

AUTORIZAÇÃO N.º 11687/2014

I. RELATÓRIO

Público - Comunicação Social S.A., com sede em Lugar do Espido - Via Norte - Maia vem notificar à Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) um tratamento de dados pessoais que tem como finalidade a gestão de recursos humanos.

Foram solicitados diversos esclarecimentos, os quais foram oportunamente prestados.

II. DO PEDIDO

-A Requerente dedica-se à redação, composição e edição de publicações periódicas e não periódicas e exploração de estações e estúdios de rádio e televisão.

-Pretende com o presente tratamento proceder à gestão de recursos humanos.

-As categorias de dados a tratar são as seguintes:

Dados dos colaboradores - nome, data e local de nascimento, sexo, nacionalidade, estado civil, número de dependentes, número de BI ou de outro documento de identificação, NIF, número de identificação da Segurança Social, contactos, NIB, ficha de aptidão médica, categoria, situação e evolução profissional e local de trabalho, dados académicos e profissionais, benefícios, subsídios, seguros, sindicato em que está filiado, sanções disciplinares.

Dados dos membros do agregado familiar – nome, data de nascimento, número de BI, NIF.

-A recolha de dados é efetuada presencialmente, telefone ou por impresso.

- Está assegurado o direito de acesso aos dados pelo titular.
- A segurança física e lógica dos dados é garantida nos termos descritos no formulário de notificação, nomeadamente acesso restrito de pessoas, sistemas de alarme e resposta, cópias de backup, sistemas de processamento de backup, password de acesso à informação.
- Há comunicação de dados no âmbito das obrigações legais (Segurança social, DGCI, ACT, GEP e Sindicatos), contratuais (Instituições Financeiras, para pagamento de remunerações, Companhias de Seguros no âmbito de seguros contratados, Caixas de Previdência, Fundos de Pensões), Solicitadores de Execução e Tribunais.
- Os dados a comunicar são os estritamente necessários ao cumprimento das obrigações em causa.
- Não há interconexão nem fluxos transfronteiriços de dados.
- Indica-se como prazo de conservação o tempo de 5 (cinco anos).
- O titular pode conhecer, corrigir e/ou eliminar os seus dados através de contacto junto da Requerente.

III.APRECIAÇÃO/O DIREITO

O tratamento em causa, porque perante dados pessoais, deve respeitar as condições expressas na Lei 67/98, de 26 de outubro, 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 atividades ilícitas/infrações penais/contraordenações, necessário se torna que esteja presente alguma das situações previstas nos artigos 7.º e 8º, respetivamente, sendo a lei, nesta matéria, particularmente exigente, ao qualificar os dados como sensíveis.

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

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 de recursos humanos, sendo que tendo a Requerente universo de pessoas ao seu serviço, surge óbvio que se está perante uma finalidade determinada, explícita e legítima.

Os dados a colher, tendo em atenção a finalidade pretendida e acima escrutinada, apresentam-se como adequados, pertinentes e não excessivos, na sua generalidade.

A legitimidade para realizar o presente tratamento, na sua generalidade, assenta no fundamento expresso no artigo 6º alínea a) da Lei 67/98, de 26 de outubro, suportando-se o relativo à filiação sindical, no consentimento do titular - artigo 7º/nº2.



Importa contudo atentar em alguns aspetos relacionados com informação que se tenciona colher.

Relativamente a informação relacionada com a aptidão médica, importa desde já consignar que a mesma deverá estar separada logicamente da restante e ser acedida apenas por pessoas sujeitas a sigilo (artigo 15º da LPDP).

No que tange à matéria relativa a sanções disciplinares e processos disciplinares, crê-se ser de permitir.

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 objeto 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 atualizado 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.

Efetivamente, tal como resulta do citado normativo do CTrabalho, um dos objetivos 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 à Requerente incumbe o dever de adotar e observar as medidas de segurança que se mostrem adequadas a salvaguardar e proteger a informação, tal como decorre do artigo 15º da Lei 67/98, de 26 de outubro.

Quanto á comunicação de dados prevista, resulta que a mesma, na maior parte das situações opera sempre e em situações de cumprimento de obrigações legais e/ou contratuais e com fins devidamente especificados.

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

Por fim há que examinar o tempo proposto como de conservação dos dados que se entende não respeitar do mecanismo contido no artigo 5º /nº1 al.e) da LPDP, por manifestamente excessivo e desnecessário à realização da finalidade em causa.

Deste modo entende-se adequado o tempo de 1 ano após a cessação do vínculo laboral, sem prejuízo de o mesmo se estender pelo tempo de duração de processo judicial e até ao limite de seis meses após o trânsito em julgado da decisão, se revela bastante e adequado.

Permite-se que para efeitos de faturação o prazo de conservação se estenda a 10 anos.

Os dados podem ainda ser conservados para arquivo histórico.

IV.DECISÃO

Em presença do exposto, decide-se considerar como legítimo, o tratamento notificado e consequentemente autoriza-se o mesmo, de acordo com o plasmado nos normativos combinados dos artigos 6º al.a), 7º/nº2, 8º/nº2, 23º/nº1 al.b), 27º, 28º e 30º da Lei nº67/98 de 26 de Outubro e nas seguintes condições.



1.Responsável: Público - Comunicação Social S.A.;

2.Finalidade: Gestão de Recursos Humanos;

3.Categorias dos dados:

Dados dos colaboradores -nome, data e local de nascimento, sexo, nacionalidade, estado civil, número de dependentes, número de BI ou de outro documento de identificação, NIF, número de identificação da Segurança Social, contactos, NIB, ficha de aptidão médica, categoria, situação e evolução profissional e local de trabalho, dados académicos e profissionais, benefícios, subsídios, seguros, sindicato em que está filiado, sanções disciplinares;

Dados dos membros do agregado familiar – nome, data de nascimento, número de BI, NIF.

4.Destinatários dos Dados:

-Há comunicação de dados no âmbito das obrigações legais (Segurança social, DGCI, ACT, GEP e Sindicatos), contratuais (Instituições Financeiras, para pagamento de remunerações, Companhias de Seguros no âmbito de seguros contratados, Caixas de Previdência, Fundos de Pensões), Solicitadores de Execução e Tribunais.

-Não há interconexão nem 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 pedido junto da Requerente;

7.Prazo de Conservação:

-Tempo de 1(um) ano após a cessação do vínculo laboral, sem prejuízo de o mesmo se



estender pelo tempo de duração de processo judicial e até ao limite de seis meses após o trânsito em julgado da decisão. Os dados podem ainda ser conservados para arquivo histórico.

-Dez anos para efeitos de faturação.

Lisboa, 9 de Setembro de 2014

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Luís Barroso (O Vogal, em substituição da Presidente)