

ORIENTAÇÕES DA CNPD EM MATÉRIA LABORAL NO ÂMBITO DA PANDEMIA COVID-19

ENQUADRAMENTO

Ao longo das duas últimas semanas, a **Comissão Nacional de Proteção de Dados (“CNPD”)** emitiu duas orientações relativas ao tratamento de dados pessoais em matéria laboral e no âmbito da pandemia **COVID-19**.

As mesmas vêm na sequência de diversos pedidos de esclarecimento e reclamações que a CNPD tem recebido resultantes de algumas alegadas más-práticas nas empresas na **utilização do regime do teletrabalho** e na implementação de **medidas que visam prevenir o contágio entre os trabalhadores**.

ORIENTAÇÕES SOBRE O CONTROLO À DISTÂNCIA EM REGIME DE TELETRABALHO

Atendendo à situação de pandemia vivida atualmente, muitas empresas adotaram o regime de teletrabalho, o qual se encontra previsto, no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março que veio estabelecer algumas medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do COVID 19.

Tendo em conta a utilização crescente de tal regime a CNPD emitiu as **[Orientações sobre controlo à distância em regime de trabalho no dia 17 de abril de 2020](#)**, as quais visam garantir a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho, destacando-se das mesmas que:

- a. **O empregador mantém os poderes de direção e de controlo da execução da prestação laboral**, independentemente da propriedade dos instrumentos de trabalho;
- b. A regra geral de **proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador**, é também aplicável à realidade de teletrabalho;
- c. A **adoção de soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador** (como são exemplo os *softwares* que, para além do rastreamento do

tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos, fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa) **não é admitida**;

- d. **Não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador e os trabalhadores**, salvo motivo justificativo válido e proporcional (o qual não poderá, em caso algum, ser o controlo do trabalhador);
- e. Por forma a permitir ao empregador proceder ao registo dos tempos de trabalho **é legítimo o recurso a soluções tecnológicas que permitam registar o início e fim da atividade laboral e pausa para almoço**, devendo essas soluções estar desenhadas de acordo com os princípios da privacidade desde a conceção e por defeito, cumprindo com o princípio da minimização dos dados;
- f. Caso o empregador **não disponha de soluções tecnológicas como as indicadas no ponto anterior**, poderá **fixar a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo similar** que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei.

ORIENTAÇÕES SOBRE A RECOLHA DE DADOS DE SAÚDE DOS TRABALHADORES

Conforme indicado anteriormente em uma das nossas [Briefings](#), o Comité Europeu para a Proteção de Dados (“CEPD”) já se tinha pronunciado sobre o tratamento de dados pessoais (como os de saúde) no contexto do surto do COVID-19.

Recentemente, **no dia 23 de abril de 2020, a CNPD emitiu as [Orientações sobre a recolha de dados de saúde dos trabalhadores](#)**, nas quais se pronunciou em **sentido mais restritivo do que o CEPD**, na medida em que considera que **a entidade empregadora não tem legitimidade para proceder ao tratamento de alguns dados pessoais do trabalhador, mesmo em contexto pandémico**.

Recordamos que de acordo com o CEPD o tratamento da informação relativa à saúde ou à vida privada do trabalhador relacionada com a sua saúde (nomeadamente se esteve em contacto com pessoas contaminadas) ainda que classificados como uma categoria

especial de dados, poderia ser tratado pela entidade empregadora com base num interesse público, na defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular e no cumprimento de obrigações legais que impendem sobre a empresa (prevenção de riscos na saúde dos trabalhadores).

Já a CNPD nas Orientações *supra* indicadas **entende que, tendo em conta que tais dados são dados sensíveis, reveladores de aspetos da vida privada do trabalhador, não tendo que ser do conhecimento da entidade empregadora, nem devendo sê-lo por poderem gerar ou potenciar discriminação.** A permitir-se um tratamento de tais dados pessoais, será sempre no âmbito da medicina do trabalho e não como uma medida preventiva por parte da entidade empregadora tendo em vista evitar o contágio dos trabalhadores.

De acordo com a CNPD, a **prevenção de contaminação pode justificar a intensificação de cuidados de higiene dos trabalhadores, bem como a adoção de medidas organizativas quanto à distribuição no espaço dos trabalhadores ou à sua proteção física, e algumas medidas de vigilância,** conforme o estabelecido nas orientações da Direção Geral de Saúde, contudo, **não pode justificar a realização de atos** que, nos termos da lei nacional, só as autoridades de saúde ou o próprio trabalhador, num processo de auto-monitorização, podem praticar, **como é o caso da recolha e registo da temperatura corporal ou de outra informação relativa à saúde ou a eventuais comportamentos de risco dos seus trabalhadores** (por exemplo: verificar se o trabalhador esteve recentemente em alguma área com transmissão comunitária ativa ou em contacto com alguém que esteja infetado com COVID-19).

Ora, não obstante o entendimento da CNPD, a verdade é que, tal como já indicado pelo CEPD, o **tratamento deste tipo de dados pessoais encontra-se legitimado por estarmos perante um tratamento que é necessário por motivos de interesse público no domínio da saúde pública,** podendo ainda ser pedido **o consentimento do trabalhador** para tal tratamento (sem prejuízo de, neste caso, ser questionável se estaremos perante um consentimento livre dada a relação empregador-trabalhador), sendo de estranhar uma interpretação tão restritiva e sem amparo legal como a da CNPD.

A CNPD ressalva que **a informação relativa à saúde ou à vida privada do trabalhador relacionada com a sua saúde só está legitimada se for realizada direta e exclusivamente pelo profissional de medicina no trabalho.** Quanto a este ponto, e no que concerne à medição e registo das temperaturas corporais, tal como indica a CNPD, tratando-se de dados de saúde, o seu **tratamento deverá ser efetuado por um médico do trabalho conforme prevê a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro,** ainda que no caso

em concreto estejamos perante uma situação que foge à normalidade do regime da medicina do trabalho previsto no diploma indicado.

Notamos que estas Orientações são publicadas numa altura em que muitas empresas têm, há várias semanas, adotado práticas nos seus planos de contingência que passam pelo controlo das temperaturas corporais no acesso às suas instalações e ainda a recolha de outro tipo de informações relacionadas com comportamentos de riscos dos trabalhadores.

Assim, face a estas Orientações, caberá às empresas **ponderar se os procedimentos que têm atualmente são ou não violadores destas Orientações** e que **medidas podem ser tomadas para mitigar o risco de eventualmente ser instaurado um procedimento de contraordenação pela CNPD**, sendo que, **independentemente do entendimento da CNPD, o importante será que os procedimentos adotados não violem a legislação aplicável em matéria laboral e de proteção de dados pessoais**, garantindo que o tratamento de dados seja proporcional e respeite os princípios previstos, em particular, no RGPD.

Por último, damos nota que, conforme veiculado pela comunicação social nos últimos dias, o **Ministério do Trabalho vai legislar sobre a medição de temperatura aos trabalhadores por forma a permitir a recolha sem registo**, já que considera que no atual contexto de saúde pública, e concretamente no plano da proteção de dados pessoais, não se afigura inviável a medição da temperatura corporal, desde que não seja guardado qualquer registo da mesma.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Duarte Vasconcelos - Sócio responsável pelo Departamento de Propriedade Intelectual, Comunicações, Media e Novas Tecnologias
duarte.vasconcelos@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com