

# TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS DOS TRABALHADORES NO ÂMBITO DA PREVENÇÃO E CONTROLO DA COVID-19

Com o novo "desconfinamento" os locais de trabalho retomam alguma *normalidade*, aumentando a relevância da proteção de dados pessoais prevista no RGPD (e noutras normas) pelas entidades empregadoras por força da adopção de medidas de combate ao Coronavírus SARS-CoV-2.

> **A entidade empregadora pode (?)** solicitar o consentimento do titular para efetuar o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, neste caso, dados de saúde:

Pode. Mas, por regra, não deve fundamentar o tratamento de categorias especiais de dados no consentimento. Na evidente situação de vulnerabilidade das pessoas que se encontram contaminadas pelo vírus, bem como na sua situação de dependência da intervenção das autoridades públicas (Cfr. *Orientações sobre divulgação de informação relativa a infetados por Covid-19, de 22 de Abril de 2020*), a emissão do consentimento pode não ser uma "manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita".

> **A entidade empregadora pode (?)** fazer o tratamento de categorias especiais de dados pessoais:

Sim, quando necessário para cumprir obrigações legais a que está sujeita. Pode ainda fazer este tratamento por razões de interesse público, por exemplo no controlo de doenças infecciosas (Coronavírus SARS-CoV-2).

> **A entidade empregadora pode (?)** publicar os dados de saúde dos seus trabalhadores:

Não pode publicar estes dados com a identificação dos trabalhadores, nem de forma a que possam ser indiretamente identificados. Este tipo de tratamento depende de norma legal habilitante que o preveja e, simultaneamente, acautele os direitos e interesses dos trabalhadores.

> **A entidade empregadora pode (?)** publicar a lista de trabalhadores que estão em isolamento profilático:

Não pode efectuar essa publicação. O isolamento profilático é determinado pela Autoridade de Saúde que o aplica às pessoas infetadas para, preventivamente, se conter a propagação do vírus. O certificado de isolamento profilático impõe legalmente a presença em isolamento e serve de justificativo para as faltas ao trabalho, pelo que o seu tratamento deve ainda respeitar um maior nível de segurança e de confidencialidade.

> **A entidade empregadora pode (?)** publicar dados de saúde, sem a identificação dos seus trabalhadores:

Pode apenas publicar dados de saúde anónimos e desde que estes não possam ser associados a outro indicador, sem identificar os trabalhadores.

> **A entidade empregadora pode (?)** disponibilizar à comunidade científica os dados pessoais dos seus trabalhadores suspeitos de COVID-19, com o propósito da análise e eventual controlo do surto pandémico:

Não pode. Estes dados são meramente recolhidos com finalidades específicas, sendo apenas endereçados à DGS.

> **A entidade empregadora pode (?)** exigir dos seus trabalhadores, informação específica sobre a sua saúde:

Pode, desde que respeite o princípio da proporcionalidade e da minimização de dados e apenas se tiver por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros.

> **A entidade empregadora pode (?)** realizar/exigir exames médicos aos seus trabalhadores:

Sim. Desde que tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros e desde que essa exigência advenha do cumprimento de uma base legal (por exemplo: normas/orientações da DGS). Ainda assim a mesma deve estar sustentada pela ponderação da sua adequação, proporcionalidade e necessidade de tratamento de dados pessoais e sempre que comprovadamente não possa conter a sua propagação com a aplicação de outros(s) método(s), menos intrusivos. Os encargos devem sempre ser suportados pela entidade empregadora.

> **A entidade empregadora pode (?)** controlar a temperatura corporal dos seus trabalhadores:

Sim. Desde que o faça exclusivamente por motivos de protecção da saúde do próprio e de terceiros, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho. É expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.



> **A entidade empregadora pode (?)** revelar às autoridades de saúde, a identidade de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2:

A DGS, no ponto "Procedimentos num caso suspeito", constante da Orientação n.º 6/2020 recomenda que "o trabalhador doente (caso suspeito de COVID19) já na área de "isolamento", contacte o SNS 24 (808 24 24 24)".

> **A entidade empregadora pode (?)**, partilhar dados pessoais com as autoridades de saúde, de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2:

Existe o dever de colaboração com as Autoridades de Saúde, na identificação, listagem e acompanhamento dos contactos próximos, e demais ações requeridas pelas Autoridades (Cfr. Orientação Técnica n.º 14/2020 do PNSO/DGS, de 19 de Março).

> **A entidade empregadora pode (?)**, revelar aos restantes trabalhadores, a identidade de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2:

A DGS recomenda (Cfr. *Orientação n.º 6/2020*) que perante um caso suspeito validado (ainda que a aguardar resultados de testes laboratoriais), seja prestada informação aos restantes trabalhadores sobre a existência do caso detectado (sem inclusão do nome do trabalhador). Nestas circunstâncias, para além da informação aos trabalhadores sobre casos suspeitos de COVID-19, devem ser tomadas medidas de proteção constantes no Plano de Contingência e nas recomendações das autoridades de saúde pública, abstendo-se de revelar a identidade de qualquer trabalhador (potencialmente) infetado, salvo nos casos em que se justifique esta acção imperiosa. Nestes casos, "os trabalhadores em causa devem ser antecipadamente informados e a sua dignidade e integridade protegidas" (Cfr. *Orientações do Comité Europeu para a Proteção de Dados*) de modo a que ser respeitada a Lei n.º 58/2019.

> **A entidade empregadora pode (?)** exigir saber se o trabalhador viajou recentemente para países identificados como áreas com transmissão comunitária activa:

Não (trata-se de matéria de índole privada do trabalhador). Porém, atendendo ao atual contexto pandémico, estes dados podem eventualmente vir a ser objecto de tratamento em articulação com as autoridades de saúde, num processo de comunicação bidirecional. Desde que o faça exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.

> **A entidade empregadora pode (?)** solicitar que um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2, indique os nomes dos trabalhadores com quem esteve recentemente em contacto:

A DGS (Cfr. *ponto 6 "procedimentos num caso suspeito" da Orientação n.º 6/2020*) recomenda: "O empregador colabora com a Autoridade de Saúde Local na identificação dos contactos próximos do doente (Caso suspeito validado)" após verificação de caso suspeito validado pelo competente serviço de saúde. Desde que o faça exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.

> **O trabalhador deve (?)** informar a entidade empregadora se for suspeito de infecção com SARS-CoV-2:

O trabalhador está obrigado a cumprir com as prescrições de segurança e de saúde no trabalho e deve assumir essa responsabilidade para com os seus colegas de trabalho, até porque se trata de um aspecto relevante para a prestação da actividade laboral.

A melhor via para legitiimar a implementação de medidas de tratamento de dados pessoais do trabalhador, nos locais de trabalho, no âmbito da prevenção e controlo da COVID-19, é a criação de um regulamento interno, tal como já se verifica por exemplo nas situações de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.



T. 215 956 569

[www.fms-advogados.com](http://www.fms-advogados.com)

