



AUTORIZAÇÃO N.º

9357/2014

I. RELATÓRIO

HDB STP – Investimentos Turísticos, Unipessoal Lda, com sede em Praça Marquês de Pombal nº1 -8ºandar - Lisboa vem notificar um tratamento relativo à «gestão dos registos relativos a sanções disciplinares».

Foram solicitados e prestados os esclarecimentos que se entenderam pertinentes para apreciação do pedido em questão.

II. DOS FACTOS

-A requerente dedica-se à construção de imóveis para venda ou exploração.

-Pretende implementar um tratamento com vista à gestão dos registos relativos a sanções disciplinares.

-Os dados colhidos são:

Nome do trabalhador, processo disciplinar, razões que o justificam, decisão final e sanção disciplinar aplicada, identificação do tribunal e respetivo processo.

-A entidade encarregue do processamento da informação, na qualidade de subcontratante é a INOVFLOW Business Solutions S.A..

-Não há comunicação, interconexão ou fluxos transfronteiriços de dados.

-Como medidas de segurança a adoptar estão previstas cópias de backup, password de acesso à informação, sistemas de processamento de backup, acesso restrito de pessoas e sistemas de alarme contra intrusão.

-Os dados pretendem conservar-se por 4 anos após a cessação do contrato de trabalho



sem prejuízo da sua conservação para além do aludido período, no caso de procedimento judicial.

-O titular pode conhecer, corrigir e/ou eliminar os seus dados através de contacto com o responsável do Departamento dos Recursos Humanos.

III. APRECIACÃO/O DIREITO

O tratamento em causa, porque perante dados pessoais, deve respeitar as condições expressas na Lei 67/98 de 26Out, mormente:

- .respeito pela reserva da vida privada (artigo 2º);
- .visar finalidades determinadas, explícitas e legítimas (artigo 5º/nº1 al.b);
- .estarem em causa dados adequados, pertinentes, não excessivos em relação à finalidade e proporcionais aos objectivos que se pretendem atingir (artigo 5º/nº1 al.c);
- .o responsável só pode proceder ao tratamento se, de acordo com a natureza dos dados estiverem preenchidas "condições de legitimidade" (artigos 6º e 7º).

Na verdade a *Lei 67/98 de 26 de Outubro* delimita o tratamento de dados pessoais, sendo inquestionável que, em relação ao tratamento de determinados dados como sejam os da vida privada e de saúde ou os relativos à prática de actividades ilícitas/infrações penais/contra-ordenações, necessário se torna que esteja presente alguma das situações previstas nos artsº 7.º e 8º, respectivamente, sendo a lei, nesta matéria, particularmente exigente, ao qualificar os dados como sensíveis.

Acresce que, em qualquer tratamento, necessário se torna que estejam efectivados os direitos de informação (artigo 10º), de acesso (artigo 11º) e de oposição (artigo 12º) de molde a permitir-se o mesmo.

Concatenando tais vetores com a factualidade acima enunciada, cumprirá então indagar se, no caso vertente, estão verificadas as condições legalmente exigidas, para o deferimento do pedido.

Retira-se desde já que a finalidade pretendida com este tratamento é a gestão dos



registos relativos a sanções disciplinares, sendo que tendo a Requerente universo de colaboradores ao seu serviço, surge óbvio que se está perante uma finalidade determinada, explícita e legítima.

Os dados a colher, tendo em atenção o fim almejado, apresentam-se como adequados, pertinentes e não excessivos.

Cumpra avaliar do fundamento de legitimidade que permita à requerente realizar o presente tratamento.

A CNPD tem entendido dada a formulação genérica do artigo 8.º n.º 2 da Lei 67/98, de 26 de Outubro, que o tratamento de dados sobre gestão de sanções disciplinares (vg. «decisões que apliquem penas») terá que ser objecto de autorização - artigo 28.º/n.º 1 al. a) da Lei 67/98, de 26 de outubro.

A Requerente tem legitimidade para o tratamento de sanções disciplinares, na medida em que – nos termos do artigo 332º do CTrabalho – a entidade patronal está obrigada a manter actualizado o registo das sanções disciplinares. Este tratamento é, assim, necessário ao cumprimento de finalidades legalmente estabelecidas (cfr. artigo 8.º/n.º 2 da citada Lei), as quais se configuram como «legítimas» e não existe, por regra, uma prevalência dos direitos dos titulares dos dados.

Efectivamente, tal como resulta do citado normativo do CTrabalho, um dos objectivos do registo das sanções disciplinares é precisamente assegurar o controlo, pelas entidades competentes, da aplicação de sanções disciplinares abusivas, sendo que por força do seu nº2, constitui contraordenação leve a violação do comando inserto no nº 1.

Consigna-se no entanto que, o acesso à informação sobre sanções disciplinares deve ser restrito apenas às pessoas com necessidade de aceder a esta informação, devendo o sistema estar dotado de níveis diferenciados de acesso que garantam que outras pessoas não autorizadas não acedam a estas informações.



Faça-se notar que as medidas de segurança se mostram equilibradas, sendo certo que apenas podem ter acesso à informação colhida as pessoas para tal autorizadas e que da informação necessitam para realização do fim visado.

No que tange ao processamento da informação, realizado por entidade externa no âmbito de subcontratação, importa acautelar a existência de instrumento jurídico adequado que satisfaça as exigências expressas no artigo 14º /nº3 do diploma que se vem referindo.

Ao titular é garantida a possibilidade de aceder, corrigir e/ou eliminar os dados, estando assim salvaguardado o mecanismo insito no artigo 11º da Lei 67/98, de 26 de outubro.

Entende-se que por forma a respeitar a regra espelhada no artigo 5º al.e) da dita Lei 67/98, o tempo de conservação dos dados proposto é manifestamente excessivo, sendo suficiente o de um ano e meio após a cessação do contrato de trabalho e, no caso de procedimento judicial, até seis meses após o trânsito em julgado da decisão.

IV.DECISÃO

Em presença do exposto, decide-se considerar como legítimo, o tratamento notificado e conseqüentemente se autoriza o mesmo, de acordo com o plasmado nos normativos combinados dos artigos 8º/nº2, 23º/nº1 al.b), 27º e 30º da Lei nº67/98 de 26 de Outubro e nas seguintes condições.

1.Responsável: HDB STP – Investimentos Turísticos, Unipessoal Lda ;

2.Finalidade: Gestão dos registos relativos a sanções disciplinares;

3.Categorias dos dados: Nome do trabalhador, processo disciplinar, razões que o justificam, decisão final e sanção disciplinar aplicada, identificação do tribunal e respetivo processo;

4.Destinatários dos Dados: Não há comunicação, interconexão ou fluxos transfronteiriços de dados;

5.Direito de Informação: Deverá ser assegurado que se esclareceu o titular dos dados,



das finalidades da recolha, dos destinatários da informação e das condições de utilização;

6.Direito de Acesso: Por contacto directo do titular (verbal ou escrito) junto do Responsável do Departamento de Recursos Humanos;

7.Prazo de Conservação: Tempo de um ano após a cessação do contrato de trabalho e, no caso de procedimento judicial, até seis meses após o trânsito em julgado da decisão.

Lisboa, 16 de Junho de 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luís Barroso', is written over a horizontal line.

Luís Barroso (O Vogal, em substituição da Presidente)