

## AUTORIZAÇÃO N.º 9345/2014

Tendo verificado que, por lapso, houve omissão na identificação das finalidades do tratamento de dados pessoais notificado bem como nas categorias dos dados pessoais, para além de incongruências na identificação das entidades encarregadas do processamento da informação, a Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD), nos termos do artigo 141.º do Código do Procedimento Administrativo e com fundamento em erro quanto a elementos essenciais da decisão, delibera revogar a Autorização n.º 8343/2014, de 16 de setembro de 2014, e proceder à sua substituição pela presente autorização.

I. Pedido

BRICO DEPOT PORTUGAL, S.A., com sede em Rua Castilho nº5 - 1º esquerdo, sala 13 – Lisboa, vem notificar um tratamento relativo à «gestão dos processos disciplinares e registo de sanções disciplinares».

A entidade declara que os dados colhidos são: nome, morada e categoria do trabalhador, local de trabalho, superior hierárquico, nome do instrutor, processo disciplinar, razões que o justificam, datas relevantes, suspensão do trabalhador (se aplicável), decisão final e sanção disciplinar aplicada.

As entidades encarregadas do processamento da informação, na qualidade de subcontratadas são a Euro Depot Espa a SAU (Barcelona) e Kingfisher Information Technology Services (UK) Limited (Londres).

Pretende-se a comunicação de dados para o instrutor do processo disciplinar, para José Pimenta e Associados - Sociedade de Advogados e Tribunais (os estritamente necessários para instrução processual), ADP Employer Services Ibéria (os estritamente necessários para processamento de remunerações).

K



Não há interconexão ou fluxos transfronteiriços de dados.

Como medidas de segurança a adotar 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.

Pretende conservar-se os dados por um ano após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da sua conservação para além do aludido período, no caso de processo judicial (seis meses após o trânsito em julgado da decisão).

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

## II. Apreciação

O tratamento objeto de apreciação incide sobre ilícitos e sanções disciplinares, pelo que está sujeito ao disposto no artigo 8.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro.

A Requerente tem legitimidade para o tratamento dos dados necessários à instrução de processos disciplinares e ao registo das sanções disciplinares, na medida em que a entidade patronal, para exercer o poder disciplinar de que é titular, tem de instruir o respetivo processo disciplinar e manter atualizado o registo das sanções disciplinares (cf. artigo 332.º do Código do Trabalho). Este tratamento é, assim, necessário ao cumprimento de finalidades legalmente estabelecidas (cfr. artigo 8.º, n.º 2, da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro), as quais se configuram como legítimas, não prevalecendo, neste contexto, os direitos dos titulares dos dados.

Efetivamente, um dos objetivos do registo das sanções disciplinares é assegurar o controlo, pelas entidades competentes, da aplicação de sanções disciplinares abusivas.

As finalidades do tratamento são determinadas, específicas e legítimas.

Os dados tratados são adequados às finalidades visadas, bem como proporcionais e não excessivos – como determina a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro.

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.

No que tange ao processamento da informação, realizado por entidades externas, importa acautelar a existência de instrumento jurídico adequado que satisfaça as exigências expressas no artigo 14.º, n.º 3, da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro.

Admitem-se as comunicações pretendidas, porque suportadas em obrigações legais e contratuais, sendo certo que quanto ao instrutor tal comunicação é pressuposto lógico da função que lhe é atribuída nos termos da lei.

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

O prazo de conservação dos dados proposto é adequado, considerando a necessidade dessa conservação para garantir as finalidades visadas com a constituição das bases de dados, de acordo com o estatuído no artigo 5º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro.

### III. Decisão

Com os fundamentos expostos, a CNPD autoriza o tratamento notificado, de acordo com o plasmado nos artigos 5.º, n.º 1, 8.º, n.º 2, 23.º, n.º 1, alínea b), 28.º e 30.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, e nas seguintes condições:

1.Responsável: BRICO DEPOT PORTUGAL, S.A;



2.Finalidade: gestão dos processos disciplinares e do registo de sanções disciplinares;

3.Categorias dos dados: nome, morada e categoria do trabalhador, local de trabalho, superior hierárquico, nome do instrutor, processo disciplinar, razões que o justificam, datas relevantes, suspensão do trabalhador (se aplicável), decisão final e sanção disciplinar aplicada;

4.Destinatários dos Dados:

- Há transmissão de dados, para efeito de processamento da informação, na qualidade de subcontratadas, à Euro Depot Espa a SAU (Barcelona) e à Kingfisher Information Technology Services (UK) Limited (Londres);

- Há comunicação de dados para José Pimenta e Associados - Sociedade de Advogados, Tribunais (os estritamente necessários para instrução processual), e à ADP Employer Services Ibéria (os estritamente necessários para processamento de remunerações);

Não há 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 direto do titular (verbal ou escrito) junto do Responsável do Departamento de Recursos Humanos;

7.Prazo de Conservação: 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, 14 de outubro de 2014

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

Filipa Calvão (Presidente)