

# SISTEMAS DE IDENTIFICAÇÃO BIOMÉTRICA

## A Propósito do Controlo

José Augusto SIMÕES

### RESUMO

A ética e a moral traçam a linha que separa o lícito do ilícito, o certo do errado, o aceitável do inaceitável. Por outro lado o objectivo da ética no campo da prática profissional é, nomeadamente, a aplicação de padrões morais baseadas na honestidade, cortesia e honra. Mas não são os únicos. O sigilo deve ser o primeiro dos deveres, o profissional não tem o direito de divulgar informação que só lhe foi comunicada no exercício do seu trabalho e porque lhe era necessária para o executar. Esta exigência tem como objectivo salvaguardar o destinatário do serviço prestado e evitar danos graves para a sociedade.

O profissional também deve encorajar os membros da sua equipa, pois a solidariedade é um dos meios mais eficazes para melhorar a qualidade intelectual e moral dos parceiros de trabalho e garantir o seu envolvimento. Quando se tem uma conduta profissional honesta, dentro e fora do exercício profissional, atrai-se confiança e prestígio, o que é um estímulo para impulsionar, com segurança, o bom exercício da sua carreira.

A finalidade do controlo biométrico assenta na necessidade de agilizar o cumprimento de um objectivo que a lei reconhece integrar-se no âmbito dos poderes de controlo da entidade patronal: a fixação do horário de trabalho, o controlo da assiduidade e o registo do tempo de trabalho. Deste registo depende, ainda, a contabilização e o controlo do trabalho suplementar. Para considerar que o controlo biométrico se apresenta como um meio adequado para assegurar uma *finalidade legítima*, o Decreto-lei nº 67/98 obriga a Comissão Nacional de Protecção de Dados, em cada caso concreto, a apurar se prevalecem ou não os interesses ou os direitos liberdades e garantias dos titulares dos dados sobre o interesse legítimo para o tratamento de dados invocado pela entidade patronal.

Este procedimento, parece-nos ser o que melhor se ajusta à aplicação do princípio da proporcionalidade e, por isso, o tratamento dos dados deve ser recusado quando se revele injustificado, por ser desajustado e excessivo, ou quando, pela sua falta de fiabilidade, comprometa a finalidade determinante do mesmo.

J.A.S.: Unidade de Saúde Familiar Marquês de Marialva. Cantanhede. Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro. Aveiro

### SUMMARY

#### SYSTEM OF BIOMETRIC IDENTIFICATION

##### By the Way of Control

The ethics and morals make the line between lawful to unlawful, the right and wrong, acceptable from the unacceptable. Furthermore the purpose of ethics in the field of professional practice is, in particular the application of moral standards based on honesty, courtesy and honour. But they are not the only ones. Confidentiality should be the first of duties the professional has no right to disclose information that was only reported in their work and because it was necessary to run it. This requirement aims to protect the recipient of the service and avoid damage to society.

The professional should also encourage members of his team, because solidarity is a very effective way to improve the intellectual and moral qualities of work partners and ensure their involvement. When you have an honest professional conduct within and outside of

© 2011 CELOM

professional practice, you attract confidence and prestige, which is an incentive to drive, with safety, the proper course of his career.

The purpose of the biometric control based on the need to expedite the fulfilment of a goal whose integration is recognized by law under the control of the employer's: the setting of working hours, monitoring the attendance and registration of working time. This record is also the accounting and control of additional work. To consider the biometric control as an appropriate mean to ensure a «legitimate purpose», the Law 67/98 requires the National Commission for Data Protection, in each case, to ascertain whether the prevailing interests the rights and freedoms guarantees data subjects on the interest for the treatment of data relied upon by the employer.

This procedure seems to be the best fit to the principle of proportionality and therefore the processing of data should be refused where it appears unjustified, inappropriate and excessive, or when, by their lack of reliability, it undermines the purpose of determining it.

## INTRODUÇÃO

Na sequência da polémica desencadeada pela entrevista de António Ferreira, Presidente do Conselho de Administração do Hospital de São João, do Porto, ao Jornal de Notícias de 4 de Janeiro de 2009, em que anunciou a divulgação da assiduidade e produtividade dos funcionários através de um circuito interno de TV, com acesso exclusivo a profissionais, foi-me pedida uma reflexão ética sobre a questão da utilização de sistemas de vídeo e meios informáticos no controlo da produtividade dos médicos e a exposição pública, mais ou menos restrita aos profissionais, dos resultados de cada um dos envolvidos.

Antes de começar a minha reflexão não posso deixar de referir que António Ferreira fez precisamente o contrário do que faria um qualquer gestor de um hospital privado. Lançou, para o exterior, uma imagem apocalíptica da instituição, com absentismo, improdutividade e desconfiança, e internamente, de grande regozijo pelos resultados alcançados. De facto, por alturas do Natal, o Conselho de Administração enviou a todos os trabalhadores uma carta agradecendo o seu contributo pelos excelentes resultados conseguidos no ano de 2008. Com atitudes deste género, não admira que os *inimigos* assumidos do Serviço Nacional de Saúde público persistam nos seus discursos catastrofistas de que tudo quanto seja gestão pública é ineficaz.

## ÉTICA PROFISSIONAL

A palavra ética tem etimologia grega e dois significados. O primeiro vem do termo *éthos*, que significa costume ou hábito. Mais tarde surgiu, a partir deste, o termo *êthos*, que significa maneira de ser. Aristóteles considera que

ambas as palavras são inseparáveis, pois é a partir dos hábitos e costumes que se desenvolve no homem a sua personalidade.

O sinónimo em latim é *moris*, de que deriva a palavra moralidade. Ambos, ética e moral, traçam a linha que separa o lícito do ilícito, o certo do errado, o aceitável do inaceitável.

A ética está na consciência moral de cada ser humano e serve, conforme o caso, como motor, travão ou direcção para a acção a encetar. Além disso, ao comportamento ético não é alheia a justiça.

A ética é um componente indissociável do desempenho profissional, mas há os que pisam, consciente e sistematicamente, o risco, na maioria dos casos, sem ser para a obtenção de um lucro imoral, mas pelo facto de nas actividades diárias o *controle* desaparecer. Por vezes, estes colegas são descritos como *imorais* ou que faltam à ética profissional. Mas existem outras pessoas que ignoram mesmo, ou não se preocupam com os limites éticos, de quem se diz serem *amorais*.

O resto, felizmente a maioria, somos profissionais que temos, naturalmente, assumido regras de sã convivência e profissionalismo, a que chamamos *deontologia*. Por exemplo, as relações com os colegas devem alicerçar-se nos princípios de lealdade, respeito mútuo, solidariedade e justa causa. O profissional ético deve ajudar a promover a harmonia e o melhor relacionamento possível entre colegas da mesma instituição; deve respeitar, em todos os momentos e circunstâncias, o bom-nome, a dignidade e a honra do seu colega, abstendo-se de qualquer expressão ou opinião que possa diminuir a sua reputação e/ou prestígio; não se deve solidarizar com colega cujo trabalho é deficiente, ou cuja conduta profissional é tão grave e condenável que desvirtua a sua missão.

A deontologia é constituída pelo conjunto orgânico dos direitos e obrigações morais e baseia a sua finalidade e regras específicas na condição básica de um profissional, em harmonia com as exigências do bem comum.

Por outro lado o objectivo da ética no campo da prática profissional é, nomeadamente, a aplicação de padrões morais baseadas na honestidade, cortesia e honra. A ética tem, entre outros atributos, o de ajudar a reforçar as estruturas da conduta moral do indivíduo.

O comportamento ético não é um assunto que interesse apenas aos profissionais de saúde, mas a toda a actividade humana. Todavia, aplica-se com maior ênfase àqueles que tiveram o privilégio de um maior nível de formação à custa da sociedade, como um todo. Sociedade que espera, justificadamente, uma acção correcta de quem tem beneficiado dessa preferência selectiva.

Poder-se-á, então, perguntar, qual o nível de confiança que deve ser esperado de um profissional que jurou respeitar as regras do seu código de ética/deontologia?

À primeira vista, parece que as acções antiéticas afectam apenas as vítimas que sofrem com elas. Naturalmente, estes são os primeiros afectados. Mas não os únicos. Os comportamentos que violam a ética diminuem a honra e a auto-estima daqueles que a seguem escrupulosamente.

São conhecidos os danos ao prestígio da respectiva profissão, que resultam da violação da ética, cuja defesa deve ser um objectivo de todos os profissionais. Todavia, são ainda mais relevantes os danos causados à comunidade, uma vez que corroem a confiança pública, alicerce imprescindível ao exercício de qualquer profissão, e porque frustram as esperanças de um bom serviço ao qual a sociedade tem direito, por ter ajudado a formar estes profissionais, a expensas do sacrifício colectivo.

Não podemos esquecer que cada profissão não é apenas uma maneira de ganhar a vida. Esta é apenas a sua dimensão individual. As profissões têm também uma finalidade social, que é servir todas as necessidades que a sociedade deve cumprir para garantir o bem comum.

### **Deveres do Profissional**

A prática de uma profissão exige o cumprimento de deveres. Consideremos alguns dos típicos deveres profissionais. O sigilo é o primeiro deles, o profissional não tem o direito de divulgar informação que só lhe foi comunicada no exercício do seu trabalho e porque lhe era necessária para o executar. Esta exigência tem como objectivo salvar o destinatário do serviço prestado e para evitar danos graves para a sociedade.

O profissional também deve encorajar os membros da sua equipa, pois a solidariedade é um dos meios mais efi-

cazes para melhorar a qualidade intelectual e moral dos parceiros de trabalho e garantir o seu envolvimento.

Por fim, à prática profissional exige-se que actue em conformidade com o estabelecido deontologicamente. Portanto, deve-se evitar a defesa de causas injustas, como quando alguém usou o seu conhecimento particular como um instrumento de benefício próprio em detrimento dos fins do serviço.

Quando se tem uma conduta profissional honesta, dentro e fora do exercício profissional, atrai-se confiança e prestígio, o que é um estímulo para impulsionar, com segurança, o bom exercício da sua carreira.

Assim, cada profissional tem uma obrigação inabalável na execução dos seus deveres. Para isso é fundamental disciplinar as suas acções e técnicas científicas, desenvolver o seu carácter e a sua conduta no sentido de reforçar as normas éticas. Este é o meio mais apropriado para organizar uma verdadeira performance.

Entre os principais deveres profissionais incluem-se: a honestidade, a integridade, a cortesia, a independência, a discrição, o carácter, a equidade, a solidariedade, o prestígio da profissão cuidando da sua cultura, o estudo, a investigação e a pontualidade.

### **Ética versus Necessidade de Controlo**

Frequentemente estamos envolvidos pelo conflito gerado pela necessidade de suscitar perante colegas de profissão, a justificação de atitudes e/ou procedimentos questionáveis em função da existência de normas de conduta ética estabelecidas.

Mais criticáveis ainda, são as evidências de que algumas destas condutas estão, veladamente ou não, associadas a factos que só alimentam a procura de serviços alternativos, para o desenvolvimento de uma actividade mercantilista.

### **O Controlo da Assiduidade por Sistemas Biométricos**

Os sistemas biométricos têm como vantagem, em relação aos sistemas tradicionais, o facto de que a informação necessária para permitir o acesso não ser perdível ou susceptível de apropriação ilícita. Por outro lado, a pessoa não necessita de recordar números, códigos ou qualquer outra chave de identificação. No entanto, aquando da introdução de novos sistemas, não pode deixar de ser feita uma comparação, em particular em termos de protecção de dados, entre os sistemas que existem e aqueles que se pretendem instalar.

Para alguns autores a biometria assenta na mensuração e na enumeração, utilizando a estatística e o cálculo de probabilidades com o objectivo de dar aos fenómenos bi-

ológicos uma *expressão quantitativa plausível*. Desta forma, a biometria traz uma maior precisão em detrimento da certeza.

As características biométricas não deixam de representar uma parte da individualidade das pessoas, estando intrinsecamente ligadas à própria pessoa, como recorda a Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD). Pelo que a introdução do sistema biométrico no âmbito da relação de trabalho deverá procurar obter a adesão dos profissionais e não ser imposta. Isto porque a sua eficácia depende, também, em grande medida, de factores psicológicos que são determinantes para a aprendizagem da utilização do sistema e para a cooperação dos utilizadores, quer no momento da captura quer na fase de comparação.

A vulgarização dos sistemas de videovigilância e o uso descontrolado desta nova forma de tratamento de dados demonstra, em algumas situações, que é fundamental que se tomem medidas realistas para evitar que se instale, no local de trabalho, sem justificação plausível, um *clima securitário* e de suspeição generalizada, quer em relação aos utentes quer aos profissionais.

Os equipamentos biométricos registam, normalmente, uma representação digital *template* e não uma amostra biométrica passível de ser reproduzida, ou seja, o *template* armazenado não tem utilidade nenhuma noutros sistemas e não pode ser utilizado para reproduzir os dados biométricos originais. Isto é, na generalidade dos casos, os sistemas biométricos não utilizam a tecnologia de digitalização da imagem obtida, mas fazem a codificação dos dados recolhidos. Pelo que, o responsável pelo tratamento dos dados não dispõe, na verdade, de uma base de dados de características biométricas, mas sim uma lista estruturada e numerada dessas mesmas características.

Será diferente, em termos da invasão da privacidade individual, o armazenamento através da digitalização e referenciação das características biométricas ou a constituição de uma base de dados dos *templates* dessas características.

A centralização das características biométricas em bases de dados apresenta perigos acrescidos para a privacidade individual, razão pela qual não é eticamente admissível, por princípio, o seu relacionamento com outro tipo de tecnologias, como a videovigilância.

O *template*, que representa a característica biométrica do indivíduo, pode ser gravado ou memorizado no sistema central, em terminais ou num suporte que o seu titular traz consigo, tipo um cartão ou um código de barras. Esta última tecnologia é vantajosa, em termos de preservação da privacidade, por obviar à constituição de bases de dados centrais para o armazenamento das características

biométricas e permite uma maior rapidez na identificação do utilizador, em particular quando o sistema gere muitos utilizadores ou necessita de fazer a verificação remota. Porém, não é de esquecer que tem o inconveniente de exigir que o utilizador não se esqueça de transportar o cartão ou o código de barras consigo, obrigando, ainda, à produção de novo cartão nos casos de extravio ou má conservação.

A finalidade do controlo biométrico assenta na necessidade de agilizar o cumprimento de um objectivo que a lei reconhece integrar-se no âmbito dos poderes de controlo da entidade patronal: a fixação do horário de trabalho, o controlo da assiduidade e o registo do tempo de trabalho. Deste registo depende, ainda, a contabilização e o controlo do trabalho suplementar.

A operação de recolha das características biométricas com a finalidade de controlo do horário de trabalho não envolve, em si mesma, uma violação da integridade física do profissional, do seu direito à privacidade ou da sua intimidade. No entanto, a particularidade deste novo método de controlo da assiduidade resulta da necessidade de o profissional ter de aceitar que elementos da sua identidade física, morfológica ou comportamental sejam captados e armazenados numa base de dados, ou noutro suporte, e apresentados perante um *sistema de reconhecimento* no início e termo do período de trabalho diário.

Independentemente da necessidade de autorização pela Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD), o titular dos dados pode, em abstracto, por força do artigo 12.º alínea a) do Decreto-Lei nº 67/98, opor-se ao tratamento sempre que haja *razões ponderosas e legítimas relacionadas com a sua situação particular* e que se apresentem com relevância para fazer prevalecer o seu direito à privacidade sobre os interesses do responsável pelo tratamento dos dados.

Quando a CNPD considerar que o dado biométrico se apresenta como um meio adequado para assegurar uma **finalidade legítima** – o controlo do horário de trabalho – e autorizar o tratamento com essa finalidade, a CNPD entende que não lhe cabe pronunciar-se sobre os procedimentos e o dever de cooperação em tudo o que seja necessário para a captação das características biométricas. O dever de cooperação só se pode concretizar, no entanto, quando a entidade responsável pelo tratamento assegurar, junto do profissional, um efectivo dever de informação prévio em relação às finalidades determinantes da recolha, destinatários e condições de utilização daqueles dados, em cumprimento, aliás, do disposto na Lei 67/98, bem como o esclarecimento de dúvidas e receios que esta nova tecnologia possa suscitar.

O Decreto-Lei nº 67/98 obriga a CNPD, em cada caso concreto, a apurar *se não prevalecem os interesses ou os direitos liberdades e garantias dos titulares dos dados* sobre o interesse legítimo para o tratamento de dados, o controlo do horário de trabalho (assiduidade), invocado pela entidade patronal.

Este procedimento, parece-nos ser o que melhor se ajusta à aplicação do princípio da proporcionalidade e, por isso, o tratamento dos dados deve ser recusado quando se revele injustificado, por ser desajustado e excessivo, ou quando, pela sua falta de fiabilidade, comprometa a finalidade determinante do mesmo.

O princípio da proporcionalidade deve constituir o critério determinante das decisões relativas ao tratamento de dados biométricos tomadas pelas autoridades de protecção de dados.

A colheita de dados biométricos – normalmente a impressão digital, geometria da mão ou da face, padrão da íris ou reconhecimento da retina – e sua captação não tem qualquer implicação com a integridade física do trabalhador na medida em que a finalidade visada ou a forma como os elementos da identificação são captados não têm implicações no recato ou no pudor. Pelo que, a simples operação de recolha, em exclusivo, para fins de controlo da assiduidade do trabalhador não afecta o direito à identidade pessoal e à intimidade da vida privada, garantido constitucionalmente.

Aliás, não é o dado biométrico em si mesmo que pode afectar o direito à privacidade da pessoa, mas a finalidade com que é utilizado e os riscos que apresenta para a própria pessoa, nomeadamente o risco de discriminação ou de cruzamento com outros sistemas, consequências produzidas em razão da sua falta de fiabilidade, efeitos na sua esfera pessoal no caso de falsificação ou usurpação da característica biométrica. E justifica-se aqui alertar para a aplicação, com especial pertinência, do princípio contido no artigo 13.º do Decreto-lei 67/98, que proíbe a tomada de decisões com base, exclusivamente, em tratamento automatizado.

A utilização indevida pode ser melhor prevenida se as características biométricas não se encontrarem centralizadas numa base de dados, razão pela qual se defende, sempre que possível, o registo das características biométricas, em particular quando estiver em causa a impressão digital, em cartão que o profissional deve transportar.

Para obviar aos perigos decorrentes da falta de *performance* e eficácia no desempenho do sistema, que deve ser testado, na prática, durante um período experimental adequado, será desejável que, no momento da validação/

identificação do profissional pelo sistema, haja mecanismos de *validação* adicional que permitam um maior rigor no reconhecimento ou autenticação. Por exemplo, um ecrã junto ao sensor que forneça o nome da pessoa, ou nº de funcionário, que acabou de ser identificada, ou a digitação prévia do número de funcionário a que se seguirá a apresentação da característica biométrica perante o sensor.

O princípio da proporcionalidade *impõe que qualquer tratamento de dados pessoais, atenta a sua finalidade concreta, deva ser avaliado em termos de idoneidade e de intervenção mínima*, o que envolve uma ponderação, casuística, entre a finalidade pretendida e o sacrifício ou limitação de direitos ou interesses dos profissionais implicados.

A proliferação e massificação destas formas de tratamento e a possibilidade de relacionamento com outras tecnologias, como a videovigilância, são factos que, em termos de protecção da privacidade, não podem ser negligenciados.

No entanto, a divulgação pública de dados individuais, como a assiduidade e os seus motivos, bem como a produtividade individual, são, a nosso ver, eticamente injustificados e de duvidosa legalidade, quer em termos do Código do Trabalho quer em termos do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Hoje em dia, as pessoas agem frequentemente como litigantes e defendem a todo o custo os direitos humanos – normalmente, aqueles direitos que mais lhe interessam. Este facto torna-se evidente quando se analisa o que está acontecendo com três desses direitos: **o direito à vida, o direito à integridade pessoal e o direito à privacidade.**

Estes direitos, muito embora inscritos no nosso sistema constitucional, recebem da sociedade um tratamento que pode ser descrito como discriminatório. Assim, enquanto existe um consenso generalizado condenando os actos que põem em perigo a vida e a saúde das pessoas, ao mesmo tempo, pela nossa curiosidade ou negligência, encorajamos um demonstrado desrespeito pelo seu direito à privacidade.

Numa sociedade que exige informação e que se mostra cheia de curiosidade, o reinado da informação faz cair um direito, o que nos deve levar, a todos, a reflectir.

Conflito de interesses:

O autor declara não ter nenhum conflito de interesses relativamente ao presente artigo.

Fontes de financiamento:

Não existiram fontes externas de financiamento para a realização deste artigo.

## **BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA**

CABRAL R: Temas de Ética. Braga: Faculdade de Filosofia da UCP. 2003

Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd): Princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade. Disponível em <http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/PRINCIPIOS-BIOM-assiduidade-acesso.pdf> [citado em 06 de Janeiro de2009]

Lei da Protecção de Dados Pessoais: Decreto-Lei nº 67/98, de 26 de Outubro

NUNES CB: A Ética Empresarial. Porto: Vida Económica. 2004  
SILVA JR: Perspectivas da Bioética. Bioética Contemporânea III. Lisboa: Edições Cosmos. 2003

SOARES C: Hospital de S. João exibirá nome de médicos faltosos. Jornal de Notícias de 4 de Janeiro de 2009. Disponível em [http://jn.sapo.pt/paginainicial/pais/concelho.aspx?Distrito=Porto&Concelho=Porto&Option=Interior&content\\_id=1066415](http://jn.sapo.pt/paginainicial/pais/concelho.aspx?Distrito=Porto&Concelho=Porto&Option=Interior&content_id=1066415) [citado em 06 de Janeiro de2009]