

13

O consentimento do trabalhador no RGPD

Stephanie Goldstein Costa Carvalho

Formada pela Faculdade de Direito do Recife (UFPE); Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhuera-Uniderp. Mestranda na área de Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito do Porto, Portugal. Analista judiciária concursada do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região desde o ano de 2012, atualmente exercendo a função de Assistente de Gabinete do Desembargador Fábio André de Farias.

RESUMO

As facilidades proporcionadas pelas novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC) são inegáveis. Em contraponto, essa revolução digital também suscita diversos desafios no mundo contemporâneo. O presente trabalho tem como enfoque a invocação do consentimento como fundamento legal para o tratamento de dados pessoais no âmbito trabalhista, à luz do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia, que inspirou a Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil (LGPD). Esta temática tem provocado bastante discussão no meio jurídico, em virtude da assimetria das posições jurídicas existente no contrato de trabalho provocada pela típica subordinação jurídica do trabalhador. Primeiramente, serão analisados os elementos que compõem o conceito de consentimento válido e, em seguida, será observado se/em quais contextos o consentimento pode ser invocado como fundamento legítimo para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Proteção de dados pessoais; consentimento; trabalhador.

I. O impacto das novas tecnologias na relação laboral

Ao longo do tempo, as formas de organização da sociedade sofreram alteração. Em cada momento, existiu um elemento central para o seu desenvolvimento. Na sociedade agrícola, o cultivo da terra era a principal fonte de riqueza. Posteriormente, adveio a Revolução Industrial e com ela as máquinas a vapor e a eletricidade passaram a estar no centro desse desenvolvimento. Em um terceiro momento, no pós Segunda Guerra Mundial, os serviços ocuparam posição de destaque na sociedade. No estágio atual, em razão da evolução tecnológica recente, a informação sobressai como o elemento nuclear da sociedade¹.

Nessa sociedade da informação, que ora se vivencia, há uma nova compreensão entre a relação tempo-espço. As informações são transmitidas a uma velocidade nunca antes imaginável. A internet das coisas² trouxe consigo uma série de facilidades para a sociedade em geral. Na era do *big data*³, tem-se o mundo às mãos ou, melhor, em um simples “clique”. É possível efetuar transferências bancárias por meio de aplica-

1 BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio De Janeiro: Forense, 2019, p. 3-5.

2 De acordo com o Parecer 8/2014, de 16 de Setembro de 2014, do Grupo de Trabalho do art. 29.º, “O conceito de Internet das Coisas (IdC) refere-se a uma infraestrutura em que milhares de milhões de sensores integrados em dispositivos comuns, do dia-a-dia («coisas», efetivamente, ou coisas ligadas a outros objetos ou indivíduos), são concebidos para registar, tratar, armazenar e transferir dados e, uma vez que estão associados a identificadores únicos, interagir com outros dispositivos ou sistemas que utilizam capacidades de ligação em rede. Uma vez que se baseia no princípio do tratamento extensivo de dados através destes sensores que são concebidos para comunicar discretamente e trocar dados de forma contínua, a IdC está estreitamente ligada às noções de computação «invasiva» e «omnipresente».”.

3 Conforme leciona Bruno Ricardo Bioni, o Big Data representa o êxtase do progresso quantitativo e qualitativo da gestão da informação. Com base na abordagem de Doug Laney, o Big Data é comumente associado a 3 (três) “Vs”: volume, velocidade e variedade. Volume e variedade, porque ele excede a capacidade das tecnologias “tradicionais” de processamento, conseguindo organizar quantidade antes inimagináveis dos bits aos yottabytes – e em diversos formatos – e.g., textos, fotos etc. – e, tudo isso, em alta velocidade (pp. 39-40).

tivos digitais, realizar conferências em escala mundial sem sair de casa e até mesmo controlar a produtividade ou o desempenho dos trabalhadores em tempo real e à distância.

As facilidades proporcionadas pelas novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC) são inegáveis. Em contraponto, essa revolução digital também suscita diversos desafios no mundo contemporâneo. Questões como segurança da informação, privacidade e proteção de dados são a todo momento postas em causa.

Além disso, são cada vez mais frequentes as discussões envolvendo temas como o trabalho em plataformas digitais ou a chamada “uberização”, a robotização, a utilização de algoritmos, a inteligência artificial, o teletrabalho e os meios de vigilância à distância.

Esse avanço tecnológico tem impactado profundamente as formas de organização do trabalho, havendo quem defenda a inauguração de uma nova dimensão do Direito do Trabalho. Fala-se de trabalho 4.0⁴, do trabalho na *gig economy* que inclui quer o *Crowdwork*, quer o trabalho em plataformas – *work-on-demand via apps*⁵:

Após uma revolução agrícola, uma revolução

4 Como explica Teresa Coelho Moreira in *Algumas Questões Sobre Trabalho 4.0, “a evolução começou com o trabalho 1.0., do século XIX e da revolução industrial associado ao surgimento da sociedade industrial, o que originou mudanças no modo de produção e na própria organização do trabalho. Depois temos o trabalho 2.0., do século XX, com o surgimento da produção em massa e advento do Estado Social. Há, depois, o trabalho 3.0, a partir da década de 70 do século passado, com a globalização e o surgimento do trabalho no computador e a informática; por último tem-se o trabalho 4.0, relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais. Este tipo de trabalho será mais digital, flexível e interconectado.”*

5 MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas Questões Sobre Trabalho 4.0. 4ª Revolução Industrial. Ano IX . n.86 . Março/20. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em 06 de julho de 2021.*

*industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador, hoje estamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à internet, ao cloud computing e a novas formas de prestar trabalho. Com esta surge também o denominado trabalho digital na economia colaborativa, em plataformas digitais, o trabalho 4.0, e um novo tipo de trabalhador o que origina um novo tipo de subordinação e novas questões ao Direito do trabalho.*⁶

As novas tecnologias exigem novas formas de organização do trabalho ou, ao menos, um novo olhar para as relações laborais. Segundo as lições doutrinárias de Teresa Coelho Moreira, as TIC modificaram e continuam a modificar as bases do Direito do trabalho: um trabalho muito subordinado, com um perímetro de tempos de trabalho bem definido, que agora sofre uma autêntica metamorfose, destruidora de emprego e criadora de um novo conceito de subordinação.

Em consequência dessa revolução 4.0 e da busca desenfreada por lucro e produtividade, tem-se exigido cada vez mais dos trabalhadores. Observa-se a monetização crescente das vidas humanas, o aumento exponencial dos acidentes de trabalho, a coisificação do trabalhador.

A evolução tecnológica e digital tem provocado sérias ameaças aos direitos de personalidade dos cidadãos em geral e dos trabalhadores em específico, cada vez mais controlados pela infinidade de ferramentas tecnológicas e expostos a uma série de informações disponibilizadas na rede mundial de computadores.

Adverte Jesús Cruz Villalón que “la irrupción de la digitalización en el mundo del trabajo, tanto desde la perspectiva individual como

6 *Idem.*

de la colectiva, está provocando un profundo impacto transversal sobre el conjunto de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales”⁷.

Há uma vigilância constante – muitas vezes até mesmo intrusiva e abusiva - por parte dos empregadores. Esse controle pode dar-se mesmo antes da formação do contrato de trabalho (envolvendo, por exemplo, a pesquisa do perfil do candidato a emprego nas redes sociais), permanecer ao longo da relação laboral e perdurar após finda essa relação, além de abranger, muitas vezes, informações que vão além de aspectos estritamente necessárias e relevantes para o contrato de trabalho.

É por isso que se tem dito que, se por um lado o desenvolvimento tecnológico tem oferecido às pessoas novas ferramentas que as ajudam a atingir seus objetivos, por outro, elas detêm cada vez menos controle sobre os dados que são coletados e sobre as formas como eles são manipulados, acarretando, conseqüentemente, novos problemas, ameaças e desafios aos seus direitos.

A intensificação do controle eletrônico, a partir da utilização de algoritmos, tem provocado sérias ameaças ao direito à privacidade das pessoas em geral. O controle é permanente e praticamente ilimitado, desvanecendo-se a noção de privacidade. Há uma “economia de vigilân-

7 VILLALÓN, Jesús Cruz. *El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales in Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Adrián Todolí Signes (Directores). Editorial Aranzadi, 2020, p. 35.*

cia” que tende a converter os indivíduos (e seus dados pessoais) em mero objeto para produção de riqueza⁸⁹.

A ubiquidade da Internet tem ensejado o chamado fenômeno da datificação, que significa, de maneira sintética, o ato de datificar – pôr em dados – praticamente toda a vida de uma pessoa. A vigilância deixa de estar associada aos rastros que o indivíduo deixa no ambiente virtual ou on-line, para estar presente em praticamente todas as atividades rotineiramente realizadas no seu cotidiano¹⁰. Com vistas a elucidar a forte presença da tecnologia nas interações sociais, cito o seguinte exemplo hipotético:

Taylor Rodriguez prepara-se para uma rápida viagem de negócios. Ela já arrumou a mala na noite anterior da sua partida e a deixou do lado de fora da casa, em frente à porta, para que alguém a apanhasse. Não há preocupação de que ela seja roubada, pois, além das cameras das ruas estarem vigiando-a, cada item da sua mala possui etiquetas de radiofrequência. Eventual ladrão seria rastreado, juntamente com as roupas, e imediatamente detido.

Quem vem apanhar a mala é a própria agência de viagens, mas que não necessitou das instruções

8 ZUBOFF, SHOSHANA. *Big other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization*. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1057/jit.2015.5>. Acesso em 09 de julho de 2021.

9 Bruno Ricardo Bioni, de forma bastante elucidativa, explica que no modelo de negócio “tradicional, consumidores trocam uma quantia pecuniária por um bem de consumo. (...) Ao passo que, sob um novo modelo de negócio, consumidores não pagam em dinheiro pelos bens de consumo, eles cedem seus dados pessoais em troca de publicidade direcionada. (...) A formatação desse modelo de negócio confirma, portanto, a monetização dos dados pessoais, tornando coerente a equação econômica da grande gama de produtos e serviços que são “gratuitamente” disponibilizados na Internet. (pp. 25-27).

10 BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio De janeiro: Forense, 2019, pp. 87-89.

com relação à data e hora, pois tais informações já haviam sido sincronizadas entre o calendário do smartphone de Taylor e o cadastro dela na agência. Na verdade, todo o itinerário da viagem está na nuvem - cloud computing -, de modo que a bagagem estará esperando por ela em seu hotel, no destino final da sua viagem.

No dia seguinte, pela manhã, o chuveiro já está ligado e as torradas estão quase prontas, esperando pela Sra. Rodriguez. Todos os aparelhos da casa estão cronometrados com o itinerário da viagem. Inclusive, a sua geladeira, que já encomendou bacon e ovos ao supermercado, para quando Taylor retornar de viagem. Pouco mais de 30 (trinta) minutos, o táxi já está buzinando em frente à sua porta. O motorista já tem a rota do aeroporto e toca a playlist de músicas favoritas dela; mais uma vez todos os dados estão sendo compartilhados. É só descer do carro, o pagamento já foi realizado via cartão de crédito. Ela se dirige, então, diretamente ao portão de embarque, porque o aeroporto tem reconhecimento facial que faz o controle automatizado do acesso ao saguão.

Enquanto Taylor espera para embarcar na aeronave, ela acessa a sua rede social e compartilha com/seus amigos o local para onde está viajando. Ela avança na sua timeline e curte uma série de posts sobre os protestos que ocorreram na cidade ontem. Ela aproveita o tempo ocioso para convidar seu colega, que está esperando por ela para a reunião de trabalho, para um jantar. A cidade é reconhecida internacionalmente por seus restaurantes de fast food; eles já acordaram que vão sair da dieta. Nesse meio-tempo, já

se passaram 30 (trinta) minutos e o seu relógio começa a apitar, ela tem que se movimentar e seguir a sua rotina de alongamentos. Ela não consegue, pois tem que entrar no avião e seguir viagem.

O avião pousa. A Sra. Rodriguez chega finalmente ao seu destino e desativa o modo avião ao seu smartphone. Ela começa a receber anúncios de restaurantes de fast food, cuja localização é coincidentemente a cidade onde ela se encontra, bem como de livros sobre ativismo. Ela não tem que se preocupar com a reserva do restaurante, pois seu colega já o fizera, exceto pelo fato de que ela recebeu ofertas com preço superior ao que foi oferecido a ele. O seu relógio, que apitava momentos antes do embarque, já acrescentou mais 01 (um) quilômetro ao seu treino de corrida para amanhã de manhã, por conta da sua indisciplina registrada minutos antes do embarque.

Na mesma hora, ela recebe um e-mail da sua seguradora com as novas condições contratuais para renovar seu plano de saúde. O prêmio sofreu um aumento fora dos patamares dos anos anteriores, pois, segundo a explicação da corretora, a propensão de ela adquirir algum problema de saúde aumentou.¹¹

¹¹ Este exemplo foi uma adaptação do autor BIONI, Bruno Ricardo. *op. cit.*, (Introdução e Visão Geral) do relatório do Conselho Presidencial de Assesores de Ciência e Tecnologia dos Estados Unidos – Report to the president big data and privacy: a technological perspective Disponível em: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/microsites/ostp/PCAST/pcast_big_data_and_privacy_-_may_2014.pdf

A intensidade do fluxo de informações tem suscitado dúvidas sobre o fato de as pessoas terem realmente controle sobre os seus dados pessoais.

No âmbito do Direito do Trabalho, fala-se, inclusive, de um “trabalhador algoritmo” ou, em inglês de um *algocracy*, correndo-se o risco até de uma coisificação da pessoa humana¹², em contramão à principiológica da Declaração de Filadélfia, que, no seu art. 1º, enuncia que “o trabalho não é uma mercadoria”.

A internet e o rápido e fácil acesso na sociedade da informação termina por provocar uma verdadeira devassa na vida privada dos trabalhadores, ainda que de maneira involuntária e inconsciente. O termo *nudez tecnológica* refere-se ao fato de o essencial do controle estar associado a uma máquina, mas invisível ao olho humano¹³.

Torna-se cada vez mais difícil a separação entre vida privada e vida profissional. O direito à desconexão tem sido concebido como o direito à privacidade do século XXI¹⁴. Dito isso, urge a necessidade de proteção da privacidade, nomeadamente na vertente da proteção dos dados pessoais e sensíveis¹⁵.

Diante da típica subordinação e vulnerabilidade do trabalhador, a necessidade de tutela aos dados pessoais e sensíveis é ainda mais

12 MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões sobre trabalho 4.0. 4ª Revolução Industrial. Ano IX . n.86 . Março/20. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em 06 de julho de 2021.*

13 *Idem.*

14 *Idem.*

15 REIS, Beatriz de Felipe. *O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma, 2019.*

premente na relação de emprego, mormente porque, como já salientado, é frequente a invasão pelo empregador de espaços ligados à privacidade e a intimidade do empregado que em nada se correlacionam à execução do contrato de trabalho propriamente dita ou a aspectos profissionais.

Se, de um lado, observa-se um poder diretivo cada vez mais intensivo, de outro, vislumbra-se a passividade e o ofuscamento da classe trabalhadora. Ante a redução dos postos de trabalho e a substituição da mão de obra humana, frente à automação¹⁶, o medo do desemprego assombra rotineiramente o trabalhador, tornando-o parte ainda mais frágil no seio da relação laboral.

Em suma, o fenômeno da digitalização tem impactado intensamente as relações laborais e, conseqüentemente, repercutido sobre o exercício dos direitos fundamentais laborais. Não há emprego ou empresa hoje em dia que não tenha sido afetado pelo fenômeno da digitalização¹⁷.

É nesse contexto que se torna imperiosa uma atenção especial à invocação do consentimento do trabalhador como fundamento legal para o tratamento dos seus dados pessoais, os quais merecem ser concebidos como expressão direta da própria personalidade da pessoa-trabalhadora¹⁸.

16 *Esclarece Teresa Coelho Moreira que “a automatização originou a perda de emprego para muitos, não só os que ocupavam atividades rotineiras e com baixa formação mas também alguns com formação média, ou até elevada, o que faz ressurgir a velha questão do desemprego tecnológico, hoje ainda com mais intensidade, já que há sectores que desaparecem totalmente, falando-se, inclusive do fim do trabalho.*

17 VILLALÓN, Jesús Cruz. *Op. cit.*, p. 37.

18 REIS, Beatriz de Felipe. *Op. cit.*

2. Os direitos de personalidade e os dados pessoais dos trabalhadores

Embora a questão da proteção de dados não seja nova, ganhou especial relevância nos últimos anos com a entrada em vigor, primeiramente da Diretiva 95/46/CE, e, mais recentemente do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (UE) 2016/679 (doravante denominado de RGPD), que inspirou a elaboração da Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil (LGPD).

Como mencionado, numa sociedade cada vez mais globalizada e tecnológica, tem-se observado o crescimento de instrumentos informáticos capazes de ameaçar a privacidade das pessoas em geral, o que inclui a classe trabalhadora.

A Constituição da República Portuguesa, desde o seu texto originário, aprovado em 1976, foi pioneira na proteção dos dados pessoais dos cidadãos em relação ao uso das novas tecnologias, no seu artigo 35°. Este dispositivo instituiu um direito fundamental à autodeterminação informativa, que se traduz num conjunto de direitos relacionados com o tratamento automático das informações pessoais dos cidadãos, que visam, simultaneamente, protegê-las perante ameaças de recolha e de divulgação, assim como de outras utilizações possibilitadas pelas novas tecnologias, bem como assegurar aos respetivos titulares um conjunto de poderes de escolha nesse âmbito¹⁹. Seria, portanto, um direito autônomo (ainda que intimamente ligado ao direito à reserva da intimidade da vida privada, consagrado constitucionalmente no artigo 26°), que possibilita ao indivíduo o controle de seus dados pessoais e a definição de seu destino.

19 CASTRO. Catarina Sarmento e. 40 anos de “utilização da informática” - o artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa. e-Pública Vol. 3 No. 3, Dezembro 2016 (042-066), p. 3. Disponível em: <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n3a04.html>.

Se, por um lado, é certo que o direito à privacidade não é um direito absoluto e o trabalhador precisa concordar com um certo grau de intrusão na sua vida privada e compartilhar alguns dados pessoais com o seu empregador, por outro lado também é certo que o empregador deve observar determinados limites no tratamento desses dados. É preciso um equilíbrio entre os interesses das partes da relação jurídica. O nível de intrusão de privacidade tolerado dependerá muito da natureza do emprego, bem como das circunstâncias específicas que envolvem a relação de emprego²⁰.

Há uma ligação intrínseca entre os dados pessoais e os direitos de personalidade, os quais não podem ser dissociados da relação de trabalho, “erigindo-se como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais”²¹.

O reconhecimento da existência desta compressão de direitos, aliado à ideia de que o trabalhador não perde o direito à individualidade, ou seja, de que não deixa de ser pessoa, só por estar integrado na empresa, aumentou o enfoque sobre os direitos fundamentais do trabalhador no âmbito da relação de trabalho e significou uma “atenção crescente à chamada ‘cidadania na empresa’, isto é, aos direitos fundamentais não es-

20 Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29º. Parecer n.º 8/2001, sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, adotado em 13 de setembro de 2001, WP 48, p. 19. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion_recommendation/files/2001/wp48_en.pdf.

21 MOREIRA, Teresa Coelho. *As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo eletrónico do empregador. Estudos do Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2011, p. 11-34.

pecificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce, enquanto trabalhador, na empresa”²².

A proteção de dados pessoais, ao lado da reserva da intimidade da vida privada, consubstancia direito de personalidade de suma importância. É fundamental uma gestão consciente e segura desses dados pessoais por parte dos seus titulares, os quais, dada a sua importância, são concebidos como “o novo petróleo” do mundo contemporâneo.

A problemática surge, entretanto, quando se utiliza o consentimento do trabalhador como base legal para o tratamento de seus dados pessoais. É sobre esta temática propriamente dita que este trabalho se debruçará.

3. Conceitos básicos do RGPD

O RGPD traz definições acerca de conceitos básicos, no seu artigo 4º, para a melhor compreensão da matéria.

Os dados pessoais seriam a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”, sendo considerada identificável “uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um 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”, consoante o nº 1 do art. 4º do RGPD.

22 ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, 2005, págs. 59 e ss. Apud LOPES, Sónia Kietzmann. *Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho in Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, 3.ª Edição, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2019, p. 26. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_DireitoPersonalidade2019.pdf?id=9&username=guest.

Enquanto o titular dos dados é a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento, o responsável pelo tratamento é, nos termos do n° 7 do art. 4° do RGPD “a pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, a agência ou outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outras, determina as finalidades e os meios de tratamento de dados pessoais”.

Por sua vez, compreende-se por tratamento de dados, a teor do n° 2 do art. 4° do RGPD, “uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como 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”.

Finalmente, de acordo com o n° 11 do art. 4° do RGPD, entende-se por consentimento do titular dos dados “uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento”.

4. Enquadramento jurídico do consentimento

Embora o consentimento já estivesse previsto em algumas legislações nacionais como um dos fundamentos legais para o tratamento de dados pessoais desde os anos setenta, esta abordagem não encontrou expressão na Convenção n.º 108 do Conselho da Europa para a Proteção das Pessoas Singulares no que diz respeito ao Tratamento Automatizado de Dados Pessoais, de 28 de janeiro de 1981, considerado o primeiro ins-

trumento internacional juridicamente vinculativo adotado no domínio da proteção de dados.²³

No âmbito da União Europeia, entretanto, desde o início do processo legislativo que culminou com a Directiva 95/46/CE, que antecedeu o então Regulamento (UE) n° 2016/679, de 27 de abril de 2016 ou, como é conhecido, o RGPD, o consentimento apareceu como fundamento legal para o tratamento de dados. A consagração do consentimento do titular para o tratamento de seus dados pessoais também aparece no artigo 8°, n° 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que estabelece, desde logo, que esses dados devem ser objeto de um tratamento leal, para fins específicos e com o consentimento da pessoa interessada ou com outro fundamento legítimo previsto por lei.

A importância jurídica atribuída ao consentimento reflete-se no RGPD e aparece, como já mencionado, como uma das bases legais para o tratamento de dados pessoais, a teor do rol taxativo de fundamentos de licitude consagrado no seu artigo 6°.

No entanto, a decisão de uma pessoa singular de aceitar o tratamento de dados deve ser sujeita a rigorosas exigências, particularmente tendo em consideração que a pessoa singular pode estar ao mesmo tempo a renunciar a um direito fundamental²⁴. A nossa atenção deve centrar-se não apenas na existência ou não deste fundamento legal de legitimação,

23 *Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29°. Parecer 15/2011, sobre a definição de consentimento, adotado em 13 julho de 2011, WP187, p. 5. Disponível em: https://www.gdpd.gov.mo/uploadfile/others/wp187_pt.pdf.*

24 *Idem, p. 9-10.*

mas também nos contornos que deve assumir e na proteção que efetivamente confere aos seus titulares²⁵.

De todo modo, a despeito da importância do consentimento, deve-se sempre ter em mente que ele consiste apenas numa dentre outras formas previstas de legitimação do tratamento de dados. É preciso averiguar, em cada caso concreto, a base legal de tratamento mais apropriada, tanto do ponto de vista do responsável pelo tratamento como do titular de dados.

São inúmeras as referências ao consentimento no RGPD. As definições gerais acerca do conceito estão dispostas nos artigos 4º e 7º da legislação. Porém, para além disso, o referido Regulamento remete a regimes especiais para a aplicação do consentimento, interessando-nos no presente estudo, especificamente, o consentimento no contexto laboral.

5. Análise dos elementos que compõem o conceito de consentimento válido

O RGPD é bastante exigente quanto à validade do consentimento. Como já apontado, o consentimento do titular dos dados para o tratamento dos dados que lhe dizem respeito pressupõe uma manifestação de vontade livre, específica, informada e inequívoca.

Por seu turno, a obtenção do consentimento não exige o responsável pelo tratamento dos dados pessoais da observância de princípios gerais consagrados no artigo 5.º do RGPD, e que são os princípios da licitude, lealdade e transparência, da limitação das finalidades, da minimiza-

25 *Benedikt Buchner, Die Einwilligung im Datenschutzrecht – vom Rechtfertigungsgrund zum Kommerzialisierungsinstrument*, 34 *DuD*, 2010, 40. Apud CORDEIRO, A. Barreto Menezes. *O consentimento do titular dos dados no RGPD*. Centro de Investigação de Direito Privado, Universidade de Lisboa, 2018. Disponível em: <https://blook.pt/publications/publication/e772e2d8f7b4/>.

ção dos dados, da exatidão, da limitação da conservação, da integridade e confidencialidade e da responsabilidade.

A observância desses princípios – que deve se dar em todo e qualquer tratamento de dados, seja qual for a base legal desse tratamento - está em consonância com a ideia da qualidade do tratamento dos dados pessoais. Isso significa dizer que os dados pessoais devem ser tratados com respeito pelo princípio da boa fé, devem ser recolhidos para finalidade determinadas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades e devem ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente às finalidades para que são recolhidos e posteriormente tratados²⁶.

5.1. Manifestação de vontade livre

Como salientado, a manifestação de vontade terá de ser livre. E, de acordo com o considerando 42 do RGPD ela não o será se o titular dos dados não dispuser de uma escolha verdadeira ou livre ou não puder recusar nem retirar o consentimento sem ser prejudicado.

A referência “não dispuser de uma escolha verdadeira ou livre” nos remete, de forma automática, para o universo da coação. Entretanto, a ausência de liberdade não se circunscreve a situações em que a vontade tenha sido exteriorizada debaixo de ameaças.²⁷

De um modo geral, qualquer circunstância que constitua pressão ou influência inadequada sobre o titular dos dados e que o impeça

26 LOPES, Sónia Kietzmann. *op. cit.*, p. 34.

27 CORDEIRO, Barreto Menezes A. *O consentimento do titular dos dados no RGPD*. Disponível em: <https://blook.pt/publications/publication/e772e2d8f7b4/>.

de exercer livremente a sua vontade tornará o consentimento inválido, e isso se pode manifestar das mais diversas maneiras²⁸.

Segundo o considerando 43 do RGPD, a fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento.

No contexto laboral, que, salvo situações excepcionais, é marcado por um desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados, é bastante improvável que esse o consentimento seja manifestado de forma livre. Sobre o ponto, pertinentes as orientações propostas pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29.º:

Atendendo à dependência que resulta da relação empregador/trabalhador, é improvável que o titular dos dados possa recusar ao seu empregador o consentimento para o tratamento dos dados sem que haja medo ou risco real de consequências negativas decorrentes da recusa. É improvável que um trabalhador responda livremente ao pedido de consentimento do empregador para, por exemplo, ativar sistemas de controlo como a observação do local de trabalho através de câmaras ou preencher formulários de avaliação, sem sentir qualquer tipo de pressão para dar esse consentimento. Por conseguinte, o GT29 considera problemática a questão de os empregadores procederem ao tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores atuais ou

28 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Proteção de Dados. Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679, WP 259 rev.01), adotada em 28-nov.-2017, por último revisto a 10-abr.-2018, p. 6. Disponível em: https://www.uc.pt/protecao-de-dados/suporte/20180411_orientacoes_relativas_a_transparencia_wp260_rev01#:~:text=Este%20grupo%20de%20trabalho%20foi,Diretiva%202002%2F58%2FCE.

*futuros com base no consentimento, uma vez que é improvável que esse consentimento seja dado de livre vontade. Relativamente à maior parte deste tratamento de dados no local de trabalho, o fundamento legal não pode nem deve ser o consentimento dos trabalhadores [artigo 6.º, n.º 1, alínea a)], devido à natureza da relação entre empregador e trabalhador.*²⁹

Prosseguindo na avaliação do consentimento livre, estabelece o nº 4 do art. 7º, do RGPD, que há que verificar com a máxima atenção se, designadamente, a execução de um contrato, inclusive a prestação de um serviço, está subordinada ao consentimento para o tratamento de dados pessoais que não é necessário para a execução desse contrato.

A partir do dispositivo citado acima, procura-se assegurar que a finalidade do tratamento dos dados pessoais não está camuflada nem agregada à execução de um contrato ou à prestação de um serviço para os quais esses dados pessoais não são necessários. Ou seja, tem de existir uma relação direta e objetiva entre o tratamento dos dados e a finalidade da execução do contrato.³⁰

Diante dessa lógica, estipula o Código do Trabalho, nos seus artigos 17º e 18º, que informações sensíveis respeitantes à vida privada do trabalhador ou candidato a emprego só podem ser recolhidas quando estritamente necessárias e relevantes para a execução do contrato de trabalho. Sobre o assunto, pertinentes os esclarecimentos da Professora Maria Regina Redinha:

a obtenção de informações tem que obedecer a um critério de proporcionalidade e adequação. Só podem ser exigidas as informações estritamente necessárias à formulação de um juízo de aptidão

29 *Idem*, p. 7.

30 *Idem*, p. 8-9.

*ou aprovação funcional para o preenchimento de determinado posto de trabalho. Não são admitidas incursões na vida privada para além do quantum necessário à formulação do juízo, sendo que as informações recolhidas têm que, além disso, ter imediata relevância para as finalidades que o legislador considera objectivamente justificáveis da derrogação do princípio de reserva de intimidade da vida privada.*³¹

De acordo com o considerando 43 do RGPD já citado, há uma presunção de que o consentimento não é livre se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução.

Além de prever a questão da condicionalidade mencionada pelo nº 4 do art. 7º, do RGPD, o considerando 43 dispõe acerca da granularidade, ou seja, o titular de dados deve poder escolher para quais finalidades específicas está dando o seu consentimento.

Prosseguindo nessa mesma ideia, determina o considerando 32 da LGPD que o consentimento deverá abranger todas as atividades de tratamento realizadas com a mesma finalidade, sendo que nos casos em que o tratamento sirva fins múltiplos, deverá ser dado um consentimento para todos esses fins.

Outro indicativo na identificação de se o consentimento é realmente livre é analisar se a recusa ou retirada do consentimento provo-

31 REDINHA, Maria Regina Gomes. *Da Protecção da Personalidade no Código do Trabalho. Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais*. Coimbra Editora, 2014. p. 880-881.

cará ou não prejuízos (materiais e/ou morais³²) ao titular de dados. Se o responsável pelo tratamento for capaz de demonstrar que o serviço inclui a possibilidade de retirar o consentimento sem que daí advenham quaisquer consequências negativas, nomeadamente que a prestação do serviço perca qualidade prejudicando o utilizador, tal pode servir para comprovar que o consentimento foi dado livremente³³.

De maneira sintética, o Grupo de Trabalho do Artigo 29^o³⁴ defende que o consentimento do trabalhador não será livre sempre que for necessário e a ausência de consentimento acarretar relevantes prejuízos reais ou potenciais. Isto é, se o trabalhador não tiver a possibilidade de recusar, então não se pode dizer que o consentimento é livre e, consequentemente, válido³⁵.

5.2. Manifestação de vontade específica

Por força do art. 6^o, n^o 1, a), do RGPD, para que o tratamento seja lícito, é preciso que o titular dos dados tenha dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas.

32 SILVA, Diogo Filipe Rodrigues da. *Regulamento Geral de Proteção de Dados – O Consentimento do Trabalhador. Dissertação conducente à obtenção do Grau de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Porto, outubro de 2020.*

33 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Proteção de Dados, *Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento*, op. cit. p. 12.

34 O Grupo de Trabalho do Artigo 29.º (GT Art. 29.º) é o grupo de trabalho europeu independente que lidou com as questões relacionadas com a proteção de dados pessoais e da privacidade até 25 de maio de 2018 (data de aplicação do RGPD). Informação disponibilizada pelo sítio eletrónico https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_pt

35 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º, *Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento*, op. cit., p. 15.

Isto quer dizer que o consentimento deve ser específico para a finalidade especificada. Esse requisito constitui, portanto, importante mecanismo de controle por parte do titular dos dados acerca do seu tratamento, não sendo permitido ao responsável pelo tratamento utilizar os dados para finalidade diversa daquela para a qual o titular dos dados consentiu especificamente.

Perceba que a necessidade de consentimento específico está intrinsecamente relacionada com a noção de limitação da finalidade que consta do artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do RGPD, segundo a qual os dados pessoais devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podem ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades.

5.3. Manifestação de vontade informada

Para que o tratamento de dados seja legítimo, é necessário, também, que o consentimento seja informado. Ou seja, antes da obtenção do consentimento por parte do titular dos dados, é necessário que sejam suficientemente esclarecidos para que possam tomar decisões efetivamente informadas. A pessoa em causa precisa compreender verdadeiramente para que está dando o seu consentimento e as implicações deste.

Nesse ponto, assume especial relevância os princípios da licitude, lealdade e transparência, consagrados no n.º 1, a) do artigo 5º do RGPD.

Com esteio no art. 13º do RGPD, o GT29 considera como necessárias para se obter um consentimento válido as seguintes informações: “(i) identidade do responsável pelo tratamento, (ii) a finalidade de cada uma das operações de tratamento em relação às quais se procura obter o consentimento³¹, (iii) que (tipo de) dados serão recolhidos e utilizados, (iv) existência do direito de retirar o consentimento³³, (v) informações

acerca da utilização dos dados para decisões automatizadas em conformidade com o artigo 22.º, n.º 2, alínea c), quando pertinente, e (vi) sobre os possíveis riscos de transferências de dados devido à inexistência de uma decisão de adequação e de garantias adequadas, tal como previsto no artigo 46.º³⁶

Para que o consentimento seja, de fato, informado, é preciso que as informações sejam fornecidas ao titular dos dados de modo inteligível e de fácil acesso e numa linguagem clara e simples (art. 7º, nº 2, do RGPD e considerando 32), devendo o titular dos dados ser informado de que tem o direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento (art. 7º, nº 3, RGPD).

5.4. Manifestação de vontade inequívoca

Consoante o artigo 4º, n.º 11, do RGPD, o consentimento válido para o tratamento de dados exige, ainda, uma manifestação de vontade explícita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco. Isto é, não se pode ter dúvida de que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento em causa.

O considerando 32 traz contornos esclarecedores sobre o ponto, ao estabelecer que o consentimento do titular dos dados deverá ser dado mediante um ato positivo claro, que pode se traduzir tanto numa declaração escrita, inclusive em formato eletrónico, como numa declaração oral (gravada). O silêncio, as opções pré-validadas ou a omissão não serão considerados manifestações inequívocas e, portanto, o consentimento obtido sob tais formas não será válido.

36 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Proteção de Dados. *Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679 op. cit., p. 14-15.*

Segundo as orientações do GT29, a aceitação generalizada de condições gerais do contrato ou a apresentação de opções pré-assinaladas que exijam a intervenção do titular dos dados para impedir a aceitação não pode ser encarado como ato positivo inequívoco.³⁷

6. O consentimento no contexto laboral

De início, é preciso ter em mente que muitas das atividades rotineiramente realizadas no contexto laboral envolvem o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. Mesmo antes da formação da relação de trabalho, quando do processo de recrutamento, os dados pessoais dos candidatos a emprego são recolhidos pelo potencial empregador.

Esse tratamento de dados continua durante todo o contrato de trabalho para as mais diversas finalidades, dentre as quais podemos citar a elaboração da folha de pagamento, os registos relativos a doenças e acidentes de trabalho ou relacionados à promoção, transferência e treinamento e tantos outros imprescindíveis para o desempenho da relação de trabalho ou para cumprimento das obrigações legais a que o empregador está sujeito. O tratamento de dados pessoais abrange, ainda, o monitoramento e a vigilância dos trabalhadores, seja por meio do uso de e-mail, acesso à internet, câmeras de vídeo ou dados de localização.

Embora a recolha dos dados pessoais do trabalhador finde com o término do contrato de trabalho, é possível que o tratamento de dados perdure mesmo após o encerramento do vínculo, com vistas ao cumprimento de determinada obrigação legal ou mesmo para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial.

Diante da importância que o tratamento de dados pessoais assume no contexto laboral, o RGPD possui previsão específica, no seu art. 88º, no qual se se prevê que os Estados-Membros podem estabelecer, no

37 *Idem*, p. 18.

seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

O GT29, no Parecer 8/2001, sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, salienta que a interação entre a lei de proteção de dados e a relação trabalhista aumenta cada vez mais com o desenvolvimento do uso da tecnologia da informação e comunicação no emprego, uma vez que as práticas de trabalho dependem cada vez mais do processamento de dados pessoais. Nesta senda, cabe ao aplicador do direito encontrar soluções que protejam adequadamente os interesses dos trabalhadores.

Antes de mais nada, para que haja o tratamento dos dados pessoais, é imprescindível que haja o enquadramento numa das bases legais previstas no artigo 6º do RGPD. Cada uma dessas bases legais exige que o tratamento seja realmente necessário – e não apenas incidental –, seja para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, seja para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito, ou para qualquer outra hipótese legitimadora de tratamento.

Além disso, todo e qualquer tratamento dos dados pessoais, o que, obviamente, inclui aqueles inseridos no contexto laboral, deve, além de delimitar a base legal de tratamento, observar os princípios gerais de proteção de dados. Os princípios configuram o elemento vital da proteção que o regulamento confere aos trabalhadores em relação ao tratamento dos seus dados pessoais. Os dados pessoais mantidos por um empregador podem, por exemplo, ser excessivos, mesmo que tenham sido fornecidos

voluntariamente por um trabalhador que tenha dado consentimento para sua detenção³⁸.

Diante da subordinação jurídica que permeia a relação laboral - que se traduz objetivamente na sujeição do trabalhador à autoridade e direção do empregador - e do conseqüente temor do empregado ou do candidato a emprego de sofrer retaliações por parte do empregador, o tratamento de dados pessoais no contexto do emprego é objeto de grande debate, justamente por haver uma forte presunção de que o consentimento dado nesse contexto é frágil. O próprio RGPD mostrou preocupação quanto a tal questão, ao prever, em seu considerando 43, que o consentimento não constitui fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento.

Assim, tem-se defendido que o consentimento deve ser utilizado como *ultima ratio*, quando nenhum dos outros fundamentos legais previstos no art. 6º do RGPD puderem ser invocados, e, sobretudo, quando não houver qualquer risco de o empregado sofrer retaliações ou conseqüências negativas pela recusa do seu consentimento. Para ilustrar uma situação em que o consentimento pode ser tido como verdadeiramente livre, menciono exemplo elaborado pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29º:

Uma equipa de filmagem pretende filmar determinada parte de um escritório. O empregador solicita o consentimento de todos os trabalhadores que se sentam nessa zona do escritório para serem filmados, uma vez que podem aparecer em segundo plano nas filmagens do vídeo. Os trabalhadores que não quiserem ser filmados não serão de forma alguma penalizados, uma vez que serão colocados noutra local de trabalho equivalente numa outra zona do edifício

38 Parecer 8/2001 sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, *op. cit.* p. 18.

*enquanto durar a filmagem.*³⁹

Por outro lado, como se demonstrará a partir de alguns exemplos citados abaixo, raramente haverá necessidade de se invocar o consentimento como fundamento de legitimidade para o tratamento de dados dos trabalhadores. Na maioria das situações, o empregador conseguirá proceder à recolha desses dados com base em outro fundamento legal, sendo os mais comuns, no contexto laboral, a execução do contrato, o cumprimento de obrigações jurídicas e o interesse legítimo do empregador (no nº 1 do art. 6º RGD).

A execução do contrato (cf. alínea b) pode ser invocada como fundamento legítimo para diversas operações que envolvem o tratamento de dados dos trabalhadores, como, por exemplo, para a elaboração do contrato de trabalho e para o processamento e pagamento da remuneração do trabalhador.

O cumprimento de obrigações legais (cf. alínea c) também pode ser invocado em grande parte das operações laborais, sempre que o tratamento dos dados seja necessário ao cumprimento de obrigações jurídicas a que o empregador esteja sujeito. O recolhimento de dados pessoais do trabalhador para a cobrança e entrega de quotas sindicais e a apresentação de testes ou exames médicos para comprovação das condições físicas ou psíquicas são exemplos de tratamento de dados com base nesse fundamento.

Outro fundamento frequentemente invocado no contexto laboral para o tratamento dos dados, como salientado, é o interesse legítimo do empregador (cf. alínea f). Porém, conforme estabelece a própria norma, esse fundamento deve ser ponderado com os direitos e liberdades fundamentais do titular. Podemos citar como exemplos a análise do correio eletrónico de natureza profissional e a instalação de videovigilância

39 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Protecção de Dados. *Orientações relativas ao consentimento na acção do Regulamento (UE) 2016/679, op. cit. p. 8.*

ou de GPS. Com vistas a conciliar o interesse legítimo do empregador com os direitos de personalidade do trabalhador, tem-se compreendido que a fiscalização seja feita da forma menos intrusiva possível e que seja dirigida a áreas específicas de risco.

Portanto, em face do patente desequilíbrio entre as partes nas relações laborais, nas quais o titular de dados é o trabalhador, parte mais fraca da relação jurídica estabelecida, considera-se que o consentimento dado nesse contexto não será, na grande maioria dos casos, o fundamento mais apropriado para o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores. Com efeito, o consentimento não possui qualquer papel prioritário, é, antes, “apenas mais uma das estruturas base da licitude do tratamento e não uma exigência absoluta para se lograr processar dados pessoais⁴⁰.”

Assim, com vistas a evitar acusações de invalidade do consentimento dado pelo empregado e ressalvada a hipótese de inexistência de qualquer risco de o empregado sofrer retaliações ou consequências negativas pela recusa do seu consentimento, é preferível que o responsável pelo tratamento - o empregador - apenas invoque o consentimento quando inexista outro fundamento que o justifique.

7. Considerações finais

Como exposto no presente trabalho, diante da subordinação jurídica que permeia a relação trabalhista e da dependência econômica quase sempre existente neste âmbito, é bastante tormentosa a invocação do consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais no contexto laboral.

40 SILVA, Diogo Filipe Rodrigues da. *Regulamento Geral de Proteção de Dados – O Consentimento do Trabalhador. Dissertação conducente à obtenção do Grau de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Porto, outubro de 2020.*

O consentimento deve ser invocado como *ultima ratio* para o tratamento dos dados dos trabalhadores, quando nenhum dos outros fundamentos legais previstos no rol do nº 1 do artigo 6º do RGPD o justifique, e, sobretudo, quando não houver qualquer risco de o empregado sofrer retaliações ou consequências negativas pela recusa do seu consentimento. Dito de outro modo, apenas quando existam garantias de que o consentimento é verdadeiramente livre, é que ele pode consistir em fundamento legítimo para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.

É preciso uma análise atenta e cuidadosa do contexto para se identificar se o consentimento constitui uma base adequada para o tratamento dos dados. Se utilizado corretamente, ele funciona como importante instrumento de controle da pessoa em causa sobre o tratamento dos seus dados. De outro lado, se utilizado incorretamente, esse controle torna-se ilusório⁴¹ e pode ensejar, no final das contas, uma vulnerabilidade ainda maior da posição do trabalhador. A relevância do consentimento como um factor da autonomia e autodeterminação do titular dos dados baseia-se no seu uso no contexto certo, estando reunidos os elementos necessários⁴².

41 *Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento, op. cit., p. 2.*

42 *Idem, p. 37.*

BIBLIOGRAFIA

BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento. Rio De janeiro: Forense, 2019.

CASTRO, Catarina Sarmiento e. 40 anos de “utilização da informática” - o artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa. e-Pública Vol. 3 No. 3, Dezembro 2016 (042-066). Disponível em: <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n3a04.html>.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre Trabalho 4.0. 4ª Revolução Industrial. Ano IX . n.86 . Março/20. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1.

CORDEIRO, A. Barreto Menezes. O consentimento do titular dos dados no RGPD. Centro de Investigação de Direito Privado, Universidade de Lisboa, 2018. Disponível em: <https://blook.pt/publications/publication/e772e2d8f7b4/>.

Deliberação da CNPD 2019/494. Disponível em: https://www.cnpd.pt/bin/decisooes/Delib/DEL_2019_494.pdf.

LOPES, Sónia Kietzmann. Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho. Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador, 3.ª Edição, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2019. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_DireitoPersonalidade2019.pdf?id=9&username=guest

MOREIRA, Teresa Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo eletrónico do empregador. Estudos do Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2011.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Da Protecção da Personalidade no Código do Trabalho. Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais. Coimbra Editora, 2014.

REIS, Beatriz de Felipe. O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação. Dissertação apresentada ao Programa

[suporte/20180411_orientacoes_relativas_a_transparencia_wp260_rev01#:~:text=Este%20grupo%20de%20trabalho%20foi,Diretiva%202002%2F58%2FCE.](#)

ZUBOFF, SHOSHANA. Big other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1057/jit.2015.5>.