

## **Privacidade Consigo**

(06/12/2012)

(Texto disponibilizado pelo Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais)

### **Tratamento de dados sensíveis**

O Pedro: “Sinto-me sempre mal nestes dias. ”

A Maria: “É melhor ires ver o que se passa antes que se torne sério. Se te sentes mal, vai consultar um médico. ”

O Pedro: “Eu sei, mas quando os trabalhadores pedem licença de falta por motivo de doença, a empresa exige também a apresentação de um atestado médico. Preocupa-me que muitas pessoas vejam os meus documentos, enquanto passam de departamento em departamento. ”

A Maria: “Sim, tens razão. Porque é que não consultas o Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais sobre que garantias existem a nível jurídico? ”

O Pedro: “Pois é, porque é que não me lembrei disso? Vou consultar agora. ”

O Pedro expôs, por via telefónica, as respectivas questões ao GPDP. O funcionário respondeu que com o objectivo de facilitar a gestão dos empregados e verificar o seu estado clínico, a empresa pode exigir-lhes a apresentação do atestado médico com o objectivo de saber qual o motivo de doença. De acordo com as disposições do artigo 7.º da “Lei da Protecção de Dados Pessoais”, os documentos nos quais constam os sintomas dos empregados, são considerados como dados sensíveis e devem ser tratados em conformidade com o princípio do tratamento de dados previsto nas disposições do artigo 5.º da mesma lei (incluindo o princípio da proporcionalidade). Tal informação deve ser tratada com critérios de legitimidade mais exigentes e medidas de segurança mais elevadas do que aqueles com que são tratados os dados gerais. A par disso, quando a empresa proceder à recolha dos dados dos empregados, deve apresentar os fundamentos suficientes para justificar que o respectivo tratamento é necessário exclusivamente para atingir os objectivos adequados. Caso contrário, o mesmo irá violar alegadamente o princípio da proporcionalidade, podendo provocar a insatisfação dos empregados. Acresce-se que se outros funcionários tiverem acesso a dados pessoais durante a execução das suas funções, estão obrigados ao dever de sigilo profissional.

Tendo em consideração a confiança mútua entre os empregadores e trabalhadores, sugere-se que uma empresa deva manter comunicação suficiente com os seus trabalhadores na implementação das políticas, esclarecendo os objectivos da elaboração das respectivas políticas, com vista a reforçar a confiança e a compreensão mútua.

*(O supracitado caso foi adaptado de uma situação social ou de um caso verdadeiro. Para mais informações sobre a área da protecção de dados pessoais, por favor contacte o Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais por telefone através do número 2871 6006)*