

R



AUTORIZAÇÃO N.º 4032/2014

1 – O Pedido

ESEGUR – Empresa de Segurança, S.A., com o NIPC 503125873, notificou à CNPD um tratamento de dados pessoais com a finalidade de seleção de pessoal e recrutamento.

Os dados pessoais que se pretende tratar para a finalidade declarada são os seguintes:

Nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, naturalidade, estado civil, morada, telefone, telemóvel, e-mail, BI/CC, NIF, fotografia, resultados da avaliação, resultado do exame médico de aptidão para o cargo, dados curriculares, dados relativos à experiência profissional, dados relativos ao registo criminal.

Os dados são recolhidos diretamente, presencialmente, por impresso, através de formulário disponível na internet, entrevista, CV, e-mail e indiretamente, através de empresas de recrutamento.

A requerente propõe-se comunicar os dados a empresas de trabalho temporário, em regime de subcontratação, para efeitos de gestão dos processos de recrutamento, tendo identificado a empresa Cidade Trabalho - Empresa de Trabalho Temporário, Lda, como prestadora desse serviço.

Ao titular dos dados é facultado conhecer, corrigir e eliminar os dados que lhe respeitem.

Pretende-se efetuar a interconexão de dados com o ficheiro de recursos humanos relativamente aos candidatos admitidos.

A segurança é garantida por medidas de segurança física e lógica, descritas no formulário de notificação.



Pretende-se conservar os dados pelo período de 5 anos, nos termos do disposto no artigo 32º do Código do Trabalho.

2 – Apreciação

Os dados são tratados no âmbito de diligências prévias à formação do contrato, pelo que a CNPD considera que existe legitimidade para o tratamento de dados por força do estatuído no artigo 6º, alínea a), da Lei nº 67/98, de 26 de outubro (Lei de Protecção de Dados – LPD).

A informação tratada é adequada, pertinente, necessária e não excessiva em relação à finalidade determinante do tratamento (alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da LPD), inclusive no que se refere ao registo criminal, por força do disposto no artigo 22º nº1, alínea d, da Lei nº 34/2013, de 16 de maio.

Todavia, o dado NIF, porque desnecessário na fase de seleção, apenas poderá ser recolhido após recrutamento do candidato.

Caso os dados sejam recolhidos através de inscrição *on line*, o titular dos dados deve ser informado de que os dados pessoais podem circular em rede aberta sem condições de segurança, correndo o risco de serem vistos e utilizados por terceiros não autorizados (artigo 10º nº4 da Lei nº 67/98, de 26 de outubro).

A requerente propõe-se comunicar os dados à empresa Cidade Trabalho - Empresa de Trabalho Temporário, Lda, para a prestação de serviços em regime de subcontratação. As operações de tratamento em subcontratação devem ser regidas por contrato ou ato jurídico que vincule o subcontratante à responsável pelo tratamento e que estipule, designadamente, que o subcontratante apenas atua mediante instruções do responsável pelo tratamento, nos termos exigidos pelo artigo 14º nº3 da LPD.

No que respeita à interconexão de dados com dados do ficheiro de recursos humanos da própria requerente, tendo em consideração a finalidade alegada e o fundamento de legitimidade previsto no artigo 6º, alínea e), da LPD, a CNPD entende que a referida



operação é adequada à prossecução dessa mesma finalidade e não implica diminuição de direitos, liberdades e garantias dos titulares dos dados.

No momento da recolha ou da atualização dos dados existentes deve ser assegurado direito de informação e acesso nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro.

Mostra-se garantido o exercício dos direitos de informação e acesso, correção e eliminação dos titulares dos dados.

Os dados devem ser exatos e, se necessário, atualizados (artigo 5º, alínea d), da LPD), sendo conservados apenas durante o período necessário para a prossecução das finalidades da recolha e do tratamento posterior (artigo 5º, alínea e), da LPD), sendo que incumbe ao responsável tomar as medidas adequadas para assegurar que sejam apagados ou retificados os dados inexatos ou incompletos ou não necessários (artigo 5º n.º 1, alíneas c) e d) e n.º 3 da LPD).

Pretende a requerente conservar os dados pelo período de 5 anos por forma a desta forma respeitar a exigência constante do artigo 32º do Código do Trabalho.

Não entendemos assim.

O artigo 32º do Código do Trabalho está inserido na Divisão III da Subsecção III do diploma em referência, a qual tem como epígrafe "Igualdade e não discriminação em função do sexo". É pois com esse desiderato – o de controlar a discriminação por género, feminino ou masculino - que o citado preceito impõe a todas as entidades o dever de proceder ao registo de processos de recrutamento efetuados e de manter esse registo, com desagregação por sexo, durante cinco anos.

Em parte alguma se exige o registo de dados pessoais recolhidos durante o processo de recrutamento e com essa finalidade, o que implicaria a conservação dos dados recolhidos durante o referido prazo para uma finalidade distinta da que determinou a recolha. Pelo contrário, da interpretação meramente literal do texto do preceito em

K



análise antes resulta que o legislador não pretendeu mais do que o registo de números que torne possível às autoridades fiscalizadoras apurar indícios da discriminação que pretende impedir.

Deste modo, no âmbito deste dispositivo, a ACT não carece da identificação dos titulares dos dados uma vez que se limita a averiguar da existência ou não do registo em causa.

Nesta conformidade, e atenta a finalidade do tratamento e a natureza dos dados tratados, a CNPD considera excessivo o prazo de conservação proposto pela requerente, o qual não deverá exceder um ano.

Para fins históricos, autoriza-se a conservação dos dados em cópias de *backup* não acessíveis em linha.

Independentemente das medidas de segurança adotadas pela entidade responsável pelo tratamento, é a esta que cabe assegurar o resultado da efetiva segurança da informação e dos dados tratados.

3 – Conclusão

Em face do exposto a CNPD propõe-se autorizar o tratamento, consignando-se, nos termos dos artigos 6.º, alínea a), 9.º, 28.º n.º 1, alínea c), e 30.º da Lei nº 67/98, de 26 de outubro, o seguinte:

Responsável: ESEGUR – Empresa de Segurança, S.A.

Finalidade: seleção de pessoal e recrutamento

Categorias de dados pessoais tratados: Nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, naturalidade, estado civil, morada, telefone, telemóvel, e-mail, BI/CC, NIF, fotografia, resultados da avaliação, resultado do exame médico de aptidão para o cargo, dados curriculares, dados relativos à experiência profissional, dados relativos ao registo criminal



Entidades a quem podem ser transmitidos: à empresa Cidade Trabalho - Empresa de Trabalho Temporário, Lda

Forma de exercício do direito de acesso e retificação: por solicitação dirigida ao Departamento de Recursos Humanos da responsável, presencialmente ou por escrito e e-mail

Interconexões de dados: com dados do ficheiro de recursos humanos da própria requerente

Transferências de dados para países terceiros: não há.

Lisboa, 22 de abril de 2014

Helena Delgado António (relatora), Luís Barroso, Ana Roque, Luís Paiva de Andrade, Maria Cândida Guedes de Oliveira

Filipa Calvão (Presidente)