

O XADREZ DOS DADOS PESSOAIS NO ACESSO À INFORMAÇÃO LABORAL – UMA REFLEXÃO A PARTIR DO QUADRO DE PESSOAL ANEXO AO RELATÓRIO ÚNICO

ANA SIRAGE COIMBRA*

I. PRINCÍPIOS E CONCEITOS ESSENCIAIS NO RGPD

– BREVES NOTAS:

A compreensão dos limites ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores pelo empregador requer um breve enquadramento dos princípios e de alguns dos conceitos essenciais previstos no Regulamento Geral de Proteção de Dados¹ (doravante RGPD).

No campo dos princípios da proteção de dados pessoais, transversais a qualquer operação de tratamento, assinalamos:

1. Na relação com o titular dos dados: licitude, lealdade e transparência.
2. Relativamente aos fins: determinados, explícitos e legítimos.
3. Necessidade e adequação na extensão do tratamento: dados pertinentes, adequados e limitados.
4. Atualidade e correção do conteúdo: dados exatos e atuais.
5. Quanto ao período de conservação: pelo tempo estritamente necessário.
6. Na segurança e integridade: tratamento de forma segura, garantindo a confidencialidade dos dados.

Quanto aos conceitos, selecionamos apenas as definições que consideramos pertinentes para firmar a nossa exposição.

Partimos, desde logo, da noção de «dados pessoais». O artigo 4.º, 1) do RGPD define dados pessoais como informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (o «titular dos dados»), direta ou indiretamente, especificamente por referência a um identificador, como um nome, um qualquer número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular. Quanto aos «dados relativos à saúde» [artigo 4.º, 15) do RGPD], incluem os dados pessoais relacionados com a saúde física ou mental de uma pessoa singular, incluindo a prestação de serviços de saúde, que revelem informações sobre o estado de saúde do titular dos dados. Referenciamos também a noção de «dados biométricos» [artigo 4.º, 14) do RGPD], que são dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa singular que permitem confirmar a identificação única dessa pessoa singular, tais como imagens faciais ou dados dactiloscópicos. Destacamos, igualmente, o conceito de «categorias especiais de dados

* Nota: A convite da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona do Porto, este texto surge na sequência da nossa intervenção oral no "Seminário Permanente Questões Atuais de Direito", evento online que teve lugar em 24 de novembro de 2021.

¹ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

(apelidados de «dados sensíveis»», concretizado no artigo 9.º do RGPD, que salvo as exceções previstas nas alíneas a) a j) do n.º 2 e n.º 3 do citado artigo, estabelece um princípio geral de proibição de tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa. Relativamente à definição de «tratamento» [artigo 4.º, 2) do RGPD], abrange qualquer operação efetuada sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, seja por meios automatizados ou não automatizados, designadamente 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. Importa ainda diferenciar os conceitos de destinatário dos dados e terceiro. «Destinatário» dos dados é a autoridade pública, agência ou outro organismo que recebem comunicações de dados pessoais, independentemente de se tratar ou não de um terceiro [artigo 4.º, 9) do RGPD] e «Terceiro» a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, o serviço ou organismo que não seja o titular dos dados, o responsável pelo tratamento, o subcontratante e as pessoas que, sob a autoridade direta do responsável pelo tratamento ou do subcontratante, estão autorizadas a tratar os dados pessoais [artigo 4.º, 9) do RGPD]. Segundo Tatiana Duarte (2018: 162)², destinatário é quem “recebe dados pessoais, mas não os trata na aceção em que o responsável pelo tratamento ou o subcontratante o fazem – não sendo, por isso, responsável pelo tratamento nem subcontratante. Não é, também, titular dos dados, não tendo quaisquer direitos sobre estes. Dos termos da noção de destinatário resulta que esta é mais ampla do que o conceito de terceiro, na medida em que se admite que o destinatário possa ser ou não um terceiro. Em tais

termos, a noção de terceiro afigura-se ser um expediente útil para determinar o conceito de destinatário. O conceito de terceiro é essencialmente negativo e residual, porquanto o artigo 4.º, 10) do RGPD se limita a estabelecer o que não corresponde ao conceito de terceiro. Ou seja, não será terceiro o responsável pelo tratamento, o subcontratante, ou a pessoa que, sob a autoridade de um deles, esteja autorizada a tratar dados. A partir do conteúdo dos conceitos em presença, podemos concluir (por exclusão de partes) que a pessoa que esteja autorizada a tratar dados sob a autoridade do responsável pelo tratamento ou do subcontratante será um destinatário dos dados (não terceiro)”.³

II. CONDIÇÕES DE LEGITIMIDADE DO TRATAMENTO DE DADOS NA VERTENTE LABORAL

No que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores em contexto laboral, o artigo 88.º³ do RGPD remeteu para os Estados-Membros a possibilidade de adoção de normas específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades dos titulares dos dados em vários domínios, tais como o recrutamento, a execução do contrato de trabalho, a organização do trabalho, igualdade e diversidade no local de trabalho, saúde e segurança no trabalho, exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, e para efeitos de cessação da relação de trabalho.

Na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto [que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016], algumas dessas normas específicas constam dos n.ºs 2 a 6 do artigo 28.º (com a epígrafe “Relações Laborais”), sendo que na primeira parte do n.º 1 foi expressamente estabelecido que o empregador poderá tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e

² PINHEIRO, ALEXANDRE SOUSA (Coord.), Coelho, Cristina Pimenta, Tatiana Duarte, Carlos Jorge Gonçalves e Catarina Pina Gonçalves. *Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados*, Coimbra: Edições Almedina S.A., 2018.

³ Neste sentido, de acordo com o considerando (155) do RGPD: “O direito do Estado-Membro ou as convenções coletivas (incluindo «acordos setoriais») podem prever regras específicas para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente no que respeita às condições em que os dados pessoais podem ser tratados no contexto laboral, com base no consentimento do assalariado, para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas por lei ou por convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no trabalho, de saúde e segurança no trabalho, e para efeitos de exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho”.

respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais. Desta forma, sem prescindir dos pressupostos inerentes aos artigos 6.º e 9.º do RGPD⁴, ficaram delimitadas as condições de legitimidade para o tratamento de dados pessoais em matéria laboral. Na ótica de Magina (2020: 55-56)⁵, tem-se discutido “de que forma se articulam os dispositivos constantes do artigo 6.º e do artigo 9.º quando esteja em causa um tratamento de dados sensíveis: isto é, se será suficiente, para cumprir o princípio da licitude, que seja somente respeitada a disciplina prevista no artigo 9.º, ou se será exigível que, em cumulação com aquela, se cumpra o disposto no artigo 6.º [...] o normativo do artigo 9.º, na maior parte dos casos, limita-se a densificar os critérios plasmados no artigo 6.º, reduzindo o seu âmbito de aplicação e tornando-os mais exigentes. Nos casos em que assim seja, não vemos qualquer motivo atendível para sustentar que o artigo 6.º seja aplicável em cumulação com o artigo 9.º [...] Cumprido, portanto, concluir que o domínio natural de aplicação do artigo 6.º é o tratamento de dados *não sensíveis*...”. Quanto aos aspetos particulares que o legislador nacional entendeu acautelar no artigo 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, distinguimos:

- 1) Para fins de gestão das relações laborais, o tratamento efetuado por subcontratante ou contabilista certificado em nome do empregador obriga à formalização de um contrato de prestação de serviços⁶, sempre sujeito a garantias de sigilo – n.º 2 do artigo 28.º;
- 2) Salvo disposição legal em sentido contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus

dados pessoais – n.º 3 do artigo 28.º:

- a) Se desse tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador [acrescente-se que, na perspetiva de Moreira (2020: 28-29), “retirar a necessidade de consentimento quando possa resultar uma vantagem jurídica ou económica não nos parece fazer muito sentido e afigura-se-nos ir contra o disposto no próprio Regulamento Geral, já que este, no considerando 42, refere que o consentimento não é livre quando o titular dos dados pessoais não possa recusar ou retirar o consentimento sem com isso ser prejudicado”]⁷. No mesmo sentido Magina (2020: 55-56)⁸, quando considera que “em relação aos tratamentos de dados pessoais no local de trabalho, e devido à natureza da relação entre empregador e trabalhador, só em situações muito excecionais se poderá admitir que o consentimento dos trabalhadores possa ser válido e que, como tal, possa valer como fundamento de licitude para um dado tratamento. Estas situações excecionais apenas podem ocorrer quando for possível demonstrar que o consentimento foi dado livremente, o que – na opinião do GT29 –, apenas poderá ocorrer quando o ato de dar ou recusar o consentimento não produza quaisquer consequências negativas. O consentimento não será dado livremente nos casos em que exista qualquer elemento de obrigatoriedade, pressão ou incapacidade de exercício da livre vontade”.
- b) Se o tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD⁹.
- 3) Imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância,

⁴ Nos termos do considerando (40) do RGPD, para que o tratamento seja lícito, os dados pessoais deverão ser tratados com base no consentimento do titular dos dados em causa ou noutro fundamento legítimo, previsto por lei, quer no RGPD quer noutro ato de direito da União ou de um Estado-Membro referido no citado regulamento, incluindo a necessidade de serem cumpridas as obrigações legais a que o responsável pelo tratamento se encontra sujeito ou a necessidade de serem executados contratos em que o titular dos dados seja parte ou a fim de serem efetuadas as diligências pré-contratuais que o titular dos dados solicitar.

⁵ Cf. JOANA MAGINA, “Fundamentos de licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, In: “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, Estudos APODIT 6, junho 2020, pp. 49-94.

⁶ A realização de operações de tratamento de dados em subcontratação deverá ser regulada por um contrato ou por outro ato normativo ao abrigo do direito da União ou dos EM, que vincule o subcontratante ao responsável pelo tratamento – n.º 3 do artigo 28.º do RGPD.

⁷ Cf. TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre o RGPD e as relações de trabalho”, In: “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, Estudos APODIT 6, junho 2020, pp. 15-38.

⁸ Cf. JOANA MAGINA, “Fundamentos de licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, In: “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, Estudos APODIT 6, junho 2020, pp. 49-94.

⁹ Na relação laboral, o tratamento é necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, na condição de trabalhador.

nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal, podendo também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar¹⁰, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal – n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º.

4) A licitude do tratamento de dados biométricos dos trabalhadores apenas para controlo da assiduidade e dos acessos às instalações do empregador, assegurando-se que só são utilizadas representações dos dados biométricos, e que o respetivo processo de recolha não permite a reversibilidade daqueles dados – n.º 6 do artigo 28.º.

Assinalamos, porém, que no acesso à informação laboral, não podemos ignorar outras normas igualmente relevantes concretizadas na Lei n.º 58/2019, tais como os artigos 19.º (“Videovigilância”)¹¹, 20.º (“Dever de segredo”)¹², 21.º

(“Prazo de conservação de dados pessoais”)¹³, 29.º (“Tratamento de dados de saúde e dados genéticos”)¹⁴ e 31.º (“Tratamentos para fins de arquivo de interesse público, fins de investigação científica ou histórica ou fins estatísticos”)¹⁵, considerando os dados pessoais que são objeto de tratamento no âmbito da relação laboral e/ou a respetiva finalidade. Sem dispensar que, conforme referido por Sousa e Gonçalves (2020: 198)¹⁶, “na execução de uma relação de trabalho subordinado, o empregador está obrigado a assegurar um conjunto de tratamento de dados pessoais não só resultante de imposição legal expressa, mas também de natureza tácita para efeitos de manutenção prática da execução do contrato de trabalho. É sobre o empregador, portanto, que recai o peso de tal responsabilidade numa relação caracterizada pela falta de paridade entre as partes”.

¹⁰ Ver, a este propósito, o teor do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 07-12-2018, Processo n.º 159/18.0T8PNF-A.P1:«I - A inserção do trabalhador numa organização empresarial comporta limitações à liberdade e exercício de direitos fundamentais, que pode provocar conflito entre o direito fundamental do trabalhador à reserva sobre a intimidade da sua vida privada e o direito do empregador a prosseguir os objectivos que se propôs no pacto social da empresa. II - O limite ao exercício de direito fundamental contende com a sua manifestação, com o modo de se exteriorizar através da prática do seu titular e decorre de razões ou considerações de carácter geral, válidas para quaisquer direitos, como a moral, a ordem pública e o bem-estar numa sociedade democrática. III - A prática de actos amorosos entre uma trabalhadora e o namorado não pode ser manifestada no local e durante o horário de trabalho - bar/café de “bomba de gasolina” -, sendo um espaço privado, é de acesso público. IV - O cliente médio, o *bonus pater* familias não aceita, que uma trabalhadora, que o vai atender ao balcão do café/bar, seja vista de joelhos, ao lado do namorado com mão no peito dela, ou a beijarem-se na boca ou a apalpar-lhe o rabo. V - Tal direito privado da trabalhadora, ao perturbar a actividade da empresa na pessoa dos seus clientes, que poderão afastar-se, prejudicando o seu negócio, deve ser limitado, pelo que não pode, não deve, estar protegido pela proibição prevista no artigo 20.º n.º 1, do CT. VI - Ao praticar tais actos, sabendo que estava a ser filmada pelo sistema de videovigilância legalmente autorizado no local de trabalho, a autora expôs-se gratuitamente, e esse seu direito privado não deve sobrepor-se ao direito do empregador a “receber” os seus clientes, o cerne do seu negócio, sem qualquer constrangimento de índole moral e bem-estar social. VII - Neste contexto, é de admitir a visualização, em sede de audiência de discussão e julgamento, das imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho, como meio de prova para o fim disciplinar específico dos autos».

¹¹ Nos termos da alínea d) do n.º 2 deste artigo, as câmaras não podem incidir sobre o interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente zonas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso. O n.º 4 da mesma norma acrescenta ainda que nos casos em que é admitida a videovigilância, é proibida a captação de som, exceto no período em que as instalações vigiadas estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD.

¹² De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º, os direitos de informação e de acesso a dados pessoais previstos nos artigos 13.º a 15.º do RGPD não podem ser exercidos quando a lei imponha ao responsável pelo tratamento ou ao subcontratante um dever de segredo que seja oponível ao próprio titular dos dados.

¹³ O n.º 1 do artigo 21.º estabelece que o prazo de conservação de dados pessoais é o que estiver fixado por norma legal ou regulamentar ou, na falta desta, o que se revele necessário para a prossecução da finalidade, discriminando no n.º 2 a 6, situações particulares aplicáveis à conservação.

¹⁴ Segundo o n.º 2 do artigo 29.º, nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD, o tratamento dos dados previstos no n.º 1 do mesmo artigo (dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa) deve ser efetuado por um profissional obrigado a sigilo ou por outra pessoa sujeita a dever de confidencialidade, devendo ser garantidas medidas adequadas de segurança da informação. Recordamos o teor das alíneas atrás referidas, a seguir transcritas:

h) Se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou a gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-Membros ou por força de um contrato com um profissional de saúde, sob reserva das condições e garantias previstas no n.º 3;

i) Se o tratamento for necessário por motivos de interesse público no domínio da saúde pública, tais como a proteção contra ameaças transfronteiriças graves para a saúde ou para assegurar um elevado nível de qualidade e de segurança dos cuidados de saúde e dos medicamentos ou dispositivos médicos, com base no direito da União ou dos Estados-Membros que preveja medidas adequadas e específicas que salvaguardem os direitos e liberdades do titular dos dados, em particular o sigilo profissional.

¹⁵ A propósito do tratamento para fins estatísticos, os n.ºs 1 e 2 do artigo 31.º esclarecem que o mesmo deve respeitar o princípio da minimização dos dados e incluir a anonimização ou a pseudonimização dos dados sempre que os fins visados possam ser atingidos por uma destas vias, e que ficam prejudicados os direitos de acesso, retificação, limitação do tratamento e de oposição previstos nos artigos 15.º, 16.º, 18.º e 21.º do RGPD, na medida do necessário, se esses direitos forem suscetíveis de tornar impossível ou prejudicar gravemente a realização desses fins.

¹⁶ Cfr. DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA e RUI COIMBRA GONÇALVES, “Cessação do contrato de trabalho e conservação de dados pessoais dos trabalhadores”, In: “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, Estudos APODIT 6, junho 2020, pp. 197-224.

III. A CONCILIAÇÃO DA DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO COM A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: REFLEXÃO A PARTIR DO QUADRO DE PESSOAL ANEXO AO RELATÓRIO ÚNICO NA PROVA DE DISCRIMINAÇÃO REMUNERATÓRIA

Com a epígrafe “Proteção de dados pessoais”, o n.º 4 do artigo 17.º do Código do Trabalho (adiante CT), determina que os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais, o que no presente nos remete para o RGPD e para a lei nacional que assegura a sua execução¹⁷. De acordo com Moreira (2020: 19)¹⁸, a entrada em vigor do RGPD significou “uma mudança de paradigma já que a responsabilidade de garantir a legalidade do tratamento de dados pessoais passa para o responsável pelo tratamento¹⁹, que terá de a comprovar, nos termos do art. 5.º, n.º 2. Este artigo acarreta um novo princípio no tratamento de dados pessoais que é o princípio da responsabilidade ou do *accountability principle*, na medida em que passa-se de uma filosofia de avaliação preventiva por parte das autoridades de proteção de dados para uma atividade fiscalizadora *aposteriori* devendo as empresas assegurarem

apriori a compliance com as regras estabelecidas”. Efetuamos apenas aqui um parêntesis para sinalizar que por força do disposto no n.º 4 do artigo 4.º²⁰ da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP), para efeitos da aplicação do regime previsto no Código do Trabalho ao vínculo de emprego público, as referências a empregador e empresa ou estabelecimento, consideram-se feitas a empregador público e órgão ou serviço, respetivamente.

Referindo-se aos deveres do empregador, a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º²¹ do CT, obriga-o a manter, em cada estabelecimento, um registo atualizado dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias. Complementarmente, a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro²², veio regulamentar um conjunto de matérias do código do trabalho. No capítulo sobre a atividade social da empresa²³, o artigo 32.º estabelece as obrigações do empregador no que diz respeito à prestação anual de informação. Além do quadro de pessoal, a informação em causa abrange, nomeadamente remunerações, duração do trabalho,

¹⁷ Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto [que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016].

¹⁸ Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre o RGPD e as relações de trabalho”, in: *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Estudos APODIT 6, junho 2020, pp. 15-38.

¹⁹ A entidade empregadora (que pode ser uma pessoa singular ou coletiva), atendendo à noção de responsável pelo tratamento definida no ponto 7 do artigo 4.º do RGPD.

²⁰ Neste âmbito, destacamos o teor do artigo 4.º da LTFP, com a epígrafe “Remissão para o Código do Trabalho”, que estabelece o seguinte:

1 - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

a) Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas;

b) Direitos de personalidade;

c) Igualdade e não discriminação;

d) Assédio;

e) Parentalidade;

f) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

g) Trabalhador estudante;

h) Organização e tempo de trabalho;

i) Tempos de não trabalho;

j) Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção;

k) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho;

l) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos;

m) Greve e lock-out.

²¹ Esta norma não pode ser dissociada do artigo 126.º do CT quanto aos deveres gerais das partes, designadamente quando remete para o princípio da boa fé no cumprimento das respetivas obrigações por ambas as partes.

²² Posteriormente alterada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.

trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, e segurança e saúde no trabalho²⁴. O artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, foi alterado pelo artigo 15.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória

entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Em relação à versão originária, na redação dada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, os n.ºs 5 e 8 do artigo 32.º foram reformulados, conforme se segue:

<p>Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (Versão originária do artigo 32.º)</p>	<p>Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (Redação dada ao artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro)</p>
<p>Artigo 32.º Prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa</p> <p>1 - O empregador deve prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.</p> <p>2 - A informação a que se refere o número anterior é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.</p>	<p>Artigo 15.º Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro O artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, passa a ter a seguinte redação: «Artigo 32.º</p> <p>[...]</p> <p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p>

²³ No que diz respeito à prestação de informação sobre a atividade social dos empregadores públicos, rege a Lei n.º 104/2019 de 6 de setembro [que reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), criado pela Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, integrando no SIOE os dados constantes da base de dados dos recursos humanos da Administração Pública (BDAP), criada pelo Decreto-Lei n.º 47/98, de 7 de março]. A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) é a entidade gestora e detentora do SIOE. Acrescentamos ainda o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, SIADAP), na sua redação atual, que impõe aos serviços da administração pública a elaboração do relatório de atividades, nele integrando, designadamente o balanço social.

²⁴ De acordo com o n.º 2 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, esta informação é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde – no caso, a Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14 de março.

<p>3 - O empregador deve dar a conhecer, previamente ao prazo constante da portaria a que se refere o número anterior, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o n.º 1, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.</p> <p>4 - A informação que, de acordo com a portaria referida no n.º 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.</p> <p>5 - O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:</p> <p>a) O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;</p> <p>b) Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;</p> <p>c) As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.</p> <p>6 - Os sindicatos e associações de empregadores podem solicitar a informação até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.</p> <p>7 - O serviço a que se refere a alínea a) do n.º 5 deve remeter a informação ao serviço do mesmo ministério competente para proceder ao apuramento estatístico da informação no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística, I.P.</p>	<p>3 - ...</p> <p>4 - ...</p> <p>5 - O empregador <u>deve disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa</u> e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>6 - ...</p> <p>7 - ...</p>
--	--

<p>8 - A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos.</p> <p>9 - O empregador deve conservar a informação enviada durante cinco anos.</p> <p>10 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 8, na parte respeitante ao empregador, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5 e contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 e 9.</p>	<p>8 - A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico, deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.</p> <p>9 - ...</p> <p>10 - ...</p>
--	--

Assim, aquele dever de informação²⁵ desdobra-se em três dimensões:

- 1)** Comunicação à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, que podem suscitar a correção de irregularidades no prazo de 15 dias – n.º 3 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual;
- 2)** Prestação de informação que deva ser efetuada de forma individualizada aos trabalhadores abrangidos, os quais podem suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias – n.º 4 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual;
- 3)** Disponibilização da informação aos trabalhadores da empresa e, cumulativamente, o seu envio às seguintes entidades – n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual:
 - a)** O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela

área laboral;

- b)** Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;
 - c)** As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.
- Conforme decorre da alínea a) do n.º 1 do artigo 129.º do CT, é proibido ao empregador opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos. Antes de mais, enquanto titular dos dados pessoais, o trabalhador tem o direito a aceder a toda a informação relevante associada ao seu tratamento, no âmbito da execução do contrato de trabalho. O que, em consonância com o disposto no artigo 5.º do RGPD quanto aos

²⁵ A propósito do dever de informação DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA e RUI COIMBRA GONÇALVES [“Cessação do contrato de trabalho e conservação de dados pessoais dos trabalhadores”, In: *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Estudos APODIT 6, junho 2020, p. 200], salientam que “o legislador impõe uma obrigação direta ou indireta sobre o empregador de manter um conjunto de informação ou registo sobre os seus trabalhadores. Na maioria dos casos, esta informação é essencial para a manutenção do contrato de trabalho ou simplesmente para garantir uma tutela do controlo do cumprimento das regras laborais por parte das autoridades inspetivas. Todavia, esta obrigação de tratamento de dados pessoais no âmbito de um contrato de trabalho resulta não só do CT, mas de outras fontes diversas como a legislação de segurança social ou fiscal”.

princípios do tratamento de dados pessoais, relativamente à lealdade e transparência²⁶, significa que o trabalhador deve estar ciente da forma como os seus dados pessoais são tratados, bem como dos meios de que dispõe para exercer os seus direitos relativamente a esse tratamento²⁷.

Pode suceder, porém, que enquanto interessado na informação, o trabalhador assumia a posição de um terceiro²⁸ para efeitos do RGPD. Nestes casos, desde que reunidos os respetivos pressupostos²⁹, ao trabalhador também assiste a faculdade de requerer o acesso a elementos e/ou documentos que podem conter dados pessoais. Esta possibilidade encontra o seu fundamento na alínea f) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD, que considera lícito o tratamento, quando este for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais. Para esclarecer o nosso entendimento, recorreremos ao estatuído no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que estabelece que em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos n.º 1 do citado artigo 4.º³⁰, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a

quem se considere discriminado³¹. Esta avaliação implica, necessariamente, o acesso à informação integrada no Anexo A ao Relatório Único (Quadro de Pessoal), para demonstração de eventuais práticas discriminatórias ao nível das remunerações.

Assim, nas situações em que a prova³² da discriminação remuneratória implique o acesso a dados pessoais, consideramos que o trabalhador que invoca a discriminação é detentor de um interesse legítimo enquanto terceiro, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular (o trabalhador em relação a quem se considere discriminado), que exijam a proteção dos dados pessoais³³ – artigo 6.º, n.º 1, alínea f) do RGPD. Segundo Moreira (2020: 112)³⁴, não obstante a regulamentação dos direitos de personalidade no CT, “não pode deixar de considerar-se a regulamentação constitucional, *inter alia*, arts. 26.º³⁵, 32.º, 34.º, 35.º, 36.º, e civil – arts. 70.º a 81.º – que desde sempre foram aplicados e que, mesmo com o Código do Trabalho, devem continuar a ser seguidos, principalmente se tivermos em atenção que o atual Código, a exemplo do anterior, só enuncia alguns direitos de personalidade, deixando de fora, *verbi gratia*, o direito à imagem, o direito à honra e o problema das revistas aos trabalhadores. Importa, ainda, referir a tutela penal de que os direitos de personalidade gozam já que, dada a

²⁶ Ver considerando 39) do RGPD.

²⁷ O titular dos dados tem o direito de aceder aos seus dados pessoais, sendo que cabe ao responsável pelo tratamento fornecer uma cópia dos dados pessoais em fase de tratamento – n.ºs 1 e 3 do artigo 15.º do RGPD.

²⁸ Noção melhor desenvolvida no ponto I da nossa exposição, acerca de alguns dos conceitos essenciais do RGPD.

²⁹ Aplicando extensivamente a mesma argumentação, os tratamentos que assentem no interesse legítimo de terceiros (cuja licitude depende de, em cada caso, não prevalecerem os direitos e interesses dos titulares), só se poderão ter por lícitos se com isso não for exposta desnecessariamente ou de modo insuportável a vida privada dos titulares dos dados, ou se não houver um risco sério de resultado discriminatório para os mesmos – ver o Parecer n.º 20/2018 da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados), disponível em <https://www.cnpd.pt/decisoes/historico-de-decisoes/?year=2018&type=4&ent=>.

³⁰ Uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho (com a epígrafe “Igualdade de condições de trabalho”).

³¹ Nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho: “Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”. A este propósito, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14-03-2019, Processo n.º 159/16.5T8BJA.E1, que refere: «[...] Alegando-se tratamento discriminatório, violador do princípio da igualdade, compete àquele que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado e a base factual da qual emerge a discriminação – artigo 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho».

³² Ver Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-05-2020, Processo n.º 13376/19.7T8LSB-A.L1-4:«I.– O ónus da prova pressupõe o da alegação: a junção de documentos em poder da parte contrária não visa suprir a falta de concretização dos factos em que o requerente sustenta a sua pretensão, mas apenas fazer prova de factos concretos previamente alegados (art.º 429.º, n.º 1 do CPC). II.– Ao juiz cabe controlar a idoneidade do documento para a prova de factos de que o requerente tem o ónus da prova ou que possam infirmar a prova de factos de que o detentor do documento tem o ónus e por isso o requerente deve identificar o documento e especificar os factos que com ele quer provar (norma citada). III.– Por isso, só faz sentido pretender-se provar que o autor foi discriminado pelo empregador face a outros trabalhadores com a mesma categoria, mas diferente retribuição, se tal tiver identificado, (já que cabe ao empregador alegar e provar que o diferente tratamento não é discriminatório: art.º 24.º, n.º 5 do CT).

³³ Razão pela qual o n.º 4 do artigo 15.º do RGPD determina que o direito de obter uma cópia a que se refere o n.º 3 (cópia dos dados pessoais em fase de tratamento), não prejudica os direitos e as liberdades de terceiros.»

³⁴ Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, “Os direitos de personalidade nas relações de trabalho”, In: *Direito do Trabalho – Relação individual*, pp. 105-207, Coimbra: Edições Almedina S.A, 2020.

³⁵ Designadamente, de acordo com o n.º 1 do artigo 26.º da CRP, *a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.*

importância que revestem e os bens sobre os quais incidem, há uma tipificação como crimes na lei penal de ofensas a alguns direitos de personalidade, tais como o direito à vida, à integridade física e moral, à honra, à intimidade privada³⁶ e à imagem. Deve ter-se em atenção na aplicação destes direitos de personalidade aos artigos 18.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa³⁷ e 335.º do Código Civil³⁸. Na verdade, a compressão do exercício dos direitos de personalidade deve limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos segundo critérios de proporcionalidade e adequação, o que significa que os direitos de personalidade só podem ceder se, à luz destes critérios os benefícios que os empregadores puderem retirar dessa compressão foram superiores aos prejuízos daí decorrentes para o trabalhador”.

No que consideramos ser consequente com o estabelecido no n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual (ao prever que o empregador deve disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa³⁹), os dados pessoais elegíveis do Anexo A ao Relatório Único (Quadro de Pessoal)⁴⁰, para demonstração de discriminação salarial entre trabalhadores, não comprometem outros direitos de personalidade, como por exemplo, a honra, a intimidade privada e a imagem⁴¹. De notar, que contrariamente ao que sucede com as alíneas a) a c) do citado n.º 5, na divulgação da informação aos trabalhadores, não são mencionadas restrições quanto aos dados pessoais que podem ou não ser comunicados. Numa apreciação “à letra da lei”, a redação do n.º 8 do citado artigo 32.º restringe a informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos

³⁶ Ver Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28-03-2019, Processo n.º 747/18.5T8PTM.E1: «I- As mensagens emitidas pelo trabalhador num grupo privado e fechado do WhatsApp, que chegaram ao conhecimento da empregadora, por via indireta, uma vez que não era destinatária das mesmas, nas concretas circunstâncias apuradas e na específica situação dos autos, não poderiam ser utilizadas em sede de procedimento disciplinar, por se tratarem de comunicações pessoais e privadas. II- O meio de prova em causa, utilizado no procedimento disciplinar, é nulo porque viola o direito fundamental de reserva da intimidade da vida privada e a tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal.»

³⁷ Nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da CRP, a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

³⁸ Referindo-se à colisão de direitos, o artigo 335.º do CC estabelece o seguinte:

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.

³⁹ Entendemos que o facto de o Relatório Único ser entregue por meio informático (n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, conjugado com o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro), não dispensa a obrigatoriedade da sua divulgação aos trabalhadores, sendo que com a entrada em vigor do RGPD, o fundamento de licitude do tratamento radica na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º – cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento se encontra sujeito, no caso, decorrente das exigências da legislação supra identificada. De acordo com o artigo 1.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro (com a epígrafe “Objeto”), esta regula o conteúdo e o prazo de apresentação da informação sobre a atividade social da empresa, por parte do empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério pela área laboral.

⁴⁰ Dados pessoais tais como nome, NISS, sexo, data de nascimento, data admissão, última promoção, tipo de contrato, habilitações literárias, profissão, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou categoria profissional.

⁴¹ A propósito do direito à honra e ao bom nome, ver o teor do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08-07-2021, Processo n.º 25579/16.1T8LSB.L2-6: «[...] II - Havendo colisão de dois direitos fundamentais com igualdade constitucional, pertencentes a titulares diversos, e impossibilidade do respectivo exercício simultâneo e integral, a definição da superioridade de um em relação a outro tem de ser feita em concreto, apreciando casuisticamente a situação e após ponderação séria dos interesses que se procuram alcançar de modo a atingir uma solução que respeita o princípio da proporcionalidade consagrado no artigo 335.º do Código Civil. IV - Os critérios comumente apontados pela doutrina e pela jurisprudência para aferir da relevância da informação em caso de conflito entre o direito à informação e a ser informado e o direito à honra e bom nome, são: i) a veracidade do facto; ii) a licitude do meio empregue na recolha da informação; iii) a personalidade pública, com proeminência social ou estritamente privada da pessoa a quem respeitam os dados recolhidos e tratados; iv) e a existência de interesse público na exposição dos factos objecto de tratamento».

trabalhadores (que com exceção do sexo, deve ser expurgada de elementos nominativos), e em relação aos sindicatos⁴² e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico⁴³, o expurgo dos dados pessoais também não inclui as remunerações, que deverão, igualmente, ser objeto de comunicação. No entanto, a nosso ver, relativamente às categorias de dados transmitidos às entidades ali mencionadas, as restrições constantes do n.º 8 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, não são inamovíveis, designadamente, se estando em causa a tutela de direitos do trabalhador, informação adicional for solicitada pelos sindicatos representativos de trabalhadores da empresa, pela comissão de trabalhadores e/ou os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho⁴⁴ na parte relativa às matérias da sua competência. Nos termos do artigo 2.º A do Código de Processo do Trabalho (CPT), as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, ainda que

destituídas de personalidade jurídica gozam de capacidade jurídica ativa e passiva. Referindo-se à legitimidade de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, o n.º 6 do artigo 5.º do CPT estabelece que estas são parte legítima como autor nas ações em que estejam em causa a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa de prestação de informação ou de realização de consultas por parte do empregador⁴⁵. De acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 424.º do CT, a comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo⁴⁶. Por sua vez, as associações sindicais podem iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei – alínea d) do n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho. Conclui-se, assim, que no âmbito das suas atribuições, no que diz respeito

⁴² Segundo informação disponibilizada na página eletrónica da Comissão Nacional de Proteção de Dados, disponível em <https://www.cnpd.pt/organizacoes/areas-tematicas/comunicacao-de-relatorio-unico/>, acedida em 2021-11-10: “A aplicação do RGPD não alterou a forma de comunicação ou o conteúdo da informação sobre a atividade social da empresa aos sindicatos, vulgo Relatório Único. Com efeito, há lei especial nacional que prevê a comunicação de dados pessoais aos sindicatos relativos a remunerações de todos os trabalhadores, em conformidade com o artigo 32.º, n.º 8, da Lei 105/2009, de 14 de setembro. Como o RGPD dá margem aos Estados-Membros para legislar no contexto laboral, a lei nacional tem necessariamente que ser observada. Assim, a obrigatoriedade de remeter a informação prevista na disposição legal acima citada mantém-se. Apenas essa informação pessoal (remunerações) deve ser comunicada; a restante terá de ser expurgada dos dados nominativos. O fundamento de legitimidade para a comunicação dos dados pessoais assenta na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD.”

⁴³ De acordo com o artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, relativo à informação estatística:

1 - O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística:

a) *Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;*

b) *Balanco das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.*

2 - *A informação estatística prevista no número anterior é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.*

3 - *A informação recolhida e tratada nos termos dos números anteriores é enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.*

4 - *O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico mantém disponível e atualizada no respetivo sítio na Internet a informação prevista no n.º 1.*

5 - *O tratamento estatístico a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.*

⁴⁴ Neste âmbito, ressalvamos o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho), nomeadamente a sujeição da ficha clínica do trabalhador ao segredo profissional (artigo 109.º), o que não sucede com a ficha de aptidão, que nos termos do n.º 3 do artigo 110.º, não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

⁴⁵ Com a epígrafe “Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação”, o artigo 413.º do CT estabelece o seguinte:

1 - *A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objetivos, assentes em exigências de gestão.*

2 - *A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.*

⁴⁶ Acrescentamos o disposto no artigo 425.º do CT, que determina que o empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores previamente à prática de alguns atos, designadamente modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores e adoção de qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho – alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 425.º do CT.

ao acesso à informação dos trabalhadores para o exercício dos seus direitos, também as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores se enquadram na noção de terceiro para efeitos do RGPD, desde de que detentores de um interesse legítimo devidamente fundamentado. Relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na parte relativa às matérias da sua competência, os dados de saúde deverão ser de “acesso restrito ao médico do trabalho ou, sob a sua direção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados a sigilo profissional. A informação de saúde, na qual se incluem os resultados dos testes, em caso algum poderá ser comunicada ao empregador, apenas sendo dados conhecimento do estado de aptidão do trabalhador, em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições. Ressalva-se que quanto aos controlos médicos, no âmbito da medicina no trabalho, enquanto dados sensíveis, no seu tratamento pelo responsável, no contexto laboral a entidade empregadora, aplicam-se as regras aplicáveis ao tratamento de categorias especiais de dados pessoais. Sendo que não é proibido o tratamento, se o mesmo ‘... for necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou a gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União

ou dos Estados-Membros ou por força de um contrato com um profissional de saúde...’ (alínea h) do n.º 2 do art.º 9.º do RGPD)” Alves (2020: 29)⁴⁷. A escolha do título da nossa exposição não foi inocente. À semelhança do que sucede com o jogo do xadrez, no acesso à informação laboral que contenha dados pessoais, é preciso avaliar as diferentes posições no tabuleiro [entidade empregadora (responsável pelo tratamento), trabalhador (enquanto titular dos dados ou terceiro interessado no acesso à informação), e outras entidades com a qualidade de terceiro, como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores], levar em conta o valor das peças (no caso, os direitos em confronto), e assegurar as necessárias garantias de segurança do universo de dados envolvidos. Subscrevemos as considerações de Novais (2021: 227-228)⁴⁸, quando refere que “não há uma relação lógica de necessidade entre a menção que a Constituição faz (ou não) a um dado bem e o peso ou a força que a premência da sua prossecução apresenta num caso concreto. É verdade que a presença de um bem na Constituição lhe confere, à partida, o reconhecimento de uma relevância especial, mas bens situados fora do texto constitucional podem, indiferentemente, dispor do mesmo ou de superior peso. Forma constitucional e peso substantivo não se equivalem necessariamente. Pode suceder, e isso ocorre mais frequentemente do que se possa pensar, que o candidato a prevalecer sobre o direito fundamental, ou, mais rigorosamente,

⁴⁷ ALVES, LURDES DIAS. *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral*. Reimpressão. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2020. Na mesma obra, prossegue a autora, que mesmo assim, o RGPD exige “a observância das condições e garantias estabelecidas no n.º 3 do art.º 9.º do regulamento: ‘... se os dados forem tratados por ou sob a responsabilidade de um profissional sujeito à obrigação de sigilo profissional, nos termos do direito da União ou dos Estados-Membros ou de regulamentação estabelecida pelas autoridades competentes, ou por outra pessoa igualmente sujeita a uma obrigação de confidencialidade ao abrigo do direito da União ou dos Estados-Membros ou de regulamentação estabelecida pelas autoridades nacionais competentes’”. Pelo seu interesse, ver o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14-07-2021, Processo n.º 2594/19.8T8VFR-A.P1:«I - O segredo médico constitui pilar fundamental do exercício da actividade médica e tutela quer direito à reserva da intimidade da vida privada, que assenta na dignidade da pessoa humana, consagrado legalmente [em convenções internacionais, na CRP e na Lei ordinária – cfr. designadamente arts. 12 da DUDH, 8º da CEDH, 10º da CDHB, 26º e 32º, nº 8, da CRP, 16º do CT/2009, 195º do CP, 126º, nº 2, do CPP, bem como na Lei 12/2005, na Lei 117/2015 (EOM) e no Regulamento de Protecção de Dados Pessoais constante do Reg. (EU) 2016/679 e Lei 58/2019], quer a indispensável confiança na relação entre médico/doente, visando a protecção da confiança do indivíduo que, nele confiando, revela factos sigilosos. II - Os dados contidos nos processos/ registos clínicos de (outros) trabalhadores do empregador estão, nos termos do referido em I), sujeitos a sigilo médico, sem cujo levantamento o médico não os poderá juntar aos autos, mormente para prova dos factos constitutivos de infracção disciplinar que, no caso, foi imputada à trabalhadora/enfermeira.

III - Em contraponto ao direito à reserva da intimidade da vida privada referido em I), releva, do ponto de vista do empregador, o direito de acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos e a um processo equitativo (art. 20º da CRP), na vertente do direito à prova, consubstanciando também interesse constitucionalmente protegido a boa administração da justiça (art. 202º da CRP), sendo que, no caso e na perspectiva da tutela dos interesses da Ré, está concretamente em causa o exercício do poder disciplinar, que lhe advém do contrato de trabalho celebrado com a A., poder esse que, em última análise, radica no direito constitucional à iniciativa privada (arts. 61º, 62º, 80º c) e 86º da CRP).

IV - Face à colisão dos direitos referidos em I) e II), deve prevalecer o direito/dever de sigilo profissional, enquanto emanção do direito à reserva da vida privada e da dignidade da pessoa humana, não devendo o sigilo médico ser levantado.

V - Não obstante, na medida em que os registos/processos clínicos não contenham a identificação, ou a possibilidade de identificação directa ou indirecta do titular dos dados [designadamente, nome, morada, categoria profissional, números de identificação fiscal, da Segurança Social, do SNS ou outro nos termos previstos no art. 4º, nº 1, do RGPD, designadamente número mecanográfico] entende-se dever ser de, na ponderação a fazer dos interesses e direitos tutelados e num juízo de necessidade e proporcionalidade, autorizar o levantamento do sigilo profissional [sendo, todavia, de esclarecer que não cabe no âmbito do presente incidente de levantamento de sigilo a emissão de pronúncia sobre a questão da validade e/ou admissibilidade, ou não, de produção da prova sem, ou com ocultação, dos elementos identificadores acima referidos)].

⁴⁸ NOVAIS, JORGE REIS. *Limites dos Direitos Fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2021.

sobre o interesse jusfundamentalmente protegido, seja um bem, princípio ou interesse que não possua reconhecimento constitucional expresso, mas que, todavia, possa reivindicar nas circunstâncias do caso concreto, não obstante a sua dita *natureza infraconstitucional*, um peso substancial que se imponha ao peso do bem jusfundamental”.

Conforme procuramos aqui demonstrar, partindo do exemplo da discriminação remuneratória, a proteção de dados pessoais não é um valor absoluto, e pode ter que ceder perante situações concretas que justifiquem a divulgação de informação.