

## NOTA TÉCNICA N.º 8

### TEMA:

Impacto do Regulamento Geral de Proteção de Dados nas relações laborais

### INTRODUÇÃO:

Tem sido suscitado à Autoridade para as Condições do Trabalho, designadamente por técnicos de segurança, algumas dúvidas no que toca à compatibilização do cumprimento dos deveres de comunicação e verificação, de informação e consulta com a exigência de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes, nomeadamente nas cadeias de subcontratação no âmbito da construção civil e obras públicas e que importa esclarecer, sem prejuízo do diploma que vier a ser publicado.

### CONTEXTO DE RELAÇÕES LABORAIS:

À luz do RGPD é lícito o tratamento de dados para a execução do contrato do qual o titular é parte ou para diligências pré-contratuais (estas a pedido do titular de dados) - art.º 6.º/1/b) do RGPD.

Face ao exposto, pode-se afirmar que é lícito o tratamento de dados que for necessário para efeitos do cumprimento de obrigações e do exercício de direitos específicos do responsável pelo tratamento ou do titular dos dados em matéria de legislação laboral, de segurança social e de proteção social, na medida em que esse tratamento seja determinado pelo Código do Trabalho e legislação complementar ou outros regimes setoriais ou ainda por uma convenção coletiva que preveja garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados.

Assim, para efeito de clarificação da licitude de tratamento de dados pessoais e da sua disponibilização referimos que se encontram intocados pelo RGPD, a título de exemplo, o cumprimento dos deveres relativos:

- à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa (Relatório Único - art.º 32.º do RCT conjugado com a Portaria 55/2010, de 21/01);
- à possibilidade de proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores por força da cobrança e entrega de quotas sindicais (art.º 457.º e 458.º do CT) e, bem assim;
- ao cumprimento das normas de publicitação nos locais de trabalho que determinam à identificação dos trabalhadores, nos termos por aquelas definidos, tais como o mapa de horário de trabalho (art.º 215.º do CT), o mapa de férias (art.º 241.º/9), entre outros;
- aos dados relativos à situação pessoal e familiar, nomeadamente para efeito de processamento da retribuição (art.º 127.º/1/j) conjugado com o art.º 99.º CIRS);
- às certidões de nascimento, casamento e óbito, certificados de incapacidade temporária para o trabalho que justificam as faltas (art.º 254.º do CT), etc..

Para além dos exemplos referidos, entende-se que a transferência de dados pessoais de trabalhadores por parte da entidade empregadora, sempre que assim se justifique à luz das normas laborais, nomeadamente em situações de cedência, de cedência ocasional, de trabalho temporário e no âmbito de prestação de serviços a outras entidades, com ou sem destacamento, deve ser proporcional, necessária e adequada para a execução da atividade a prestar pelo trabalhador em instalações ou locais de trabalho do recetor dessa prestação.

#### **CUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**

Por outro lado, ainda no âmbito do Código do Trabalho com maior desenvolvimento no regime jurídico que o regulamenta e na legislação complementar e setorial, damos destaque às obrigações previstas no regime jurídico para a promoção da segurança e saúde no trabalho e no regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais.

Consequentemente, o tratamento de dados pessoais tais como os dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca e os dados relativos à saúde podem ser tratados no âmbito e para os fins da tutela da medicina preventiva ou do trabalho, com vista à avaliação da capacidade de trabalho do trabalhador ou diagnóstico médico, ou por força de um contrato com um profissional de saúde<sup>1</sup> ou por outra pessoa igualmente sujeita a uma obrigação de confidencialidade (art.º 9.º/1 e 2/b) e h) do RGPD).

No que toca a legislação de promoção da segurança e saúde no trabalho, mantêm-se, a título exemplificado, inalteradas as obrigações relativas:

- ao dever de assegurar a segurança e saúde quanto a todos os trabalhadores, em atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho pelas as entidades responsáveis (art.º 16.º da Lei n.º 102/2009, de 10/09);
- às fichas de aptidão para o trabalho – art.º 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10/09 conjugado com a Portaria n.º 71/2015, de 10/03); no caso do trabalho temporário art.º 186.º n.º 5 e 6 do CT).

E nos seguintes setores de atividade, entre outros:

- Construção civil - a previsão de comunicação à entidade executante do registo de dados pessoais dos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes contratados pelos subempreiteiros que trabalhem no estaleiro, ou permitir o acesso ao mesmo por meio informático (art.º 21.º - Registo de subempreiteiros e trabalhadores independentes - Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29/10, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 01/07, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24/06).
- Remoção de amianto – o dever de o empregador que contrate a realização de trabalhos que envolva a demolição ou remoção de amianto ou de materiais que o

---

<sup>1</sup> *Médicos* - Regulamento de Deontologia Médica publicado pelo Regulamento n.º 707/2016, de 21/07, no DR II Série – art.º 29.º e seg.

*Enfermeiros* - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril, alterado e republicado pela Lei n.º 156/2015, de 16/09 – art.º 106.º.

*Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho* – Regime de acesso e de exercício às profissões de Técnicos e Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho - art.º 7.º/1/h).

tenham em edifícios, estruturas, aparelhos, instalações, bem como aeronaves, material circulante ferroviário, navios ou veículos, assegurar de que a empresa contratada lhe remeteu cópia do respetivo plano de trabalhos, depois de aprovado, e obteve o reconhecimento das suas competências para o desenvolvimento dos trabalhos. Do plano de trabalhos, consta, entre outros elementos, a lista nominal dos trabalhadores (art.º 11.º - Elaboração e execução do plano de trabalhos - DL 266/2007, de 24/07 relativo à proteção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho).

### **CONCLUSÃO:**

À luz do RGPD é lícito o tratamento de dados para a execução do contrato do qual o titular é parte ou para diligências pré-contratuais (estas a pedido do titular de dados) - art.º 6.º/1/b) do RGPD.

Consequentemente, o empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos pelo Código do Trabalho e legislação complementar ou outros regimes setoriais (art.º 6.º/1/c) e art.º 9.º/1/b) do RGPD).

### **DATA:**

Janeiro de 2019