o trabalhador deve submeter-se voluntariamente a estes testes.

A entidade empregadora pode ainda contratar uma entidade prestadora de serviços de segurança e saúde no trabalho. Contudo, devem ser salvaguardados os dados pessoais dos trabalhadores, sendo necessária a celebração de um contrato ou ato jurídico que vincule esta entidade à responsabilidade pelo tratamento de dados pessoais. No que respeita às informações sobre a saúde do trabalhador, o empregador só deverá ser

⁹ Cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

informado dos resultados que se mostrem necessários à tomada de decisão de contratar ou de manter o vínculo contratual, através de uma ficha de aptidão.

Já sobre a utilização de meios eletrónicos, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, referente ao Processo n.º 2970/2008-4, datado de 5 de junho de 2008, afirma que, o empregador, ao estabelecer regras de utilização das tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente através de um regulamento de empresa, não está a prejudicar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. No tocante ao controlo de comunicações, a entidade empregadora deve regular o grau de tolerância quanto à utilização dos telefones, pois será incompreensível que os trabalhadores possam estar impedidos de utilizar estes meios, no tempo e local de trabalho, para efeitos de necessidades pessoais. Caso exista gravação das chamadas telefónicas, estas só serão admitidas em situações de emergência ou para efeitos de monitorização da qualidade do atendimento. Além disso, nos termos do artigo 20.º do CT, as chamadas nunca poderão ser gravadas para efeitos de controlo da atividade dos trabalhadores. Quanto ao correio eletrónico, em momento algum a entidade empregadora poderá proceder à abertura dos correios eletrónicos endereçados ao trabalhador, existindo, contudo, a obrigatoriedade de distinguir entre o email pessoal e o email institucional. Quando o trabalhador se encontre de férias ou licença, devem ser adotados mecanismos de resposta automática e de endereçamento do correio eletrónico para outro trabalhador.

4. Os limites ao poder de controlo do empregador

O art.º 99.º do CT estabelece o poder regulamentar do empregador, que se concretiza no poder de elaborar o regulamento interno da empresa, versando sobre a organização e a disciplina do trabalho. O limite a este poder é fundamentalmente a audição dos representantes dos trabalhadores e a sua publicitação na empresa. Quanto ao poder disciplinador do empregador, este encontra-se consagrado no art.º 98.º do CT, que dá ao empregador, com o limite da duração do contrato, o poder de punir o trabalhador por violação do contrato do trabalho ou por outras regras a que possa estar sujeito. Por seu turno, art.º 97.º do CT

refere-se ao poder diretivo do empregador, que pode controlar e vigiar o trabalho prestado pelo trabalhador.¹⁰

5. O tratamento dos dados pessoais obtidos pelo empregador

A entidade empregadora tem acesso a diversos dados de cariz pessoal e íntimo de determinada pessoa, tais como a ideologia política, convicções religiosas, orientação sexual, localização, estado civil e a gravidez, que se enquadram desde logo no conceito de dados sensíveis, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, n.º 1 e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho. Os dados pessoais constituem informações acerca da vida privada dos trabalhadores, pelo que a sua proteção deve ser devidamente assegurada.

O artigo 4.º, n.º 1 do RGPD vem definir dados pessoais como a *“informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”*. Conforme o n.º 2 do mesmo artigo 4.º do RGPD, o tratamento de dados pessoais trata-se de *“uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição”*. Por exemplo, nos processos de recrutamento, os dados tratados são todos os que constam no *curriculum vitae* de um determinado candidato, através de formulário de candidatura.¹¹

Por forma a proceder em conformidade com o Regulamento, colocam-se muitos desafios complexos, sendo os mais comuns: seleção e recrutamento dos trabalhadores; utilização de recursos de comunicação na empresa; utilização dos recursos fora da empresa; controlo de tempos de trabalho; utilização de sistemas de monitorização de vídeo; monitorização da atividade dos trabalhadores nas suas redes

¹⁰ Para maiores desenvolvimentos, cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

¹¹ SANTOS, Patrícia Andreia Batista, *A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019, pp. 26 e 27.

sociais; utilização de veículos automóveis; divulgação dos dados pessoais de determinado trabalhador a terceiros.¹²

Acresce que a pandemia alterou profundamente a forma de a prestação laboral ser efetuada. Este tipo de prestação de trabalho levanta diversas questões no tocante à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, designadamente ao nível do controlo do trabalhador, por parte do empregador, através de programas informáticos diversos ou da própria câmara de vídeo do computador. O acesso aos dados pessoais do trabalhador, com a conseqüente invasão da sua esfera de privacidade, entra em conflito com os princípios estabelecidos no artigo 5.º do RGPD. Ainda assim, e para determinados efeitos, este controlo poderá ser necessário, designadamente para o propósito do controlo de assiduidade, do cumprimento de objetivos, entre outros. A questão prende-se com a necessidade, adequação e proporcionalidade das medidas de controlo levadas a cabo.

Quanto aos direitos dos titulares dos dados, estes possuem o direito de acesso aos dados, que consiste no direito que o titular dos dados pessoais tem em aceder, conhecer os dados que o responsável pelo tratamento tem sobre si.

Temos ainda o direito de oposição. De acordo com este direito, encontra-se conferido ao titular dos dados pessoais o direito a opor-se ao tratamento dos seus dados para efeitos de *marketing* e o direito a opor-se a que os seus dados pessoais sejam comunicados a terceiros. Existe ainda o direito de retificação e eliminação. Aqui se engloba o direito de solicitar atualização dos dados pessoais, bem como o direito de exigir a eliminação dos dados.

Existe também o direito à limitação do tratamento dos dados pessoais. Ora, e nos termos das alíneas a) a d), do n.º 1, do artigo 18.º do RGPD, prevê-se a possibilidade de o titular dos dados pessoais poder impor a limitação do tratamento dos dados, nos casos em que se contesta a exatidão dos mesmos. O exercício deste direito remete para a questão da cessação do tratamento dos dados pessoais, quando o tratamento tiver sido limitado nos termos do n.º 1 do artigo 18.º do RGPD.

¹² Para maiores desenvolvimentos, cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565> .

Convém ainda referir o direito de apagamento, também denominado por direito ao esquecimento. Nestes termos, podemos afirmar que uma determinada pessoa singular que pretenda que os seus dados pessoais sejam apagados e não existam razões legítimas para a sua conservação, possa exigir que os seus dados sejam obrigatoriamente eliminados.

Um outro direito trata-se do direito à portabilidade. Exemplo desta situação é o caso de numa seguradora o cliente pretender que se verifique a portabilidade dos seus dados pessoais para uma outra seguradora. Estes dados devem ser remetidos em formato de simples compreensão, podendo ser utilizados pela nova seguradora.

Destaque-se ainda que, de acordo com o artigo 6.º, do RGPD, a primeira exigência no sentido do tratamento lícito dos dados trata-se do consentimento do interessado. Contudo, podem verificar-se exceções conforme o n.º 1 do mesmo artigo. No caso da relação laboral, a questão do consentimento poderá ficar afetada.

6. Conclusões

As novas tecnologias desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho.

A utilização indevida dos meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares dos dados. Aspectos como o desequilíbrio de poderes na relação laboral, bem como o grau de subordinação resultante do próprio contrato de trabalho podem, muitas vezes, colocar em causa a esfera privada dos trabalhadores.

Destarte, o legislador tem sido particularmente ativo no que concerne a adotar mecanismos para que possíveis abusos por parte do empregador sejam contidos e, bem assim, que o trabalhador também, no decurso da prestação do trabalho, não se proponha a utilizar ou perpetrar faltas e utilização indevida dos recursos que lhe são proporcionados.

Referências Bibliográficas

LAMBELHO, Ana e DINIS, Marisa, *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

MACHADO, Susana Sousa; RODRIGUES, Daniela; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "Breves notas sobre a proteção de dados no direito laboral português", *Cadernos de Dereito Actual*, n.º 15, 2021, disponível *online* em: <https://core.ac.uk/download/490696535.pdf> .

MARTINEZ, Pedro Romano [et.al], *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 103.

RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565> .