



**CONTRIBUTOS DA UGT**

**SOBRE O PROJECTO DE LEI QUE APROVA A**

**CARTA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NA ERA DIGITAL**

A digitalização das relações e das interações humanas, que assumem um carácter cada vez mais generalizado, colocam um conjunto de desafios em áreas diversas e que, não sendo sempre novos, nos encontramos ainda longe de responder de forma categórica.

Nesse quadro, a UGT não pode deixar de saudar o projecto de lei agora apresentado, o qual procura apontar um caminho que se nos afigura adequado, o da fixação de direitos fundamentais, numa questão que assume uma grande centralidade e urgência, a da introdução de processos e procedimentos digitais em vários campos da nossa vida quotidiana.

A consagração de direitos como o da neutralidade da internet, o bom uso da inteligência artificial ou o livre acesso em condições de igualdade parece-nos extremamente positiva, abordando algumas áreas problemáticas (incluindo a da indução e perpetuação de comportamentos/posições por via da utilização de algoritmos de resposta) de forma reflectida e ponderada.

No entanto, e tal como se verificou e verifica noutras áreas de actuação, o exercício de consolidação de um conjunto de direitos, mesmo que apenas os de natureza fundamental, é sempre particularmente difícil, comportando riscos como o de, na ausência de um enquadramento adequado ou de um referencial mais exaustivo, poder suscitar igualmente dúvidas e acarretar inclusivamente interpretações que coloquem em causa esses mesmos direitos ou outros de carácter igualmente fundamental.

Assim, e numa primeira nota, parece-nos que a fixação de um quadro de direitos e liberdades fundamentais como aquele que nos é apresentado aconselharia à elencagem mais sistematizada de um conjunto de princípios enquadradores e mesmo de alguns princípios interpretativos, alguns dos quais surgem no texto do projecto de diploma, mas que deveriam assumir uma natureza mais transversal ao mesmo.

Princípios como o da protecção de dados pessoais, o da minimização dos dados pessoais ou o da necessária articulação com princípios constitucionais de equilíbrio entre direitos, de adequação, de necessidade e de proporcionalidade aparecem comumente em várias sedes, incluindo no nosso país (v.g. Deliberações da Comissão Nacional de Protecção de Dados) e afiguram-se-nos relevantes para estabelecer e enquadrar o devido alcance dos direitos que se visam consagrar.

Mesmo não entrando na análise dos direitos associados ao mundo do trabalho, e a título de exemplo, deve assinalar-se que direitos como o direito ao esquecimento (artigo 11º) não podem deixar de estar enquadrados pela lógica estabelecida por alguns daqueles princípios.

O direito à eliminação de dados deve estar associado a princípios de adequação, necessidade e proporcionalidade na manutenção desses mesmos dados por quem os detém, não se afigurando razoável que apenas possam ser eliminados quando se revelem inexatos ou actualizados ou exista um motivo relevante, quando a manutenção desses dados contra a vontade do requerente da eliminação, essa sim, apenas se deveria operar quando existam motivos, fins e objectivos pertinentes que justifiquem a sua manutenção.

Mais se diga que o estabelecimento de um qualquer direito ao esquecimento apenas relativamente a motores de pesquisa, redes sociais ou afins se afigura redutor e insuficiente, devendo ser assumido de forma mais transversal quanto a quaisquer dados referentes ao requerente.

Por outro lado, a articulação entre os vários direitos torna-se essencial de forma a garantir um entendimento mais claro do enquadramento destes direitos fundamentais. Ainda a título meramente exemplificativo, os direitos de reunião, participação, associação na internet (artigo 5º) não podem deixar de conhecer os limites inerentes à própria liberdade de expressão (artigo 3º).

Mais, parece-nos que o projecto de diploma carecerá ainda de uma necessária articulação com outras propostas legislativas que se encontram na Assembleia da República, nomeadamente a importante Proposta de Lei nº 120/XIII (Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, relativo à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados) ou mesmo com o Projecto de Lei nº 644/XIII (Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador), nos quais as soluções legislativas não são sempre em sentido totalmente convergente.

Mais, será necessário que as soluções consagradas não deixem de realizar uma necessária articulação com o Código do Trabalho (e não apenas no que concerne ao quadro dos direitos de personalidade), não minimizando a protecção conferida pelo mesmo e objecto inclusivamente de jurisprudência, ou mesmo com Deliberações importantes da CNPD (Deliberação nº 1638/2013 – tratamento de dados pessoais decorrentes do controlo de utilização para fins privados das TIC no contexto laboral; Deliberação nº 7680/2014 – aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral; Directriz nº 1/2018 – Disponibilização de dados pessoais dos estudantes, dos docentes e demais trabalhadores no sítio da internet das instituições de ensino superior), ainda que conscientes que tais deliberações perderam alguma da sua força com a entrada em vigor do RGPD.

Nesse quadro, sem prejuízo dos comentários já realizados e numa análise que não se pretende exaustiva, entende a UGT ser pertinente deixar alguns contributos sobre questões suscitadas pela análise em concreto do conteúdo da presente proposta legislativa.

Assim, não poderemos deixar de alertar para as limitações que se devem impôr relativamente à recolha e utilização de informação por parte dos empregadores - nomeadamente para efeitos de controlo de desempenho e, em última instancia, para fins disciplinares – que se nos afiguram dever merecer especial atenção, de forma a não contribuir para a fragilização do quadro de protecção dos trabalhadores.

Tal nota de preocupação assume pertinência quando analisados o nº 3 do artigo 15º ou o nº 4 do artigo 17º, em que se chega a avançar com a possibilidade de utilização de imagens e sons como meio de prova quando esteja em causa apenas um ilícito disciplinar grave, numa solução até hoje rejeitada e que a UGT não deve deixar de contestar de forma veemente.

Diga-se aliás que esta é uma temática tão mais complexa quando a recolha de dados biométricos de forma separada não exclui hoje a sua “conjugação” a posteriori (ex. recolha de imagem com tecnologia de reconhecimento facial), pelo que se deverá avançar num sentido porventura mais restritivo e concreto, na medida em que o quadro legal existente não contempla essas novas realidades.

Ainda no que concerne ao artigo 15º, deve a UGT considerar desadequado que se privilegie o Regulamento Interno (e sem um real parecer das estruturas representativas dos trabalhadores, conforme exige o artigo 99º CT) e se ignore papel de primeira linha que a negociação colectiva pode e deve desempenhar nesta matéria e que se nos afigura poder ser

mais ambicioso que a mera ampliação e densificação de normas legais, conforme estabelece o artigo 18º.

A UGT entende ainda ser necessário um maior aprofundamento da temática do chamado direito de desligar, tratado nesta Carta no artigo 16º.

Com efeito, consideramos que o direito de desligar deve ser regulado em termos similares ao de qualquer prestação de trabalho, respeitando períodos normais de trabalho, períodos de descanso ou férias, conhecendo apenas e só as excepções que o Código do Trabalho considera atendíveis para a interrupção desses períodos.

Assim, o princípio a estabelecer deverá ser o da utilização de equipamentos digitais por motivos profissionais com o grau de exigência imposto ao de uma prestação efectiva de trabalho, porque de tal se trata.

Uma outra nota que se nos afigura pertinente seria a da inclusão expressa de um princípio que faça recair sob a alçada dos direitos e obrigações previstos na presente legislação (e da negociação colectiva que regule a matéria) todas as entidades externas que, a qualquer título, se substituam à entidade empregadora no desempenho de determinadas funções.

No contexto actual, em que tais situações (prestações de serviços, externalização de serviços) assumem hoje uma frequência cada vez maior, tal exigência torna-se tão fundamental como o estabelecimento e a evidência de procedimentos pelas próprias entidades empregadoras ou o não processamento de certos dados pelos departamentos de recursos humanos.

Numa nota final, e no que concerne ao artigo 21º, a UGT entende que deveria ser consagrado um direito geral de acesso aos dados pessoais na posse da administração pública, o qual poderá revelar-se importante não apenas para cumprimento de um dever geral de transparência da Administração face ao cidadão mas igualmente face a uma potencial facilitação da interacção do cidadão com essa mesma Administração em múltiplos procedimentos.

04-06-2019