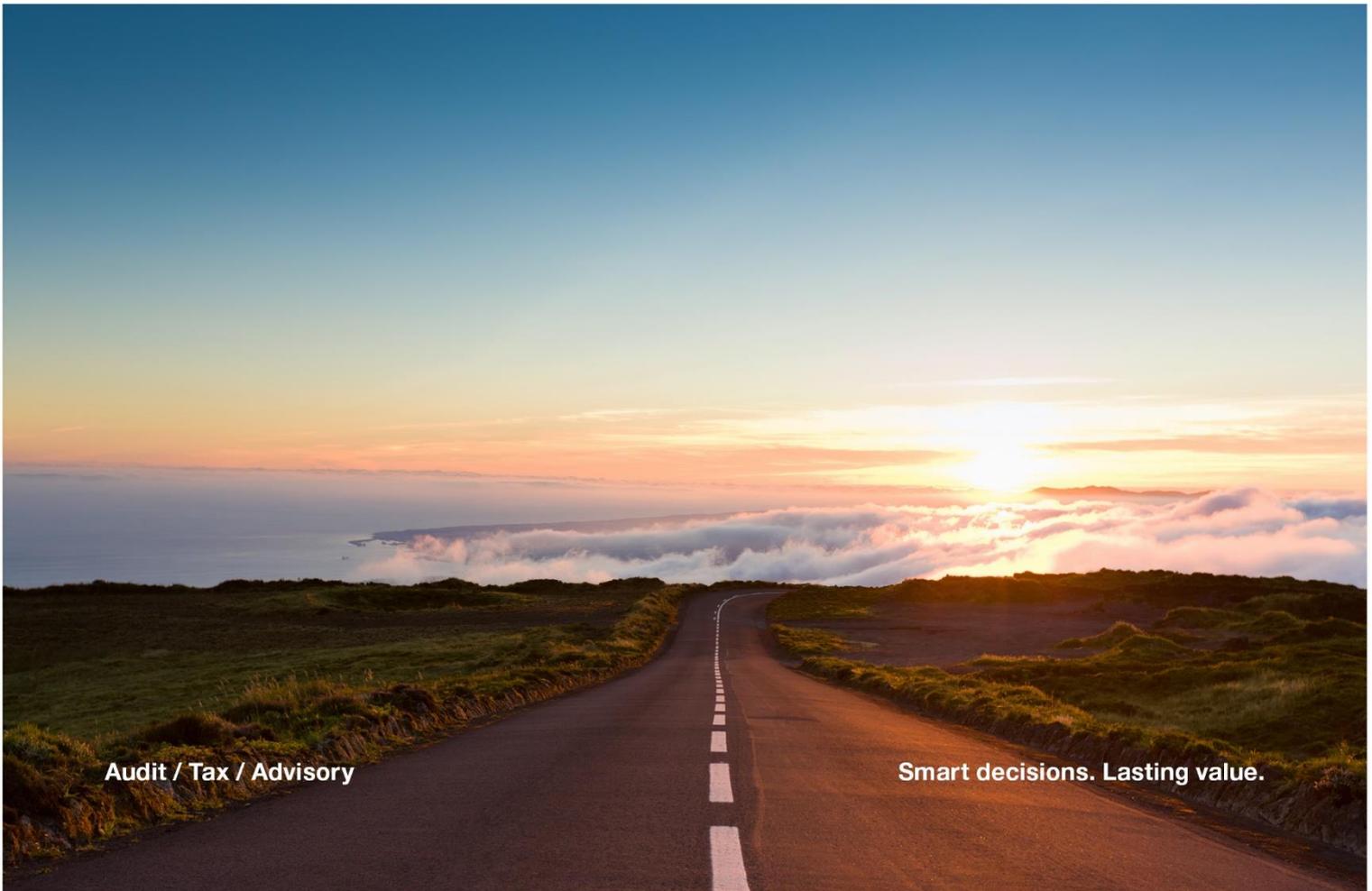




RGPD

Regulamento Geral da Proteção de Dados

**“O Consentimento (con)sentido”
Relações Laborais**



Audit / Tax / Advisory

Smart decisions. Lasting value.

O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores é um aspeto relevante do contrato de trabalho e por isso a sua omissão constitui contraordenação grave em matéria laboral.

O uso, nesta pequena reflexão, do pleonasma “consentimento (con)sentido” para falar sobre a proteção de dados pessoais no contexto da relação laboral não visa senão reforçar a ideia de que, não obstante parecer à primeira vista que, o facto de existir uma relação contratual — a de trabalho — que poderá, à luz do estipulado no art.º 5.º, n.º 2, al. b), do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de Abril de 2016 (doravante RGPD), justificar o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores por parte da Entidade Patronal, ressalvando, obviamente o regime excecional consignado no art.º 5.º, n.º 1, al. b), do RGPD, a diferença de peso dos contraentes no âmbito do Código do Trabalho implica cuidados adicionais, no que concerne a este particular.

A norma contida no art.º 106.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (doravante CT) consagra um **dever geral de informação ao trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho**.

Não obstante o n.º 3, do referido preceito legal do CT não enumerar as questões relativas à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, não temos dúvidas em afirmar que, sendo o elenco da norma em causa meramente exemplificativo e de redação anterior à entrada em vigor do RGPD, **o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores é, a partir da data de entrada em vigor deste último diploma legal, um aspeto relevante do contrato de trabalho** e que, por isso, a sua omissão **constitui contraordenação grave em matéria laboral**.

Em que medida é que o Curriculum Vitae de um determinado trabalhador de que a Entidade Patronal dispõe na sua base de dados pode, sem o consentimento do titular respetivo, ser utilizado?

As normas contidas nos artigos 103.º, 107.º e 109.º do CT conjugadas com os princípios da licitude, lealdade e transparência que devem nortear o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores e que vêm afirmados quer nos considerandos do RGPD quer consignados no art.º 5.º, n.º 1 do mesmo Diploma legal, implicam para a Entidade Patronal o dever de informar, de forma clara, os seus trabalhadores dos direitos que lhe assistem em matéria de tratamento de dados pessoais e, sobretudo, em que circunstâncias pode, no âmbito do contrato de trabalho, ser exigido o consentimento do trabalhador para o tratamento desses mesmos dados pessoais.

Temos vindo, com alguma regularidade, a ser questionados em que medida é que o Curriculum Vitae de um determinado trabalhador de que a Entidade Patronal dispõe na sua base de dados pode, sem o consentimento do titular respetivo, ser utilizado, por exemplo, pela Entidade Patronal no âmbito de uma proposta que esta, no desenvolvimento do seu objeto social, apresenta junto de terceiros, onde — por imperativo dos próprios termos de referência — deve indicar uma equipa nominativa e fazer acompanhar a proposta dos respetivos Curricula Vitae de um ou mais dos seus trabalhadores. Trata-se de uma situação que é recorrente no âmbito de empresas prestadoras de serviços.

Em nossa opinião, não obstante o tratamento dos dados pessoais do trabalhador — no caso o seu Curriculum Vitae — se encontrar, neste caso particular, justificado à luz da norma contida na al. f), do art.º 5.º do RGPD, buscando aí a sua licitude, a conjugação do estabelecido no citado preceito legal com a norma do art.º 106.º, do CT, com os princípios de licitude, lealdade e transparência consignados no RGPD, determina que a Entidade Patronal informe, desde logo, os seus trabalhadores ao nível do contrato de trabalho de que tal situação pode vir a ocorrer no contexto da relação laboral.

Já quanto à utilização do Curriculum Vitae ou outros dados pessoais de trabalhadores fora do território nacional e/ou para países terceiros em que não exista um nível de proteção de dados pessoais adequado, tal como definido no art.º 45.º do RGPD, parece-nos que, sem prejuízo do cumprimento das normas estabelecidas nos art.º 46.º e art.º 47.º do mesmo Diploma legal, deve ser obtido, por parte da Entidade Patronal, junto do trabalhador o seu consentimento expresso e inequívoco, no que concerne à utilização do seu *Curriculum Vitae*, para, por exemplo, inclusão numa Proposta da Entidade Patronal a apresentar num determinado país terceiro no âmbito da sua atividade internacional.

A ideia do uso do pleonasma “consentimento consentido”, em matéria de tratamento de dados pessoais, visa sobretudo reforçar a ideia de que o consentimento do trabalhador, quando exigido, só é válido se “for sentido”. Isto é, se o declarante **souber exatamente as circunstâncias de tempo e lugar** em que os seus dados pessoais foram ou vão ser tratados.

O disposto no Considerando 43 do RGPD, destarte a sua deficiente tradução para a língua portuguesa, quando articulado com o art.º 7.º do mesmo Diploma legal, apela justamente para o facto de, independentemente o titular dos dados haver prestado, por escrito, o seu consentimento ao tratamento de dados pessoais, tal consentimento ter de ser prestado num contexto de esclarecimento. Ou seja, a validade e a eficácia do consentimento depende do facto de este ser um “consentimento consentido”, o que equivale a dizer, devidamente informado.

Daí que, num contexto preventivo, nos pareça essencial que, a par da consagração das regras de informação ao nível dos contratos de trabalho, as empresas aproveitem o atual enquadramento jurídico trazido pelo RGPD para adotarem códigos de conduta claros e inequívocos, quanto à proteção de dados dos seus trabalhadores, de modo a que estes possam, em cada momento, conhecer os seus direitos e também os seus deveres.

A inclusão de uma cláusula de informação sobre a matéria de proteção de dados pessoais ao nível do contrato de trabalho, seja por aditamento seja *ab initio* em futuras contratações é (...) um imperativo que decorre da articulação da legislação laboral com o RGPD.

Contactos

Crowe Advisory PT

António Trigo

Associate Partner - IT

+(351) 213 841 420

antonio.trigo@crowe.pt

Rua do Aleixo, 53 - 3º andar | 4150-043 Porto

Rua Castilho, 185 – 2º andar | 1070-051 Lisboa

RP&A – Fátima A. Rodrigues, Ana Potes & Associados

Sociedade de advogados, R.L.

Fátima A. Rodrigues

Senior Partner

+(351) 213 841 420

fatima.rodrigues@far-advogados.com

Rua Castilho, 185 – 2º andar | 1070-051 Lisboa