

## **A proteção de dados pessoais dos trabalhadores em Portugal e o Brasil**

**Amaury Haruo Mori<sup>1</sup>**

**Sumário:** 1. A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade. 2. As principais normas de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores em Portugal. 3. O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. 4. Os dados pessoais e suas qualidades legais. 5. A proteção dos dados da vida privada e da intimidade do trabalhador. 6. Os dados biométricos. 7. O direito à privacidade do trabalhador como limite ao tratamento de dados. 8. As condições de legitimidade do tratamento de dados. 9. Os direitos do titular dos dados. 10. A Comissão Nacional de Proteção de Dados. 11. A regulamentação do tratamento de dados pessoais no Brasil.

### **Resumo**

---

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho no Estado do Paraná, Mestre em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com Curso de Especialização em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Curso de Especialização em Direito do Trabalho pela Unibrasil, e Curso de Especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto de Ciências Sociais do Paraná/IBEJ. Acadêmico de Teologia pela Faculdade Teológica Sul Americana. E-mail: amaurymori@trt9.jus.br.

O trabalho tem por objetivo analisar o tema da proteção de dados pessoais dos trabalhadores à luz do ordenamento jurídico português e, a partir deste contexto, incentivar a reflexão sobre a regulamentação do tratamento de dados pessoais no Brasil que se aproxima. O texto constitui adaptação de um capítulo da dissertação de mestrado sobre o direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português. Trata-se de tema que está a merecer maior preocupação, inclusive do direito do trabalho, diante do contexto de vida dos trabalhadores brasileiros em uma sociedade de informação. Este estudo constitui uma primeira aproximação para conhecer o conceito, os princípios, as condições de legitimidade e as limitações para o tratamento de dados pessoais, especialmente dos trabalhadores. Palavras-chave: dados pessoais; privacidade; personalidade; trabalhador.

### **Abstract**

The paper aims to focus on the protection of workers' personal data in light of the Portuguese legal system and, from this context, encouraging reflection on the regulation of personal data in Brazil to come. The text is adapted from a chapter of the dissertation on the worker's right to privacy in the Portuguese legal system. This is an issue that is to deserve more concern, including labor law, before the life context of the Brazilians workers in an information society. This study represents a first approximation to understand the concept, the principles, the conditions of legitimacy and the limitations for processing of personal data, especially for workers. Keywords: personal data; privacy; personality; worker.

## **1. A proteção de dados pessoais e o direito à privacidade**

Há muito tempo o ser humano percebeu que deter informações lhe conferia um grande poder, em todas as áreas da vida em sociedade. A observação da natureza gerou informações sobre o seu funcionamento, garantindo ao ser humano uma vida com mais comodidade. A observação de outras pessoas gerou informações sobre como viver melhor em sociedade. Os detentores de mais informação sempre tiveram alguma vantagem sobre os demais. Assim, o ser humano percebeu que armazenar e usar adequadamente as informações que detinha lhe conferia ainda mais poder. A informática ao permitir o processamento destas informações, em maior quantidade e com maior rapidez, contribuiu para multiplicação do poder humano. Quem viveu os últimos 20 anos, com suficiente discernimento, percebe claramente a evolução mencionada neste período, e é testemunha como a tecnologia, a cada dia, tem mais a oferecer.

No mundo do trabalho, não foi diferente. Em certos aspectos, a tecnologia facilitou muito a vida do trabalhador. O trabalho tornou-se mais ágil e fácil, transformando a natureza de muitas tarefas que antes somente podiam ser desenvolvidas manualmente e com dispêndio de muito tempo. O acesso fácil a certas informações, e o seu processamento, diminuiu o trabalho e aumentou a produtividade. Isto é tão visível que basta imaginar como o conhecimento quase instantâneo sobre fatos ocorridos do outro lado do mundo pode fundamentar a tomada de decisões que alterem substancialmente a vida das pessoas. Vive-se hoje em uma sociedade da informação.

Por outro lado, a tecnologia fez surgir novos conflitos em sociedade. O uso inadequado da informação também é capaz de causar prejuízos a outrem. O conhecimento e a divulgação de determinadas informações podem causar efeitos danosos à vida da pessoa. Na esfera do contrato de trabalho, onde uma das partes está juridicamente subordinada à outra, o tratamento de dados pessoais realizado abusivamente pode causar efeitos danosos à vida pessoal e profissional do trabalhador ou do candidato a emprego.

Diante deste quadro geral, a sociedade passou a questionar se alguém deve ter poder ilimitado para conhecer e utilizar, divulgando ou não, todas as espécies de informações, especialmente aquelas a respeito de outras pessoas. A partir destes questionamentos, o direito de informação encontrou como limite o direito à privacidade do ser humano, enquanto instrumento de proteção da dignidade humana.

O direito à privacidade compreende a proteção de dados pessoais<sup>2</sup>. O conhecimento e a divulgação de informações próprias das pessoas podem ensejar a exposição do titular destes dados, razão que impulsiona o direito a definir condições que propiciem a proteção de dados pessoais.

---

<sup>2</sup> Sobre o tema da proteção de dados pessoais, são indicadas as seguintes leituras: MANUEL JANUÁRIO GOMES, O Problema da Salvaguarda da Privacidade Antes e Depois do Computador, obra citada, pp. 19-41; JORGE BACELAR GOUVEIA, Os Direitos Fundamentais à Protecção dos Dados Pessoais Informatizados, Separata da Revista da Ordem dos Advogados, Ano 51, III, Lisboa, Dezembro 1991, pp. 699-732; ANA ISABEL HERRÁN ORTÍZ, La Violación de la Intimidad en La Protección de Datos Personales, Dykinson, 1998; PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, Protecção de Dados Pessoais e Direito à Privacidade, in *Direito da Sociedade da Informação*, vol. I, Coimbra: Coimbra, 1999, pp.241-253; CATARINA SARMENTO E CASTRO, A Protecção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, in *Questões Laborais*, ano IX, 2002, n.º 19, pp. 27-60 e n.º 20, pp. 139-163; AMADEU GUERRA, A Lei de Protecção de Dados Pessoais, in *Direito da Sociedade da Informação*, vol. II, Coimbra: Coimbra, 2003, pp.145-169; VICTOR DRUMMOND, Internet, Privacidade e Dados Pessoais, Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003, pp. 29-78; DANILO DONEDA, Da Privacidade à Protecção de Dados Pessoais. Rio de Janeiro: Renovar, 2006; ANA VAZ, Segurança da Informação, Protecção da Privacidade e dos Dados Pessoais, in *Nação e Defesa*, n 117 – 3ª série, Lisboa: Instituto da Defesa Nacional, 2007, pp. 35-63.

No âmbito do contrato de trabalho, a exposição do titular dos dados pessoais, resultante do conhecimento e da divulgação indevidas de informações pessoais, pode causar a discriminação do trabalhador ou do candidato a emprego. A discriminação pelo empregador pode interferir na admissão e na manutenção do contrato de trabalho, enquanto a discriminação promovida por colegas de trabalho ocasiona o afastamento do trabalhador da convivência laboral e, nos casos extremos, constitui oportunidade para o assédio moral<sup>3</sup>. Em qualquer hipótese verifica-se afronta ao princípio da dignidade humana<sup>4</sup>.

CATARINA SARMENTO E CASTRO<sup>5</sup> refere que podem ser identificados dois diferentes níveis de tratamento de dados dos trabalhadores. Antes da contratação, para fins de seleção e recrutamento, realiza-se o tratamento de dados de identificação, dados curriculares, dados familiares, e por vezes, dados de registros criminais, de perfil psicológico e de saúde. Durante o contrato de trabalho, os dados do trabalhador são tratados para aferir a sua produtividade, as suas condições de saúde e a observância das regras estabelecidas pela empresa.

---

<sup>3</sup> Sobre assédio moral, AMAURY HARUO MORI, O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador, Relatório de Mestrado entregue à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa: FDL, 2007.

<sup>4</sup> TOMMASO AMEDEO AULETTA, *Riservatezza e Tutela della Personalità*, Milano: Dott. A. Giuffrè Editore, 1978, pp.33 e ss, trata da privacidade como um aspecto da liberdade moral e da dignidade humana, e afirma que “não há dúvidas, na verdade, que o indivíduo não tem interesse em divulgar certas idéias ou determinados eventos privados em ambientes em que seria motivo de reprovação ou mesmo discriminação e, em casos mais graves, de sua exclusão.”

<sup>5</sup> Obra citada, in *Questões Laborais*, nº 19, p.28-29.

Neste quadro, a presente investigação recai especialmente sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores pelo ordenamento jurídico português, enquanto importante manifestação do direito à privacidade.

## **2. As principais normas de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores em Portugal**

Nas condições evidenciadas na seção anterior, importa analisar o regime de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores à luz do ordenamento jurídico atual, evidenciando os principais dispositivos que regulamentam a matéria.

A proteção de dados pessoais é primeiramente regulamentada pela Constituição da República, em seu artigo 35º. Este dispositivo não trata de direito conferido exclusivamente ao trabalhador, mas aplica-se aos trabalhadores pela manutenção de seu *status* de cidadão ainda quando parte de um contrato de trabalho. O número 1 do artigo 35º da Constituição dispõe sobre o direito à autodeterminação informativa<sup>6</sup>, estabelecendo que todos tem o direito de acesso aos dados informatizados que lhe digam respeito, o direito de retificação e atualização destes dados, bem como o direito de saber a finalidade do tratamento destes dados, nos termos da lei. O número 2 do artigo determina que a lei deve estabelecer o conceito de dado pessoal, as condições de tratamento e a proteção através de entidade administrativa independente. O número 3 proíbe a utilização da informática para tratamento de determinados dados relativos à intimidade e à vida privada, salvo autorização expressa do titular dos dados pessoais, autorização legal com garantia de não discriminação ou quando se trate de tratamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis. O número 4 proíbe o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos em lei. O número 7 também deve ser mencionado como importante aspecto da proteção constitucional ao direito à privacidade, na medida em que a estende igualmente sobre os dados pessoais constantes de ficheiros manuais.

---

<sup>6</sup> CATARINA SARMENTO E CASTRO, obra citada, in *Questões Laborais*, n.º 19, p. 30.

No âmbito específico da legislação laboral, a proteção de dados pessoais é regulamentada pelos artigos 17º a 22º do Código do Trabalho<sup>7</sup>. Não obstante a conexão dos temas abrangidos por estes artigos, as questões relativas aos testes e exames médicos (art. 19º), aos meios de vigilância à distância (artigos 20º e 21º) e à confidencialidade das mensagens e de acesso a informação (artigo 22º), são estudados separadamente, em outros capítulos da dissertação mencionada no resumo, supra.

---

<sup>7</sup> Ver alínea “a” do artigo 3º e número 4 do artigo 4º, ambos da Lei 67/98, de 26/10, quanto ao conceito de dados pessoais e aplicabilidade da LPDP à videovigilância e outras formas de captação, tratamento e difusão de sons e imagens.

Dispõe o número 4 do artigo 17º do Código do Trabalho 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 dos dados pessoais, ou seja, à LPDP – Lei de Proteção de Dados Pessoais. Nos termos da alínea “c” do artigo 3º da LPDP, considera-se ficheiro de dados pessoais, ou simplesmente ficheiro, “qualquer conjunto estruturado de dados pessoais, acessível segundo critérios determinados, quer seja centralizado, descentralizado ou repartido de modo funcional ou geográfico.” As informações recolhidas pelo empregador passam naturalmente a compor ficheiros de dados pessoais. Embora se pudesse afirmar que apenas os ficheiros informáticos utilizados pelo empregador ficariam sujeitos à LPDP, ante a literalidade do número 4 do artigo 17º do Código, esta não parece ser a melhor interpretação deste dispositivo legal à luz da Constituição da República. Com efeito, o número 7 do artigo 35º da Constituição determina que os dados pessoais constantes de ficheiros manuais devem gozar de proteção idêntica à prevista para os ficheiros informáticos. Ante o exposto, pode-se concluir que a LPDP aplica-se ao conjunto (estruturado) de dados do trabalhador ou do candidato a emprego utilizado pelo empregador para tratamento de seus respectivos dados pessoais, sejam estes manuais ou informáticos.

Em verdade, a LPDP aplica-se não apenas aos ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do trabalhador e do candidato a emprego, mas a todo o tratamento de dados realizado pelo empregador, no que se refere ao contrato de trabalho, de forma subsidiária ao Código do Trabalho. Ou seja, em caso de omissão do Código do Trabalho, aplica-se a LPDP. Esta conclusão decorre do artigo 4º da LPDP, que trata do âmbito de aplicação desta lei. Com efeito, este artigo faz uma única exceção<sup>8</sup>, estabelecendo no seu número 2, que a LPDP não é aplicável ao tratamento de dados pessoais efetuado por pessoa singular no exercício de atividades exclusivamente pessoais ou domésticas. Não sendo esta a situação do empregador<sup>9</sup>, a lei é aplicável a todo o tratamento de dados realizado pelo empregador. A aplicação subsidiária importa, entretanto, que as regras de direito do trabalho prevaleçam, ante sua especificidade.

Outro entendimento reduziria demasiadamente a proteção de dados pessoais dos trabalhadores e dos candidatos a emprego, posto que o artigo 17º do Código do Trabalho não regulamenta de forma suficiente a proteção dos dados pessoais do trabalhador. Este dispositivo do Código limita-se à regulamentação da recolha de informações relativas à vida privada e a alguns aspectos relativos à vida íntima da pessoa (estado de saúde e estado de gravidez). Mas, a recolha de dados, é apenas um dos processos iniciais do tratamento de dados pessoais.

---

<sup>8</sup> Segundo AMADEU GUERRA, A Lei de Protecção de Dados Pessoais, obra citada, p.149.

<sup>9</sup> Mesmo no caso de empregador doméstico. O tratamento de dados pessoais do respectivo trabalhador é realizado por conta de um contrato com este firmado, atuando o responsável pelo tratamento na condição de empregador. Este tratamento parece extrapolar os limites de uma atividade exclusivamente pessoal ou doméstica.

Portanto, o que consta no número 4 do artigo 17º do Código do Trabalho estaria melhor redigido e sistematicamente localizado se constasse em artigo próprio antecedendo o artigo 17º do Código, como dispositivo geral, estabelecendo que, para além das disposições específicas do Código do Trabalho, o tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou do trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

A aplicabilidade da LPDP ao regime de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores importa em importante medida para resguardo do direito à privacidade destes. Com efeito, o tratamento de dados pessoais deve processar-se segundo o princípio geral traçado pelo artigo 2º da LPDP, ou seja, de forma transparente, e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais. Com este dispositivo, o legislador demonstra a importância do tratamento de dados pessoais para o direito à privacidade, e a evidente relação entre ambos. O princípio geral serve de suporte para interpretação legal e para a realização de todas as operações que envolvam o tratamento de dados

### **3. O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores**

A proteção de dados pessoais se faz inicialmente pela adequada regulamentação do tratamento destes mesmos dados. Nestes termos, importa definir o que deve ser compreendido por tratamento de dados dos trabalhadores.

Quando o artigo 17º do Código do Trabalho estabelece que o empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste determinadas informações de sua vida, estabelece, em outras palavras, que o empregador não pode recolher determinados dados pertencentes àquelas pessoas. A recolha de dados é, portanto, uma operação abrangida pela definição legal de tratamento de dados, conforme consta na alínea “b” do artigo 3º da LPDP.

Segundo a alínea “b” do artigo 3º da LPDP, considera-se tratamento de dados pessoais qualquer operação ou conjunto de operação sobre dados pessoais, efetuada com ou sem meios automatizados. Dentre tais operações são mencionadas a recolha, o registro, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a comunicação por transmissão, por difusão ou por qualquer outra forma de colocação à disposição, com comparação ou interconexão, bem como o bloqueio, apagamento ou destruição.

O conceito de tratamento de dados é, assim, bastante amplo, compreendendo diversas operações que podem ser realizadas pelo empregador que assume, nos termos da alínea “d” do artigo 3º da LPDP, a condição de responsável pelo tratamento. Nestes casos, incumbe ao empregador determinar a finalidade e os meios de tratamento dos dados pessoais.

O tratamento de dados pessoais pode-se dar por meios total ou parcialmente automatizados, bem como por meios não automatizados. Aqueles primeiros referem-se aos ficheiros informáticos, enquanto estes últimos referem-se aos ficheiros manuais. Os ficheiros são regulamentados pela LPDP, e nos termos desta lei e da Constituição gozam de idêntica proteção (número 1 do art. 4º da LPDP e número 7 do art. 35º da Constituição).

Uma vez estabelecidas as operações abrangidas pela expressão tratamento de dados, e esclarecido que estes meios podem ser automatizados ou manuais, resta fixar o conceito de dados pessoais, nomeadamente dos trabalhadores.

#### **4. Os dados pessoais e suas qualidades legais**

O artigo 17º do Código do Trabalho dispõe sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. De um lado, proíbe ao empregador exigir do trabalhador ou do candidato a emprego informações relativas à respectiva vida privada e ao correspondente estado de saúde ou de gravidez (número 1). De outro lado, o artigo estabelece que uma vez fornecidas informações de índole pessoal, o trabalhador tem o direito de autodeterminação informativa (número 3), tal qual determina o número 1 do artigo 35º da Constituição.

Pode-se concluir desta forma, que o conceito de dado pessoal do trabalhador coincide com informações de índole pessoal e informações relativas à vida privada e a alguns aspectos da vida íntima do trabalhador (saúde e gravidez). Entretanto, o conceito de dado pessoal é mais amplo.

O número 2 do artigo 35º da Constituição estabelece que a noção de dados pessoais, bem como a garantia de sua proteção, deve ser definida por lei. Nestas condições, a alínea “a” do artigo 3º da LPDP oferece o conceito buscado, identificando dado pessoal como qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respectivo suporte, incluindo o som e a imagem, relativa a uma pessoa singular, identificada ou identificável. Percebe-se que se trata de dados ou informações amplas, relativas à pessoa, revelando um conceito mais abrangente do que aquele que se pode extrair do artigo 17º do Código do Trabalho.

Pela definição da LPDP, é possível concluir que são considerados dados pessoais quaisquer informações, tanto de natureza pública<sup>10</sup> como de natureza privada, e dentre estes, aqueles relativos à vida íntima e à vida privada das pessoas.

---

<sup>10</sup> Dados públicos ou acessíveis ao público, conforme AMADEU GUERRA, A Lei de Protecção de Dados Pessoais, obra citada, p. 154.

Os dados pessoais podem ser sensíveis e não sensíveis. Os dados não sensíveis são, no dizer de VICTOR DRUMMOND<sup>11</sup> os que “em um primeiro momento, não trazem em si extrema relevância no que se refere ao aspecto da privacidade do titular dos dados tratados”. São dados mais facilmente susceptíveis ao tratamento, encontrando como exemplos o nome, o sobrenome, a data de nascimento, a escolaridade, o sexo, entre outros dados pessoais.

Por outro lado, as informações relativas à vida íntima e à vida privada são conhecidas como dados sensíveis. São as informações relativas aos aspectos indicados nos artigos 16º e 17º do Código do Trabalho, nomeadamente a vida familiar, afetiva e sexual, o estado de saúde e de gravidez e as convicções políticas e religiosas, e também a vida privada. Neste sentido, o número 1 do artigo 7º da LPDP define dados sensíveis como aqueles referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada, origem racial ou étnica, saúde e vida sexual, incluindo os dados genéticos.

O número 1 do artigo 5º da LPDP prevê determinadas qualidades para os dados pessoais, de forma semelhante ao artigo 5º da Convenção nº 108 do Conselho da Europa. Estas qualidades que devem estar presentes nos dados pessoais tratados pelo empregador são importantes para a proteção da privacidade do trabalhador.

---

<sup>11</sup> Obra citada, p.34.

Desta forma, os dados devem ser tratados de forma lícita e com respeito ao princípio da boa-fé. Nas situações do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho, o empregador não poderá recolher dados relativos à vida privada e à vida íntima dos trabalhadores, salvo nas situações expressamente previstas nas alíneas “a” e “b” do referido dispositivo (ver item 5, *infra*). Existirá, pois, ilicitude no tratamento de dados privados do trabalhador quando não verificadas as hipótese excepcionais admitidas pelo Código. Em relação a outros dados, deve o empregador observar as demais limitações da LPDP. O empregador deve observar o princípio da boa-fé tanto quanto a guardar reserva em relação a estas informações, quanto à apreciação das circunstâncias que justifiquem exigí-las.

A recolha de dados deve ter finalidades determinadas, explícitas e legítimas, sendo proibido o posterior tratamento de forma incompatível com estas finalidades. Finalidades determinadas e explícitas são aquelas clara e especificamente indicadas pelo empregador antes do tratamento de dados. A finalidade legítima tem relação com a possibilidade de recolha dos dados pessoais nos termos da lei. Assim, será legítima a finalidade da recolha de dados quando o empregador a fizer para execução do contrato de trabalho, para cumprir as diligências prévias à formação do contrato ou para cumprimento legal de obrigação à qual o empregador esteja sujeito, tudo na forma do artigo 6º da LPDP. As alíneas do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho obrigam o empregador a fornecer por escrito a fundamentação da respectiva exigência de dados sensíveis, o que constitui importante medida de proteção uma vez que permite justamente conhecer a finalidade da recolha de dados, e sua qualidade determinada, explícita e legítima.

Os dados pessoais devem ser adequados, pertinentes e não excessivos, relativamente às finalidades para as quais foram recolhidos e posteriormente tratados. Estas qualidades devem ser igualmente consideradas nas informações exigidas pelo empregador, nas situações autorizadas pelo artigo 17º do Código. Assim, somente podem ser tratados os dados que sejam apropriados, importantes e relevantes para as finalidades previamente estabelecidas. Os dados tratados não devem exceder, em quantidade e qualidade, estas finalidades.

Os dados também devem ser exatos, e se necessários atualizados, possibilitando ao trabalhador e ao candidato a emprego todas as medidas para que sejam apagados ou retificados os dados inexatos ou incompletos, tendo em conta as finalidades para as quais foram recolhidos e posteriormente tratados. O número 3 do artigo 17º do Código do Trabalho está em consonância com a alínea “d” do número 1 do artigo 5º da LPDP.

Finalmente, a conservação dos dados pessoais deve permitir a identificação do titular apenas durante o período necessário para a prossecução das finalidades de recolha ou do tratamento posterior. Assim, a transferência do trabalhador e a cessação do contrato de trabalho ensejam a destruição dos pessoais.

Estas qualidades dos dados pessoais constituem verdadeiros princípios que devem ser observados no tratamento das informações de índole pessoal, ao lado do princípio geral previsto no artigo 2º da LPDP.

Analisando estes princípios, observa-se que a finalidade do tratamento de dados pessoais é uma constante em todos eles. A finalidade tem relação com a própria legalidade do tratamento, com diversas qualidades dos dados pessoais, nomeadamente a adequação, pertinência, a suficiência, a exatidão e a atualidade. A finalidade justifica ainda o tempo de conservação dos dados.

A exigência de que tais finalidades sejam determinadas, explícitas e legítimas tem íntima relação com o princípio da boa-fé e com a proteção da privacidade do trabalhador.

## **5. A proteção dos dados da vida privada e da intimidade do trabalhador**

A proteção de dados relativos à vida privada e à vida íntima do trabalhador é feita, principalmente, pela aplicação dos artigos 16º e 17º do Código do Trabalho. No estudo do direito à privacidade importa estabelecer qual a leitura que deve ser feita destes dispositivos legais.

É possível deduzir destes artigos que as informações relativas à intimidade do trabalhador e do candidato a emprego devem ser amplamente protegidas, de forma a impedir que cheguem ao conhecimento do empregador. Este, nos termos do artigo 16º do Código, deve guardar reserva quanto à intimidade da vida privada daquele que contrata ou pretende contratar. Em resumo, esta conclusão considera que, em regra, as informações íntimas das pessoas não têm qualquer relevância para a execução do contrato de trabalho. Ademais, o conhecimento alheio destas informações pode ofender a dignidade do titular dos dados, ou colocá-lo em situação que possa ser discriminado.

Como exceção à regra enunciada no parágrafo anterior, a alínea “b” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho admite que informações dos trabalhadores relativas ao estado de saúde ou de gravidez possam ter alguma relevância para o contrato de trabalho<sup>12</sup>. Como consequência, nenhuma outra informação da vida íntima dos trabalhadores pode ser exigida pelo empregador, sem prejuízo de ofender o direito à privacidade da contraparte, nos moldes do artigo 16º do Código.

Por sua vez, a alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho estabelece ao mesmo tempo a regra e a exceção a serem observadas no âmbito do direito à reserva da vida privada do trabalhador. Como regra, estas informações não devem ser conhecidas e não podem ser exigidas pelo empregador. Como única exceção, as informações da vida privada podem ser exigidas pelo empregador para avaliar a respectiva aptidão, no que diz respeito à execução do contrato de trabalho.

Nestes termos, propende-se a interpretar restritivamente as possibilidades de invasão da privacidade do trabalhador e do candidato a emprego

## **6. Os dados biométricos**

---

<sup>12</sup> Mesmo assim, estas informações não devem ser conhecidas pelo empregador, posto que são prestadas a um médico que deve respeitar o sigilo profissional (número 2 do referido artigo). O empregador somente saberá se o trabalhador está apto ou não a desempenhar a função contratada ou a contratar. Ainda assim, a legitimidade para a recolha destas informações depende da existência de particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional.

A nova redação do artigo 18º do Código do Trabalho, que antes correspondia ao artigo 27º da revogada Regulamentação do Código do Trabalho<sup>13</sup>, dispõe especificamente sobre o tratamento de dados biométricos.

Dados biométricos são dados relativos à biometria<sup>14</sup> (do grego “bios” = vida e “metron” medida), que corresponde ao “ramo da ciência que estuda a mensuração dos seres vivos”. A biometria<sup>15</sup> tem sido utilizada para identificação das pessoas, mediante utilização de suas características biológicas, dentre as quais, as características da íris, da retina, da impressão digital, da voz, do formato do rosto e da geometria da mão. Trata-se de características que dizem respeito a cada pessoa, e que a diferencia das demais. Exemplificativamente, cada pessoa tem uma impressão digital distinta das demais, razão pela qual este é um dos meios mais comuns utilizados para identificação pessoal mediante utilização de dado biométrico.

---

<sup>13</sup> Trata-se da Lei 35/2004, de 29-7, com pequena alteração de redação no seu número 4, que, entretanto não trouxe alteração normativa; e com alteração do número 5 prevendo a contra-ordenação grave à violação do número 3.

<sup>14</sup> Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa, versão em linha fornecida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no sítio <https://intranet.trt9.jus.br>, acesso em 22/05/09.

<sup>15</sup> Conf. <http://www.infowester.com/biometria.php>, acesso em 22/05/09.

Este tipo de identificação pessoal serve, por exemplo, para admitir a entrada e a saída de pessoas autorizadas em determinado local, em bibliotecas ou no local de trabalho. Há sistemas de controle de jornada e de assiduidade ao trabalho que utilizam dados biométricos que apresentam diversas vantagens, especialmente a desnecessidade de se portar um cartão magnético ou cartão de ponto.

O tratamento de dados pelo empregador depende de prévia notificação da CNPD<sup>16</sup> (número 1 do artigo 18º do CT), que deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este parecer disponível após 10 dias da consulta, de comprovativo do pedido de parecer (número 4, do mesmo artigo). Este tipo de tratamento de dados somente é permitido se os dados biométricos forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir (número 2, idem). Como se observa, adotou-se aqui o princípio da proporcionalidade para permissão ao tratamento de dados biométricos.

Depreende-se, ademais, que antes da notificação da CNPD, a lei estabeleceu a necessidade de consulta aos trabalhadores sobre o tratamento de dados biométricos.

---

<sup>16</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados. A importância da CNPD no regime de proteção do direito à privacidade será analisada em item próprio deste trabalho.

Os dados biométricos devem ser conservados durante o período necessário para prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam. Com a transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou com a cessação do contrato, os dados devem ser destruídos (número 3, art. 18º do CT).

Todavia, para fins desta investigação, importa analisar o artigo 18º do Código do Trabalho à luz do direito à privacidade do trabalhador. Neste aspecto, concorda-se com o posicionamento da CNPD a respeito do tema<sup>17</sup>, segundo o qual “não é o dado biométrico em si mesmo que pode afectar o direito à privacidade da pessoa, mas a finalidade com que é utilizado e os riscos que apresenta para a própria pessoa”. Um dos riscos mencionados pela CNPD é de discriminação do titular dos dados.

É preciso ter cautela, também, na forma de recolha dos dados biométricos, de modo que não interfira na intimidade e na dignidade do trabalhador, com afetação de seu recato ou pudor. É certo, porém, que em regra não deve existir maiores problemas para colheita de impressões digitais ou dados relativos à geometria da mão ou da face, padrão da íris ou reconhecimento da retina, de forma a ofender a privacidade do trabalhador.

## **7. O direito à privacidade do trabalhador como limite ao tratamento de dados**

---

<sup>17</sup> <http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/principiosbiometricos.htm>, acesso em 22/05/09.

Em regra, proíbe-se o tratamento de dados pessoais sensíveis dos trabalhadores. Trata-se de um limite ao tratamento de dados estabelecido pelo direito à privacidade. É importante que assim o seja, na medida em que os dados sensíveis compreendem aspectos da vida privada e da vida íntima que, a princípio, não são relevantes ao empregador. Entretanto, estes limites não são absolutos. As exceções são regulamentadas pela Constituição da República, pelo Código do Trabalho e pela LPDP.

Dispõe o número 3 do artigo 35º da Constituição que a informática não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes às convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo consentimento prévio de seu titular, autorização legal com garantias de não discriminação e processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis. Observe-se que pelo número 7 deste mesmo artigo, os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam da mesma proteção, nos termos da lei.

De outro lado, o número 3 do artigo 41º da Constituição estabelece que ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca de suas convicções ou prática religiosa, nem ser prejudicado por se recusar a responder, admitindo-se, porém, a recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis. O artigo não se refere à autoridade pública, mas a qualquer autoridade. Diante da subordinação jurídica que se faz presente nos contratos de trabalho, pode-se afirmar que o empregador exerce certa autoridade sobre o trabalhador e, nestas condições, nada lhe pode perguntar a respeito de suas convicções ou prática religiosa. Por outro lado, a princípio, não se vislumbra qualquer interesse legítimo para recolha destes dados pelo empregador, para fins estatísticos, hipótese que corresponde à única exceção prevista neste dispositivo constitucional. Propende-se a entender, portanto, que apesar da previsão contida no número 3 do artigo 35º da Constituição, nenhuma lei poderia autorizar o empregador a recolher dados relativos às convicções ou prática religiosa do trabalhador, salvo na remota e única exceção acima mencionada quanto aos dados estatísticos não individualmente identificáveis.

As exceções contidas nas alíneas “a” e “b” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho podem ser consideradas exemplos da autorização legal prevista no artigo 35 da Constituição. Assim sendo, quando admissíveis, as exceções devem oferecer garantias de não discriminação. Uma destas garantias encontra-se no número 2 do artigo 17º do Código, que limita o conhecimento do empregador exclusivamente à aptidão ou não do trabalhador, impedindo que informações sobre o estado de saúde e de gravidez sejam repassadas ao empregador. A mesma garantia não consta na alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho, mas deve-se interpretar que as informações estritamente necessárias e relevantes para avaliar a aptidão do trabalhador não sejam motivo de discriminação pessoal.

O número 1 do artigo 7º da LPDP repete as disposições do número 3 do artigo 35º da Constituição, sem referir-se propriamente ao tratamento de dados por meios informáticos, e relacionando como dados sensíveis aqueles relativos à saúde e à vida privada, incluindo os dados genéticos. No primeiro aspecto, ao não se referir à informática, a proteção dada pela LPDP se faz ainda mais abrangente. Quanto rol de dados sensíveis acrescentados pela LPDP, já foi anotado que a alínea “b” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho proíbe a recolha de informações dos trabalhadores relativas ao estado de saúde e de gravidez, salvo por razões relativas à natureza da atividade profissional. A novidade, em termos de tratamento de dados<sup>18</sup>, está em proibir o tratamento de dados genéticos.

---

<sup>18</sup> O Código do Trabalho refere-se ao património genético quanto ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, como medida de igualdade e não discriminação, bem como quanto aos princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A impossibilidade de tratamento de dados genéticos importa em importante medida de proteção da privacidade do trabalhador. ALBERTINA PEREIRA<sup>19</sup> refere sobre como a identificação dos genes do ADN pode revelar informações pessoais, inclusive, no âmbito laboral, sobre a predisposição da pessoa para o desenvolvimento de certas doenças e sobre as melhores aptidões para o desenvolvimento de certas atividades, justificando que estas características podem ser utilizadas por empresas para seleção de trabalhadores. Naturalmente, o conhecimento servirá de fundamento para discriminação das pessoas, justificando a proibição de tratamento desta espécie de informação pessoal. Trata-se de dados que interessam apenas à própria pessoa, cabendo apenas a ela conhecê-los, como meio de desenvolver outras aptidões ou dedicar-se a atividades mais compatíveis com a sua natureza. É legítimo o interesse do trabalhador de não divulgar informações que possam servir de fundamento para tratamentos discriminatórios.

## **8. As condições de legitimidade do tratamento de dados**

O tratamento de dados pessoais depende de determinadas condições que lhe dão legitimidade.

No âmbito laboral, o Código do Trabalho vinculou a legalidade da recolha de dados, especialmente sensíveis, à finalidade do tratamento.

---

<sup>19</sup> A Vida Privada do Trabalhador, *in* Minerva – Revista de Estudos Laborais, ano I, n<sup>o</sup> 1, Coimbra: Almedina, Setembro de 2002, pp.43-44.

Pela regra da alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código, o empregador somente pode exigir do candidato a emprego ou do trabalhador informações relativas à sua vida privada quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliação da respectiva aptidão, no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. Salvo nestas condições, o empregador não pode exigir informações relativas à vida privada do trabalhador ou do candidato a emprego.

A alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código não se refere à aptidão do trabalhador em sentido geral. Trata-se de aptidão para execução do contrato de trabalho. Portanto, apenas informações relativas a fatos da vida privada que se relacionem com a execução do contrato laboral pelo trabalhador podem, nestes termos, ser conhecidas do empregador. O que remanesce, deve ser protegido em nome da privacidade do trabalhador. Além disto, as informações devem ser estritamente necessárias e relevantes para a avaliação da aptidão do trabalhador ou do candidato a emprego. As mencionadas características das informações revelam como a exigência do empregador é constituída como exceção das exceções. Vale dizer, como regra geral o empregador não tem direito de exigir tais informações.

A distinção entre vida privada e intimidade se faz evidente na regra da alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho, pois é claro que informações inerentes à intimidade da pessoa, relativas nomeadamente à vida familiar, afetiva, sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas e religiosas, não podem, de uma forma geral, ser consideradas necessárias e relevantes para a avaliação da aptidão do trabalhador ou do candidato a emprego. Estas informações próprias da intimidade estão amplamente protegidas pelo artigo 16º do Código do Trabalho. Portanto, a redação da alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código é bastante adequada, ao referir-se a aspectos da vida privada, que não se confundem com os aspectos da vida íntima.

Embora a intimidade do trabalhador e do candidato a emprego encontre-se protegida pelo artigo 16º do Código, a alínea “b” do número 1 do artigo 17º concede legitimidade para o tratamento de determinadas informações relativas a alguns aspectos da sua intimidade, nomeadamente à sua saúde e estado de gravidez. Como condições de legitimidade para o tratamento, a lei estabelece que particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem, e o empregador forneça por escrito a respectiva fundamentação.

As informações íntimas que podem ser solicitadas pelo empregador não têm relação com a aptidão do trabalhador ou do candidato a emprego para a execução do contrato de trabalho. A exceção somente se admite quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional justifiquem a exigência da informação. Isto ocorre quando a natureza da atividade profissional possa, portanto, por em risco a gravidez ou a saúde do candidato a emprego ou trabalhador, ou de terceiros.

Ainda quando a exigência do empregador seja considerada lícita, as informações não são prestadas diretamente ao empregador. As informações são prestadas a um médico, que somente pode comunicar ao empregador se o candidato ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, nos moldes do número 2 do artigo 17º do Código. Trata-se de mais uma medida protetiva da intimidade do empregado. Observa-se que semelhante medida não se exige quando as informações referem-se à vida privada do trabalhador.

Na redação anterior do artigo 17º. do Código do Trabalho, o candidato a emprego ou o trabalhador podia autorizar por escrito que o médico repassasse as informações relativas à sua saúde ou gravidez ao empregador (art. 17º./3 do antigo Código). Desta condição podia-se concluir que se o empregador fosse médico, as informações somente podem ser prestadas a um terceiro médico, sob pena de esvaziar a proteção então estabelecida. Com a nova redação do número 2 do artigo 17º do Código, excluiu-se a possibilidade de autorização do empregado, no que o legislador andou bem. Em face da situação de dependência do trabalhador e de necessidade do candidato a emprego, dificilmente a autorização escrita destes seria efetivamente livre. Portanto, esta constituiu uma alteração substancial do Código do Trabalho, que importou na evolução do regime protetivo.

Contudo, a redação do número 2 do artigo 17º do Código poderia ser melhorada. Considerando que o dispositivo se refere apenas às informações previstas na alínea “b” do número 1 do mesmo artigo 17º (estado de saúde e gravidez), seria melhor que dissesse que o médico deve comunicar o empregador se a atividade profissional pode ou não causar danos ao trabalhador ou candidato a emprego. Isto porque o dispositivo impõe ao médico comunicar o empregador se o trabalhador está ou não apto ao desempenho da atividade, e a palavra aptidão refere-se mais à alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código, que regulamenta situação distinta. No caso da alínea “b” deste dispositivo, não é de aptidão que se trata, mas de inadequação da condição do trabalhador com particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional.

Importante medida de controle está na parte final da alínea “a” do número 1 do artigo 17º do Código, quanto à obrigação prévia do empregador de fornecer fundamentação por escrito das razões que justificam a inquirição a respeito de fatos relativos à vida privada do trabalhador e do candidato a emprego. Este mecanismo permite o controle judicial da exigência do empregador, mas antes, oferece uma opção ao trabalhador ou ao candidato a emprego de avaliar se a exigência do empregador justifica uma eventual limitação do seu direito de personalidade.

Este mecanismo de controle também está previsto na alínea “b” do número 1 do artigo 17 do Código do Trabalho, que proíbe o empregador de exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que prestem informações relativas à saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem.

O artigo 6º da LPDP estabelece duas condições de legitimidade do tratamento de dados pessoais. A primeira condição é o consentimento do titular dos dados, dado de forma inequívoca. A segunda condição diz respeito à finalidade do tratamento.

A primeira condição não se aplica ao tratamento de dados relativos à intimidade do trabalhador ou do candidato a emprego. O empregador tem a obrigação de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada do trabalhador, na forma do artigo 16º do Código do Trabalho. O tratamento de dados relativos à saúde ou estado de gravidez somente se torna legítimo na situação da alínea “b” do número 1 do artigo 17 do Código, hipótese que não tem qualquer relação com a vontade do trabalhador. A nova redação do número 2 do artigo 17º sequer permite que o trabalhador autorize o médico a revelar detalhes de sua intimidade ao empregador. Deste modo, o tratamento de dados não será legítimo apenas pela manifestação de vontade do trabalhador.

O mesmo pode ser dito quanto às informações relativas à vida privada do trabalhador ou do candidato a emprego. O tratamento (recolha de dados) somente será legítimo se estiver presente a condição estabelecida na alínea “a” do número 1 do artigo 17 do Código do Trabalho.

Além das condições de legitimidade indicadas no artigo 17º do Código, o tratamento de dados do trabalhador ou do candidato a emprego somente será possível se forem verificadas as finalidades indicadas nas alíneas “a” a “c” e “e” do artigo 6º da LPDP.

## **9. Os direitos do titular dos dados**

O principal direito do trabalhador e do candidato a emprego, enquanto titular dos dados pessoais, coincide com a proibição de acesso e de divulgação destas informações por terceiros, nos termos dos artigos 16º e 17º do Código do Trabalho. Entretanto, uma vez que o titular dos dados haja fornecido informações de índole pessoal ao empregador, o número 3 do artigo 17º do Código lhe confere o direito de controle dos dados pessoais. Este direito se concretiza por intermédio de dois outros direitos, um de conhecimento (direito de tomar conhecimento do teor e dos fins a que estes dados pessoais se destinam) e outro de reação (direito de exigir a retificação e a atualização de dados pessoais equivocados ou defasados).

Esta disposição do Código do Trabalho encontra-se de acordo com o número 1 do artigo 35º da Constituição, que garante a todos os cidadãos o acesso a informações que lhe digam respeito, com direito de exigir sua retificação e atualização, bem como de conhecer a finalidade a que tais dados se destinam<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Conf. DOMINGOS SOARES FARINHO, obra citada, pp. 44-45, “o artigo 35º da CRP contempla um direito à autodeterminação informacional (informationelle Selbstbestimmungsrecht) que, na linha da jurisprudência germânica assume uma dimensão de proteção da intimidade da vida privada no tocante a dados informáticos.”

Em se tratando a privacidade de um direito de personalidade, mesmo não existindo menção no número 3 do artigo 17º do Código do Trabalho, deve-se concluir que o titular também tem o direito de exigir sejam as informações apagadas dos registros do empregador, na forma do número 2 do artigo 81º do Código Civil. Naturalmente, eventual conflito deste direito com outros direitos do empregador deve ser resolvido pela aplicação do princípio da proporcionalidade. Quanto mais íntima a informação, mais se observa a preponderância deste direito.

A LPDP também identifica direitos do titular de dados pessoais, nomeadamente o direito de informação (artigo 10º), direito de acesso (artigo 11º), direito de oposição do titular dos dados (artigo 12º) e direito de proteção a decisões individuais automatizadas (artigo 13º).

O direito à informação tem por objetivo possibilitar ao titular dos dados que tenha conhecimento de todas as circunstâncias relativas ao tratamento de dados, especialmente a identidade do responsável pelo tratamento ou de seu representante, a finalidade do tratamento, os destinatários ou categorias de destinatários dos dados, o carácter obrigatório ou facultativo da resposta, bem como as possíveis conseqüências se não responder, a existência e as condições do direito de acesso e de retificação, desde que sejam necessárias.

O direito de acesso tem relação com o direito à informação, e também com a possibilidade de retificação, apagamento ou bloqueio dos dados cujo tratamento não cumpra o disposto na LPDP. Trata-se de direito que pode ser exercido de forma livre e sem restrições, com a periodicidade razoável e sem demoras ou custos excessivos.

O direito de oposição não é absoluto, exigindo razões ponderosas e legítimas relacionadas com a situação particular do titular dos dados. A lei pode estabelecer circunstâncias em que o direito de oposição seja limitado.

Importante medida de proteção para o trabalhador está prevista no artigo 13º da LPDP, que impede decisões individuais tomadas exclusivamente por meios automatizados em tratamento de dados que busque avaliar determinados aspectos da sua personalidade, designadamente a sua capacidade profissional, o seu crédito, a confiança de que é merecedora ou o seu comportamento.

## **10. A Comissão Nacional de Proteção de Dados**

Por fim, a respeito do tratamento de dados pessoais, importa mencionar a Comissão Nacional de Proteção de Dados-CNPD, indicada nos artigos 18º e 21º do Código do Trabalho, como importante instituição para a proteção do direito à privacidade, inclusive dos trabalhadores.

A relevância do papel da CNPD está prevista no número 2 do artigo 35º da Constituição, que dispõe que a lei garante a proteção dos dados pessoais através de entidade administrativa independente.

Nos termos do número 1 do artigo 21º da LPDP, a CNPD é uma entidade administrativa independente, com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembléia da República. Trata-se de autoridade nacional com atribuição de controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais, em rigoroso respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei (número 1 do artigo 22º da CPDP). Para tanto, dispõe de poderes de investigação e inquérito, de autoridade e de emissão de pareceres de sua competência (número 3, idem).

Qualquer pessoa - inclusive o trabalhador, portanto - tem o direito de pedir à CNPD a sua atuação para proteção de seus direitos e liberdades, no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, e ser informada do resultado alcançado (al. “i” do número 1 do artigo 23º da LPDP). Compete à CNPD, a pedido de qualquer pessoa, a verificação da licitude de um tratamento de dados, sempre que esse tratamento esteja sujeito a restrições de acesso ou de informação, e informá-la da realização da verificação (alínea “j”). As decisões proferidas pela CNPD, no exercício de suas funções, têm força obrigatória e são passíveis de reclamação e de recurso para o Tribunal Central Administrativo.

Estas são apenas algumas disposições legais que demonstram a importância da CNPD para o tratamento de dados pessoais, com respeito à dignidade da pessoa e ao seu direito à privacidade.

Como corolário da aplicação subsidiária da LPDP ao tratamento de dados pessoais do trabalhador e do candidato a emprego, questiona-se se a Comissão Nacional de Proteção de Dados deve ser notificada ou deve autorizar o tratamento de dados dos trabalhadores quando ocorram as hipóteses excepcionais previstas nas alíneas “a” e “b” do número 1 do artigo 17º do Código do Trabalho. Ou seja, quando informações relativas à vida privada do trabalhador sejam estritamente necessárias e relevantes para o empregador avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional justifiquem ao empregador pedir informações relativas ao estado de gravidez da trabalhadora ou ao estado de saúde dos trabalhadores.

Se as alíneas do número 1 do artigo 17º do Código forem consideradas autorizações legais para tratamento de alguns dados da vida íntima e privada do trabalhador ou do candidato a emprego, propende-se a concluir que este tratamento não necessita de autorização da CNPD. Neste sentido, o número 2 do artigo 28 da LPDP. Analisando aquelas alíneas do CT, pode-se concluir que ao mesmo tempo em que, de uma forma geral, proíbem a recolha daqueles dados sensíveis, autorizam esta recolha nas situações excepcionais indicadas. Trata-se, pois, de autorização legal para tratamento dos dados.

Não obstante, a CNPD deve sempre ser notificada antes da recolha dos dados previstos nas alíneas “a” e “b” do número 1 do artigo 17º do CT. Esta medida, combinada com a exigência de fornecimento pelo empregador de fundamentação escrita sobre a necessidade do tratamento de dados, compreendem medidas suficientes para proteção do direito à privacidade.

Na forma do número 2 do artigo 27º da LPDP, a CNPD emitiu a Autorização de Isenção nº 4/99<sup>21</sup>, para tratamentos automatizados que tenham por finalidade exclusiva a gestão administrativa de funcionários, empregados e prestadores de serviços. Estende-se esta autorização aos dados a tratar que “não sejam susceptíveis de pôr em causa os direitos e liberdades dos titulares dos dados e tenham em conta critérios de celeridade, economia e eficiência”, nomeadamente alguns dados de identificação (como nome, idade, número de bilhete de identidade, morada, telefone, fax, e-mail, número de identificação interno e fotografia) e outros dados como habilitações literárias e profissionais, funções exercidas, categoria, situação profissional e local de trabalho.

Alguma crítica pode ser endereçada ao número 5 do artigo 27º da LPDP. A sua redação leva à interpretação de que o empregador somente deve notificar a CNPD quanto a tratamentos não automatizados dos dados pessoais sensíveis realizados ao abrigo da alínea a) do número 3 do artigo 7º da LPDP. O tratamento de dados pessoais não deixa de ser invasivo da privacidade porque realizado de forma não automatizada, pelo que seria melhor determinar sempre a notificação da CNPD antes do tratamento de dados sensíveis, automatizados ou não.

---

<sup>21</sup> Fonte: [www.cnpd.pt](http://www.cnpd.pt), acesso em 25/05/2009.

Muito ainda poder-se-ia dizer a respeito da CNPD, porém com o risco de afastamento do tema focado. Importa, para o momento, estabelecer seu imprescindível papel no regime de proteção do direito à privacidade, e ressaltar a importância da exigência de notificação da CNPD para o tratamento de dados pessoais, seja automatizado ou não, de modo a lhe permitir o exercício das funções de controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais.

### **11. A regulamentação do tratamento de dados pessoais no Brasil**

No Brasil, a Constituição Federal assegura o direito à inviolabilidade da vida privada e da intimidade das pessoas, garantindo-lhes o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Por intermédio do “habeas-data”, a Constituição também assegura o direito ao conhecimento de informações pessoais, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público, bem como o direito de exigir a retificação de seus dados. Nesta senda, o Código Civil também estabelece a inviolabilidade da vida privada, assegurando ao interessado o direito de requerer ao juiz a adoção de providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta inviolabilidade.