

Boletim Laboral

PORTUGAL

agosto de 2019

LEGISLAÇÃO

RGPD | LEI DE EXECUÇÃO

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto

Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento UE 2016/679, de 27-4-2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD).

Aplica-se, em primeira linha, ao tratamento de dados pessoais realizado no território nacional, com as exclusões previstas no artigo 2.º do RGPD, mas também ao realizado fora daquele, verificadas as condições nele enunciadas (artigo 2.º, n.ºs 1 e 2).

Esclarece que a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) é a autoridade de controlo nacional para efeitos do RGPD e deste seu diploma de execução.

Das várias regras que estabelece com incidência laboral, cabe destacar:

1. Regras relativas ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD, *Data Protection Officer* ou DPO), a saber:

- designação com base nos requisitos previstos no artigo 37.º, n.º 5, do RGPD, sem necessidade de certificação;
- desempenho da sua atividade com autonomia técnica perante o responsável pelo tratamento ou o subcontratante, qualquer que seja a sua relação com este (contrato de trabalho ou de prestação de serviço);
- vinculação a um específico dever de sigilo profissional “em tudo o que diga respeito ao exercício” das suas funções (que se mantém após o termo destas);
- previsão de funções adicionais, “para além do disposto nos artigos 37.º a 39.º do RGPD” (artigos 9.º a 11.º).

2. Regras sobre instalação de sistemas de videovigilância “cuja finalidade seja a proteção de pessoas e bens”, a qual deve observar os requisitos previstos no artigo 31.º da Lei n.º 34/2013, de 16-5 (regime do exercício da atividade de segurança privada), com os limites definidos nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 19.º desta Lei n.º 58/2019: tais limites incluem, entre outros, a genérica proibição, “nos casos em que é admitida a videovigilância”, da “captação de som” (salvo “no período em que as instalações vigiadas estejam encerradas ou mediante autorização prévia da CNPD”), bem como, no plano laboral, a proibição de as câmaras incidirem no “interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente zonas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso”.

3. Regras sobre a utilização de “imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância”, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, a qual é permitida em duas hipóteses: genericamente “no âmbito do processo penal”, de forma limitada para “apuramento de responsabilidade disciplinar”, porque apenas “na medida em que o seja no âmbito do processo penal”, ou seja, tratando-se de infração disciplinar que constitua também crime de que o trabalhador seja acusado (artigo 28.º, n.ºs 4 e 5).

4. Regras sobre o prazo de conservação de dados pessoais, que será o “fixado por norma legal ou regulamentar ou, na falta desta, o que se revele necessário para a prossecução da finalidade” (artigo 21.º, n.º 1) - é de assinalar a previsão expressa de que, sendo tais dados necessários para “comprovar o cumprimento de obrigações contratuais ou de outra natureza”, podem ser conservados enquanto não decorrer o prazo de prescrição dos respetivos direitos e, bem assim, de que quando exista “um prazo de conservação de dados imposto por lei”, o direito ao apagamento (artigo 17.º do RGPD) só pode ser exercido findo este (artigo 21.º, n.ºs 3 e 5).

5. Regras específicas sobre conservação de dados relativos a declarações contributivas para efeitos de aposentação ou reforma, os quais podem “ser conservados sem limite de prazo”, a fim de auxiliar o titular na reconstituição da sua carreira contributiva, “desde que sejam adotadas medidas técnicas e organizativas adequadas a garantir os direitos do titular dos dados” (artigo 21.º, n.º 6).

6. Regras sobre tratamento de dados no âmbito da relação laboral, as quais, em linha com os princípios enunciados no RGPD (artigos 6.º e 7.º), se desdobram em duas vertentes:

- licitude do tratamento pelo empregador dos dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades nela estabelecidas (artigo 28.º, n.ºs 1 e 2);

- irrelevância de princípio do consentimento do trabalhador como condição de licitude do tratamento dos seus dados pessoais pelo empregador se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador ou se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea b), do RGPD (tratamento necessário para a execução de um contrato).

7. Regras sobre tratamento de dados biométricos dos trabalhadores (dados pessoais sensíveis, nos termos e para os efeitos do artigo 9.º do RGPD), o qual só é lícito “para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador”, devendo em qualquer caso estar garantido que apenas se utilizam “representações dos dados biométricos” e que “o respetivo processo de recolha” não permite a sua reversibilidade (artigo 28.º, n.º 6).

Entrou em vigor a 9-8-2019 (artigo 68.º, n.º 1).

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2019. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.