



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Diretrizes
para Representantes dos Trabalhadores
sobre Tratamento de Dados
no Local de Trabalho

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informações sobre o documento

Acrónimo do projeto	GDPIR
Contrato de Subvenção	n.º 101048690
Número e título da entrega	D4.2
Nível de difusão	Entrega das Diretrizes
Nome da organização	FIM-CISL
Data de apresentação	

Índice

Introdução	4
Dotar os representantes dos trabalhadores das competências e conhecimentos necessários	6
1. Desenvolvimento de competências e conhecimentos.....	7
Lições aprendidas.....	7
Melhores práticas.....	7
Recomendações	7
2. Renovação da estrutura interna	8
Lições aprendidas.....	8
Melhores práticas.....	9
Recomendações	9
Promover as vozes individuais e coletivas sobre tratamento de dados.....	11
1. Informação e consulta	12
Lições aprendidas.....	12
Melhores práticas.....	12
Recomendações	13
2. Diálogo social e negociação coletiva	13
Lições aprendidas.....	13
Melhores práticas.....	14
Recomendações	14
3. Execução e contencioso (estratégico).....	15
Lições aprendidas.....	15
Melhores práticas.....	15
Recomendações	16

Promover e fortalecer conhecimentos e competências circulando boas e melhores práticas e informação	17
Lições aprendidas.....	18
Melhores práticas.....	18
Recomendações	18

Introdução

O presente documento é o resultado final do projeto **GDPIR (Gerir o Tratamento de Dados no Local de Trabalho através de Relações Industriais)**, realizado entre 2022 e 2024 no âmbito do programa SOCPL-INFO-WK da Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia.

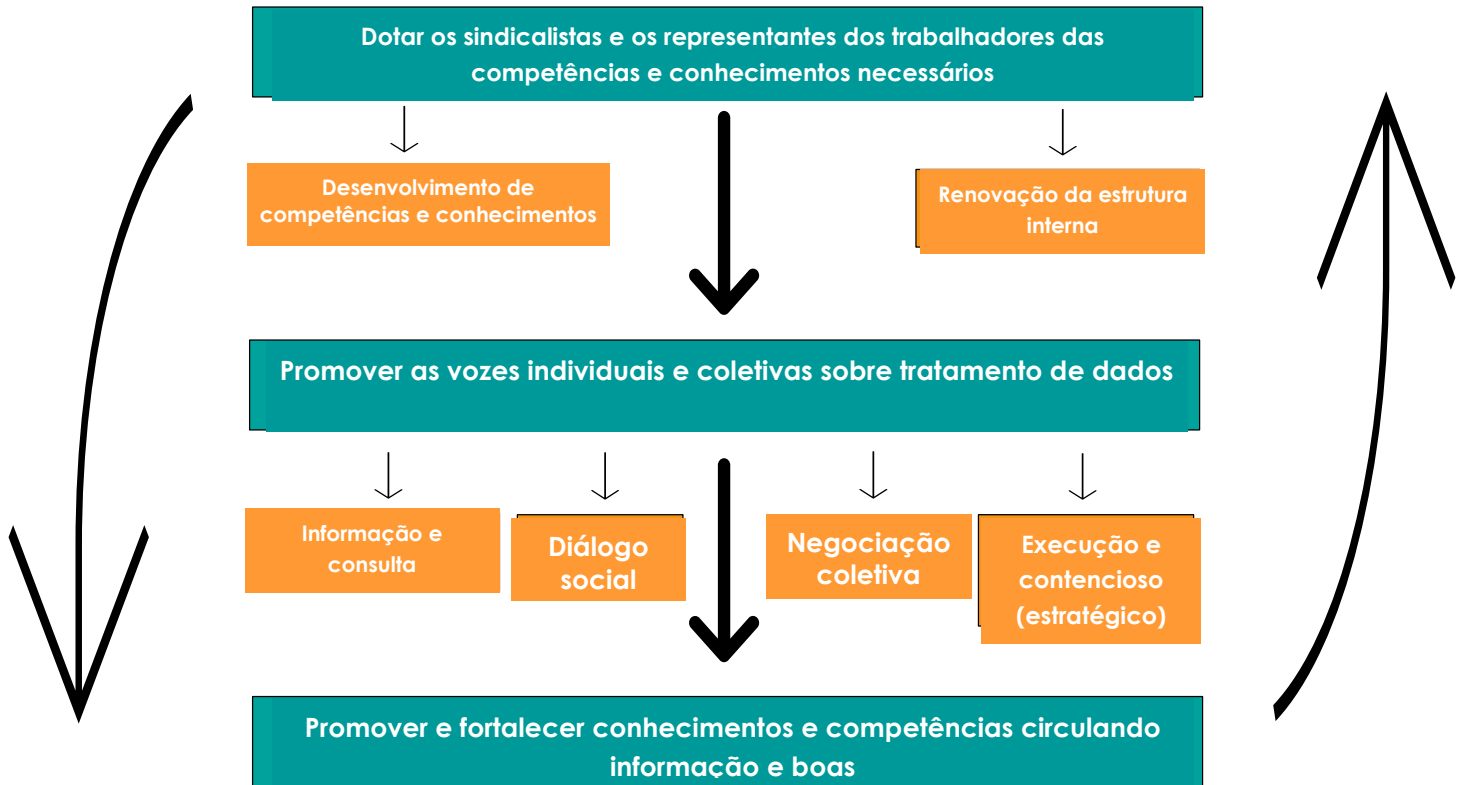
O objectivo do projeto é **dotar os representantes dos trabalhadores europeus do setor da indústria transformadora das competências e conhecimentos necessários para desempenharem um papel ativo na abordagem de um dos desafios mais cruciais e atuais do mundo laboral, ou seja, a “dataficação” – e os seus potenciais impactos na proteção de dados e nos direitos laborais dos trabalhadores.**

Em linha com este objetivo, durante o primeiro ano do projecto GDPIR, os membros do Consórcio (pertencentes tanto ao mundo da investigação como ao sindical) realizaram em conjunto **extensa investigação documental e de campo sobre tratamento de dados**, consultando literatura relevante e melhores práticas de negociação coletiva e diálogo social. A investigação documental abrangeu **12 Estados-Membros da UE** (Itália, Irlanda, Malta, Dinamarca, Luxemburgo, França, Países Baixos, Alemanha, Bélgica, República Checa, Eslováquia, Hungria) e **1 país candidato** (Turquia), enquanto a investigação de campo abrangeu **9 Estados-Membros da UE** (Itália, Irlanda, Malta, Luxemburgo, Alemanha, Bélgica, República Checa, Eslováquia, Hungria) e **1 país candidato** (Turquia).

Os resultados obtidos durante esta fase foram depois utilizados como base para o desenvolvimento de atividades de formação dirigidas para representantes dos trabalhadores de cinco diferentes países europeus (Itália, Espanha, Eslováquia, Bélgica e Turquia) e **divulgados através de eventos temáticos presenciais e webinars internacionais**. As atividades de formação e comunicação decorreram durante o segundo ano do projeto GDPIR.

Os contributos recolhidos durante as várias fases do projecto GDPIR foram depois recolhidos e reformulados nas presentes Diretrizes, que pretendem **fornecer orientações acessíveis e práticas sobre o tratamento de dados no trabalho aos representantes dos trabalhadores.**

A tabela seguinte constitui uma representação gráfica dos diversos aspetos dos temas explorados pelas Diretrizes – que devem ser considerados **diferentes fases de um processo circular** destinado a garantir que os representantes dos trabalhadores desempenhem um papel central no tratamento da dataficação, exercendo as suas funções com uma atitude defensiva para evitar os principais riscos e com uma abordagem proativa para explorar as potencialidades das novas tecnologias.



Para cada tópico, os autores das Diretrizes identificaram: **as lições aprendidas durante o projecto GDPIR** – em termos, por exemplo, de questões a resolver com diferentes graus de urgência; **as melhores práticas de diálogo social e de negociação coletiva** recolhidas nos países abrangidos pelo projeto; **recomendações relevantes aos representantes dos trabalhadores** para tratar os temas discutidos.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

DOTAR
OS REPRESENTANTES DOS
TRABALHADORES
DAS COMPETÊNCIAS E
CONHECIMENTOS
NECESSÁRIOS

1. Desenvolvimento de competências e conhecimentos

Lições aprendidas

A experiência do projeto GDPIR mostra que o conhecimento dos representantes dos trabalhadores do setor industrial sobre a proteção de dados é bastante reduzido. Os representantes dos trabalhadores, a todos os níveis, consideram que existem lacunas no seu conhecimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e da legislação nacional de proteção de dados – a experiência mais comum em matéria de gestão de dados é a introdução de sistemas CCTV nos locais de trabalho, enquanto as novas tecnologias de monitorização (como as ferramentas alimentadas por IA) permanecem inexploradas.

Foram realizadas algumas sessões de formação sobre o tema dirigidas aos representantes dos trabalhadores na maioria dos países abrangidos pelo projeto, sobretudo na altura em que foi adoptada pela primeira vez a legislação europeia e nacional de proteção de dados.

Melhores práticas

TURQUIA: Após a publicação da Lei de Proteção de Dados Pessoais N.º 6698/2016, o Sindicato Metalúrgico Turco (TMS) promoveu formação para os seus membros e representantes sindicais. Estas iniciativas enfatizam a importância crítica de dotar os trabalhadores de amplos conhecimentos sobre os seus direitos e obrigações em matéria de dados nos termos da lei.

UE: Em 2022, a IndustriAll Europe organizou um workshop com o objetivo de sensibilizar para a potencial utilização do RGPD como uma “ferramenta de negociação” – ou seja, como esta legislação pode ser integrada numa estratégia de negociação coletiva. O workshop foi dirigido a sindicalistas a nível nacional e organizado em colaboração com centros de investigação relevantes a nível europeu. O seu principal resultado é um “kit de ferramentas” que resume as principais disposições do RGPD, a forma como impactam o trabalho sindical e as estratégias sindicais para defender os dados pessoais dos seus membros.

Recomendações

- É fundamental promover atividades de sensibilização, formação e capacitação dirigidas aos representantes dos trabalhadores sobre a

proteção de dados pessoais. Estas sessões de formação devem enfatizar a importância de compreender as regras do RGPD para evitar infrações.

- Recomenda-se que sejam programadas atualizações regulares e sessões de formação sobre as leis de proteção de dados e regulamentos laborais relevantes para todos os representantes dos trabalhadores, para se manterem a par das alterações legais e tecnológicas. Estas sessões devem ser organizadas pela federação sindical a nível nacional/territorial – eventualmente em colaboração com entidades externas, como centros de investigação ou empresas de consultoria – e também chegar aos representantes dos trabalhadores ao nível da empresa.
- As sessões de formação sobre questões de proteção de dados não devem centrar-se apenas nas prerrogativas legais e na jurisprudência relevante, mas também nas práticas de negociação colectiva e nas técnicas de negociação, no sentido de proporcionar aos representantes dos trabalhadores uma vasta gama de competências.

2. Renovação da estrutura interna

Lições aprendidas

Vários sindicatos em toda a Europa sofreram uma renovação estrutural significativa após a publicação do RGPD – sobretudo no que respeita à gestão dos dados dos seus membros. Esta renovação implica, entre outras atividades, a nomeação e/ou recrutamento de especialistas na matéria (por ex., Encarregados da Proteção de Dados). Estes especialistas organizam frequentemente eventos destinados a sensibilizar para o tema da proteção de dados ou apresentam orientações sobre novos procedimentos a seguir na gestão de dados dos seus membros. Contudo, no contexto das atividades quotidianas – devido ao contacto direto dos sindicalistas com os trabalhadores representados – estas orientações são muitas vezes ignoradas. Deve, assim, assinalar-se como estas orientações se centram sobretudo na gestão de dados dos membros, e não na forma de conceber estratégias destinadas a lidar com o tratamento dos dados dos trabalhadores pelos empregadores.

Melhores práticas

ESPANHA: Entre os seus membros, a UGT-FICA nomeou um 'coordenador de digitalização', ou seja, um membro que recebeu formação em IA e proteção de dados pessoais e tem experiência como negociador de acordos coletivos no sector das TIC. O coordenador tem conhecimento da utilização e funcionamento das novas tecnologias nos diferentes setores e empresas onde o sindicato está ativo – também em termos do seu impacto no que respeita aos dados dos trabalhadores – e apresenta orientações e recomendações aos representantes dos trabalhadores sobre estes temas, também mediante a organização de formação específica.

TURQUIA: Desde 2016 (ou seja, quando foi aprovada a Lei Nacional de Proteção de Dados Pessoais), o TMS pode contar com o "Conselho de Proteção de Dados" do sindicato, que gere eficazmente as questões relativas à proteção de dados. O conselho tem uma função consultiva e de supervisão no alinhamento da organização interna do TMS com as leis de proteção de dados, servindo como um recurso para resolver possíveis problemas ou dúvidas. O conselho colabora por vezes com empresas de consultoria e trabalha em estreita colaboração com o departamento de aconselhamento jurídico do TMS para resolver litígios sobre a proteção de dados, mantendo-se permanentemente a par dos atuais desenvolvimentos e das decisões judiciais relativos à proteção de dados. De salientar que uma equipa de especialistas do conselho se dedica a analisar casos precedentes para a resolução de problemas.

Recomendações

- Devem ser criadas e divulgadas, junto dos dirigentes sindicais, orientações internas que descrevam o tratamento adequado dos dados pessoais dos seus membros e garantam o seu cumprimento para evitar repercussões por parte dos empregadores. Devem ter por base experiências práticas e ser atualizadas regularmente para permanecerem relevantes com a evolução das normas.
- A proteção de dados deve ser integrada nas políticas de compliance mais amplas dos sindicatos, e estes princípios devem ser plenamente compreendidos a todos os níveis das organizações.
- Os especialistas com formação em legislação de proteção de dados devem estar à disposição dos sindicatos para prestar aconselhamento e/ou orientação sobre as questões mais complexas nesta matéria. Sempre que

possível, estes especialistas devem operar a nível nacional, territorial e intersetorial, auxiliando os representantes dos trabalhadores em diferentes setores.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOVER AS VOZES
INDIVIDUAIS E COLETIVAS
SOBRE TRATAMENTO DE DADOS**

1. Informação e consulta

Lições aprendidas

Fornecer informação transparente sobre o tratamento de dados no local de trabalho aos trabalhadores e aos seus representantes é crucial para garantir o pleno conhecimento do seu potencial impacto nos trabalhadores que representam. Isto é reconhecido por várias legislações nacionais, que conferem assim aos trabalhadores e/ou aos seus representantes direitos de informação sobre os procedimentos de gestão de dados relativos aos dados dos trabalhadores.

No entanto, o simples direito à informação revelou-se ineficaz para garantir que os interesses dos trabalhadores sejam devidamente representados e protegidos se os representantes dos trabalhadores não possuem as competências e os conhecimentos necessários para compreender plenamente as implicações dos procedimentos propostos – tanto mais que a informação fornecida pelas empresas ou fornecedores de tecnologia é muitas vezes caracterizada por um elevado grau de tecnicidade e, por isso, não é muito clara.

Os direitos de consulta sobre questões de proteção de dados – ou seja, o direito dos representantes dos trabalhadores de emitirem o seu parecer vinculativo sobre o assunto – não estão, pelo contrário, disseminados na legislação nacional, de modo a refletir a abordagem adotada pelo RGPD.

Melhores práticas

ITÁLIA: O Decreto Legislativo n.º 104/2022 impõe aos empregadores 1) informar os trabalhadores e os seus representantes sobre a utilização de sistemas totalmente automatizados de tomada de decisão ou de controlo que afetem a relação de trabalho, antes do seu estabelecimento, em conjunto com informações sobre o seu funcionamento, finalidades e nível de segurança, 2) informar os trabalhadores e os seus representantes sobre quaisquer alterações na utilização desses sistemas, pelo menos 24 horas antes da ocorrência da alteração e 3) fornecer acesso aos dados dos trabalhadores aos trabalhadores e aos seus representantes. a seu pedido.

ESPAÑA: A Lei Riders (Ley 12/2021, de 28 de setembro) prevê um dever de transparência das empresas para com os representantes dos trabalhadores no que diz respeito à utilização de algoritmos e inteligência artificial que possam afetar as condições de trabalho dos trabalhadores. Se o campo de aplicação desta disposição fosse alargado, poderia proporcionar direitos de informação adequados aos sindicatos do setor industrial.

ALEMANHA: De acordo com o art.º 26.º da nova Lei Federal de Proteção de Dados (2021), no que se refere ao tratamento dos dados dos trabalhadores, os direitos de participação dos organismos representativos dos trabalhadores (Betriebsräte) permanecerão inalterados. Além disso, de acordo com a Lei de Constituição do Conselho de Empresa (art.º 80.º), o conselho de empresa pode recorrer ao aconselhamento de especialistas, na medida em que o bom desempenho das suas funções assim o exija: esta disposição pode ser aplicada a litígios relativos ao tratamento de dados dos trabalhadores.

Recomendações

- Seria desejável que os sindicatos tivessem presença nas Agências Nacionais de Proteção de Dados – muitas vezes responsáveis pela elaboração de diretrizes sobre aspetos de proteção de dados na relação laboral. A voz dos sindicatos pode ser útil para resolver esta questão.
- As informações relativas ao funcionamento de sistemas que afetam os direitos de proteção de dados dos trabalhadores devem ser fornecidas aos sindicatos de uma forma clara e simples: quando esta informação for demasiado técnica, os representantes dos trabalhadores deverão ser autorizados a consultar um especialista na matéria.
- Recomenda-se a formalização do papel dos representantes dos trabalhadores nas consultas sobre o tratamento de dados, para garantir uma abordagem equilibrada e prática à gestão de dados.
- A informação recebida pelos representantes dos trabalhadores deve estar na base das atividades de diálogo social destinadas a atingir os objectivos sindicais – não só em termos de “salvaguarda” dos dados dos trabalhadores, mas também na elaboração de estratégias proativas sobre a matéria.

2. Diálogo social e negociação coletiva

Lições aprendidas

Os temas da proteção de dados não são discutidos habitualmente no âmbito da negociação coletiva – também porque a proteção dos direitos de proteção de dados dos trabalhadores não está no topo das agendas da maioria dos sindicatos europeus. As disposições mais comuns incluídas nos acordos coletivos estão relacionadas com a

limitação da utilização dos dados dos trabalhadores pelo empregador – especialmente para fins disciplinares.

No entanto, a investigação realizada durante o projeto mostra que a inclusão de cláusulas de proteção de dados nos acordos coletivos de trabalho beneficiou enormemente os direitos de privacidade dos colaboradores.

Melhores práticas

ITÁLIA: De acordo com o Estatuto dos Trabalhadores Italianos (Lei n.º 300/1970), a introdução de tecnologias que permitam uma monitorização indireta das atividades dos trabalhadores no local de trabalho - admitida apenas para fins organizacionais, produtivos ou relacionados com a segurança - está condicionada à celebração de um acordo coletivo a nível empresarial entre os empregadores individualmente e os representantes dos trabalhadores. Na falta deste acordo, os empregadores só podem utilizar este tipo de tecnologias após obterem autorização da Inspeção do Trabalho.

REPÚBLICA CHECA: O Código do Trabalho checo concede aos sindicatos o direito de participar em acordos de negociação coletiva que abordem questões como o horário de trabalho, a remuneração e as condições de trabalho e, desse modo, pode conter cláusulas sobre a proteção de dados e a tecnologia emergente.

Recomendações

- Deve ser reconhecido o papel da negociação coletiva na salvaguarda da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Os temas relacionados com o RGPD têm de ser incluídos nas negociações, que muitas vezes abordam sobretudo temas difíceis como os salários e as condições de trabalho.
- Ao nível do conteúdo, os acordos coletivos devem especificar que tipos de monitorização dos trabalhadores não são permitidos (controlo oculto ou desproporcionado) e que tipos de dados não podem ser recolhidos e/ou geridos pelos empregadores (por exemplo, dados biométricos).
- Integrar disposições relativas à proteção de dados em acordos coletivos setoriais para reforçar o envolvimento dos sindicatos na tomada de decisões relativamente a temas relacionados: os direitos e responsabilidades em matéria de proteção de dados devem ser adaptados às necessidades específicas do setor. Além disso, os acordos coletivos setoriais podem desempenhar um papel de coordenação sobre o tema, exprimindo condições de igualdade para os trabalhadores e para as empresas.

- Utilizar regulamentos de trabalho internos em articulação com acordos coletivos para garantir a conformidade com o RGPD.
- Promover iniciativas de diálogo social em matéria de proteção de dados, de forma a sensibilizar para o tema também os gestores de recursos humanos das empresas.
- As empresas e os representantes dos trabalhadores poderiam explorar a possibilidade de utilizar os dados dos trabalhadores para objetivos comuns (por exemplo, recolher dados relativos a acidentes e lesões no trabalho para estruturar sessões de formação específicas sobre questões de SST) e regulá-los através da negociação coletiva.
- A negociação coletiva poderia conceder direitos de informação e consulta sobre o tratamento de dados aos representantes dos trabalhadores em países onde esses direitos não são atualmente garantidos pela proteção de dados e/ou pela legislação laboral.

3. Execução e contencioso (estratégico)

Lições aprendidas

Em vários países europeus, os casos de contencioso estratégico abrangidos pelo projeto GDPIR, onde os representantes dos trabalhadores contestaram judicialmente, e com sucesso, as práticas de vigilância ilegais, realçam o potencial da ação judicial para fazer cumprir as leis de proteção de dados no local de trabalho com referência a violações de direitos individuais e de direitos coletivos (direito à informação, consulta ou negociação obrigatória). Noutros países, os representantes dos trabalhadores também recorreram com sucesso às Autoridades Nacionais de Protecção de Dados para denunciar violações da legislação de proteção de dados – e, em alguns casos, laboral.

Note-se, no entanto, que o contencioso, entre outras ações, deve ser cuidadosamente planeado para obter os resultados desejados e evitar consequências indesejáveis: para tal, são necessárias competências jurídicas, organizacionais e políticas.

Melhores práticas

DINAMARCA: As violações dos acordos coletivos sobre controlo e monitorização dos trabalhadores, ou potenciais abusos de prerrogativas de gestão nesta matéria, podem ser objecto de reclamações sindicais junto do Tribunal do Trabalho, que os pode avaliar como conflitos laborais.

ITÁLIA: Os sindicatos conseguiram que os tribunais italianos reconhecessem que a recusa do empregador em fornecer informações sobre sistemas automatizados de tomada de decisão ou de monitorização aos membros territoriais dos sindicatos deve ser considerada um comportamento anti-sindical (Tribunal de Turim, Acórdão n.º 231/2024). Além disso, os sindicatos têm também a possibilidade de denunciar potenciais violações da legislação de proteção de dados à Autoridade Italiana de Protecção de Dados.

LUXEMBURGO: A delegação de pessoal ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos, podem solicitar à Comissão Nacional de Protecção de Dados um parecer prévio sobre a conformidade do tratamento previsto para efeitos de vigilância dos trabalhadores em contexto laboral.

Recomendações

- Os representantes dos trabalhadores devem denunciar diretamente as violações graves do RGPD e da legislação nacional de proteção de dados às autoridades nacionais de proteção de dados, de modo a utilizar todas as potenciais ferramentas para salvaguardar os direitos dos trabalhadores representados.
- Os sindicatos devem construir parcerias com especialistas jurídicos externos para se prepararem para potenciais litígios que envolvam a proteção de dados.
- Os sindicatos ativos nas diferentes empresas/territórios/setores devem definir objetivos comuns e coordenar as suas estratégias de contencioso – de modo a evitar ações isoladas com consequências limitadas.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOVER E FORTALECER
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS
CIRCULANDO BOAS E MELHORES
PRÁTICAS E INFORMAÇÃO**

Lições aprendidas

A falta de circulação de boas e melhores práticas sobre os resultados da negociação coletiva/diálogo social relativos ao tratamento de dados, mas também de outras iniciativas (por ex., consciencialização, contencioso estratégico), pode levar a diferentes níveis de proteção dentro do mesmo setor. A divulgação de informação sobre o tratamento de dados, tanto em contextos nacionais como em termos transnacionais, pode, em vez disso, ajudar a um crescimento progressivo de conhecimentos sobre o assunto de todos os intervenientes envolvidos a nível nacional, setorial, territorial e empresarial.

Melhores práticas

UE: Em 2023 e 2024, a UniEuropa e a IndustriAll Europe disponibilizaram duas bases de dados de acordos coletivos que incluem disposições relacionadas com a transição digital, que se referem especialmente à IA e à gestão algorítmica. Ambas as bases de dados disponibilizam versões em inglês de fácil acesso de acordos coletivos aplicáveis em diferentes Estados-Membros.

Recomendações

- Os sindicatos setoriais devem criar bases de dados (de acesso aberto ou limitado) dedicadas aos acordos coletivos mais inovadores relativos ao tratamento de dados – que podem também incluir jurisprudência, disposições das Autoridades Nacionais de Proteção de Dados e informações jurídicas de interesse. As fontes incluídas na base de dados poderão ter âmbito nacional ou internacional.
- Os sindicatos a nível setorial e/ou territorial podem também propor momentos de confrontação sobre a forma de abordar as questões relativas ao tratamento de dados no local de trabalho, dando origem à criação de diretrizes.