

O impacto do Novo Regulamento sobre Dados Pessoais no contexto laboral

Foi recentemente publicado o novo Regulamento Geral sobre Protecção de Dados Pessoais (Regulamento), o qual entrará em vigor no dia 25 de Maio de 2018, sendo directamente aplicável em todos os Estados Membros da União.

Um dos assuntos que, a este respeito, mais tem suscitado debate alargado na doutrina e jurisprudência nacionais é a questão do consentimento dos trabalhadores, como fundamento válido para o tratamento de dados pessoais por parte das entidades empregadoras.

Refira-se que o consentimento, entendido como uma manifestação de vontade livre, específica e informada, é um conceito de difícil concretização no contexto de uma relação de trabalho, especialmente considerando o entendimento geral dos nossos tribunais, segundo o qual o vínculo laboral é caracterizado por um forte desequilíbrio de forças entre o trabalhador e a entidade empregadora, fruto da sujeição daquele à autoridade e direcção desta (ainda que, como é sabido, na prática, nem sempre assim seja).

O Regulamento prevê que, nestas situações de alegado "desequilíbrio", o consentimento não deverá constituir, por si só, fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, assim parecendo restringir o leque de fundamentos de licitude às situações em que o tratamento de dados seja necessário para a execução do contrato de trabalho ou para o cumprimento de obrigações legais a que a entidade empregadora esteja sujeita, não as fazendo depender de tal consentimento.

O referido diploma não resolve, contudo, a questão pelo mesmo levantada nos respectivos Considerandos, nem apresenta soluções alternativas no texto legal, facto que, em nosso entendimento, deixa as empresas e os demais responsáveis pelo tratamento de dados num elevado grau de incerteza quanto aos procedimentos adequados a adoptar a este respeito.

Outras novidades do novo Regulamento são o reforço de conceitos básicos como o direito a "ser esquecido", a previsão do direito à portabilidade dos dados pessoais, a concretização do conceito de "definição de perfis" e a previsão expressa da necessidade de registo de todas as actividades de tratamento de dados, incluindo os dos trabalhadores, assim impondo um conjunto alargado de obrigações às empresas, que determinam a necessidade de adopção interna de medidas eficazes de "compliance".

Em contrapartida, serão suprimidos alguns mecanismos de controlo externo por parte da autoridade competente (CNPD), tais como a obrigação actualmente existente de notificação prévia, sempre que ocorra um tratamento de dados pessoais, e a necessidade de autorização prévia da CNPD, em casos de tratamento de dados pessoais sensíveis.

No contexto das mudanças que o diploma perspectiva, deverão ser adoptadas medidas que salvaguardem os direitos fundamentais dos trabalhadores, com especial relevo para a transparência no tratamento dos dados destes, as transferências dos mesmos em contexto de grupo empresarial e os sistemas de controlo no local de trabalho, as quais deverão começar desde já a ser pensadas internamente, de modo a permitir a sua conclusão e atempada implementação, tendo em conta o horizonte temporal de plena entrada em vigor do Regulamento.