

AUTORIZAÇÃO Nº 11672 /2014

1. Pedido

A ARESTALFER, S.A., notificou um tratamento de dados pessoais com a finalidade de controlo de alcoolemia. Esse tratamento está consubstanciado no documento *"Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Alcoolismo nos Locais de Trabalho"* (doravante, Regulamento).

Notificada nos termos dos artigos 100º e 101º do Código de Procedimento Administrativo para se pronunciar sobre o projeto de autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD), a requerente veio proceder a nova notificação do tratamento de dados, tendo aquele procedimento dado origem ao presente processo.

Com a notificação foi junto novo regulamento interno sobre o controlo da alcoolemia, o qual contempla várias alterações preconizadas pela CNPD no seu projeto de autorização, mas não todas.

2. Apreciação

A CNPD já se pronunciou na sua Deliberação n.º 890/2010¹ sobre o enquadramento legal, os fundamentos de legitimidade e os princípios orientadores para o correto cumprimento da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro (Lei de Protecção de Dados Pessoais – LPDP), bem como sobre as condições gerais aplicáveis ao tratamento de dados pessoais com esta finalidade.

Nessa deliberação estabeleceu-se que só são legítimos os procedimentos de controlo de alcoolemia com a finalidade de medicina preventiva e curativa, devendo ser sempre efetuados pelos serviços de medicina do trabalho, por profissionais de saúde sujeitos a sigilo (cf. artigo 107º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro) conforme consta do n.º 2 do artigo 4º do Regulamento.

¹ Disponível em http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/20_890_2010.pdf

Admite-se a utilização das fichas de aptidão para efeitos de prova em procedimento disciplinar cuja fundamentação assente nas causas tipificadas no artigo 351º do Código de Trabalho. Sublinha-se que o consumo em si não constitui infração disciplinar, mas apenas e tão só o comportamento que dele eventualmente decorra.

Do exposto decorre ainda que não é a constatação de uma qualquer taxa de alcoolemia que objetivamente pode determinar se o trabalhador está apto ou inapto para o trabalho; tal afirmação apenas pode com legitimidade ser feita pelo médico do trabalho em função da observação do trabalhador e com base em critérios clínicos. Não se autoriza, assim, o disposto nos artigos 6º e 7º, n.º 1 do Regulamento.

O fundamento de legitimidade do tratamento é o interesse público importante pela prevenção do perigo para a integridade física do próprio ou de terceiros (cf. n.º 2 do artigo 7º da LPDP). Assim, o âmbito de aplicação deve ser restrito a trabalhadores de categorias profissionais cuja atividade possa pôr em perigo a sua integridade física ou a de terceiros como consta do n.º 1 do artigo 5º do regulamento.

Acresce que a seleção dos trabalhadores não pode estar dependente de uma decisão não fundamentada da hierarquia. Com efeito, como dispõe o n.º 1 do artigo 19º do Código de Trabalho, para além das situações previstas na legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, seja qual for a sua natureza, salvo quando tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências da atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato ou ao trabalhador a respetiva fundamentação.

A informação de saúde, na qual se incluem os resultados dos testes, em caso algum poderá ser comunicada ao empregador, apenas podendo ser dado conhecimento do estado de aptidão do trabalhador através de ficha com a menção de “apto” ou “não apto” (cf. n.º 3 do artigo 19º do Código de trabalho).

Nos termos do disposto no n.º 12 do artigo 15º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, não podem decorrer encargos financeiros para o trabalhador em resultado da execução de medidas de controlo de substâncias psicoativas no local de trabalho ou de eventual contraprova.

Os testes e exames médicos realizados no âmbito dos controlos de alcoolemia constituem dados de saúde dos trabalhadores e, enquanto dados sensíveis na aceção do n.º 2 do artigo 7º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, a respetiva guarda e conservação estão sujeitas às medidas especiais de segurança previstas no artigo 15º daquele diploma legal.

O prazo máximo de conservação dos dados deverá ser de um ano após a comunicação ao trabalhador do resultado da realização dos testes e da respetiva contraprova, se a ela houver lugar. Na pendência de processo judicial, a informação pode ser conservada até ao trânsito em julgado da decisão.

Assim, autoriza-se o tratamento de dados pessoais supra identificado, com as alterações apontadas e com os fundamentos da Deliberação n.º 890/2010 e, ainda, ao abrigo dos artigos 7º, n.º 2, 28º, n.º 1, alínea a), 29º e 30º, n.º 1.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, nos seguintes termos:

Responsável: Arestalfer, S.A.

Finalidade: Medicina preventiva e curativa no âmbito do controlo de alcoolemia.

Categorias de dados pessoais tratados: Dados de identificação do trabalhador, dados de saúde relacionados com o consumo, incluindo plano terapêutico, substâncias alvo de deteção/controlo, circunstâncias da aplicação dos testes, dados de identificação dos profissionais de saúde envolvidos na deteção, frequência do controlo e respetiva fundamentação, data de realização do controlo, eventuais resultados de contraprova por organismo credenciado e procedimentos adotados no caso de resultado positivo.

Forma de exercício dos direitos de acesso e de retificação: Por solicitação ao responsável. O direito de acesso aos dados de saúde deverá ser exercido por intermédio de médico escolhido pelo titular dos dados (cf. n.º 5 do artigo 11º da LPDP). Os direitos de acesso e de retificação devem ser exercidos diretamente junto do médico do serviço de Medicina do Trabalho.

Comunicação de dados: Sem prejuízo das comunicações legalmente previstas, não pode haver comunicação de dados. A ficha clínica só pode ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da Autoridade para as Condições de Trabalho (cf. n.º 2 do artigo 109º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro). A comunicação de dados para os recursos humanos deverá limitar-se às indicações de “apto” ou “não apto”.

Medidas de segurança: Devem ser cumpridas as medidas especiais de segurança de tratamento de dados sensíveis previstas no artigo 15º da LPDP. A informação de saúde deve ser de acesso restrito ao médico do trabalho ou, sob a sua direção e controlo, a outros profissionais de saúde sujeitos a sigilo profissional.

Interconexões: Não há.

Fluxo transfronteiriço de dados para países terceiros: Não há.

Prazo máximo de conservação dos dados: Um ano após a comunicação ao trabalhador do resultado da realização dos testes e da respetiva contraprova, se a ela houver lugar. Na pendência de processo judicial, a informação pode ser conservada até ao trânsito em julgado da decisão.

Aos titulares dos dados deve ser garantido o direito de informação previsto no artigo 10º da LPDP.

Dos termos e condições fixados na Deliberação n.º 890/2010 e na presente Autorização decorrem obrigações que a entidade responsável deve cumprir. Deve igualmente dar conhecimento dessas condições a todos os intervenientes no circuito da informação.

Lisboa, 9 de dezembro de 2014



Luís Barroso (O Vogal, em substituição da Presidente)