



DIREITOS DE PERSONALIDADE NA EMPRESA

O CONCEITO DE “*DIGNITY IN WORK*”



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

A Cidadania no Trabalho: um conceito global

O Direito do trabalho moderno centra-se hoje na ideia de cidadania no trabalho.

No essencial, afirma-se que o trabalhador pode exercer os seus direitos de cidadania na empresa, em equilíbrio com a liberdade de gestão empresarial e as necessidades da empresa. A valorização do capital humano enquanto instrumento de sustentação e crescimento da própria empresa é, atualmente, uma tendência clara nos países ocidentais.

Hoje, um lugar de destaque nos *rankings* das empresas mais atrativas para trabalhar é crucial na determinação dos níveis de confiança dos clientes e investidores e na prevenção da “fuga de talentos”.

Para o efeito, impõe-se a adoção nas empresas de políticas voluntárias de Dignidade no Trabalho, que incluam medidas internas de *compliance* com os quadros regulatórios nacionais e internacionais e que promovam a adoção voluntária de códigos de conduta e de regras de boas-práticas empresariais.

A utilização das novas tecnologias nas empresas deve, atualmente, ser compatibilizada com a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, numa lógica de compromisso entre a gestão empresarial e a dignidade do trabalhador.

É por essa razão, aliás, que a União Europeia está a preparar um Regulamento onde se prevê, nomeadamente, a criação nas empresas da figura do Provedor para a Privacidade, que garanta a salvaguarda da reserva da vida privada do trabalhador.

As políticas empresariais de *dignity in work* vieram para ficar: para além de garantirem a proteção do trabalhador e a sua cidadania na empresa, promovem o progresso empresarial, criando uma *win win situation* que a todos beneficia.

O conceito de *dignity in work*, que envolve questões que se prendem com os direitos de personalidade do trabalhador, o tratamento de dados pessoais, a igualdade e não discriminação e a proteção de minorias, deve ser hoje uma aposta clara das empresas, habilitando-as a criarem bons ambientes de trabalho e a candidatarem-se a diversos *Corporate Awards*, cada vez mais em voga neste domínio.

Quadro regulatório Nacional e Internacional

Constituição da República Portuguesa

A CRP enuncia um conjunto significativo de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Apesar de serem concebidos para proteger o cidadão contra o Estado, podem, também, ser invocados pelos particulares no âmbito de uma relação de trabalho, atenta a eficácia civil dos direitos fundamentais.

Código Civil

Consagra a tutela geral dos direitos de personalidade, determinando que a lei protege os indivíduos contra ofensas ilícitas ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral, além de um elenco de direitos especiais de personalidade, como o direito ao nome, à confidencialidade das cartas-missivas, à imagem, e à reserva da intimidade da vida privada.

Código do Trabalho

Consagra um conjunto significativo de direitos de personalidade, nomeadamente a liberdade de trabalho, a integridade física e moral, a reserva da intimidade da vida privada, a proteção de dados pessoais, a proibição de utilização de meios de vigilância a distância e o direito à confidencialidade das mensagens de *email* e de acesso à informação. Por outro lado, o Código consagra a igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e na execução do contrato, promovendo também medidas de ação positiva a favor de categorias mais desfavorecidas.

Organização das Nações Unidas

A matéria da dignidade no trabalho é acolhida pela Organização Internacional do Trabalho. Atualmente, a principal plataforma de ação da OIT, intitulada *Decent Work*, visa criar *minimum labor standards* em todas as empresas à escala global, de forma a promover um núcleo de direitos laborais centrados na dignidade de quem o presta.

União Europeia

A Carta dos Direitos Fundamentais contém um conjunto de direitos sociais e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece as linhas orientadoras dos Estados-Membros em matéria laboral. Mais recentemente, tem sido dedicada particular atenção à matéria da proteção de dados pessoais.

Recentemente foi apresentada uma Proposta de Regulamento em que é introduzida a figura do “*Data Protection Officer*”: o Provedor de Dados Pessoais. A figura do Provedor de Dados Pessoais, embora já exista de forma mitigada em algumas empresas, surge agora como uma obrigatoriedade absolutamente inovadora, que deverá a breve trecho ser vinculativa para qualquer organização empresarial que detenha dados pessoais dos seus trabalhadores.

Corporate Governance: uma política a adotar

No atual contexto económico, a “*corporate governance*” assume um papel fundamental na melhoria da eficiência, crescimento económico e reforço da confiança dos investidores nas sociedades. A introdução voluntária de práticas empresariais impregnadas de um sentido ético, ultrapassando os meros objetivos lucrativos, é essencial no atual quadro nacional e internacional.

A existência de um Código de Conduta empresarial, além da observância da legislação e regulamentação aplicável, é fulcral para conquistar a confiança de parceiros negociais, de clientes e da sociedade, em geral. Além disso, permite criar compromissos e padrões éticos de comportamento expectáveis.

A responsabilidade social deverá estar presente na gestão da empresa e na condução dos negócios, contribuindo para um desenvolvimento económico sustentável e permitindo uma valorização da imagem da marca.

A este propósito, há duas dimensões a considerar: a interna e a externa.

A primeira prende-se, precisamente, com a gestão dos recursos humanos, dentro do conceito de “cidadania no trabalho”.

Por sua vez, a dimensão externa relaciona-se com o impacto na comunidade local, nos clientes, fornecedores ou qualquer parte interessada, bem como no respeito pelos direitos humanos e meio-ambiente, em geral.

Como exemplo de práticas socialmente responsáveis na regulação interna das empresas poderá referir-se a adoção de planos de recrutamento não discriminatórios e centrados na igualdade de oportunidades, a proteção de dados pessoais e o respeito pela integridade moral do trabalhador, bem como a formação e qualificação profissional.

Os prestadores da atividade, por sua vez, poderão e deverão adotar comportamentos que vão além dos previstos formalmente e das tarefas que lhes são concretamente solicitadas. Estes são definidos como “*organizational citizenship behaviours* (OCBs)”. O altruísmo, a consciência de um uso eficiente do tempo, a lealdade, a iniciativa individual e o civismo são exemplos de comportamentos que beneficiam quer a empresa, no seu todo, quer os seus trabalhadores, em particular.

Adota uma política de “*dignity in work*”?

Para saber se a sua empresa adota políticas de “cidadania no trabalho, convém responder a diversas questões, nomeadamente as seguintes:

- Há registo de dados pessoais na empresa dos trabalhadores?
- Quem gere o servidor da rede informática da empresa conhece as regras legais sobre confidencialidade e tratamento de dados pessoais?
- Há alguma pessoa especificamente responsável pela segurança e confidencialidade das bases de dados?
- Foi feita notificação e/ou obtida autorização pela CNPD?
- Os trabalhadores deram o seu consentimento esclarecido para que as informações fossem incluídas nas bases de dados?
- Estão estabelecidas regras específicas e mecanismos de segurança para o tratamento de dados sensíveis?
- A empresa recorre a meios de vigilância a distância dos trabalhadores?
- A empresa contém regras de utilização dos meios tecnológicos na empresa?
- Existe algum Regulamento Interno / Código de Conduta que contenha regras sobre utilização do correio eletrónico?
- Como se processa o controlo da utilização do correio eletrónico e do acesso a internet?
- As condições de utilização dos meios de comunicação, formas de controlo e tratamento de dados estão escritas e acessíveis aos trabalhadores?
- É exercida alguma forma de controlo sobre as mensagens privadas dos trabalhadores nos meios de comunicação da empresa?
- São feitas listagens de comunicações que englobem os dados de tráfego pormenorizados de cada trabalhador?

Adota uma política de “*dignity in work*”? (Cont.)

- Na hipótese de interconexão de dados é feita uma avaliação prévia de que tal é admissível?
- Foi obtido o consentimento necessário da CNPD para a instalação de meios de videovigilância?
- Os trabalhadores estão plenamente informados da existência de câmaras de videovigilância?
- A empresa dispõe na sua estrutura interna de um *Data Protection Officer*?
- A empresa mantém um registo atualizado de recrutamento, com desagregação por sexo, nos termos previstos na lei?
- A empresa comunica habitualmente à CITE a não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas?
- A empresa cumpre as obrigações legais de afixação na empresa de informação sobre a legislação referente à parentalidade?
- Existem regras na empresa que prejudiquem, nomeadamente quanto à atribuição de prémios retributivos, trabalhadoras grávidas?

A realização de uma *DUE DILIGENCE* revela-se, por isso, absolutamente decisiva para saber se a sua empresa cumpre os requisitos legais e as boas práticas empresariais em matéria de cidadania no trabalho.

Códigos de Conduta

O Código de Conduta estabelece os princípios e valores estruturantes que, definindo as bases de orientação da atividade empresarial, devem ser reconhecidos e adotados por todos os colaboradores e partes interessadas.

A adoção de códigos de conduta no seio empresarial deixou de ser um fenómeno exclusivo das grandes multinacionais, passando também a ser uma prática habitual em empresas de média dimensão, mesmo sem presença internacional. Recentemente, a grande maioria das empresas tem vindo a adotá-los tendo em consideração os inúmeros benefícios que deles advêm:

- Criação de um clima de segurança e confiança;
- Facilitação da integração de funcionários;
- Estímulo de um ambiente de competição saudável;
- Uniformização da resolução de questões e problemas;
- Consolidação da lealdade de colaboradores, clientes e parceiros comerciais;
- Atração de novos talentos e investidores; e
- Fortalecimento da sustentabilidade e da imagem da empresa perante a sociedade.

A adoção de um Código de Conduta constitui uma oportunidade única para as empresas adotarem boas práticas empresariais e promoverem políticas de cidadania no trabalho.

É comum as empresas integrarem normas antidiscriminatórias que preveem a igualdade de oportunidade para todos os trabalhadores, afastando qualquer tratamento discriminatório com base na cor, sexo, religião, orientação sexual ou nacionalidade.

São também usuais os códigos de conduta que contêm normas de segurança e saúde no trabalho, promovendo uma política de prevenção e boas práticas que permitam evitar a ocorrência de acidentes,

Os códigos de conduta podem, também, conter regras sobre a utilização de meios tecnológicos da empresa e sobre o tratamento de dados pessoais, nomeadamente através de normas sobre privacidade e confidencialidade.

Por fim, é normal que estes códigos contenham normas anti-retaliação, proibindo qualquer reação contra um trabalhador que exerça os seus direitos, mesmo quando o faça contra a empresa.

The background features a view of Earth from space, showing the curvature of the planet and a bright sun flare in the upper center. Several large, semi-transparent, dark blue geometric shapes, resembling stylized 'V' or 'M' characters, are overlaid on the image. The letters 'IWM' are prominently displayed in a large, white, serif font on the left side of the image.

IWM

SOBRE NÓS

Quem somos

A Macedo Vitorino & Associados é um escritório de advogados líder em Portugal. Prestamos assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos contencioso e arbitragem.

A Macedo Vitorino & Associados mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, dos Estados Unidos e do Brasil, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

A nossa assessoria inclui:

- Contratação e despedimento individual e coletivo;
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social;
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho e
- Implicações em sede de Direito do trabalho de fusões e aquisições de empresas.

Mais informações sobre a Macedo Vitorino & Associados e nossos serviços em www.macedovitorino.com



IWM

Inês Coelho Simões
isimoes@macedovitorino.com

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal
Tel.: +351 213 241 911 | Fax: +351 213 241 929
www.macedovitorino.com