

Parecer n.º 28

Tratamento de dados pessoais do trabalhador no âmbito da prevenção e controlo da COVID-19.

I – Factos

1. O Coronavírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave 2 (SARS-CoV-2), agente causal da doença infecciosa designada por COVID-19, é responsável pela presente pandemia que tem afetado um grande número de pessoas, com fortes repercussões nas relações de trabalho.
2. Uma das questões que se coloca, nesta nova realidade, é a do tratamento de dados pessoais em observância ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD)¹.
3. Assim, com o intuito de estabelecer orientações sobre o tratamento de dados pessoais decorrente da situação da doença COVID-19, que implica a eventual divulgação desses dados, bem como a adoção de procedimentos com vista a aumentar a segurança da informação e a minimizar os riscos de utilização indevida desses dados pessoais, à luz das disposições do RGPD, da Lei que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional², das orientações da Direção Geral de Saúde (DGS), da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) e de demais legislação aplicável, emite-se o presente parecer.

II – Fundamentos

A. Conceitos e princípios essenciais

1. O RGPD é aplicável no âmbito do tratamento de “dados pessoais”³.
2. Não existe uma lista taxativa de tudo o que se considera como dados pessoais, porém, o Regulamento refere-os como os dados que permitem identificar ou tornar identificável uma pessoa.
3. Acrescenta-se ainda que, para efeitos de aplicação do RGPD, há dados pessoais que são considerados especiais (sensíveis), abrangidos pelo art.º 9.º, onde se inserem, entre outros, os dados sobre saúde e cujo tratamento, em regra, é proibido, exceto se consentido pelo titular dos dados ou se tratados nas condições previstas no referido artigo⁴.
4. Quanto ao âmbito de aplicação, as administrações públicas estão sujeitas às regras do RGPD sempre que efetuam o tratamento de dados pessoais. A maior parte dos dados pessoais detidos pela administração pública são habitualmente tratados com base numa obrigação jurídica, ou na medida do necessário, para realizar tarefas por motivos de interesse público ou no exercício de autoridade pública de que está investida. Aquando do tratamento dos dados pessoais, as administrações públicas devem respeitar os princípios fundamentais⁵.
5. À luz do Regulamento, o “tratamento de dados pessoais”⁶ engloba todas as atividades que reflitam o ciclo de vida da informação, desde a sua recolha até à sua destruição.

¹ RGPD - Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

² [Lei n.º 58/2019](#), de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional do RGPD.

³ Art.º 4.º/1 do RGPD, disponível [aqui](#).

⁴ Art.º 9.º do RGPD.

⁵ Adaptado do texto da Comissão Europeia, disponível em https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/public-administrations-and-data-protection/what-are-main-aspects-general-data-protection-regulation-gdpr-public-administration-should-be-aware_pt.

⁶ Art.º 4.º/2 do RGPD, disponível [aqui](#).

6. As regras fundamentais que qualquer tratamento de dados pessoais deve observar, decorrem dos princípios consagrados no art.º 5.º do RGPD⁷ e, compete ao “responsável pelo tratamento”⁸ garantir o cumprimento daqueles princípios, devendo ser capaz de comprovar que as operações decorrem em conformidade com esses princípios e com o RGPD.
7. Por outro lado, qualquer tratamento de dados pessoais deve ser lícito e, portanto, deve assentar numa base legal válida que o fundamente (art.ºs 6.º e 9.º do RGPD).
8. Apesar de incorporar muitos dos princípios, direitos e obrigações previstos em legislação anterior, um dos novos propósitos que o RGPD introduz, é o de transferir para o titular o controlo sobre os seus dados pessoais. Esta é uma das razões que obriga o responsável pelo tratamento a facultar ao titular dos dados um conjunto de informações transparentes sobre as atividades de processamento, bem como sobre os seus direitos e a forma do seu exercício⁹.
9. Neste contexto, a proteção da privacidade dos trabalhadores tornou-se um imperativo jurídico, considerando a eventual incapacidade destes na salvaguarda dos seus direitos fundamentais numa relação de subordinação jurídica.
10. As disposições legislativas, regulamentares e administrativas sobre o trabalho conferem ao trabalhador algum poder de controlo sobre as suas rotinas, limitam a entrada abusiva do empregador na esfera privada do trabalhador, todavia, a relação contratual de trabalho é, por natureza, uma relação de desequilíbrio entre as partes.
11. Assim, a necessidade de compatibilização dos interesses em conflito e considerando que o consentimento (uma das formas de licitude previstas) tem de ser dado de forma livre (“manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita”), numa relação laboral, em regra, não deverá constituir fundamento de legitimidade para o tratamento dos seus dados pessoais¹⁰.
12. No entanto, admite-se que poderão existir circunstâncias excecionais de tratamentos de dados pessoais do trabalhador, designadamente daqueles que para o desenvolvimento das suas tarefas tenham acesso às instalações da instituição, legitimados por consentimento, nomeadamente quando o ato de dar ou recusar o consentimento não produza quaisquer consequências negativas¹¹, ou se esse tratamento for do interesse do próprio trabalhador¹².
13. O art.º 88.º do RGPD admite que cada Estado-membro possa estabelecer normas mais específicas em matérias de garantias da defesa dos direitos e liberdades, no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, em contexto laboral.
14. Na ordem jurídica nacional o alcance da possibilidade de tratamento de dados consentido pelos seus titulares, foi preenchido com a redação do art.º 28/3 da Lei n.º 58/2019, com redação controversa que motivou a [Deliberação n.º 494/2019](#) da CNPD, por esta lei prever que o consentimento dado pelo trabalhador não legitima o tratamento de dados pessoais nas seguintes situações:
 - a. se o tratamento resultar de uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou,
 - b. se esse tratamento resultar de uma obrigação contratual ou de diligências pré-contratuais.
15. Portanto, *a contrario*, admite o legislador nacional que o consentimento é legítimo em todos os demais casos não enumerados.
16. “O tratamento de categorias especiais de dados pessoais pode ser necessário por razões de interesse público nos domínios da saúde pública, sem o consentimento do titular dos dados. Esse tratamento deverá

⁷ Artigo 5.º - Princípios relativos ao tratamento de dados pessoais.

⁸ Art.º 4.º/7 do RGPD, disponível [aqui](#).

⁹ Art.º 13.º e 14.º do RGPD - Informações a facultar quando os dados pessoais (não) são recolhidos junto do titular.

¹⁰ Considerando (43) RGPD.

¹¹ Grupo de Trabalho art.º 29.º - Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679 – [WP259](#) ver.01 de 28 de novembro de 2017.

¹² Considerando (155) e n.º 1 do art.º 88.º do RGPD.

ser objeto de medidas adequadas e específicas, a fim de defender os direitos e liberdades das pessoas singulares.”¹³

17. Para efeitos de aplicação do RGPD, a noção de “saúde pública” é a que consta do art.º 3.º/c do [Regulamento \(CE\) n.º 1338/2008](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, ou seja, “todos os elementos relacionados com a saúde, a saber, o estado de saúde, incluindo a morbilidade e a incapacidade, as determinantes desse estado de saúde, as necessidades de cuidados de saúde, os recursos atribuídos aos cuidados de saúde, a prestação de cuidados de saúde e o acesso universal aos mesmos, assim como as despesas e o financiamento dos cuidados de saúde, e as causas de mortalidade”.
18. Importa acrescentar que a já referida Lei n.º 58/2019, reforçou os requisitos de confidencialidade e sigilo associados ao tratamento de dados de saúde e dados genéticos. Mais, determina que o titular dos dados deve ser notificado de qualquer acesso realizado aos seus dados pessoais, cabendo ao responsável pelo tratamento assegurar a disponibilização desse mecanismo de rastreabilidade e notificação¹⁴.

B. Direitos e garantias das partes inerentes à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde

19. Os direitos dos trabalhadores estão salvaguardados na [Constituição da República Portuguesa](#):
 - Preconiza o art.º 59.º/1/c (Direitos dos trabalhadores), que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito [...] A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”;
 - Por outro lado, preconiza o art.º 64.º/2/b (Saúde), que “O direito à proteção da saúde é realizado [...] pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável.”
20. Os deveres dos empregadores (art.º 127.º) e dos trabalhadores (art.º 128.º) decorrentes do [Código do Trabalho](#) (CT), responsabilizam, por um lado, o empregador ao dever de “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador (...), adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei (...) e fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de (...) doença”, por outro lado, o trabalhador tem também o dever de “cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho (...) e cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei (...)”.
21. Os preceitos anteriores estão igualmente previstos nos art.ºs 71.º e 72.º da [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho na sua atual versão consolidada (LTFP).
22. Os direitos dos trabalhadores em matéria de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, também estão salvaguardados no CT, quando preconiza no art.º 281.º (Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho), que:

¹³ In Considerando 54 do RGPD.

¹⁴ Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Artigo 29.º Tratamento de dados de saúde e dados genéticos:

1 - Nos tratamentos de dados de saúde e de dados genéticos, o acesso a dados pessoais rege-se pelo princípio da necessidade de conhecer a informação.

2 - 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....

6 - [O titular dos dados deve ser notificado de qualquer acesso realizado aos seus dados pessoais, cabendo ao responsável pelo tratamento assegurar a disponibilização desse mecanismo de rastreabilidade e notificação.](#)”

Al. i) do art.º 9.º do RGPD: “Se o tratamento for necessário por motivos de [interesse público no domínio da saúde pública](#), tais como a proteção contra ameaças transfronteiriças graves para a saúde ou para assegurar um elevado nível de qualidade e de segurança dos cuidados de saúde e dos medicamentos ou dispositivos médicos, com base no direito da União ou dos Estados-Membros que preveja medidas adequadas e específicas que salvaguardem os direitos e liberdades do titular dos dados, em particular o sigilo profissional”

- “1 - O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde;
2 - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.”

C. Orientações da DGS e o Plano de Contingência da Universidade de Coimbra (UC)

23. Nos termos do CT (art.º 127.º), art.º 71.º da LTFP, o empregador tem o dever de zelar pela proteção da segurança e saúde dos seus trabalhadores, devendo adotar as medidas necessárias para garantir o cumprimento das regras referentes à segurança e saúde no trabalho, previstas, nomeadamente na [Lei n.º 102/2009](#), de 10 de setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - RJPST¹⁵).
24. Em 26 de fevereiro de 2020, a DGS, publicou a [Orientação 6/2020](#), onde começou por mencionar as responsabilidades do empregador em organizar os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho, de acordo com o estabelecido no RJPST.
25. A referida orientação, prevê um conjunto de procedimentos a adotar em situação de possível contágio de COVID-19. Entre outra informação igualmente relevante, é referido que as empresas devem estabelecer um Plano de Contingência, em que se preveja os procedimentos a adotar perante um trabalhador com sintomas de infeção: “As empresas devem ter um Plano de Contingência específico para responder a um cenário de epidemia pelo novo coronavírus. A elaboração deste Plano deve envolver os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho da empresa, os trabalhadores e seus representantes”.
26. É ainda referido que este Plano de Contingência deve responder, entre outras, à questão basilar: “O que fazer numa situação em que existe um trabalhador(es) suspeito(s) de infeção por SARS-CoV- 2 na empresa?”, sendo que, nestas circunstâncias, cabe ao empregador gerir o “Processo (interno) de registo de contactos com o Caso Suspeito” e informar “os restantes trabalhadores da existência de Caso suspeito validado, a aguardar resultados de testes laboratoriais, mediante os procedimentos de comunicação estabelecidos no Plano de Contingência.”

D. Obrigações do empregador e do trabalhador perante comportamentos de risco

27. O empregador deve assegurar ao trabalhador, condições de segurança e saúde de forma continuada e permanente. Este desiderato sobre os princípios gerais da prevenção, está explícito no art.º 15.º (obrigações gerais do empregador) do RJPST.
28. Contudo, existem circunstâncias em que pode haver conflito entre este dever e o direito do trabalhador à reserva da sua privacidade, nomeadamente quando a segurança coletiva depende de informação de saúde individual e nominativa.
29. O art.º 17.º do mesmo diploma enumera as “obrigações do trabalhador”, no que diz respeito ao cumprimento das prescrições de segurança e de saúde no trabalho, bem como a responsabilidade do mesmo perante os demais trabalhadores:
- “1 - Constituem obrigações do trabalhador:
- ... b) **Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho**, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico; ...
- f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.
- ...
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.
- 5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.”

¹⁵ Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com a sua atual redação. Lê-se no art.º 15.º “É obrigação do empregador assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e de saúde, de forma continuada e permanente, tendo em conta os princípios gerais de prevenção”.

30. Ora, não decorre do citado art.º 17.º que o trabalhador seja obrigado a revelar aspetos da sua vida privada, mas, tão só, a obrigação de comunicação da suspeita de sintomas associados à COVID-19, nomeadamente se a informação desses sintomas foi obtida através de:
- a) Critérios clínicos (infecção respiratória aguda requerendo ou não hospitalização)¹⁶;
 - b) Critérios epidemiológicos (- história de viagem para áreas com transmissão comunitária ativa nos 14 dias antes do início de sintomas - ou - contacto com caso confirmado ou provável de infeção por SARS-CoV-2/COVID-19, nos 14 dias antes do início dos sintomas - ou - profissional de saúde ou pessoa que tenha estado numa instituição de saúde onde são tratados doentes com COVID-19).
31. A instituição deve privilegiar meios de recolha de dados e/ou informações que não identifiquem ou tornem identificáveis os titulares dos dados pessoais, e apenas os necessários para atingir os objetivos e finalidades específicas e explícitas, pelo que a comunicação a que se faz referência no ponto anterior visa, exclusivamente, a adoção de medidas necessárias para a prevenção de segurança nas relações de trabalho.
32. Nestas circunstâncias, é importante adotar, e documentar, medidas de segurança adequadas e políticas de confidencialidade que garantam que o tratamento destes dados é conforme com o preconizado no RGPD, designadamente que é efetuado por pessoa sujeita a dever de sigilo e que os dados são eliminados ou anonimizados, logo que se esgotem as finalidades.

E. Esclarecimentos do European Data Protection Board

33. O [Comité Europeu para a Proteção de Dados](#), adotou no passado dia 19 de março, um conjunto de orientações muito precisas relativamente ao tratamento de dados pessoais, incluindo os das categorias especiais de dados, nomeadamente:
- a) Quando o mesmo é feito por parte das autoridades públicas competentes (por exemplo, as autoridades de saúde pública), o *Comité* “considera que os artigos 6.º e 9.º do RGPD permitem o tratamento de dados pessoais, em especial quando esse tratamento se inserir no mandato legal das autoridades públicas, em conformidade com a legislação nacional e nas condições previstas no referido regulamento”;
 - b) Quando o mesmo é feito no contexto das relações laborais, o mesmo “pode ser necessário para cumprir obrigações legais a que o empregador esteja sujeito, nomeadamente obrigações em matéria de saúde e segurança no local de trabalho, ou por razões de interesse público, como o controlo de doenças e de outras ameaças à saúde. O RGPD prevê igualmente derrogações à proibição de tratamento de determinadas categorias especiais de dados pessoais, como os dados relativos à saúde, quando tal seja necessário por motivos de interesse público importante no domínio da saúde pública [artigo 9.º, n.º 2.º, alínea i)], com base no direito da União ou no direito nacional, ou quando seja necessário proteger os interesses vitais do titular dos dados [artigo 9.º, n.º 2.º, alínea c)], uma vez que o considerando 46¹⁷ refere explicitamente o controlo de uma epidemia.”

F. Orientações da CNPD relativamente à recolha de dados de saúde dos trabalhadores

34. Se o estado excecional de pandemia justifica um novo quadro normativo e a introdução de medidas tendentes à diminuição do contágio pelo SARS-CoV-2, como a intensificação dos cuidados de higiene dos trabalhadores, a proteção física, a vigilância ou mesmo a adoção de medidas organizativas quanto à distribuição no espaço dos trabalhadores, já não “justifica a realização de atos que, nos termos da lei nacional, só as autoridades de saúde ou o próprio trabalhador, num processo de auto-monitorização,

¹⁶ O trabalhador com critérios clínicos deve articular com o SNS 24

¹⁷ Considerando 46 do RGPD: “O tratamento de dados pessoais também deverá ser considerado lícito quando for necessário à proteção de um interesse essencial à vida do titular dos dados ou de qualquer outra pessoa singular. Em princípio, o tratamento de dados pessoais com base no interesse vital de outra pessoa singular só pode ter lugar quando o tratamento não se puder basear manifestamente noutro fundamento jurídico. Alguns tipos de tratamento podem servir tanto importantes interesses públicos como interesses vitais do titular dos dados, por exemplo, se o tratamento for necessário para fins humanitários, incluindo a monitorização de epidemias e da sua propagação ou em situações de emergência humanitária, em especial em situações de catástrofes naturais e de origem humana.”

podem praticar. Na realidade, o legislador nacional não transferiu para as entidades empregadoras uma função que é exclusiva das autoridades de saúde, nem estas delegaram tal função nos empregadores.¹⁸

G. Tratamento de dados no âmbito da Gestão da Informação dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho à luz da LTFP

35. A legitimidade para estes tratamentos, em termos gerais, decorre da necessidade de assegurar o cumprimento de uma obrigação legal, neste caso, do disposto nos artigos 272.º a 280.º do CT, bem como dos artigos 212.º a 289.º da LTFP.
36. Para a generalidade dos trabalhadores, o médico do trabalho pode tomar outras medidas preventivas de observação e acompanhamento do trabalhador, nomeadamente reduzindo a periodicidade dos seus exames (cf. artigo 245.º/4 da LTFP).
37. “O direito à privacidade pode sofrer limitações quando houver razões de interesse público relevante ou estiver em conflito com outros direitos constitucionalmente consagrados. Ora, para algumas categorias profissionais admite-se que sejam tomadas medidas de vigilância e de registo de meios auxiliares de diagnóstico ou de testes para prevenir perigos para a sua integridade física ou de terceiros, desde que devida e concretamente justificados.”¹⁹
38. Sem prejuízo das comunicações legalmente previstas, não pode haver comunicação de dados, para além das legalmente previstas. A ficha clínica só pode ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da Inspeção-Geral de Trabalho (cf. artigo 247.º/2 da LTFP).

H. Exames de saúde realizados no âmbito do Serviço de Saúde no Trabalho

39. Para efeitos da presente análise, interessa-nos o disposto no RJPST, art.º 108.º (Exames de saúde) da Secção VII – Serviço de saúde no trabalho:
 - 1 - O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.
...
 - 3 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
 - b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.
 - 4 - O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.
 - 5 - O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.
 - 6 - A realização do exame de admissão prevista na alínea a) do n.º 3 pode ser dispensada nos seguintes casos:
 - a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;
 - b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efetuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.
 - 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

¹⁸ CNPD - [Orientações sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores](#), de 23 de abril de 2020.

¹⁹ CNPD - [Deliberação n.º 41 /2006](#) - Aplicável aos tratamentos de dados no âmbito da Gestão da Informação dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 13 de março de 2006

I. Serviços de Saúde e de Gestão da Segurança no Trabalho da UC

40. As competências dos Serviços de Saúde e Gestão da Segurança no Trabalho da UC (SSGST-UC) estão definidas no [Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social](#), de 1 de abril de 2014. Consta do n.º 1 do art.º 6-A:

“Os Serviços de Saúde e de Gestão da Segurança no Trabalho desenvolvem a sua atividade no âmbito da prestação de cuidados de saúde aos estudantes e à comunidade académica em geral, em estreita cooperação com o Serviço Nacional de Saúde e outros subsistemas de saúde, assegurando ainda a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador, competindo-lhe designadamente:

- a) Prestar assistência médica, psicológica e de enfermagem aos estudantes, docentes, investigadores e outros trabalhadores da Universidade, no ativo, aposentados ou jubilados, em articulação com os sistemas e protocolos de colaboração com outras instituições de saúde públicas ou privadas;
- c) Promover, coordenar e fiscalizar as ações e medidas tendentes a assegurar o cumprimento das exigências legais em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Realizar exames de saúde no âmbito da medicina do trabalho;
- e) Investigar acidentes e incidentes de trabalho;
- f) Planificar e organizar a prevenção de riscos profissionais, procedendo à identificação de perigos, avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- g) Assegurar a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção;
- h) Assegurar a gestão de toda a informação de saúde de modo a garantir a sua reserva e confidencialidade nos termos legalmente previstos;
- i) Desenvolver iniciativas com vista ao reforço de competências em segurança, higiene e saúde no trabalho no seio da comunidade universitária;
- j) Organizar e promover programas e ações de prevenção e promoção da saúde, sensibilizando, informando e formando a população para a adoção de estilos de vida saudáveis e a alteração de comportamentos de risco.”

III – Considerações finais

1. A proteção de dados pessoais sustentada no RGPD e noutras normas não impede que sejam adotadas medidas de combate a pandemias como a do Coronavírus SARS-CoV-2, que é, aliás, um objetivo primordial das nações. Pese embora esse desígnio, importa relevar que, em tempos atípicos, mesmo os que no limite legitimam a imposição de restrições de liberdades e garantias, cabe sempre ao Responsável pelo tratamento de dados assegurar a implementação das medidas que permitam adequar cada circunstância, à máxima proteção dos dados pessoais dos seus titulares.
2. Ponderados e acutelados os interesses das partes (empregador e trabalhador), nomeadamente através do cumprimento das medidas de segurança e da recolha da informação estritamente indispensável (princípio da minimização dos dados), poderá, inclusive, revelar-se necessário o tratamento de determinadas categorias especiais de dados pessoais, como os dados relativos à saúde, que noutra circunstância seriam desnecessários ou mesmo desproporcionais.
3. Impera, neste caso, a finalidade de promover a saúde e prevenir a doença ou o seu risco dos trabalhadores ou o interesse público relevante, decorrente das relações laborais e das obrigações da entidade empregadora e do trabalhador.
4. Face ao que foi acima dito, delimitado pelo contexto e no quadro do combate à propagação da COVID-19 e, considerando ainda as múltiplas questões que se relacionam com o tratamento de dados pessoais no atual cenário de pandemia, elencam-se de seguida as que se nos parecem ganhar maior pendência:
 1. **Pode, a entidade empregadora (instituição), solicitar o consentimento do titular para efetuar o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, neste caso, dados de saúde?**
A instituição não deve, por regra, fundamentar o tratamento de categorias especiais de dados no consentimento, considerando que na “evidente situação de vulnerabilidade das pessoas que se encontram contaminadas pelo vírus, bem como a sua situação de dependência da intervenção das autoridades públicas”²⁰, não se vê, nestas condições, que a emissão de um consentimento seja uma “manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita”²¹.

²⁰ CNPD - [Orientações sobre divulgação de informação relativa a infetados por Covid-19](#), de 22 de abril de 2020.

²¹ RGPD - al. 11) do art.º 4.º.

- II. **Pode, a instituição, fazer o tratamento de categorias especiais de dados pessoais?**
A UC pode fazer tratamento de categorias especiais de dados, quando necessário para cumprir obrigações legais a que está sujeita. Pode, ainda, fazer este tratamento por razões de interesse público, como no controlo de doenças infeto-contagiosas.
- III. **Pode, a instituição, publicar os dados de saúde dos seus trabalhadores?**
A UC pode fazer o tratamento de dados de saúde conforme preconizado na questão da al. anterior, mas não pode publicar estes dados com a identificação dos trabalhadores, nem de forma a que possam indiretamente ser identificados. Este tipo de tratamento depende de norma legal habilitante que o preveja e, simultaneamente, acautele os direitos e interesses dos trabalhadores.
- IV. **Pode, a instituição, publicar a lista de trabalhadores que estão em isolamento profilático?**
A UC não pode fazer essa publicação, uma vez que o isolamento profilático é um instrumento usado pela Autoridade de Saúde, que impõe o isolamento das pessoas infetadas para que, preventivamente, se contenha a propagação do vírus. O Certificado de Isolamento Profilático impõe legalmente a presença em isolamento e, como serve de justificativo para as faltas ao trabalho, o seu tratamento deve obedecer a um ainda maior nível de segurança e de confidencialidade.
- V. **Pode, a instituição, publicar dados de saúde, sem a identificação dos seus trabalhadores?**
A UC pode publicar dados de saúde anonimizados, desde que a sua dimensão não possa ser associada a outro indicador e, nesse processo, se permita identificar os trabalhadores.
- VI. **Pode, a instituição, disponibilizar à comunidade científica os dados pessoais dos seus trabalhadores suspeitos de COVID-19, mesmo que o propósito seja o da análise e eventual controlo do surto pandémico?**
A UC não pode disponibilizar os dados, uma vez que não está legitimada para alterar as finalidades de um tratamento. Estes dados foram recolhidos com finalidades específicas e ao abrigo dos requisitos legais anteriormente referidos, pelo que o pedido deve ser endereçado à DGS.
- VII. **Pode, a instituição, exigir dos seus trabalhadores, informação específica sobre a sua saúde?**
A UC, através dos SSGST-UC²², com informação prévia ao trabalhador, só pode exigir o previsto na norma em vigor, devendo nesses casos ter sempre presente o princípio da proporcionalidade e da minimização de dados.
- VIII. **Pode, a instituição, realizar exames médicos aos seus trabalhadores?**
A UC pode realizar ou diligenciar a realização de exames médicos, através do SSGST-UC, naquilo que a legislação, em matéria de emprego ou de saúde e segurança, determinar.
- IX. **Pode, a instituição, exigir que os seus trabalhadores realizem testes de diagnóstico de COVID-19?**
A UC pode exigir que os seus trabalhadores realizem testes diagnósticos de COVID-19, desde que essa exigência advenha do cumprimento de uma base legal, à luz das normas/oriações da DGS, e sustentada numa articulação entre os serviços de saúde ocupacional da UC e a autoridade de saúde competente. 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. Nestes casos a UC deve suportar os respetivos encargos. Não obstante, a pedido do trabalhador, a UC deverá permitir a realização dos mesmos testes noutros laboratórios certificados, podendo, nestes casos, imputar os custos ao próprio trabalhador²³.

²² Só através de uma análise sustentada e valoração do risco na área da saúde e segurança dos trabalhadores, pode, a instituição, tomar a decisão de obter a informação necessária com vista à adoção do tipo de medidas preventivas.

²³ Em regra, a instituição empregadora não pode exigir testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das suas condições físicas ou psíquicas (art.º 19.º, n.º 1 do CT). No entanto há exceções, nomeadamente, quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao trabalhador a respetiva fundamentação. As atuais circunstâncias em que decorre uma pandemia COVID-19, decretada pela Organização Mundial de Saúde, podem, assim, constituir requisito para legitimar a exceção à regra.

- X. **Pode, a instituição, controlar sistematicamente a temperatura corporal dos seus trabalhadores?**
A UC deve acompanhar a orientação da CNPD, de 23 de abril, ou seja, abster-se de “adotar iniciativas que impliquem a recolha de dados pessoais de saúde dos seus trabalhadores quando as mesmas não tenham base legal, nem tenham sido ordenadas pelas autoridades administrativas competentes”. Porém, mantém-se a possibilidade de a UC, no âmbito da medicina do trabalho, poder “avaliar o estado de saúde dos trabalhadores e obter as informações que se revelem necessárias para avaliar a aptidão para o trabalho, nos termos gerais definidos na lei da segurança e saúde no trabalho”.²⁴
- XI. **Pode, a instituição, revelar às autoridades de saúde, a identidade de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2?**
A UC só deverá substituir o trabalhador nas suas responsabilidades, caso este não as cumpra e por indicação fundamentada do SSGST-UC. A DGS, no ponto “Procedimentos num caso suspeito”, constante da Orientação n.º 6/2020, recomenda que “O Trabalhador doente (caso suspeito de COVID-19) já na área de “isolamento”, contacte o SNS 24 (808 24 24 24)”.²⁵
- XII. **Pode, a instituição, partilhar dados pessoais com as autoridades de saúde, de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2?**
A UC, através do SSGST-UC, deve “colaborar com as Autoridades de Saúde, na identificação, listagem e acompanhamento dos contactos próximos, e demais ações requeridas pelas Autoridades”²⁵.
- XIII. **Pode, a instituição, revelar aos restantes trabalhadores, a identidade de um trabalhador suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2?**
A DGS (Orientação n.º 6/2020) recomenda que perante um caso suspeito validado (ainda que a aguardar resultados de testes laboratoriais), a instituição informe os restantes trabalhadores da existência de tal caso. Considera-se que, essa informação, não deve incluir o nome do trabalhador. Nestas circunstâncias, a UC, para além de ter de informar os trabalhadores sobre casos suspeitos de COVID-19, de ter de tomar medidas de proteção constantes no Plano de Contingência e nas recomendações das autoridades de saúde pública, deve abster-se de revelar a identidade de qualquer trabalhador (potencialmente) infetado, salvo nos casos em que, sustentados pelo SSGST-UC, se justifique esta ação imperiosa. Nestes casos, “os trabalhadores em causa devem ser antecipadamente informados e a sua dignidade e integridade protegidas”²⁶, de modo a que seja respeitado o preconizado na Lei n.º 58/2019²⁷.
- XIV. **Pode, a instituição, exigir saber se o trabalhador viajou recentemente para países identificados como áreas com transmissão comunitária ativa?**
A UC não pode imiscuir-se na intimidade da vida privada do trabalhador. Porém, atendendo ao atual contexto pandémico, sobreleva o dever de o empregador assegurar as condições de segurança e saúde no local de trabalho, pelo que, em situações específicas, através do SSGST-UC, estes dados podem eventualmente vir a ser objeto de tratamento em articulação com as autoridades de saúde, num processo de comunicação bidirecional.
- XV. **Pode, a instituição, exigir ao trabalhador, o preenchimento de um questionário, solicitando informações sobre o histórico recente de viagens aos países de severidade alta, assim como de sintomas de suspeitos?**
A UC não pode imiscuir-se na intimidade da vida privada do trabalhador. Porém, para garantir a salvaguarda física dos seus trabalhadores e minimizar a possibilidade de disseminação da doença, através do SSGST-UC, poderá recolher dados pessoais em estrito cumprimento do plano de contingência adotado. Neste caso, o questionário deverá limitar-se às questões essenciais de despiste da propagação do vírus, conforme os interesses legítimos prosseguidos pela instituição e necessários

²⁴ In Orientações da CNPD, de 23 de abril.

²⁵ In [Orientação Técnica n.º 14/2020 do PNSO/DGS](#), de 19 de março.

²⁶ In Orientações do Comité Europeu para a Proteção de Dados.

²⁷ Nº 6 do art.º 29.º “O titular dos dados deve ser notificado de qualquer acesso realizado aos seus dados pessoais, cabendo ao responsável pelo tratamento assegurar a disponibilização desse mecanismo de rastreabilidade e notificação.”

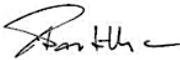
por motivos de interesse público no domínio da saúde pública, bem como em cumprimento com as recomendações das autoridades competentes. A informação recolhida é confidencial e fica à responsabilidade do serviço de saúde ocupacional.

- XVI. **Pode, a instituição, recolher outros dados de saúde não diretamente relacionados com COVID-19?**
A UC deve limitar-se a cumprir o que está definido no seu Plano de Contingência, deve respeitar o princípio da minimização dos dados e não deve substituir-se às autoridades competentes.
- XVII. **Pode, a instituição, 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, no 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. No entanto, apesar da desejável cooperação, também aqui a instituição deve provar através do SSGST-UC, a necessidade, adequação e proporcionalidade do tratamento dos dados de saúde. A informação pertinente em termos de prevenção da doença deve ser partilhada com a autoridade de saúde competente.
- XVIII. **Deve, o trabalhador, informar a instituição: de ser suspeito de estar infetado com SARS-CoV-2; ou, deter informação relevante que relacione a COVID-19 com a sua prestação na atividade laboral?**
O trabalhador está obrigado pelo RJPST a cumprir com as prescrições de segurança e de saúde no trabalho e deve assumir essa responsabilidade para com os seus colegas de trabalho. É, através do cumprimento desta obrigação, que a UC pode assegurar as condições de segurança e saúde, de forma continuada e permanente (princípio da prevenção constante no art.º 15.º do RJPST). Neste *report*, o trabalhador está obrigado a cumprir o preconizado no art.º 106.º do CT, i.e., “O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.” Sem divulgar aspetos da sua esfera pessoal, o trabalhador, tem a obrigação de comunicar ao serviço de saúde ocupacional, eventuais sintomas compatíveis com a definição de caso COVID-19.
- XIX. **Deve, o trabalhador, em período de férias, informar a instituição de estar infetado com SARS-CoV-2?**
No seguimento da resposta à questão anterior, sem prejuízo da aplicação do disposto na LFTP (art.º 128.º) em matéria de doença no período de férias, considerando o risco inerente ao regresso ao trabalho, que pode ocorrer dentro do prazo de quarentena da doença, determinado pelas autoridades de saúde, mesmo que o trabalhador não pretenda ver suspensas as suas férias tem o dever de comunicar à entidade empregadora, através do Serviço de saúde ocupacional, a situação de doença ocorrida em período de férias. Caso já se encontre recuperado, não tem o dever de informar, uma vez que já não apresenta risco para a Saúde Pública. No entanto, se depois de recuperado for ainda contacto de conviventes positivos, deve informar o SSGST-UC.
- XX. **Deve, o trabalhador cooperar com a instituição?**
Para além do dever moral associado à apropriação de valores humanos e às relações de convivência, no âmbito dos deveres gerais de lealdade e de cooperação em matéria de segurança e saúde no trabalho, o trabalhador deve informar a UC, caso represente um perigo para os colegas de trabalho. Mais, de acordo com o art.º 281.º/7 do CT, “Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.” A este propósito, assinala-se: “Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.” (art.º 483.º/1).
5. Considerando as competências do SSGT-UC em matéria de saúde de outros grupos de pessoas pertencentes à Comunidade Universitária, estas questões podem ser extensíveis aos estudantes da UC.

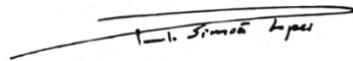
6. O tratamento de dados pessoais sobre a saúde, autorizado por motivos de interesse público no domínio da saúde pública, não pode ser utilizado para outros fins nem por terceiros.
7. Neste enquadramento, a UC deve relevar as seguintes medidas para a proteção de dados:
 - Fazer o tratamento de dados pessoais de uma forma segura (com acessos restritos);
 - Identificar as finalidades para as quais os dados serão utilizados;
 - Prestar informação clara e transparente sobre o âmbito do tratamento de dados pessoais em causa;
 - Manter a confidencialidade dos dados pessoais recolhidos;
 - Manter o sigilo sobre a identificação dos casos suspeitos de infeção por SARS-CoV-2 (com exceção da sua comunicação às autoridades competentes);
 - Limitar a informação recolhida aos responsáveis na organização pelo plano de contingência;
 - Avaliar o potencial impacto sobre a proteção de dados para mitigação de ações intrusivas na vida privada;
 - Conservar os dados pessoais até ao cumprimento do plano de contingência;
 - Apagar os dados, logo que estejam superadas as razões que conduziram ao tratamento de dados pessoais.
8. Para maior garantia da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores da UC, deve ser detalhado o canal privilegiado de articulação entre a UC e os serviços de Saúde Pública, considerando que, sempre que necessário, a UC e os serviços locais de Saúde Pública colaboram de forma estreita na minimização do risco de contágio e na prevenção da doença.
9. Para eventuais ocorrências que envolvam o tratamento de dados pessoais não abrangido na presente informação, deverá ser consultado o Encarregado de Proteção de Dados da UC, através do endereço de email [epd\[at\]uc.pt](mailto:epd[at]uc.pt).

Coimbra, 24 de julho de 2020

Alcino Carvalho Pastilha (Correlator)



Paulo Simões Lopes (EPD-Relator)



Maria João Carvalho (Correlatora)

