



## **Proteção de dados – condenação a 35 milhões de euros por recolha indevida de dados pessoais dos trabalhadores**

O Comissário de Proteção de Dados e Liberdade de Informação de Hamburgo, na Alemanha, condenou uma empresa internacional de retalho no pagamento de uma multa de 35.3 milhões de euros por falhas no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, sendo que, devido a um erro informático, estas informações estiveram disponíveis para toda a empresa durante várias horas em outubro de 2019. Os dados indevidamente recolhidos envolviam, nomeadamente, informação sobre a saúde dos trabalhadores, problemas familiares e crenças religiosas.

A questão da proteção de dados começou a estar na ordem do dia quando surgiu o novo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016. Agora, com atual situação pandémica, a questão coloca-se no âmbito do teletrabalho.

Trata-se de uma tema de muita actualidade, sendo que muitas empresas portuguesas não têm consciência plena desta realidade, pelo que consideramos que esta condenação pode ser uma chamada de atenção útil para a importância de conhecer e cumprir estas regras, até para prevenir coimas que podem atingir valores de milhões de Euros.

## **1. Qual é a lei que regula a proteção de dados?**

Neste momento está em vigor a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que é a lei de execução do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016.

## **2. Uma empresa Portuguesa pode ter condenações semelhantes por falhas no cumprimento do regulamento e violação dados pessoais dos trabalhadores?**

Sim, com as necessárias adaptações, os valores das coimas em Portugal para as contraordenações deste tipo muito graves são os seguintes:

- a) Para as grandes empresas de 5.000 Euros a 20.000.000 Euros ou 4% do volume de negócios actuais;
- b) Para as PME de 2.000 Euros a 2.000.000 Euros ou 4% da facturação anual;
- c) Para as pessoas singulares de 1.000 Euros a 500.000 Euros.

## **3. Uma empresa Portuguesa pode recolher, tratar e armazenar dados relativamente à religião, problemas familiares e de saúde dos trabalhadores?**

Não, existem normas constitucionais e laborais genéricas para salvaguarda do respeito dos direitos de personalidade, de reserva da intimidade da vida privada e de não discriminação dos cidadãos em geral e dos trabalhadores em particular, pelo que a recolha de dados tem que respeitar estes limites e circunscrever-se ao estritamente indispensável para o desempenho da sua actividade profissional.

## **4. Se uma empresa portuguesa tiver quebras de segurança que permitam o acesso de terceiros aos dados pessoais dos trabalhadores, que obrigações tem o empregador?**

As empresas para além, de uma série de obrigações de adoção de políticas e procedimentos de segurança dos dados, estão obrigadas a notificar a quebra de segurança dos dados às autoridades competentes, bem como aos titulares dos mesmos.

## **5. Uma empresa precisa do meu consentimento para tratar os meus dados pessoais?**

Sim, é necessário um consentimento expresso do titular dos dados. No entanto, este consentimento é revogável a todo o tempo.

De salientar também que o responsável pelo tratamento dos dados tem o dever de informar o titular das finalidades a que se destinam os dados em causa.

## **6. Há câmaras de vigilância no meu local de trabalho. É legal?**

Depende, no contexto laboral a videovigilância não pode ser utilizada para controlo do desempenho dos trabalhadores, pelo que à partida não deve incidir sobre os trabalhadores, independentemente do tipo de trabalho que desempenhem.

Conforme recomendação da CNPD as câmaras também não devem incidir sobre áreas reservadas aos trabalhadores, concretamente: vestiários, ginásios, Instalações sanitárias e zonas de descanso.

Os trabalhadores têm que ser informados sobre os sistemas de vídeo vigilância, bem como todas as exigências relevantes quanto ao seu funcionamento.

As câmaras de videovigilância devem ser utilizadas fundamentalmente para segurança de pessoas e bens e por regra a empresa só pode conservar as imagens por um período de 30 dias.

## **7. E relativamente à captação de som?**

Aqui a resposta é não. Só é permitida a captação de som durante o período em que as instalações estejam encerradas ou mediante autorização prévia da Comissão Nacional da Proteção de Dados.

## **8. O que são dados biométricos?**

Já adotou o sistema de desbloquear o seu smartphone com a impressão digital? Ora, a sua impressão digital é o exemplo de um dado biométrico.

Os dados biométricos são características físicas ou comportamentais que permitem identificar o indivíduo ao qual pertencem. Outros exemplos são a palma da mão e a íris dos nossos olhos.

## **9. As empresas podem adotar sistemas de biometria?**

À partida sim, mas apenas para efeitos de controlo de acesso às instalações e de assiduidade. Estamos perante dados sensíveis, cuja utilização, tratamento têm fortes restrições legais.

## A proteção de dados no contexto da pandemia

### **10. Para segurança da saúde dos trabalhadores a empresa pretende medir a temperatura à entrada dos trabalhadores que prestam trabalho presencial. É permitido?**

Os dados pessoais relativos à saúde dos trabalhadores não têm de ser conhecidos da entidade empregadora, uma vez que podem suscitar situações de discriminação. Nestes termos, a CNPD tem vindo a defender que o atual contexto pandémico não legitima a adoção deste tipo de medidas por parte da entidade empregadora. Estas funções são da exclusiva competência das autoridades de saúde, podendo ser legítimas apenas se praticadas, por exemplo, por profissionais de saúde no âmbito da medicina do trabalho.

#### **E nas escolas?**

A CNPD segue a mesma linha de raciocínio no que toca à medição da temperatura corporal à entrada das escolas.

Este é o típico caso de colisão entre valores fundamentais do nosso Estado de Direito Democrático: saúde pública vs. proteção de dados pessoais e vida privada. Por enquanto, a CNPD continua a não encontrar motivos suficientemente fortes para restringir estes dois últimos através da medição da temperatura corporal no contexto laboral ou escolar.

Assim, somos da opinião que este raciocínio se pode estender a outro tipo de estabelecimentos como sejam restaurantes, lojas, entre outros.

Reiteramos, no entanto, que a medição de temperatura é legítima se existir consentimento do trabalhador ou aluno/encarregado de educação. No entanto, este consentimento tem de ser explícito, informado e só é válido se não for dado sob a ameaça da impossibilidade de entrar nas instalações caso não seja dado o consentimento

## **11. Como pode a empresa monitorizar quem se encontra em tele-trabalho?**

Em teletrabalho ou em trabalho presencial, o empregador mantém os poderes de direção e controlo, mas também aqui existem limites.

No teletrabalho o empregador pode exercer estes poderes através do acesso à residência do trabalhador entre as 9h00 e as 19h00, estando excluídos os meios de vigilância à distância.

O empregador pode estabelecer metas, objectivos, prazos, de modo a ter um controlo efectivo do trabalho prestado e pode controlar o cumprimento do horário de trabalho.

Assim, o seu empregador não pode utilizar softwares que registem os tempos de trabalho, tempos de inatividade, as páginas da Internet que consulta, os documentos que abre ou fazer captação do ambiente de trabalho. A verdade é que se o empregador pudesse recorrer a este tipo de meios durante o teletrabalho, efetuará um controlo muito superior àquele a que o trabalhador está sujeito quando se encontra a efetuar a prestação laboral nas instalações na empresa.

## **12. Tenho uma empresa e tem sido difícil lidar com o teletrabalho: não sei como monitorizar o trabalho dos meus trabalhadores sem invadir a sua esfera privada.**

Nós damos-lhe algumas sugestões.

Experimente:

- Definir objetivos diários e semanais;
- Marcar teleconferências com frequência;
- Pedir aos seus trabalhadores que apresentem um relatório de tarefas com os respetivos tempos diariamente;
- Marcar reuniões individuais e em equipa para averiguar o nível de satisfação dos trabalhadores e as suas sugestões para melhorar a prestação laboral em regime de teletrabalho.

### **Em síntese**

A matéria de proteção de dados ainda é relativamente recente. A situação da pandemia de Covid-19 veio mudar paradigmas e quebrar dogmas do trabalho, do direito e de muitos outros sectores, pelo que dificilmente existem nesta matéria verdades absolutas.

Sendo certo que neste tempo de teletrabalho e Covid-19 é fundamental evitar ceder às tentações de controle sem limites dos trabalhadores por razões de trabalho ou de saúde e cumprir as regras de segurança informática sob pena de sujeitar-se a multas de muitos milhares de euros.

DISCLAIMER

A leitura deste artigo não dispensa a consulta de um advogado.

Se tiver dúvidas sobre estas ou outras matérias relativas a dados pessoais, podemos dar-lhe o nosso conselho profissional.

[www.sandragomespinto.com](http://www.sandragomespinto.com)

[sgp@sandragomespinto.com](mailto:sgp@sandragomespinto.com)

## Um artigo da SGP Team



Sandra Gomes Pinto, advogada com mais de 25 anos de experiência com uma atividade intensa de apoio a empresas em indústrias tão distintas como o imobiliário, a construção a energia e saúde. Na sua atividade destaca-se o contencioso, arbitragem em especial o contencioso laboral e apoio a empresas e investidores alemães. Assessorou alguns projetos de referência como o alargamento da ponte 25 de abril e a modernização da escola alemã de Lisboa e alguns casos mediáticos na área do direito do trabalho.

Tem publicados diversos artigos no âmbito das suas áreas de prática e é frequentemente convidada para palestrar na Alemanha, Brasil, Inglaterra sobre investimento em Portugal e contencioso e arbitragem. É palestrante convidada em Heidelberg, uma das universidades de direito com maior prestígio mundial e que integra o círculo exigente das universidades de excelência da Alemanha. Foi sócia da sociedade LSC durante 16 anos e atualmente dirige o seu próprio projeto, o escritório SGP- Sandra Gomes Pinto e Associados, um escritório multidisciplinar, com foco nas citadas áreas do imobiliário, construção, energia e saúde, sendo de destacar aqui o contencioso e arbitragem, em particular o contencioso laboral. Este escritório funciona também como german desk.



Daniela de Oliveira Colaço é a mais recente aquisição da SGP Team. Formada pela Faculdade de Direito de Lisboa e encontra-se a frequentar o mestrado em direito penal e o estágio de advocacia. Num espaço curto de tempo já teve uma experiência diversa e intensa fundamentalmente na área do contencioso. Tem um track record de persistência, organização e trabalho árduo notável para a sua idade.