

**DO LADO DA LEI****Onde há trabalhadores, há tratamento de dados pessoais!****HELENA TAPP BARROSO,**

Sócia da Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva (MLGTS)

A temática do tratamento de dados pessoais de trabalhadores, no contexto da relação laboral, impõe que se aluda às vastas vertentes em que entidades e empresas tratam dados pessoais, no plano estrito daquela relação.

A “gestão de RH” envolve, inevitavelmente, recolha, registo, utilização, comunicação, etc. dos dados de trabalhadores individualizados, de dados do seu dia-a-dia na empresa e vicissitudes da relação laboral. Seja no processamento salarial, no controlo de assiduidades, na formação profissional, no registo disciplinar, nas atividades obrigatórias de segurança e saúde ou noutras vertentes, a realidade é transversal à relação laboral. Constantemente suscitada por medidas operacionais na empresa, de eficiência, rentabilidade, segurança, etc., a problemática do tratamento dos dados dos trabalhadores agudiza-se com tecnologias e sistemas que abrem portas ao risco do “rastreio” e “monitorização” dos seus movimentos e vida. Impõe antes de iniciado o vínculo (vale a pena recordar alusões na imprensa norte-americana a casos de candidatos a emprego confrontados em entrevistas com pedidos de username e password de acesso às suas páginas pessoais nas redes sociais) e perdura para ex-trabalhadores. O facto de o tratamento resultar de deveres impostos aos empregadores pela lei laboral, não os exime de cumprir as obrigações próprias dos responsáveis pelo tratamento de dados pessoais, incluindo, sempre que aplicável, a notificação ou autorização da CNPD.

O primeiro passo que compete às empresas reside na consciencialização desta reali-

dade e na assunção do papel e responsabilidades a desempenhar. Segue-se o diagnóstico interno, que permite individualizar medidas adequadas para conformar os deveres laborais, procedimentos operacionais e demais práticas da empresa com as regras a observar no tratamento dos dados, olhando ainda às orientações da CNPD. Várias empresas fazem-no por auditoria interna, coadjuvadas por advogados com experiência específica na área. Asseguram-se de que notificações e autorizações estão feitas e atualizadas e ainda que os regulamentos internos, consentimentos individuais, informações e demais documentação, sempre que necessários, existem, estão adequados às necessidades da organização e conformam a realidade com as exigências de tutela dos dados.

É uma linha de ação que se justifica seguir, já com os olhos postos nas alterações normativas esperadas com o novo Regulamento Europeu (de aplicação direta nos Estados-membros) sobre a proteção de dados pessoais, presentemente, em processo de aprovação e redação final. ■

O facto de o tratamento resultar de deveres impostos aos empregadores pela lei laboral, não os exime de cumprir as obrigações próprias dos responsáveis pelo tratamento de dados pessoais.