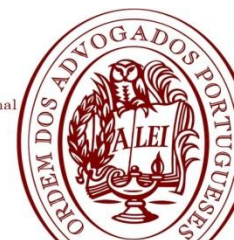


Conselho Regional
Lisboa



IMPLICAÇÕES DO RGPD NA GESTÃO DE RH

GARRIGUES

© Isabel Bairrao, CIPP-E



1

Princípios relativos ao tratamento de dados pessoais/ Categorias de titulares de dados tratados em contexto laboral

2

Legitimidade para o Tratamento de dados pessoais

3

A problemática do Consentimento em contexto laboral

4

Exemplos práticos

Princípios relativos ao tratamento dos dados pessoais (Art. 5.º RGPD)

- LICITUDE, LEALDADE TRANSPARÊNCIA (DIREITO DE INFORMAÇÃO)
- LIMITAÇÃO DAS FINALIDADES
- MINIMIZAÇÃO DOS DADOS (PERFIS DE ACESSO)
- EXATIDÃO (CORREÇÃO PERIÓDICA DOS DADOS)
- LIMITAÇÃO DA CONSERVAÇÃO (PROCESSOS DE APAGAMENTO)

- RESPONSABILIDADE PRÓ-ATIVA (DEMONSTRAR CUMPRIMENTO)



OBRIGAÇÃO DE MANTER UM REGISTO DE ATIVIDADES DE TRATAMENTO a empresas com mais de 250 trabalhadores OU que implique risco, não seja ocasional, ou abranja dados especialmente protegidos

Quais as categorias de titulares de dados tratados em contexto laboral?

- Trabalhadores - a termo, sem termo, a tempo parcial ou a tempo inteiro e reformados;
- Colaboradores externos - “mão-de-obra externa”, tais como consultores, trabalhadores independentes e trabalhadores temporários;
- Candidatos;
- Dependentes/beneficiários - dependentes, beneficiários e outros cujos dados foram disponibilizados pelos trabalhadores, colaboradores externos e candidatos.

Quando podemos tratar dados pessoais (não sensíveis) em contexto laboral (principais fundamentos previstos no Art. 6.º RGPD)

Quando obtivermos o **consentimento do titular dos dados** para tratar os respetivos dados para uma ou mais finalidades específicas;

Quando o tratamento é **necessário para a execução de um contrato** no qual o titular dos dados é parte ou para diligências pré-contratuas, a pedido da pessoa em causa, antes de celebrar um contrato.

Quando o tratamento é **necessário para o cumprimento de uma obrigação legal** à qual a entidade empregadora está sujeita.

Quando o tratamento é **necessário para efeito dos interesses legítimos** prosseguidos pela entidade empregadora ou por terceiros a quem os dados pessoais são comunicados e esses interesses prevalecerem sobre os interesses ou direitos e liberdades fundamentais da pessoa em causa.

Quando podemos tratar dados especialmente protegidos em contexto laboral (principais fundamentos Art. 9.º RGPD)

Quando o tratamento é necessário para que possamos declarar, exercer ou defender direitos num processo judicial

Quando obtivermos o **consentimento explícito** do titular para tratar os dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas.

DADOS SENSÍVEIS OU ESPECIALMENTE PROTEGIDOS

dados pessoais que revelem a **origem racial ou étnica, opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, filiação sindical, ou orientação sexual, dados genéticos ou biométricos** que identificam uma pessoa de forma inequívoca e dados relacionados com a respetiva **saúde física e mental**.

Condenações penais ou infrações - só quando autorizado por lei

Quando o tratamento for necessário para efeitos de: **medicina preventiva ou do trabalho, medicina curativa, avaliação da capacidade de trabalho, diagnóstico médico, prestação da ação social** com base em lei ou por força de um contrato com um profissional de saúde

Quando o tratamento for necessário para permitir à entidade ou ao titular **exercer os seus direitos e/ou cumprir as suas obrigações legais em matéria laboral, segurança social, proteção social**

REQUISITOS DO CONSENTIMENTO (Art. 7.º do RGPD)

- **Específico** (para cada finalidade, um consentimento)
- **Informado** (informação prévia sobre o tratamento)
- **Inequívoco** (contrário a “quem cala consente”)
- **Demonstrável** (por escrito, gravação telefónica, etc.)
- **Livre** (não encoberto no contrato de trabalho)
- **Passível de ser retirado a todo o tempo!**

O Consentimento deverá ser LIVRE (Art. 7.º do RGPD)

CONSIDERANDO 43

O consentimento não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento.

ART. 28.º DA PROPOSTA DE LEI DE IMPLEMENTAÇÃO DO RGPD (Proposta de lei n.º 120/XIII)

O consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Gestão de Recursos Humanos

Base de tratamento:

- ❑ O tratamento é necessário para a execução de um contrato no qual a pessoa é parte (incluindo um contrato de trabalho) ou para tomar determinadas medidas, a pedido da pessoa em causa, antes de celebrar um contrato.

- ❑ O tratamento é necessário para o cumprimento de uma obrigação legal.
 - filiação sindical;
 - registo criminal;
 - Comunicação à Segurança social ou à AT.

- ❑ O tratamento é necessário para efeito de interesses legítimos do empregador
 - formação;
 - acesso a informação para manutenção de sistemas de IT.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Medicina no Trabalho/Sanções Disciplinares

Base de tratamento:

- ❑ O tratamento é necessário para o cumprimento de uma obrigação legal (Artigos 328.º a 332.º e 281.º a 284.º do CT)

Dados Biométricos:

Base de tratamento:

- ❑ Exercício de um direito previsto por lei em matéria laboral - Artigo 18.º do CT e Lei de Implementação

“O tratamento de dados biométricos dos trabalhadores (só) é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acesso às instalações”.

O tratamento de dados biométricos deverá sempre ser sujeito a estudo de impacto na privacidade (PIA).

Uso dos meios da empresa - monitorização pela entidade patronal

Base de Tratamento:

❑ Interesse legítimo e artigo 22º, número 2 e 97º do CT.

- As formas de controlo devem constar do Regulamento Interno da empresa, cuja elaboração obriga à audição da estrutura representativa dos trabalhadores. Necessidade de publicitação e envio à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);

- O tratamento de dados não deve ser abusivo e desproporcionado, devendo estes dados ser adequados e limitados àqueles estritamente necessários a prosseguir a finalidade da sua recolha, que deve ter por base um “interesse empresarial sério”.

- Os empregadores devem privilegiar, sempre que possível, metodologias genéricas de controlo, evitando a consulta individualizada de dados pessoais.

- É necessário efetuar um PIA.

Recrutamento e Seleção

Base de tratamento:

Consentimento

As candidaturas espontâneas (sem informação prévia) equivalem a um consentimento?

NÃO. Não é um consentimento INFORMADO.

Deverá ser criado um procedimento no qual se informa o candidato da forma como os dados irão ser tratados, nomeadamente das finalidades para as quais estes dados serão tratados e o prazo pelo qual os mesmos serão conservados, de modo a obter o consentimento informado.

Recrutamento e Seleção

- O quer fazer com os Currículos Vitae (CVs) que já constam da base de dados da empresa?

Poderá ser enviada uma comunicação escrita (correio eletrónico ou carta) ao candidato solicitando o seu consentimento escrito para a manutenção dos seus dados, obtendo ainda a confirmação de que os seus dados estão atualizados. Deverá também ser indicado um prazo máximo para envio deste consentimento, findo o qual, caso o consentimento não seja obtido, o CV será apagado da base de dados da empresa;

- Poderão os RH voluntariamente entrar em contacto com um potencial candidato?

Consideramos que os RH apenas poderão contactar indivíduos cujos contatos sejam disponibilizados em plataformas eminentemente profissionais ou de recrutamento, como o LinkedIn®, uma vez que nestes casos, existe uma expectativa do titular dos dados em ser contactado para esse efeito, informando-o da forma como esse tratamento irá ser efetuado.

GARRIGUES

www.garrigues.com