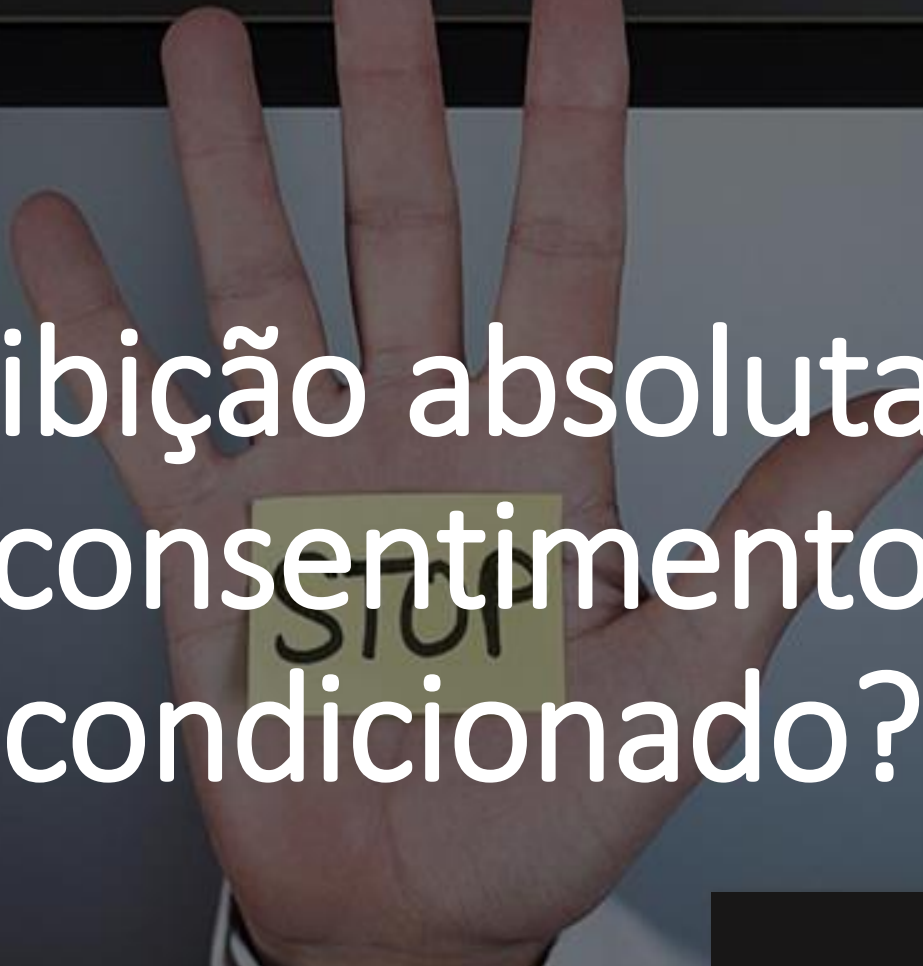


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes



A hand is shown with the palm facing forward, with a yellow sticky note that says "STOP" in black capital letters. The hand is positioned in front of a laptop screen. The laptop screen displays the text "Proibição absoluta ou consentimento condicionado?". The background is dark and out of focus, showing a desk with a glass of water, a pair of sunglasses, and some papers.

Proibição absoluta ou
consentimento
condicionado?

O que muda com o RGPD?

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Não existe uma proibição absoluta ao tratamento de dados pessoais!!!

O art. 6.º do RGPD estabelece como causas de legitimidade do tratamento de dados:

- Quando o titular dos dados tiver dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas;
- Sempre que o tratamento seja necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados;
- Quando o tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito;

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Quando o tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito;
- Quando o tratamento seja necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular;
- Se o tratamento for necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento;

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Se o tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, em especial se o titular for uma criança.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ CNPD:

É preciso obter o consentimento dos trabalhadores no âmbito da gestão administrativa ou de processamento de remunerações?

Não. Os tratamentos de dados pessoais, no âmbito da gestão dos recursos humanos, têm como fundamentos de legitimidade a execução do contrato de trabalho e a lei.

O consentimento dos trabalhadores não é de uma maneira geral considerado válido, pois raramente poderá ser dado em condições de liberdade, atendendo ao desequilíbrio entre as partes.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes





Limites à privacidade do trabalhador

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Necessária

Artigo 18.º CRP

Força jurídica

1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.
- 2. A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.**
3. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstrato e não podem ter efeito retroativo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 26.º CRP

Outros direitos pessoais

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à **reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação**.
2. A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.
4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 34.º CRP

Inviolabilidade do domicílio e da correspondência

1. O domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis.
2. A entrada no domicílio dos cidadãos contra a sua vontade só pode ser ordenada pela autoridade judicial competente, nos casos e segundo as formas previstos na lei.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

3. Ninguém pode entrar durante a noite no domicílio de qualquer pessoa sem o seu consentimento, salvo em situação de flagrante delito ou mediante autorização judicial em casos de criminalidade especialmente violenta ou altamente organizada, incluindo o terrorismo e o tráfico de pessoas, de armas e de estupefacientes, nos termos previstos na lei.
4. É proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas telecomunicações e nos demais meios de comunicação, salvos os casos previstos na lei em matéria de processo criminal.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 35.º

Utilização da informática

1. Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei.
2. A lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado, conexão, transmissão e utilização, e garante a sua proteção, designadamente através de entidade administrativa independente.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

3. A informática não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo mediante consentimento expresso do titular, autorização prevista por lei com garantias de não discriminação ou para processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis.
4. É proibido o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos na lei.
5. É proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos.

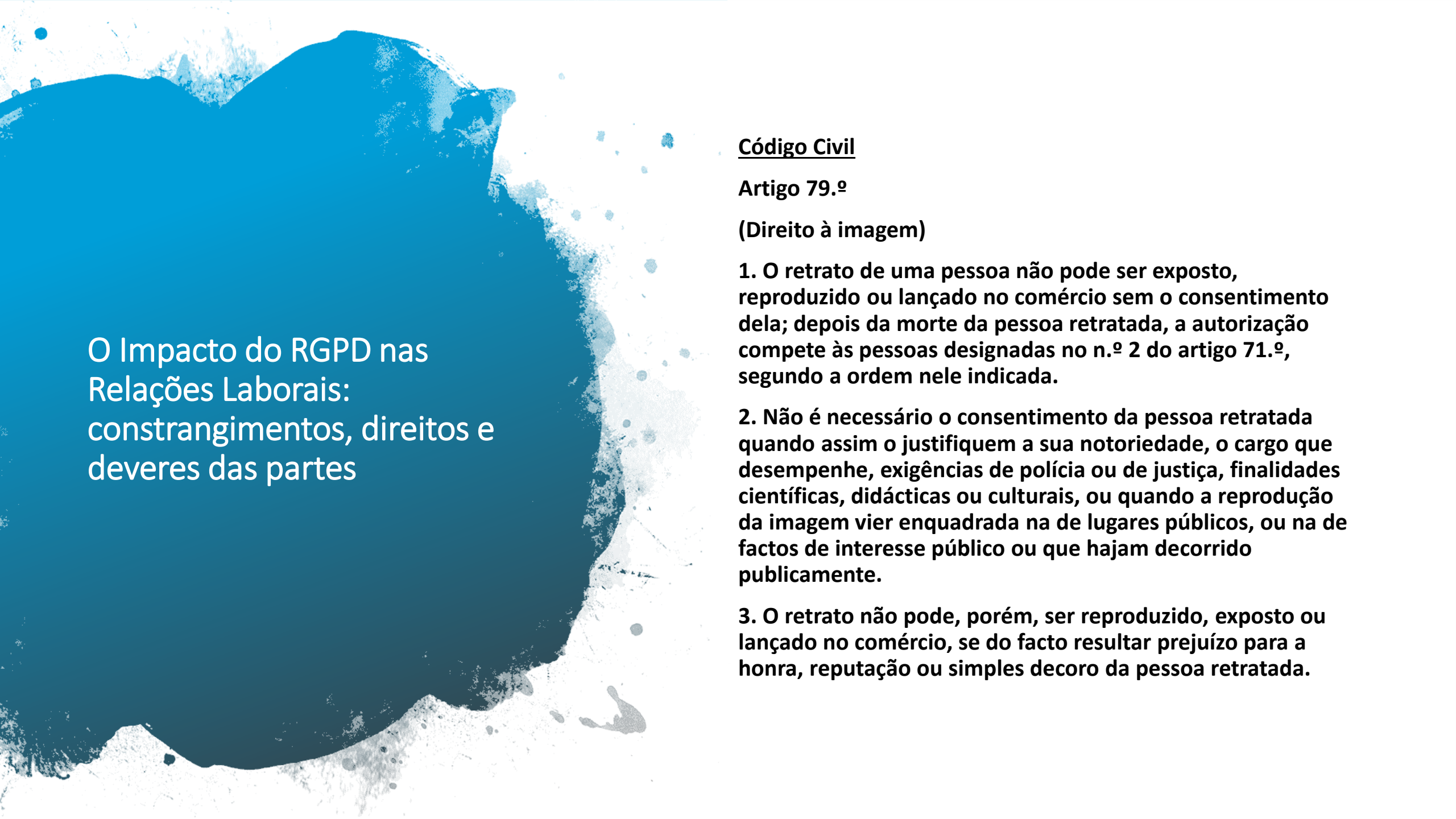
O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

6. A todos é garantido livre acesso às redes informáticas de uso público, definindo a lei o regime aplicável aos fluxos de dados transfronteiras e as formas adequadas de proteção de dados pessoais e de outros cuja salvaguarda se justifique por razões de interesse nacional.

7. Os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam de proteção idêntica à prevista nos números anteriores, nos termos da lei.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Arts. 14.º e seguintes do Código do trabalho
- Arts. 70.º a 81.º do CC



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Código do Trabalho

SUBSECÇÃO II

Direitos de personalidade

Artigo 16.º

Reserva da intimidade da vida privada

1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 17.º

Protecção de dados pessoais

1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;

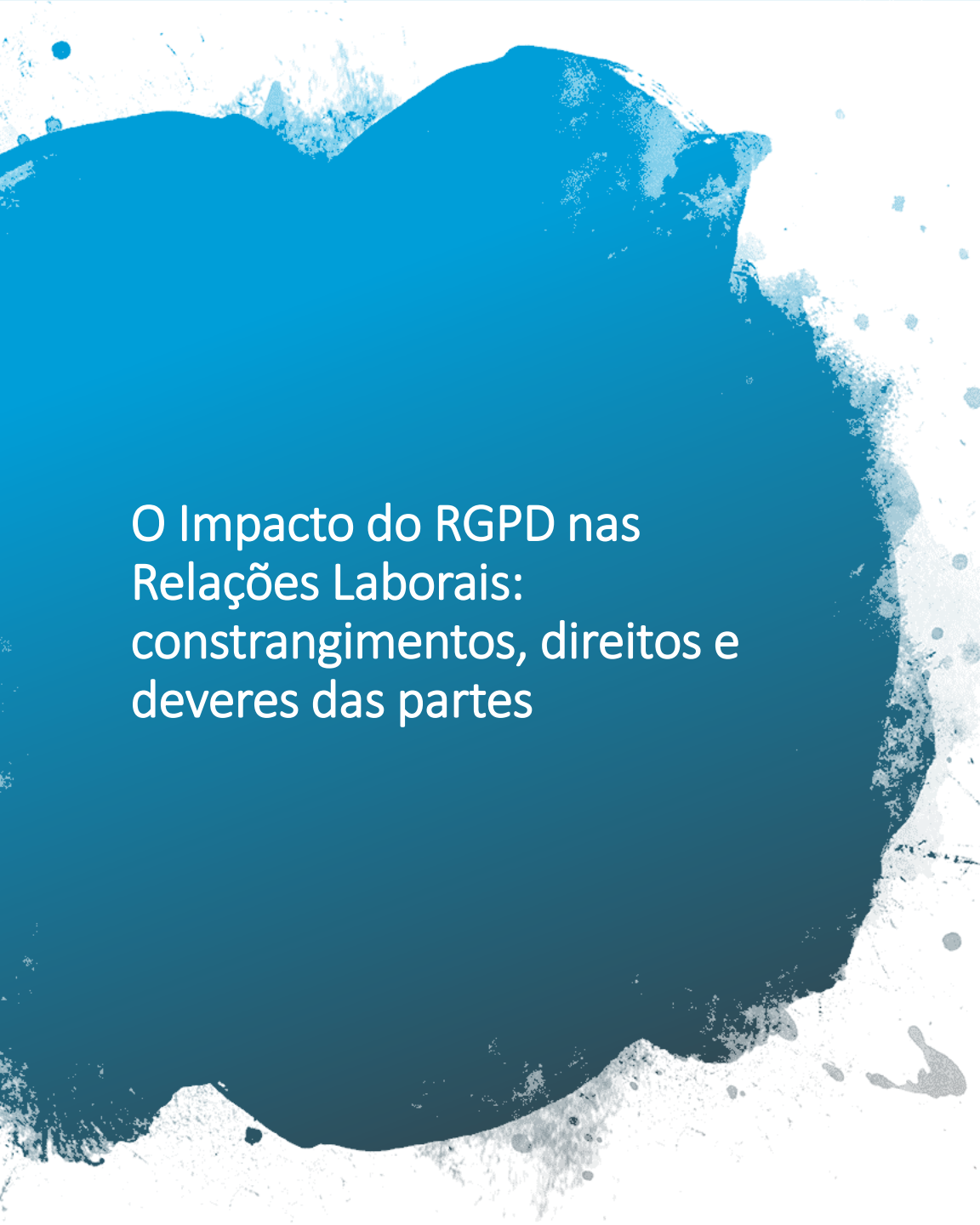
b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 18.º

Dados biométricos

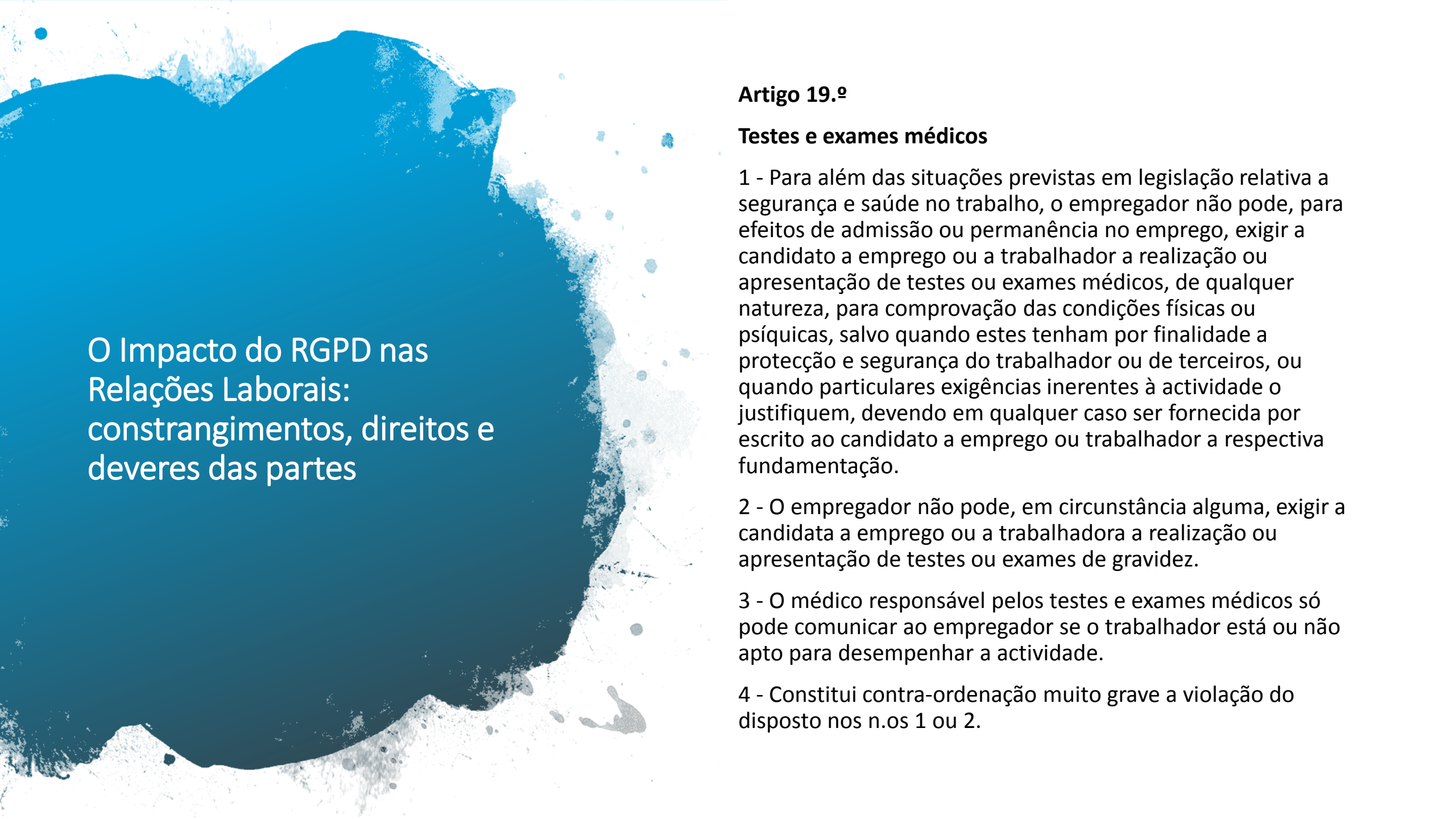
1 - O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados. – **não aplicável desde a entrada em vigor do RGPD**

2 - O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

3 - Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 - A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 19.º

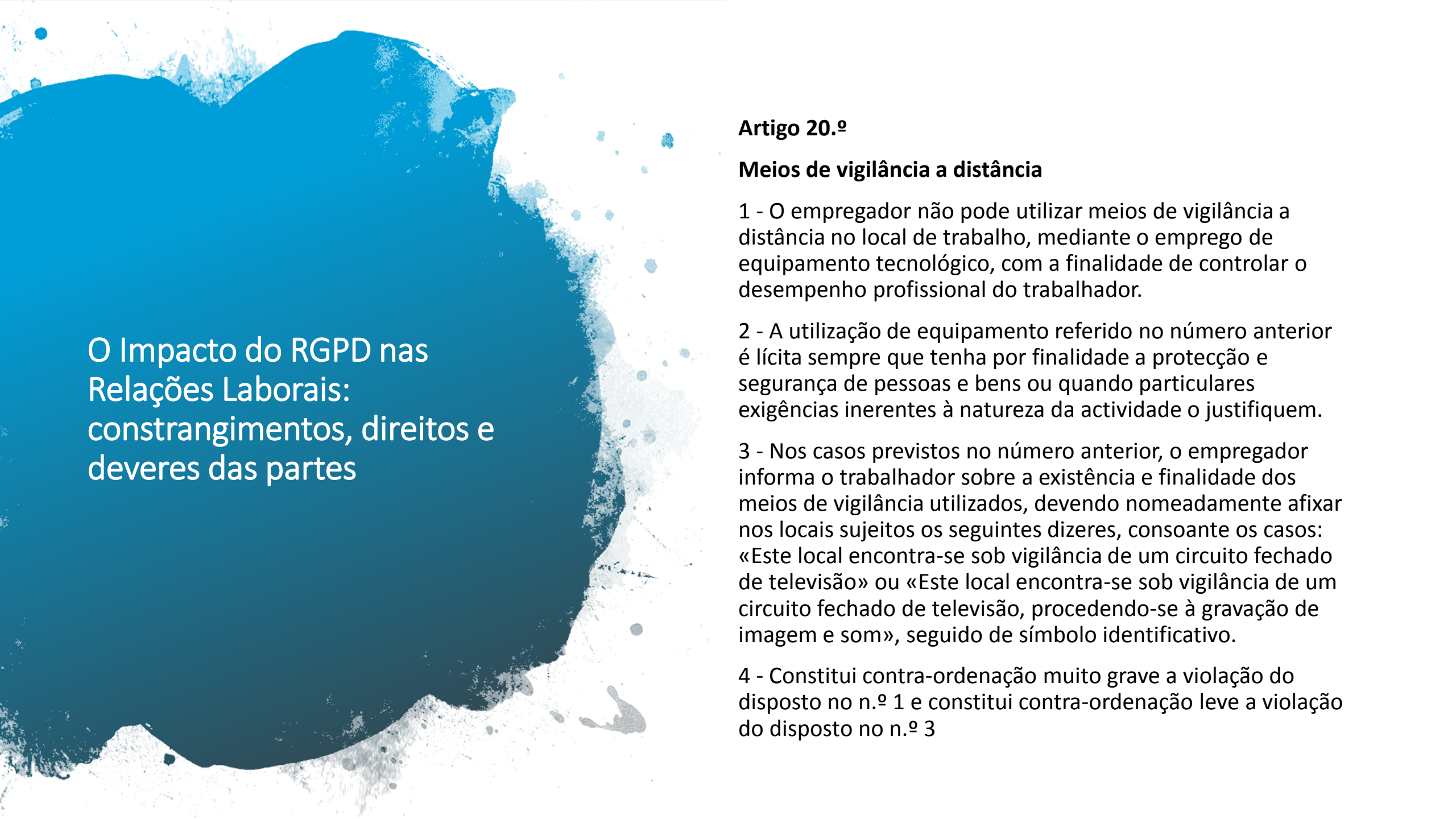
Testes e exames médicos

1 - Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2 - O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 20.º

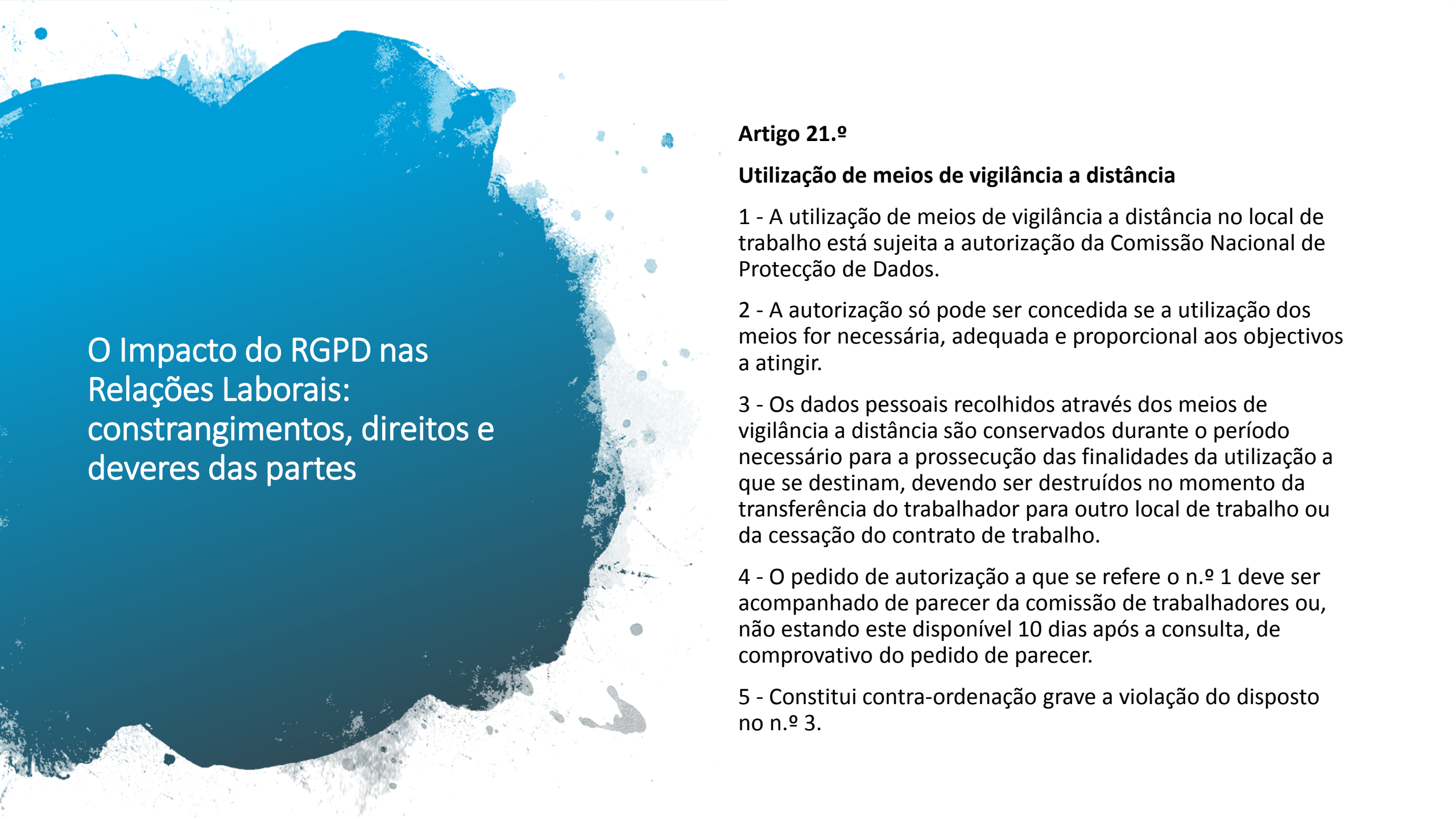
Meios de vigilância a distância

1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 - A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3

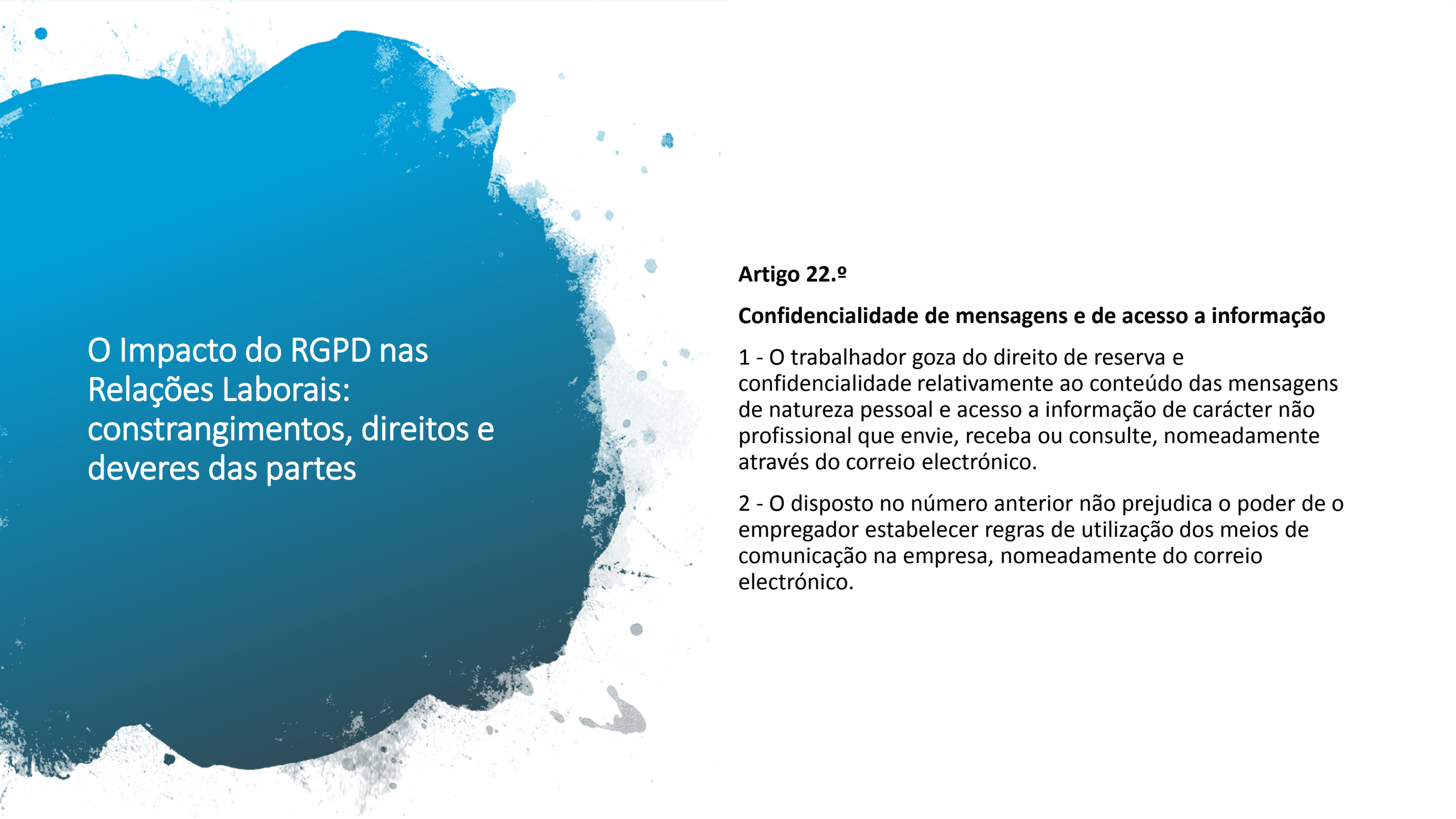


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 21.º

Utilização de meios de vigilância a distância

- 1 - A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 2 - A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.
- 3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
- 4 - O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

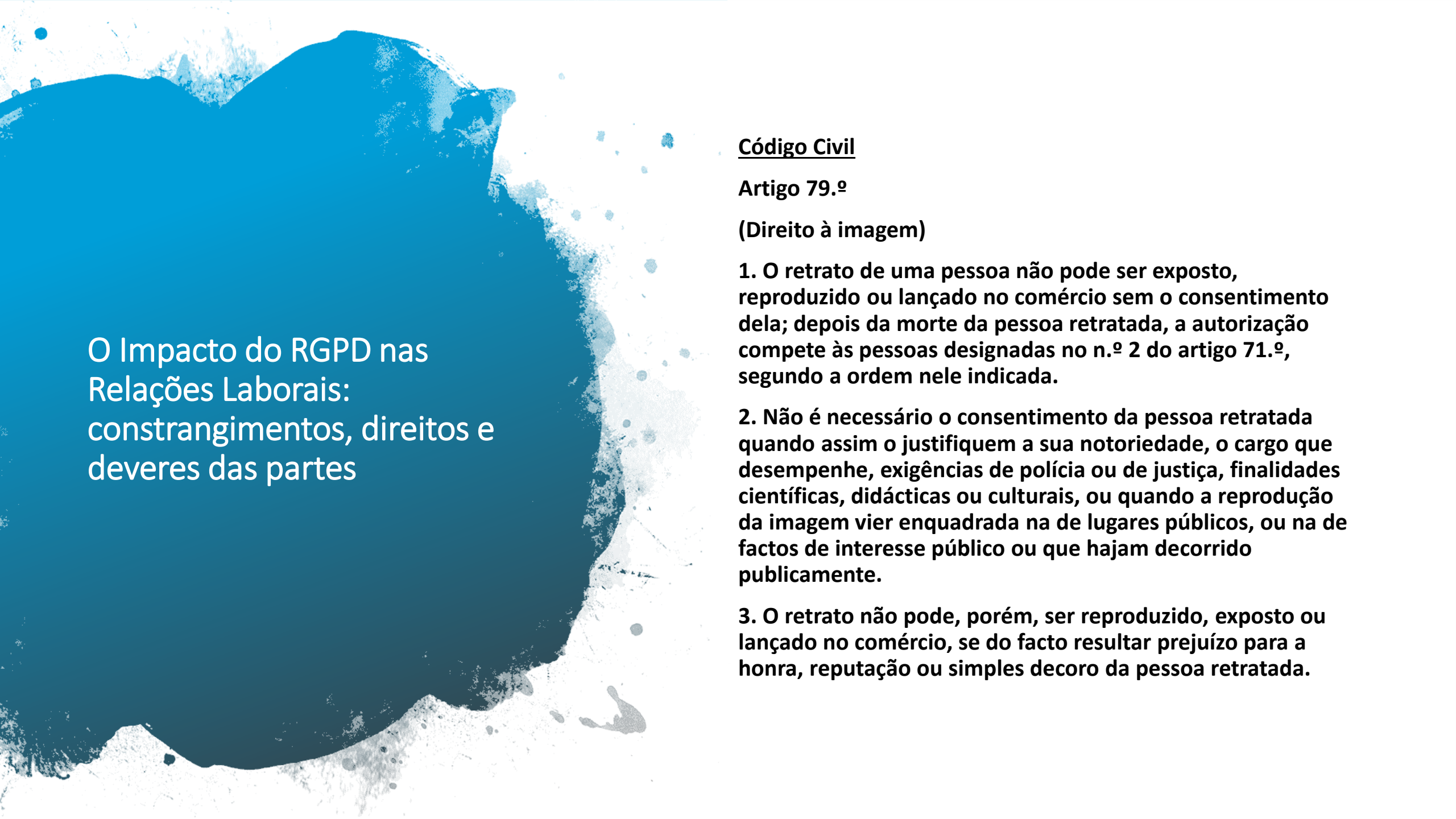


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 22.º

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

- 1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.
- 2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.



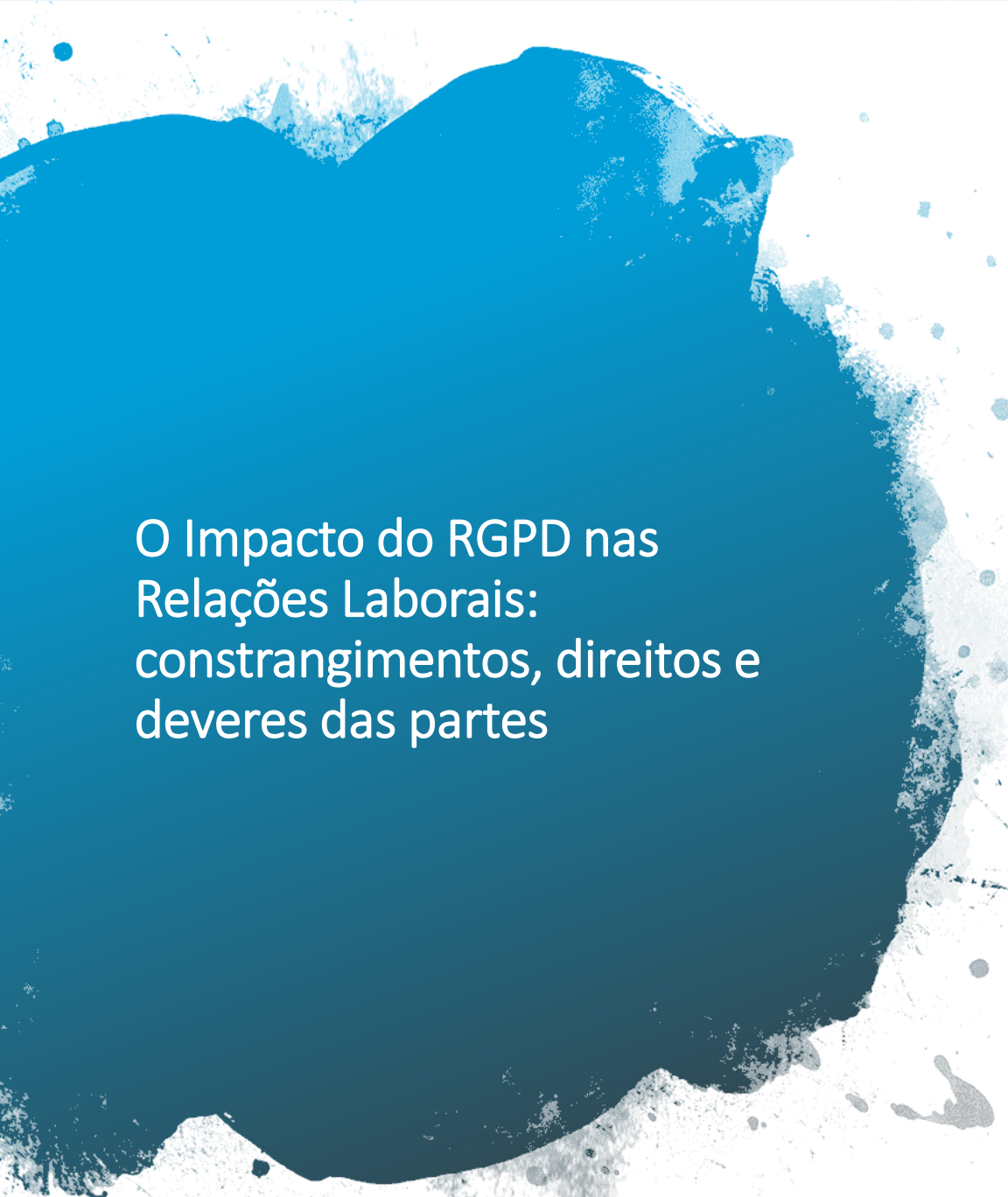
O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Código Civil

Artigo 79.º

(Direito à imagem)

1. O retrato de uma pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o consentimento dela; depois da morte da pessoa retratada, a autorização compete às pessoas designadas no n.º 2 do artigo 71.º, segundo a ordem nele indicada.
2. Não é necessário o consentimento da pessoa retratada quando assim o justifiquem a sua notoriedade, o cargo que desempenhe, exigências de polícia ou de justiça, finalidades científicas, didáticas ou culturais, ou quando a reprodução da imagem vier enquadrada na de lugares públicos, ou na de factos de interesse público ou que hajam decorrido publicamente.
3. O retrato não pode, porém, ser reproduzido, exposto ou lançado no comércio, se do facto resultar prejuízo para a honra, reputação ou simples decoro da pessoa retratada.

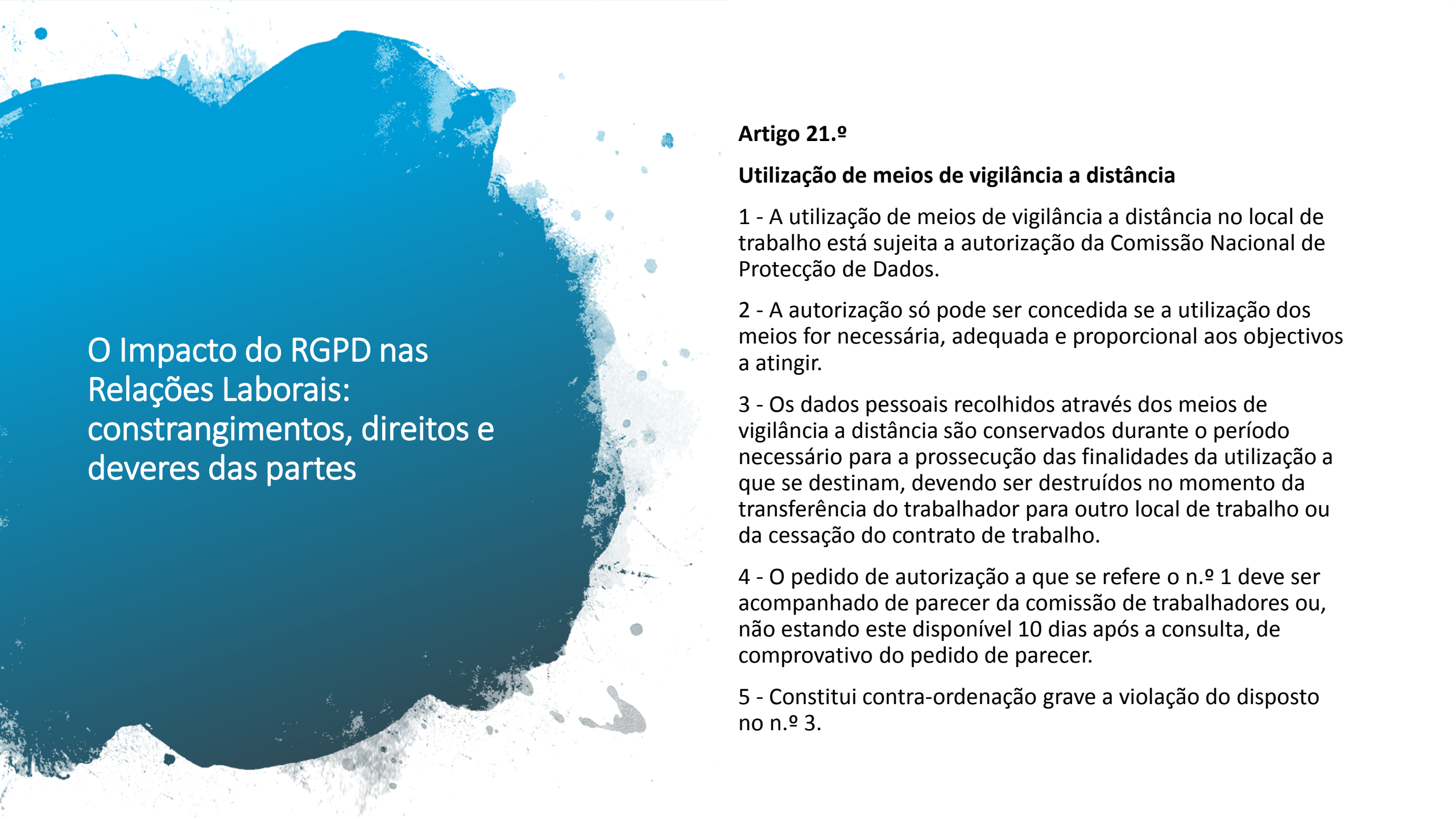


O Impacto do RGPD nas
Relações Laborais:
constrangimentos, direitos e
deveres das partes

Artigo 80.º

(Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada)

1. Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem.
2. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 81.º

(Limitação voluntária dos direitos de personalidade)

1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública.
2. A limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 5.º RGPD

Princípios relativos ao tratamento de dados pessoais

1. Os dados pessoais são:

a) Objeto de um tratamento lícito, leal e transparente em relação ao titular dos dados («**licitude, lealdade e transparência**»);

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 9.º

Tratamento de categorias especiais de dados pessoais

1. **É proibido o tratamento de dados pessoais** que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

h) Se o tratamento for necessário para **efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico**, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou a gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-Membros ou por força de um contrato com um profissional de saúde, sob reserva das condições e garantias previstas no n.º 3;

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

3. Os dados pessoais referidos no n.º 1 podem ser tratados para os fins referidos no n.º 2, alínea h), **se os dados forem tratados por ou sob a responsabilidade de um profissional sujeito à obrigação de sigilo profissional**, nos termos do direito da União ou dos Estados-Membros ou de regulamentação estabelecida pelas autoridades nacionais competentes, ou por outra pessoa igualmente sujeita a uma obrigação de confidencialidade ao abrigo do direito da União ou dos Estados-Membros ou de regulamentação estabelecida pelas autoridades nacionais competentes.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

4. Os Estados-Membros podem manter ou impor novas condições, incluindo limitações, no que respeita ao tratamento de dados genéticos, dados biométricos ou dados relativos à saúde.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 88.º

Tratamento no contexto laboral

1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, **normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho,** incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, **de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.**

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

2. As normas referidas **incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho.**
3. Os Estados-Membros notificam a Comissão das disposições de direito interno que adotarem nos termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, de qualquer alteração subsequente das mesmas.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

2. As normas referidas **incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho.**
3. Os Estados-Membros notificam a Comissão das disposições de direito interno que adotarem nos termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, de qualquer alteração subsequente das mesmas.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

PROPOSTA DE LEI N.º 120/XIII (3.ª)

Artigo 28.º Relações laborais

1 - O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores nos termos definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

2 - O número anterior abrange igualmente o **tratamento efetuado por subcontratante ou contabilista certificado em nome do empregador, para fins de gestão das relações laborais, desde que realizado ao abrigo de um contrato de prestação de serviços e sujeito a iguais garantias de sigilo.**

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes


3 - Salvo norma legal em contrário, **o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais:**

- a) Se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou
- b) Se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

4 - As 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, **só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal.**

5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.



**Os dados biométricos e o
controle da assiduidade e
pontualidade**

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

6 - O tratamento de dados biométricos dos trabalhadores **só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador.**

7 - A transferência de dados pessoais de trabalhadores entre empresas que se encontrem em relação de domínio ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns, só é lícita nos casos de cedência ocasional de trabalhador e na medida que seja proporcional, necessária e adequada aos objetivos a atingir.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

8 - Os dados pessoais de trabalhadores podem ainda ser transferidos, nos termos do número anterior, nas situações de cedência de trabalhador por parte de empresa de trabalho temporário e de destacamento para outro Estado.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 29.º

Tratamento de categorias especiais de dados pessoais

1 - Nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD, o tratamento dos dados previstos no n.º 1 do mesmo artigo **deve ser efetuado por um profissional obrigado a sigilo, ou por outra pessoa sujeita a dever de confidencialidade, devendo ser garantidas medidas adequadas de segurança da informação.**

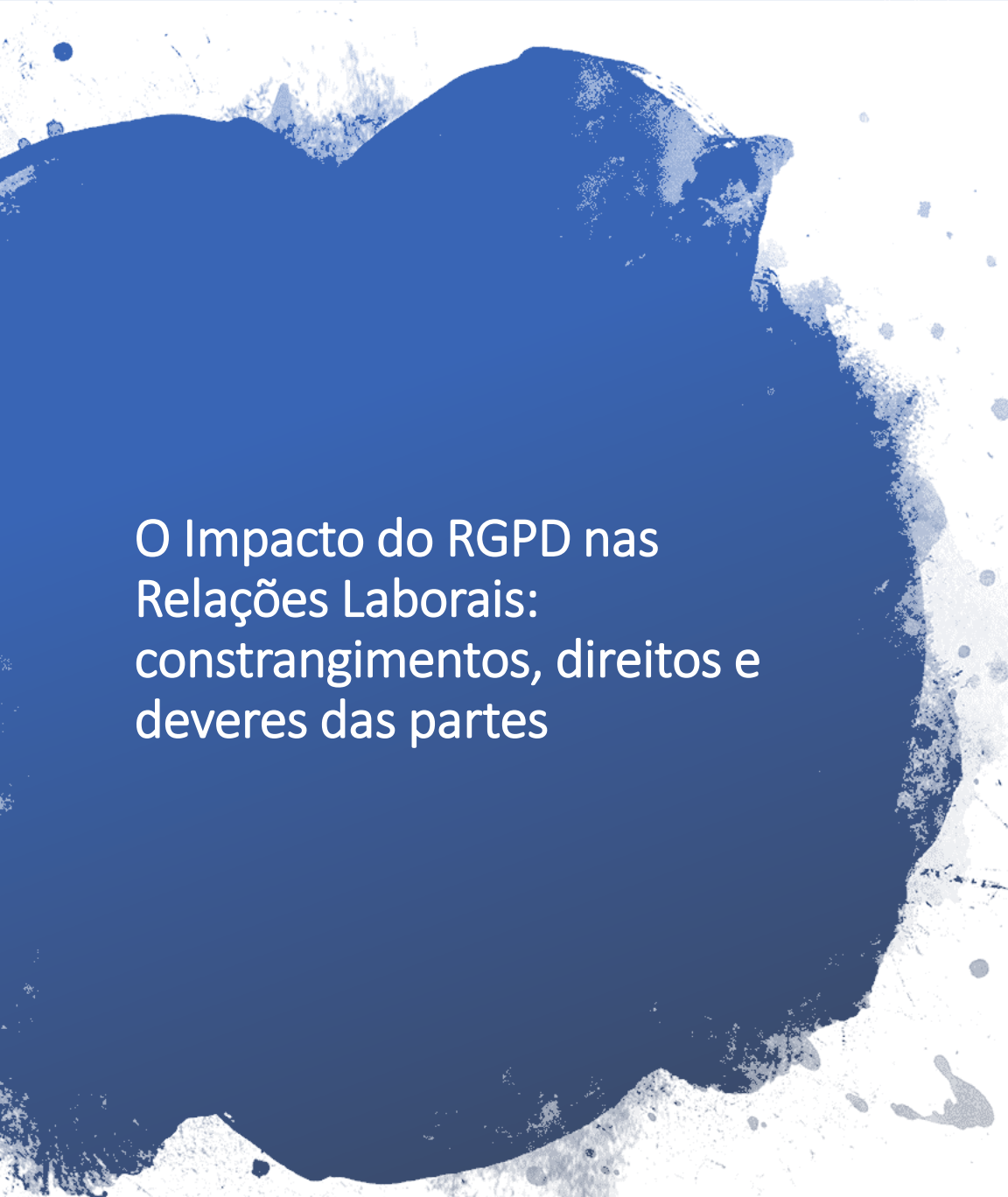
O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

2 - Os titulares de órgãos, trabalhadores e prestadores de serviços do responsável pelo tratamento, o encarregado de proteção de dados, os estudantes e investigadores na área da saúde e todos os profissionais de saúde que tenham acesso a dados relativos à saúde **estão sujeitos a um dever de sigilo.**

3 - O dever de sigilo referido no número anterior é também aplicável a todos os titulares de órgãos e trabalhadores que, no contexto do acompanhamento, financiamento ou fiscalização da atividade de prestação de cuidados de saúde, tenham acesso a dados relativos à saúde.

O recurso à videovigilância





O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

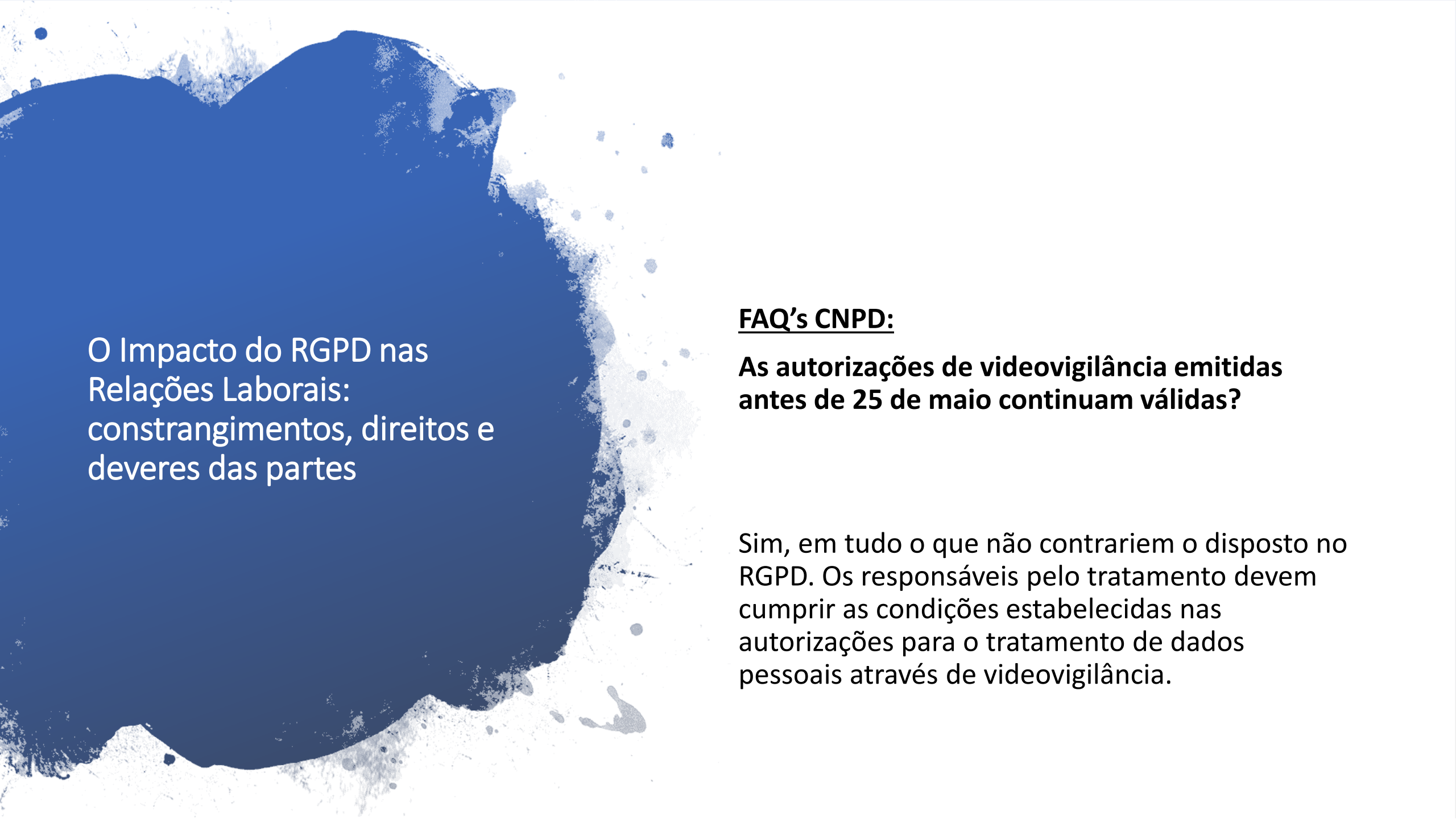
Quero instalar/renovar um sistema de videovigilância para proteção de pessoas e bens, mas já não encontro o formulário da CNPD. Como devo proceder? É preciso pagar taxa?

Com o novo regulamento europeu de proteção de dados, já não é necessário pedir autorização à CNPD para ter um sistema de videovigilância.

Assim, já não é preciso preencher qualquer formulário ou pagar taxa, nem é preciso comunicar nada à CNPD.

No entanto, para poder instalar um sistema de videovigilância tem de atender a vários requisitos legais, que podem incluir além do RGPD, a Lei 34/2013, de 16 de maio, que regula a atividade de segurança privada ou o Código do Trabalho, consoante o que for aplicável à sua situação concreta.

Aguarda-se ainda que a lei nacional de execução do RGPD possa trazer algumas condições específicas aplicáveis aos sistemas de videovigilância.

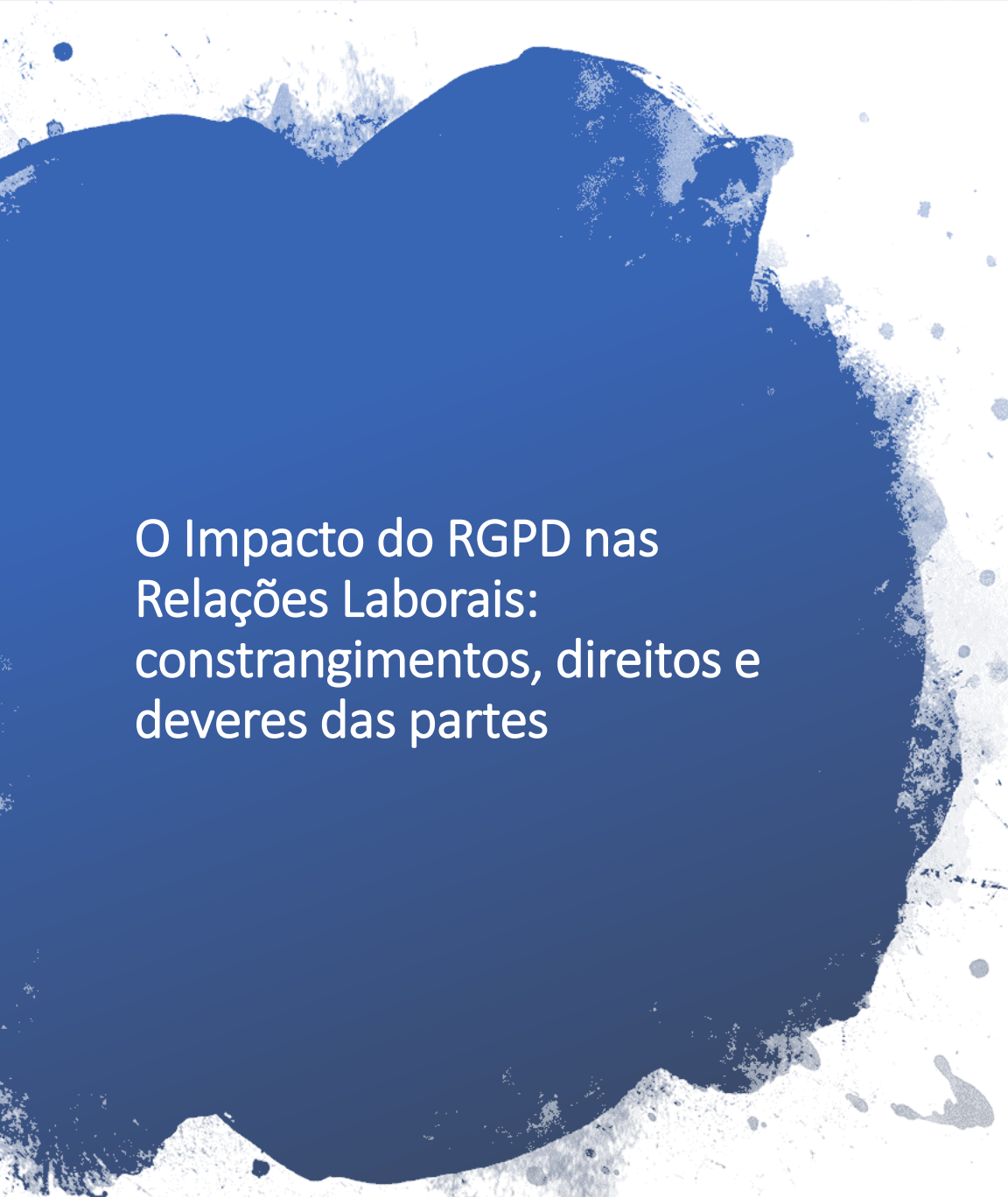


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

As autorizações de videovigilância emitidas antes de 25 de maio continuam válidas?

Sim, em tudo o que não contrariem o disposto no RGPD. Os responsáveis pelo tratamento devem cumprir as condições estabelecidas nas autorizações para o tratamento de dados pessoais através de videovigilância.



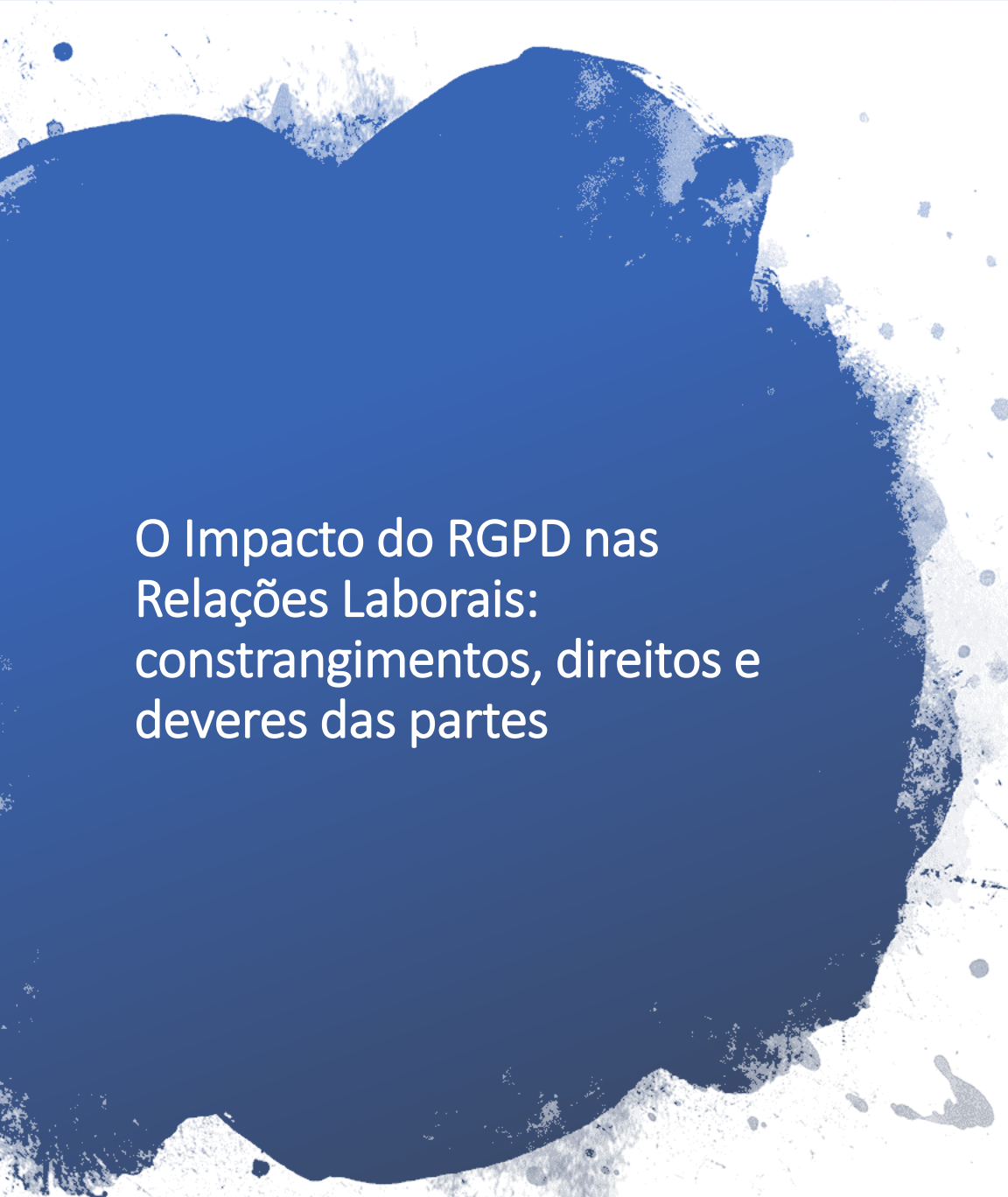
O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

Quero acrescentar o número de câmaras que estão referidas na autorização da CNPD. Como fazer?

Já não é necessário realizar nenhuma notificação ou comunicação à CNPD. Se colocar câmaras em locais não abrangidos pela autorização, esta ficará desatualizada (caduca). De qualquer forma, deve ter atenção para não captar imagens em zonas não permitidas.

De acordo com o RGPD, é o responsável pelo tratamento que deve analisar previamente se o tratamento de dados pessoais, decorrente da utilização de um sistema de videovigilância, cumpre os requisitos do RGPD e de outra legislação nacional que seja aplicável.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

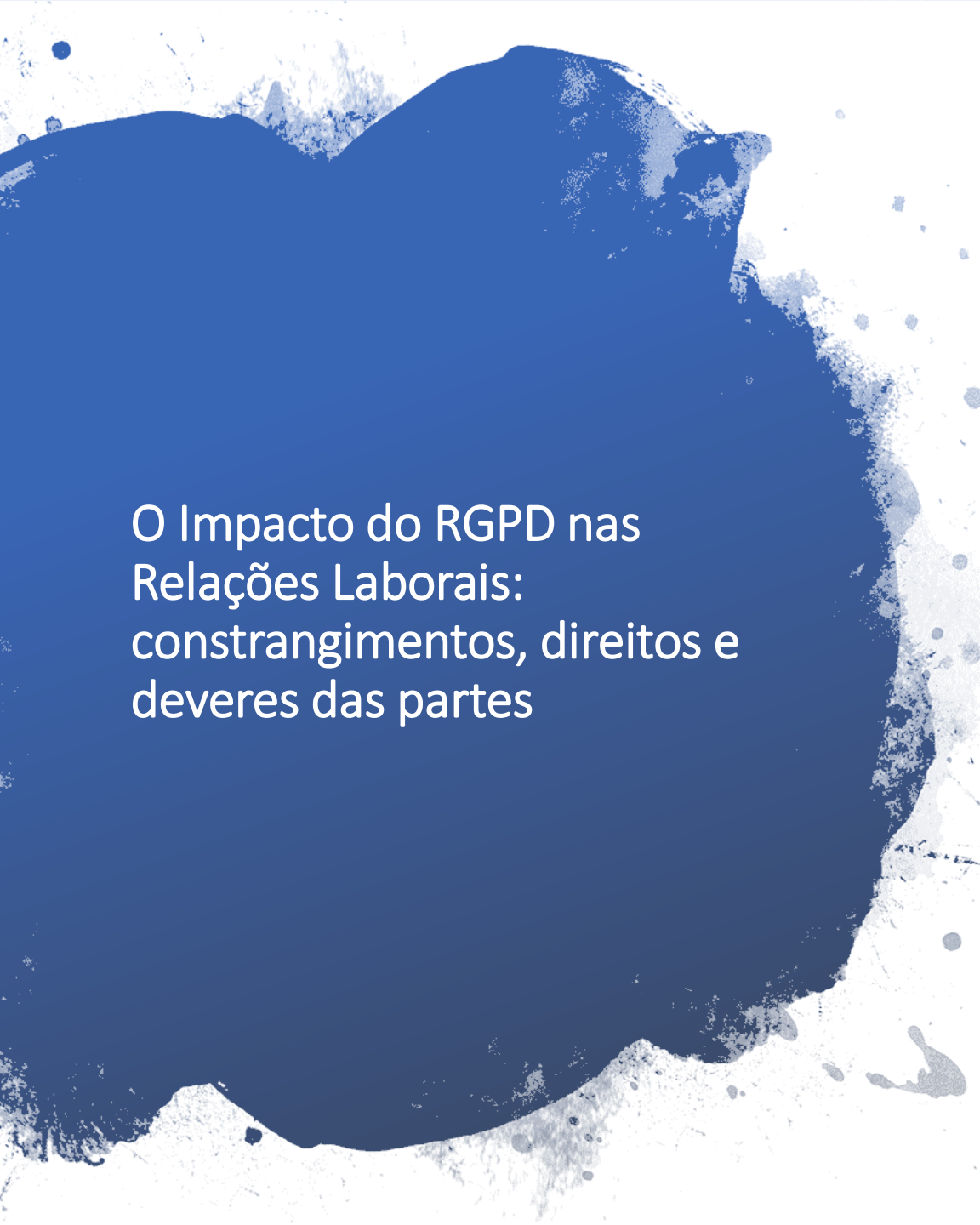
FAQ's CNPD:

Continua a ser necessário afixar o aviso informativo?

Sim. Os titulares dos dados têm o direito a ser informados sobre a utilização de sistemas de videovigilância. O aviso informativo deve respeitar o previsto no artigo 31.º, n.º 5, da Lei 34/2013, de 16 de maio.

Durante quanto tempo tenho de conservar as imagens de videovigilância?

Em conformidade com a Lei 34/2013, de 16 de maio, deve conservar as imagens pelo período de 30 dias. Isto sem prejuízo de ser necessário manter as imagens por mais tempo, no âmbito de processo criminal em curso.



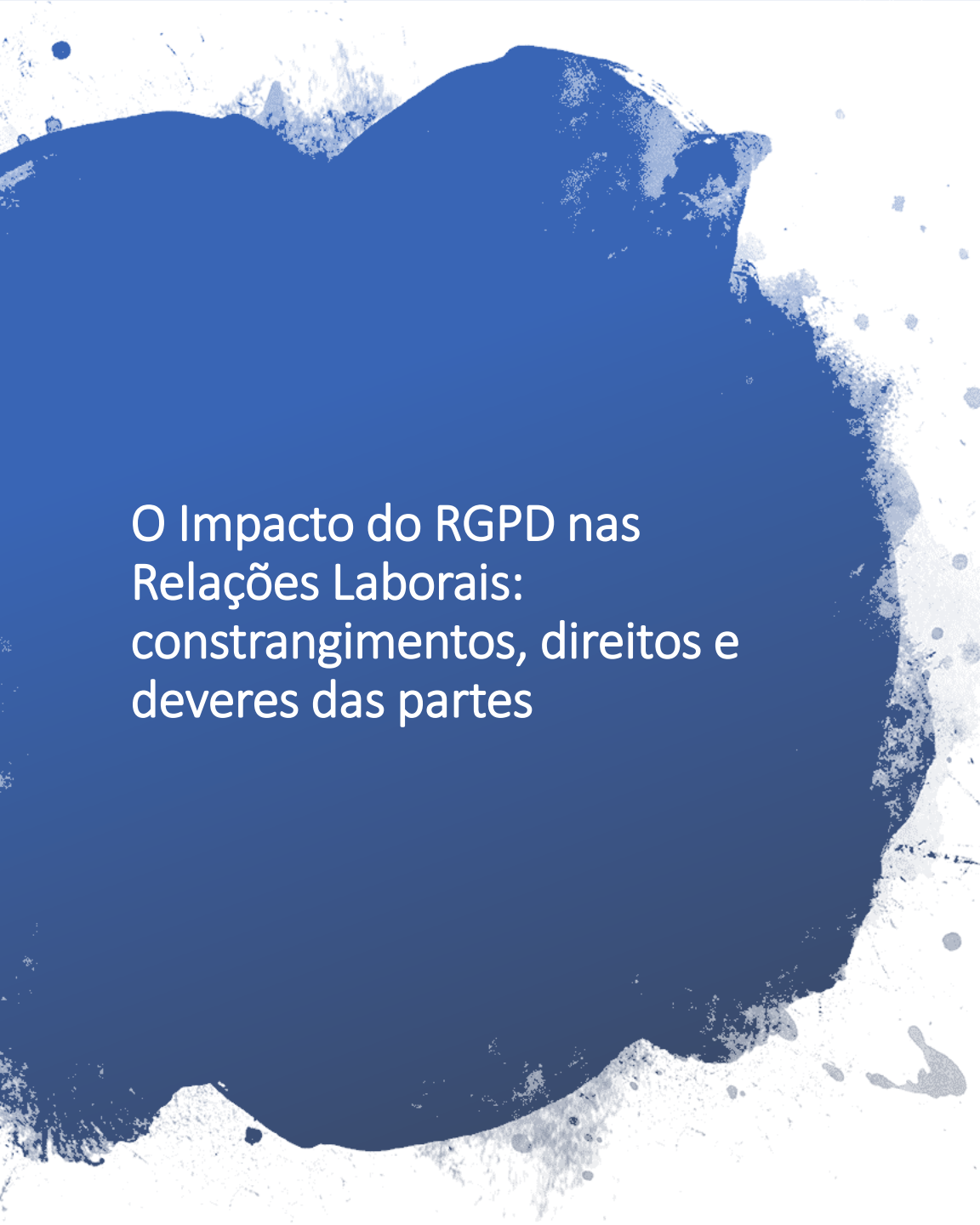
O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

Quando a lei obriga a ter sistemas de videovigilância, como proceder?

Nalguns setores específicos de atividade, há legislação especial que obriga à instalação de sistemas de CCTV, como por exemplo em estabelecimentos financeiros, em gasolinhas, ourivesarias, armeiros ou empresas sucateiras.

Nestes casos, o fundamento de legitimidade da videovigilância assenta no cumprimento de obrigação legal, mas em termos de procedimento não altera em nada o que foi acima explicado. Todas as restantes obrigações legais têm de ser observadas.

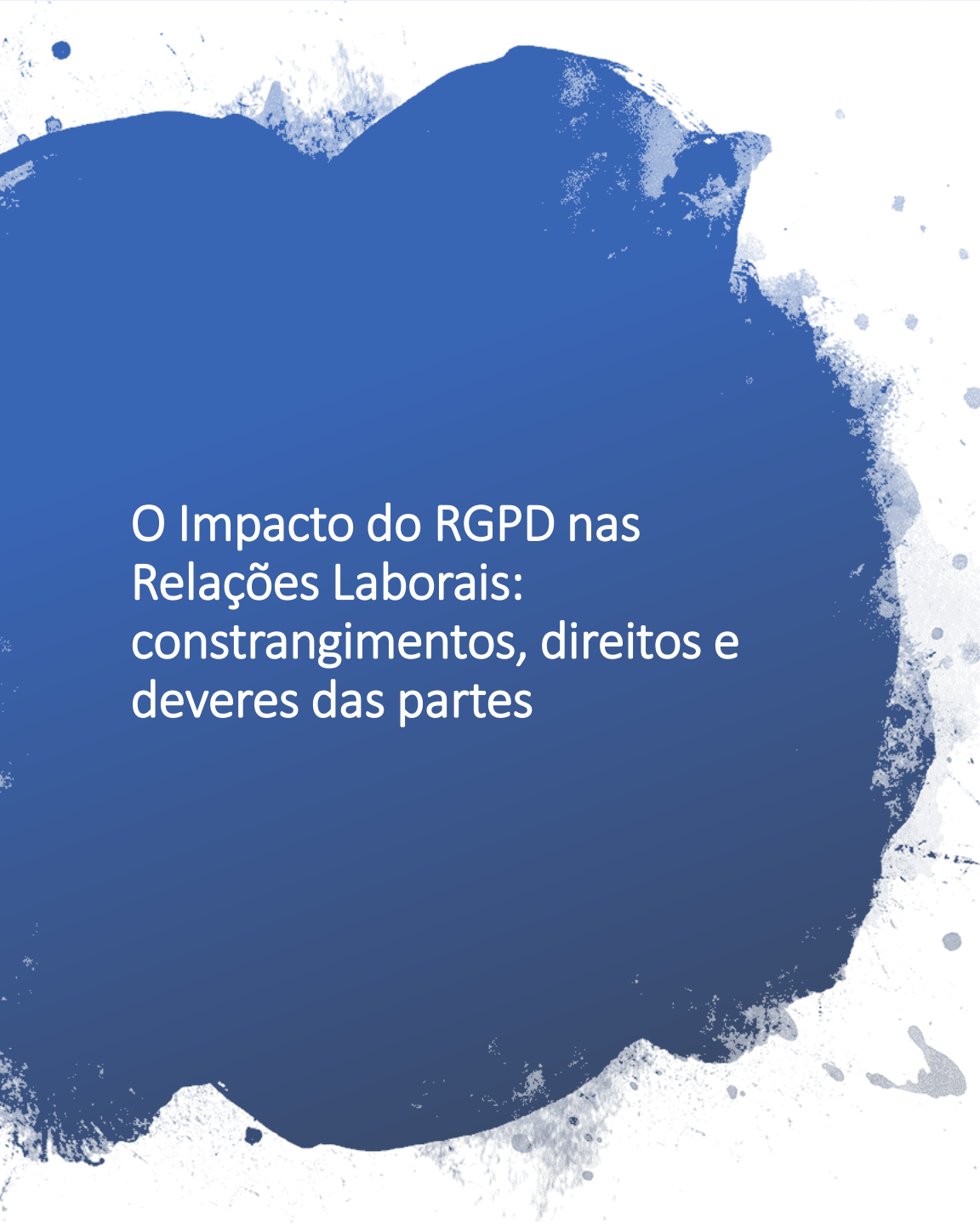


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

Quais são os locais onde não posso pôr câmaras?

A instalação de videovigilância tem por objetivo a proteção de pessoas e bens, seja pelo seu potencial efeito dissuasor, seja para permitir a identificação do perpetrador em processo criminal. Por isso, a colocação das câmaras deve ter em conta a estrita necessidade de manter um perímetro de segurança e de controlar os acessos a partir do exterior, de modo adequado às circunstâncias do local e proporcionado para não restringir excessivamente os direitos dos cidadãos.

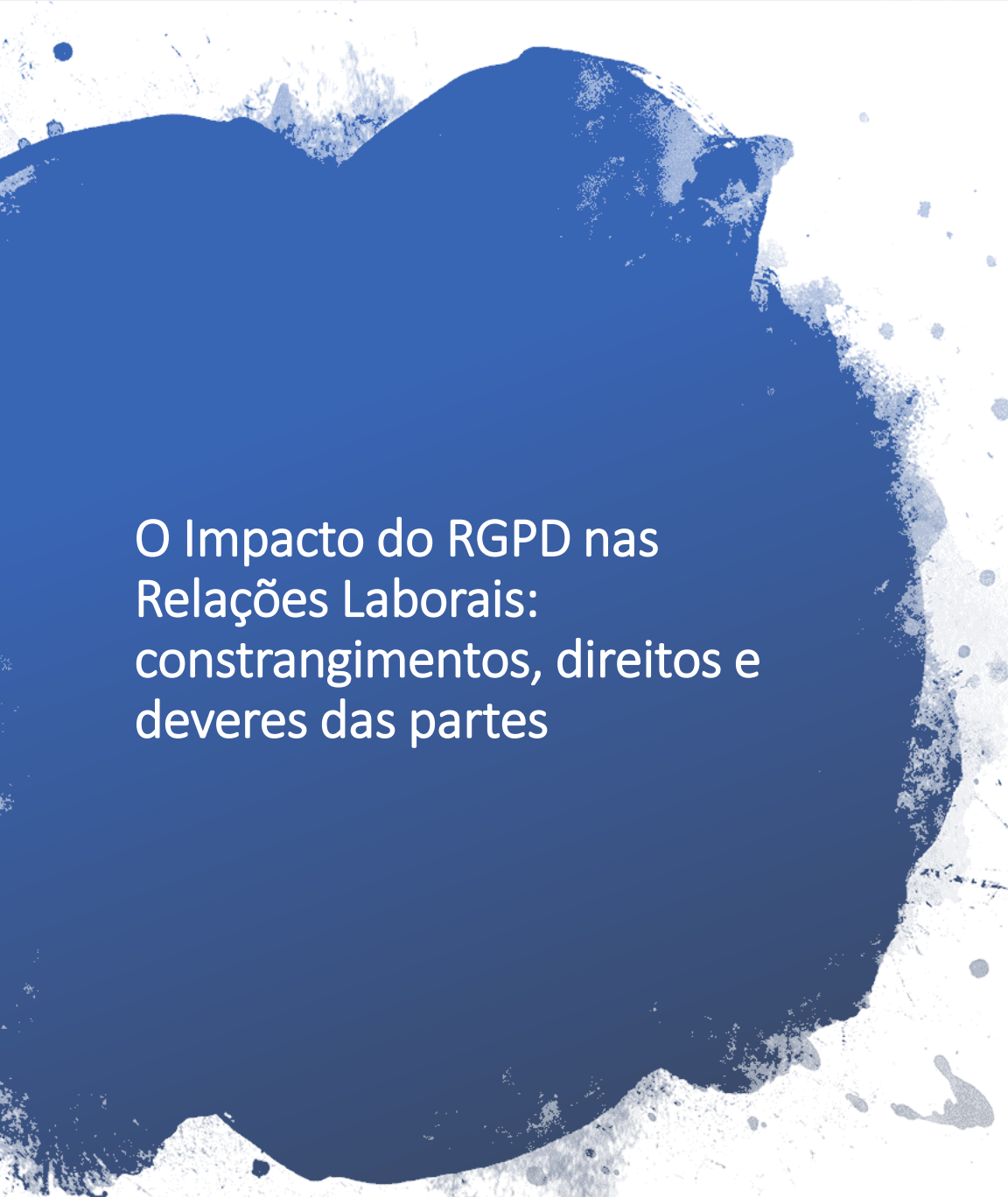


O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Assim, as câmaras não deverão abranger, designadamente, áreas de espera em consultório médico, áreas técnicas de cabeleireiros, zonas de descanso ou lazer, o interior dos elevadores, salas de aula, salas de refeições, esplanadas, vestiários, interior e acessos a casas de banho, interior de piscina ou ginásio.

Na colocação das câmaras, deve ser tido especial cuidado para que estas não permitam captar imagens da digitação de códigos de segurança em terminais de pagamento.

As câmaras não podem incidir sobre a via pública ou a propriedade de terceiros.



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

FAQ's CNPD:

Quais são os locais onde não posso pôr câmaras?

Quais são as condições para ter videovigilância no local de trabalho (armazém, oficina, escritório, fábrica, etc.)?

No contexto laboral, mantêm-se vigentes as condições impostas pelo Código do Trabalho para a vigilância à distância, à exceção da necessidade de solicitar autorização da CNPD, que é incompatível com o RGPD.

Assim, a videovigilância não pode ser usada para controlo do desempenho dos trabalhadores, não devendo, por isso, incidir regularmente sobre estes, o que exclui a abrangência das áreas de laboração, seja em linha de produção, armazém ou trabalho administrativo em escritório.

Os trabalhadores têm de ser informados sobre a existência do sistema de videovigilância, bem como de todas as questões relevantes quanto ao seu funcionamento.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

PROPOSTA DE LEI N.º 120/XIII (3.ª)

Artigo 19.º

Videovigilância

1 - Sem prejuízo das disposições legais específicas que imponham a sua utilização, nomeadamente por razões de **segurança pública**, os sistemas de videovigilância cuja finalidade seja a **proteção de pessoas e bens** asseguram os requisitos previstos no artigo 31.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, com os limites definidos no número seguinte.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

2 - As câmaras, ou outros meios de captação de som e imagem, não podem incidir sobre:

- a) Vias públicas ou propriedades limítrofes, exceto no que seja estritamente necessário para cobrir os acessos ao imóvel;
- b) A zona de digitação de códigos de caixas multibanco ou outros terminais de pagamento ATM;

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- c) O interior de áreas reservadas a clientes ou utentes onde deva ser respeitada a privacidade, designadamente instalações sanitárias, zonas de espera e provadores de vestuário;
- d) O interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente vestiários e instalações sanitárias.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Artigo 31.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio

1 - As entidades titulares de alvará ou de licença para o exercício dos serviços previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 3.º podem utilizar sistemas de vigilância por câmaras de vídeo para **captação e gravação de imagem com o objetivo de proteger pessoas e bens, desde que sejam ressalvados os direitos e interesses constitucionalmente protegidos**, sendo obrigatório o seu registo na Direção Nacional da PSP, nos termos definidos por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- 2 - As gravações de imagem obtidas pelos sistemas videovigilância **são conservadas, em registo codificado, pelo prazo de 30 dias contados desde a respetiva captação, findo o qual são destruídas.**
- 3 - Todas as pessoas que tenham acesso às gravações realizadas nos termos da presente lei, em razão das suas funções, **devem sobre as mesmas guardar sigilo, sob pena de procedimento criminal.**
- 4 - É proibida a cessão ou cópia das gravações obtidas de acordo com a presente lei, só podendo ser utilizadas nos termos da legislação processual penal.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

5 - Nos locais objeto de vigilância com recurso a câmaras de vídeo é obrigatória a afixação, em local bem visível, de informação sobre as seguintes matérias:

- a) A existência e localização das câmaras de vídeo;
- b) A menção «Para sua proteção, este local é objeto de videovigilância»;
- c) A entidade de segurança privada autorizada a operar o sistema, pela menção do nome e alvará ou licença;
- d) O responsável pelo tratamento dos dados recolhidos perante quem os direitos de acesso e retificação podem ser exercidos.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

6 - Os avisos a que se refere o número anterior são acompanhados de simbologia adequada, nos termos definidos por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

7 - A autorização para a utilização dos sistemas de vigilância por câmaras de vídeo nos termos da presente lei não prejudica a aplicação do regime geral em matéria de proteção de dados previsto na Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, designadamente em matéria de direito de acesso, informação, oposição de titulares e regime sancionatório.

8 - É proibida a gravação de som pelos sistemas referidos no presente artigo, salvo se previamente autorizada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, nos termos legalmente aplicáveis.

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

Regulamento n.º 1/2018 relativo à lista de tratamentos de dados pessoais sujeitos a Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados

- Tratamento de informação decorrente da utilização de dispositivos eletrónicos que transmitam, por redes de comunicação, dados pessoais relativos à saúde;
- Interconexão de dados pessoais ou tratamento que relacione dados pessoais previstos no n.º 1 do artigo 9.º ou no artigo 10.º do RGPD ou dados de natureza altamente pessoal;
- Tratamento de dados pessoais previstos no n.º 1 do artigo 9.º ou no artigo 10.º do RGPD ou dados de natureza altamente pessoal⁵ com base em recolha indireta dos mesmos, quando não seja possível ou exequível assegurar o direito de informação nos termos da alínea b) do n.º 5 do artigo 14.º do RGPD;

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Tratamento de dados pessoais previstos no n.º 1 do artigo 9.º ou no artigo 10.º do RGPD ou dados de natureza altamente pessoal⁵ com base em recolha indireta dos mesmos, quando não seja possível ou exequível assegurar o direito de informação nos termos da alínea b) do n.º 5 do artigo 14.º do RGPD;
- Tratamento de dados pessoais que implique ou consista na criação de perfis em grande escala;
-

O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Tratamento de dados pessoais que permita rastrear a localização ou os comportamentos dos respetivos titulares (por exemplo, trabalhadores, clientes ou apenas transeuntes), que tenha como efeito a avaliação ou classificação destes, exceto quando o tratamento seja indispensável para a prestação de serviços requeridos especificamente pelos mesmos;
- Tratamento dos dados previstos no n.º 1 do artigo 9.º ou no artigo 10.º do RGPD ou ainda dos dados de natureza altamente pessoal para finalidade de arquivo de interesse público, investigação científica e histórica ou fins estatísticos, com exceção dos tratamentos previstos e regulados por lei que apresente garantias adequadas dos direitos dos titulares;



O Impacto do RGPD nas Relações Laborais: constrangimentos, direitos e deveres das partes

- Tratamento de dados biométricos para identificação inequívoca dos seus titulares, quando estes sejam pessoas vulneráveis⁹, com exceção de tratamentos previstos e regulados por lei que tenha sido precedida de uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados;
- Tratamento de dados genéticos de pessoas vulneráveis¹⁰, com exceção de tratamentos previstos e regulados por lei que tenha sido precedida de uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados.
- Tratamento de dados pessoais previstos no n.º 1 do artigo 9.º ou no artigo 10.º do RGPD ou dados de natureza altamente pessoal com utilização de novas tecnologias ou nova utilização de tecnologias já existentes

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Proposta de plano de ação em 5 fases:

Método DeMOnSTrar:

- **Designar EPD**
- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**
- **Organizar os processos internos**
- **Elaborar e Seguir um plano de acção;**
- **Trabalhar para a implementação e documentação da conformidade com o RGPD**

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Designar EPD

- Formulário na página da CNPD

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Primeiro passo:

Designação do encarregado de proteção de dados (EPD), com vista a apoiar na adoção de medidas que assegurem o cumprimento sistemático das obrigações impostas pelo RGPD;

- Publicitar os contactos profissionais do EPD no sítio eletrónico da entidade pública;
- Comunicar à autoridade nacional de controlo (a Comissão Nacional de Proteção de Dados) a identificação do encarregado e os seus contactos profissionais: morada, telefone e correio eletrónico.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Função do EPD:

supervisionar os processos de segurança instituídos com vista a garantir a proteção de dados pessoais no dia-a-dia da entidade. Integram o elenco de funções do EPD, sem prejuízo de outras que se considerem necessárias para assegurar o cumprimento do RGPD, as seguintes funções:

- Informar e aconselhar o responsável pelo tratamento, bem como todos os trabalhadores que tratem os dados, a respeito das suas obrigações no que respeita ao tratamento de dados pessoais;

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- . Controlar a conformidade das operações de tratamento com o RGPD;
- . Cooperar com a autoridade nacional de controlo (a CNPD);
- . Receber os pedidos de contacto dos titulares dos dados sobre todas as matérias relacionadas com o tratamento dos seus dados e o exercício dos seus direitos.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

**Checklist
para
esta
etapa**

Foi nomeado um EPD com as funções de apoiar a implementação e a conformidade com o RGPD

Foram publicitados os seus contactos no sítio institucional

Foi comunicada a designação e os contactos do EPD à CNPD

Estão asseguradas as condições necessárias para o EPD poder desenvolver de forma independente e eficaz as tarefas que lhe incumbem

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

Como?

Fazer um levantamento, completo e prévio, de todos os dados pessoais tratados pela entidade.

Esta tarefa de levantamento de dados deve permitir responder às seguintes questões:

- **Quem?**
- **O quê?**
- **Porquê?**
- **Até quando?**
- **Como?**

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

QUEM?

- Identificação do responsável pelo tratamento de dados pessoais;
- Identificação do responsável pelos serviços que processam os dados;
- Identificação do subcontratante (caso exista).

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

O QUÊ?

- Identificação das categorias de dados pessoais objeto de tratamento;
- Identificação dos dados pessoais que apresentam maiores riscos devido à sua sensibilidade específica (por exemplo, dados relativos à saúde).

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

PORQUÊ?

- Indicação da(s) finalidade(s) para a(s) qual(is) os dados pessoais são recolhidos e tratados (por exemplo: gestão de recursos humanos).

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

ONDE?

- . Determinação de todos os locais onde os dados pessoais se encontram arquivados;
- . Identificação dos eventuais fluxos de dados, indicando a sua origem e o destino.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- Mapear os dados pessoais objeto de tratamento

ATÉ QUANDO?

- Determinação do prazo de conservação dos dados

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- **Mapear os dados pessoais objeto de tratamento**

COMO?

- Especificação das medidas de segurança implementadas (a nível técnico e organizativo) para minimizar os riscos de violações de dados

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Checklist para esta etapa

- Foram identificados todos os serviços e entidades que processam dados pessoais
- Foram identificados os tipos de dados pessoais objeto de tratamento, incluindo os dados sensíveis (quando seja o caso)
- Foi estabelecida a listagem dos principais processos de tratamento e da(s) finalidade(s) a que se destinam
- Foram identificados eventuais fluxos de dados, indicando a sua origem e o destino
- Foram identificados todos os locais onde os dados pessoais se encontram arquivados
- Foi estabelecido por quanto tempo esses mesmos dados devem ser mantidos
- Foi estabelecida a listagem dos principais processos de tratamento e da(s) finalidade(s) a que se destinam
- Foram identificados eventuais fluxos de dados, indicando a sua origem e o destino
- Foram identificados todos os locais onde os dados pessoais se encontram arquivados
- Foi estabelecido por quanto tempo esses mesmos dados devem ser mantidos

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Elaborar e Seguir um plano de acção

O que fazer?

Avaliar a conformidade dos processos de recolha e tratamento dos dados com os princípios e regras do RGPD, dando prioridade às situações que comportam um maior risco de violação do Regulamento.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- Identificar o fundamento de licitude que permite o tratamento dos dados (por exemplo, o consentimento do titular, a necessidade do tratamento para o cumprimento de um contrato ou de uma obrigação legal);

Se o fundamento for o consentimento do titular, teremos que verificar se o mesmo foi prestado em conformidade com as exigências do RGPD, ou seja, **se existe uma declaração de vontade livre, informada, explícita e inequívoca** – não são admitidos consentimentos tácitos nem opções pré-validadas; o Importante: de acordo com o RGPD, o titular dos dados tem o direito de retirar o consentimento a qualquer momento, pelo que, mesmo quando este tenha sido validamente prestado, deverá ser sempre aferida a existência de outros fundamentos de licitude.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- Especificar desde o início a finalidade a que se destina o tratamento dos dados recolhidos;
- Garantir que apenas são recolhidos e tratados os dados pessoais estritamente necessários para a prossecução da finalidade identificada;
- Rever os contratos com subcontratantes (quando existam), certificando-se de que as respetivas cláusulas oferecem garantias de respeito pelo RGPD e propondo, se necessário, as modificações relevantes ao contrato.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Checklist para esta etapa

Foi(ram) identificado(s) o(s) fundamento(s) de licitude que legitimam cada operação de tratamento

Foi verificada a conformidade das declarações de consentimento pré-existentes com o RGPD

Foi verificado que nenhum dado é tratado de forma incompatível com a finalidade para que foi recolhido

Foi verificado que a recolha e tratamento de dados se limita ao estritamente necessário

Foi verificada a conformidade dos contratos de tratamento de dados pré-existentes com o RGPD

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Organizar os processos internos

O que fazer?

Organizar os processos internos que envolvem o tratamento de dados pessoais de forma a assegurar o cumprimento efetivo do RGPD em todas as fases do tratamento.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Em concreto, visa-se:

- A proteção de dados desde a conceção e por defeito, através da implementação de medidas técnicas (por exemplo, fortalecendo o software contra intromissões informáticas) e organizativas (por exemplo, estabelecendo normas de acesso diferenciado) que garantam o respeito pelos princípios consagrados no artigo 5.º do RGPD e a segurança e confidencialidade dos dados recolhidos e conservados pela entidade em todas as fases do tratamento;

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- ❖ A eficácia na resposta a possíveis violações de dados, elaborando planos de contingência a acionar em caso de quebra de segurança, incluindo medidas de mitigação/eliminação dos riscos, procedimentos de notificação à autoridade nacional de controlo (a CNPD) e procedimentos de notificação aos titulares dos dados afetados (quando necessário);
- ❖ A correta gestão dos pedidos e queixas dos titulares dos dados, devendo ser disponibilizados mecanismos que facilitem o exercício dos direitos dos titulares de dados pessoais (acesso, retificação, portabilidade, retirada do consentimento, etc.);

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- ❖ A sensibilização dos trabalhadores para a importância da temática.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Checklist para esta etapa

- Os princípios de tratamento de dados pessoais são tidos em conta na concepção de todas as ferramentas, procedimentos e sistemas de recolha, tratamento e conservação dos dados
- Os principais riscos de segurança foram identificados e devidamente acautelados
- Foram elaborados planos de contingência que permitem saber o que fazer e quem contactar em caso de incidente de segurança
- A informação sobre o tratamento de dados é disponibilizada de forma clara e concisa
- Estão instaladas plataformas/canais de comunicação que permitem aos titulares dos dados exercer os seus direitos
- Foi elaborado um plano de formação e sensibilização dos trabalhadores

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Trabalhar para a implementação e documentação da conformidade com o RGPD

O que fazer?

Criar um registo, **periodicamente revisto**, que permita ao responsável pelo tratamento de dados pessoais demonstrar que todas as atividades desenvolvidas sob a sua responsabilidade respeitam, em cada momento, o RGPD.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

Este registo deve incluir:

- ❑ Relativamente à documentação sobre o tratamento de dados pessoais:
 - ❑ O registo de tratamento ou as categorias de atividade de tratamento;
 - ❑ Avaliações de impacto (para dados pessoais cujo tratamento possa comportar um risco elevado para os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos);
 - ❑ O registo das transferências de dados para fora da União Europeia (quando existam).

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- ❖ Relativamente aos dados pessoais:
 - ❖ Os dados em causa;
 - ❖ A indicação do fundamento de licitude do tratamento dos dados (incluindo, quando for o caso, as declarações de consentimento dos respetivos titulares);
 - ❖ A descrição dos procedimentos estabelecidos para que os titulares dos dados pessoais possam exercer os seus direitos;
 - ❖ A descrição dos procedimentos internos de resposta às situações de violação das obrigações do RGPD.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

- ❖ Relativamente aos subcontratantes:
 - ❖ Cópias dos contratos que regem a transmissão e tratamento dos dados tratados pelo subcontratante.

Nota: esta obrigação não se aplica a entidades com menos de 250 trabalhadores, a menos que o tratamento:

- a) possa implicar um risco para os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados;
- b) não seja ocasional;
- c) abranja dados sensíveis ou dados pessoais relativos a condenações penais e infrações.

Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

**Checklist
para
esta
etapa**

A entidade documenta de forma sistemática as atividades de tratamento desenvolvidas

As informações incluídas no registo permitem demonstrar o cumprimento das obrigações estabelecidas no RGPD

O registo é regularmente atualizado

A segurança e integridade do registo está assegurada

**Obrigada pelos vossos contributos e preocupação
em construir uma cultura de privacidade no local de
trabalho!**

**Ao dispor para qualquer questão
filipamatiasmagalhaes@gmail.com**