



CONSULTA PÚBLICA – LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

O presente documento constitui o contributo da Garcia, Silva, Nunes & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, sociedade civil com personalidade jurídica com o NIPC 515951889 e sede na Avenida António Augusto Aguiar, n.º 13, 5.º esq.º, 1050-010 Lisboa no contexto da consulta pública ao Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

Em especial, pronunciar-nos-emos acerca do ponto referente ao tratamento de dados pessoais em contexto laboral.

Em primeiro lugar, o documento ora sujeito a consulta limita-se a fazer referência à necessidade de proteção da privacidade e de garantir o tratamento dos dados pessoais do trabalhador em cumprimento dos princípios previstos no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) – o que não oferece espaço para debate tal é o consenso que se reúne em redor dessa dupla necessidade.

Não obstante, sempre se dirá que o livro verde aponta para uma necessidade cuja satisfação peca já por tardia. O RGPD iniciou a plenitude dos seus efeitos em 2018 e a Lei nacional que dispõe sobre a matéria iniciou a sua vigência em 2019.

No conjunto das linhas de reflexão previstas para a melhoria da proteção de dados pessoais dos trabalhadores, alcança-se um corpo de medidas que atua apenas em prevenção, faltando instrumentos contenciosos e não contenciosos à disposição dos trabalhadores que lhes permitam reagir ao não cumprimento da lei por parte das entidades empregadoras numa perspetiva *ex post*.

Assim, sugerem-se alguns pontos de atuação para reforço das referidas garantias:

- a) Clarificação da jurisdição competente para dirimir os conflitos de tratamento de dados pessoais em contexto de trabalho (se aos juízos cíveis ou de trabalho) e,

independentemente dos titulares da competência, proceder ao reforço da formação dos magistrados para este tema.

- b) Criação de um processo especial previsto no Código de Processo de Trabalho para dirimir os conflitos emergentes do tratamento de dados pessoais em contexto laboral com especificidades ao nível do pagamento de taxa de justiça e da celeridade na tramitação.
- c) Reforço de meios de resolução alternativa de litígios entre empregadores e trabalhadores, onde estes pudessem dirimir especificamente a questão da violação de dados pessoais;
- d) Atribuição de competências partilhadas à ACT para fiscalização e aplicação de coimas por violação de tratamento de dados pessoais em contexto laboral, bem como o reforço de meios técnicos e humanos para garantir a efetividade da atividade inspetiva.
- e) Alteração do artigo 394.º, n.º 2 do Código do Trabalho, por forma a acomodar a violação da privacidade e da proteção de dados pessoais dos trabalhadores como uma das causas que justificam a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. É certo que, numa análise de direito constituído, tais violações poderiam já enquadrar-se na cláusula aberta "*Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador...*", presente na alínea b) deste preceito, mas muito beneficiava a segurança jurídica se tal causa fosse autonomizada.

Tais sugestões não significam um abrandamento da necessidade de proceder à imposição prática de uma teia normativa destinada à proteção *ex ante* dos dados pessoais dos trabalhadores. Contudo, a inexistência de um regime eficaz de reação a um tratamento indevido de dados pessoais em contexto laboral desprotege fortemente os trabalhadores e

não constitui motivação bastante às entidades empregadoras para investirem na conformidade com as referidas normas.

Lisboa, 07 de junho de 2021

O Administrador



David Santos Silva

Advogado

C.P. 57998L