ÍNDICE

PREFÁCIO

1. Uma boa parte dos portugueses já ouviu seguramente falar do escândalo Facebook – Cambridge Analytica, o qual provou a relevância da utilização na vida política de grandes volumes de dados pessoais. Foi assim no referendo sobre o Brexit, foi assim também nas últimas eleições norte-americanas. No fundo, em termos gerais, o que sucedeu foi isto: com o acesso a uma quantidade significativa de informação sobre utilizadores de *sites* ou redes sociais, manipularam-se campanhas políticas, usando e abusando de dados pessoais dos cidadãos, à sua revelia, sem o seu consentimento e mesmo sem o seu conhecimento. Algo de absolutamente indigno e ilegítimo.

   Há duas dezenas de anos, esta realidade era inimaginável. Para a generalidade dos cidadãos, qualquer cenário desta natureza seria visto, então, como um mero exercício de ficção científica. Interessante do ponto de vista da especulação, inverosímil na perspetiva da realidade do dia a dia.

   Só que o tempo mudou, a dinâmica da vida em sociedade acelerou, a investigação atingiu proporções nunca vistas e, dessa forma, a tecnologia alterou radicalmente a nossa vida. Hoje, o avanço tecnológico é brutal. A internet modificou, de alto a baixo, os nossos comportamentos tradicionais. Os *sites*, as redes sociais, os blogues, a informação *online* são exemplos de mudanças que tornaram a nossa vida mais ágil, mais completa, mais preenchida e com mais oportunidades. Tudo isto é positivo. Mas tudo isto tem também o seu lado perverso e perigoso – e um desses lados é o da potencial violação dos dados pessoais dos cidadãos, que o mesmo é dizer o afronto à sua legítima privacidade.

2. Mesmo com toda a modernidade dos nossos dias – ou justamente por causa dela – o direito e dever à proteção dos nossos dados é cada vez mais importante e essencial. E não é apenas no domínio da vida política. É em qualquer outro patamar do nosso quotidiano. Afinal, do que se trata é de salvaguardar um direito fundamental do cidadão, é de não permitir a violação da intimidade de quem quer que seja, é de não pactuar com a ideia do vale tudo, sem regras, sem princípios, sem escrúpulos.

   Uma tarefa desta natureza, sendo essencial no plano dos princípios, não é fácil de concretizar na prática. Desde logo porque, para ser minimamente eficaz, tem de ter uma natureza transnacional. Também aqui, ou sobretudo aqui, no domínio tecnológico, o tempo do Estado-Nação tradicional acabou, dando lugar ao primado da aldeia global e do mundo cada vez mais desprovido de barreiras ou fronteiras.

   É nestas ocasiões que a União Europeia é um projeto arrojado e fundamental. Não apenas por ser uma União de Estados e de povos. Mas por ser, além disso, uma União de valores, princípios e interesses essenciais ao futuro da comunidade. Cumprindo o seu desiderato, a União Europeia fez aprovar em 2016 o chamado Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aquele que é considerado o regime mais avançado, mais moderno e mais rigoroso que se conhece na defesa dos cidadãos contra os efeitos anómalos da tecnologia, na proteção dos dados individuais de cada um, na afirmação de uma vivência em sociedade mais segura e mais madura. E Portugal, seguindo o seu exemplo, aprovou em 2019 o caminho a seguir, através da aprovação da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Um momento essencial nas nossas vidas e na vivência em sociedade.
3. Este livro é disso mesmo que trata – de explicar a realidade legal da proteção de dados pessoais no domínio das empresas, de informar os cidadãos sobre esta realidade na vertente laboral, de esclarecer empregadores e empregados, de criar um ágil instrumento de trabalho para gestores, diretores e trabalhadores.

   Com duas vantagens:

   - Primeiro, este é um livro escrito por quem sabe, por quem tem experiência, por quem lida com estas questões, por quem é exemplo e referência nesta área. Simão de Sant'Ana, meu colega de escritório, é um advogado competente, experiente, dedicado e conhecedor. Mormente nesta área, Vitorino Gouveia, mestre em

Engenharia Informática, é, por sua vez, um técnico experiente e qualificado. Ambos são uma mais-valia nesta temática.

- Depois, este livro não é um compêndio de generalidades ou abstrações. Muito menos uma compilação de diagnósticos. Pelo contrário, é um apoio muito prático e uma ajuda muito objetiva. Perante um problema concreto na aplicação dentro das empresas da legislação sobre dados pessoais, este livro responde, informa, esclarece e ajuda a resolver. É objetivamente um guia prático de grande significado e importância. Uma ferramenta de apoio para gestores, diretores ou trabalhadores.

Porque todos, nesta fase capital de adaptação a uma nova realidade, merecem e precisam de apoio. Porque esta mudança essencial nem sempre é fácil de interiorizar e aplicar. Porque o futuro requer que sejamos capazes de potenciar o desenvolvimento tecnológico sem descurar a proteção dos nossos dados pessoais, que o mesmo é dizer, sem abdicar da nossa identidade e da dignidade de cidadãos livres que nos orgulhamos de ser.

Luís Marques Mendes

NOTA INTRODUTÓRIA

A entrada em vigor do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados[1] (RGPD) e a publicação da Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto (a "Lei de Execução")[2] trouxeram a temática da proteção dos dados pessoais para o quotidiano das empresas.

Os elevados valores das coimas previstas no RGPD vieram a suscitar o interesse dos *media* sobre o assunto. Agora, mais do que nunca, a temática dos dados parece ter conquistado preeminência em todo o tipo de publicações, incluindo os noticiários. Outrora quase exclusivamente restrita ao meio académico, tornou-se matéria do nosso dia a dia.

Mas porque terão aqueles diplomas legais suscitado tal interesse? Serão só as multas? Não o cremos, pois não é a primeira vez que um diploma legal estabelece um regime sancionatório gravoso, sem que isso alguma vez tenha gerado grande alarido.

Afinal, o RGPD foi apenas o gatilho que chamou a atenção para novos problemas criados pelo novo mundo tecnológico em que vivemos. De facto, a proteção de dados deixou de ser apenas um princípio constitucional de cariz distante. Agora, interage diretamente com todos.

Mas porquê? Bem, em poucas palavras, porque a tecnologia mudou tudo à nossa volta – mudou a forma como vivemos.

[1] Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho Europeus, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (3).

[2] A qual assegura a execução na ordem jurídica nacional do RGPD.

Num passado pouco distante, os miúdos pediam à mãe para fazer aquele bolo especial – hoje pedem um *uber eats* e, 30 minutos mais tarde, se tudo correr bem, o desejo é satisfeito. Independentemente de todas as suas potenciais consequências sociológicas, este novo tipo de comportamento exige que se recolham os dados de um cartão de crédito, os quais são tratados e arquivados por uma entidade prestadora de serviços de entregas, com sede algures no mundo. Além disso, a empresa de entregas, bem como o próprio prestador do serviço de restauração, ficam a saber o que aquela família gosta de consumir, em que dias, a que horas, com que frequência, onde mora, etc. Se multiplicarmos isto por milhões de utilizadores espalhados por todo o mundo, temos uma base de dados mundial sobre hábitos de consumo, a qual valerá muitos milhões de euros.

O mesmo se diga em relação ao Facebook, ao Google/Gmail ou ao YouTube. Já parou para pensar porque é que estas e outras empresas tecnológicas, avaliadas em biliões de dólares, lhe prestam serviços gratuitos? Desengane-se, pois a resposta não é a mera venda de publicidade. Tal como Yuval Noah Harari – o historiador israelita autor de *Homo Sapiens*, disse à revista *Time*: "Dão-lhe redes sociais gratuitas e vídeos cómicos sobre gatos. Em troca, você renuncia ao seu bem mais precioso, os seus dados pessoais."[3]

Mas a revolução tecnológica foi mais longe e infiltrou-se no mundo do trabalho: longe vão os dias em que os tempos de trabalho se registavam manualmente nos livros de ponto. Hoje, passamos o dedo, e os sistemas biométricos do empregador acusam a nossa chegada às instalações da empresa; mal passamos a entrada, as câmaras de videovigilância captam a nossa imagem; ligamos o computador e, através do sistema informático do empregador, enviamos *emails*, uns profissionais, outros nem tanto; não satisfeitos, navegamos a internet no computador que colocaram em cima da nossa secretária, acedemos às notícias que mais nos interessam, acedemos ao *homebanking*, fazemos compras, etc. Tudo com as ferramentas informáticas do empregador – as quais, diga-se, têm a capacidade de monitorizar o que fazemos, como fazemos e quando fazemos, minuto a minuto.

Ora, esta potencial invasão de privacidade ao mundo dos trabalhadores só é acautelada graças a diplomas legais como o RGPD e à demais legislação nacional relativa ao trabalho e à proteção de dados pessoais.

[3] Tradução nossa. *In* revista *Time*, 27 de fevereiro a 6 de março de 2017, p. 92, entrevista de Nate Hopper: "You get free social media services, and you get free funny cat videos. In exchange, you give up the most valuable asset you have, which is your personal data."

Porém, tais diplomas não detalham com suficiência a disciplina que deve governar a privacidade dos trabalhadores no seio das empresas. Aqui, são necessários regulamentos internos e manuais de boas práticas capazes de defender os interesses de ambas as partes – pois, acima de tudo, são as empresas quem mais precisa de se proteger contra os eventuais abusos perpetrados quer por terceiros, quer pelos seus próprios trabalhadores.

Se, por um lado, a produtividade dos trabalhadores e os direitos de propriedade industrial das empresas não podem servir de justificação para uma monitorização total dos trabalhadores – que é, aliás, proibida por lei –, muitas grandes e pequenas empresas já foram apanhadas desprevenidas e viram os seus segredos transmitidos à concorrência, sem saberem como reagir.

É verdade que não podemos impedir a cada vez mais invasiva e abrangente tecnologia que todos os dias aterra no mundo do trabalho, porque ela é essencial à persecução dos interesses das empresas. Logo, há que criar mecanismos que permitam às empresas tirar partido da tecnologia em cumprimento da lei e, concludentemente, evitando ataques cibernautas, fugas de informação confidencial, perdas acidentais de dados de clientes e de trabalhadores, multas e riscos reputacionais inerentes. Só assim será possível criar um ambiente de trabalho próspero e capaz de atrair e reter talentos.

Contudo, e ao contrário do que muitos ainda hoje julgam, a conformidade com o RGPD e com a demais legislação nacional em matéria de proteção de dados não é alcançável através da mera revisão de políticas internas, de contratos, de declarações de consentimento, etc. Igualmente importante é criar mecanismos internos de auditoria, procedimentos que prevejam o fluxo dos dados, os acessos, os pontos de controlo, etc., o que apenas é possível mediante a aplicação das regras legais ao funcionamento dos sistemas de tecnologias de informação (TI) e a criação de procedimentos internos auditáveis.

***

Assim, surgiu a ideia de criar um guia que associasse e aplicasse a temática da proteção de dados aos recursos humanos – uma associação de conceitos que tem suscitado infindáveis dúvidas aos clientes que assessoramos.

Em conjunto, e de acordo com a nossa experiência profissional, procurámos reunir os principais pontos, as dúvidas e os anseios que os clientes reiteradamente nos colocam, quer os relacionados com a gestão diária dos problemas relativos à contratação e gestão de recursos humanos, quer

aquando da realização de um processo de auditoria e/ou de implementação da conformidade com o RGPD.

Com o intuito de explicar e "descomplicar" matérias que por vezes são densas e polifacetadas, focámo-nos na criação de um guia que fosse de consulta rápida e eficaz para todos os que lidam com processos de recrutamento e de contratação de pessoal, pois agora, mais do que nunca, além de se gerirem pessoas, é preciso gerir dados pessoais.

A análise contida neste guia tem cariz generalista, pelo que a sua leitura não dispensa a consulta de técnicos qualificados em cada uma das matérias contidas no mesmo, os quais poderão enquadrar e analisar as várias soluções possíveis para cada caso concreto.

Esperamos que encontrem neste livro as soluções para resolver os problemas e as dúvidas que, recorrentemente, tanto assolam departamentos de recursos humanos como trabalhadores.