

Política de privacidade de empregados e o princípio da transparência na LGPD.

Profa. Selma Carloto¹

1.O que é?

A **política de privacidade, ou declaração de privacidade**, consiste em um documento que contém todas as informações que o titular precisa saber relacionadas aos dados pessoais que são coletados e todas as atividades de tratamento, relacionadas a este. Este traz como serão tratados os dados, a finalidade da atividade de tratamento, canais de coleta, prazo de tratamento, compartilhamentos, direitos do titular, eventuais cookies, transferência internacional, tratamentos de dados de menores, canal de contato e data da atualização.

Os fundamentos legais na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) são os artigos 9 e 18 da LGPD e no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), artigo 13.

A empresa deverá sempre informar os tratamentos antes da coleta e primeiro tratamento dos dados, por meio de avisos de privacidade e/ou uma política de privacidade.

A LGPD, artigo 6º, traz dez princípios: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade de dados, **transparência**, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilidade e prestação de contas, os quais deverão estar concomitantemente presentes em qualquer atividade de tratamento.

¹ Membro do Instituto Nacional de Proteção de Dados. Autora de diversas obras de Lei Geral de Proteção de Dados e de Compliance Trabalhista da editora LTR. Coordenadora e coautora da obra Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho, editora Mizuno e coordenadora e coautora da obra Manual de Relações de Trabalho em Visual Law. Pesquisadora da Usp, departamento de Direito Civil, de Lei Geral de Proteção de Dados. Coordenadora de pós graduação de Compliance e Direito Digital e Metaverso, Tecnologias emergente e cybersegurança da Faculdade Esper. Data Protection Officer (certificação de DPO). DPO e Compliance Officer as a servisse. Professora convidada da Fundação Getúlio Vargas da FGV Direito Rio e dos MBAs de Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial e Gestão Comercial da área de Direito. Mestre pela Universidade de São Paulo (USP). Doutoranda em engenharia da informação na Universidade Federal do ABC em Inteligência Artificial. Doutorado em Direito do Trabalho na Universidade Federal de Buenos Aires (UBA). Especialista pela FADISP. Autora dos livros publicados na Argentina, Editorial Quorum, Manual de Derecho Laboral e Interesses Metaindividuais e ações coletivas.

Destaque-se que a maioria das ações e sanções da União Europeia, normas que inspiraram nossa legislação, são por desconformidades a: **princípios, bases legais ou aos direitos do titular.**

Trazemos como exemplo a *Price*, a qual sofreu uma sanção ao desrespeitar a base legal de tratamento, havendo utilizado indevidamente o consentimento e os princípios da transparência, já que não possuía uma política de privacidade, ou avisos de privacidade, informando os titulares das atividades de tratamento antes da coleta, assim como o princípio da responsabilidade e prestação de contas, em virtude de a empresa não ter conseguido demonstrar o cumprimento adequado do RGPD e ter transferido os encargos para os titulares dos dados.

“Por que a PwC foi multada? O GDPR estabelece claramente as bases legais, sob as quais os dados pessoais podem ser processados pelos controladores. O consentimento é uma dessas bases, mas não é o único. E a escolha do consentimento da PwC como base legal para o processamento de dados pessoais de seus funcionários não era apropriada, constatou a DPA. **Os dados foram processados no decorrer das atividades comerciais da empresa e os funcionários não foram informados sobre isso. Esse tipo de abordagem foi considerado como uma violação dos princípios de justiça e transparência do GDPR.** O princípio da responsabilização também não foi cumprido, uma vez que a empresa não conseguiu demonstrar o cumprimento adequado e transferiu os encargos para os titulares dos dados. Como a PwC era, neste caso, um controlador de dados pessoais, essa transferência era inadequada. A DPA considerou que a PwC BS como controlador: Processou ilegalmente os dados pessoais dos seus empregados em violação do disposto no artigo 5º, n. 1, alínea a), do RGPD, por ter utilizado uma base jurídica inadequada e processado os dados pessoais dos seus empregados de uma forma injusta e não transparente contrária ao disposto no artigo 5º, n. 1, alínea a), alíneas b) e c) do RGPD, dando-lhes a falsa impressão de que estava a processar os seus dados sob a base legal de consentimento, de acordo com o artigo 6 (1) (a) do GDPR, enquanto na realidade estava processando seus dados sob uma base legal diferente sobre a qual os funcionários nunca haviam sido informados.”²

² PWC Grécia recebe multa de €150Mil por violar GDPR. Disponível em: <https://minutodaseguranca.blog.br/pwc-grecia-recebe-multa-de-e150mil-por-violar-gdpr/>. Acesso em 18 jun.2022

2. Princípio da transparência

A transparência é um princípio essencial da LGPD e se traduz e materializa pela necessidade de informação antes da coleta.

De acordo com este princípio, as empresas deverão garantir aos titulares dos dados seu direito prévio de receber informações claras e precisas relacionado às futuras atividades de tratamento. O princípio da transparência, nos exatos termos da lei, consiste em: “garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial”.³

3. Os empregados devem receber políticas de privacidade?

A maioria das empresas não faz políticas de privacidade para seus empregados ou colaboradores⁴, apenas para clientes e este seria um documento fundamental para informá-los sobre como seus dados serão tratados, principalmente porque estamos diante de relações assimétricas e com um maior risco de invasão aos direitos fundamentais.

Constata-se que, que onde se precisa de uma maior proteção e transparência, devido à assimetria oriunda do poder de direção, que se contrapõe à subordinação, é onde há maiores abusos e violações de princípios de proteção de dados, incluindo-se o da transparência e informação prévia.

4. Política de privacidade e de segurança da informação. Diferenças.

A Privacidade é um direito fundamental a ser protegido e a proteção de dados representa o modo para implementar esta proteção. Sem proteção de dados não existe de fato a privacidade.

Para as organizações alcançarem o direito à privacidade de seus titulares, além de informar os tratamentos antes da coleta, por meio de uma política de privacidade, dirigida a todos os titulares, deverão elaborar um outro documento com diretrizes, criando um Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI), incluindo processos, orientações

³ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em 18 jun. 2022

⁴ Este termo é mais utilizado, nas empresas, do que empregado.

e ferramentas, que visem garantir a proteção dos dados pessoais e sensíveis dos titulares contra ameaças internas e externas, garantindo-se a confidencialidade, disponibilidade e integridade das informações, ao lado de estratégias de monitoramento e ações necessárias, garantindo-se a segurança da informação na organização.

Para a elaboração desta política de segurança da informação, dirigida aos empregados, que tratam dados de outros titulares, clientes e empregados, deve-se observar as normas da ABNT NBR ISO/IEC 27001, ISO 27002 e 2771 .

É necessário também que a empresa implemente controles no processo de contratação de pessoas, estabelecendo contratos de trabalho com cláusulas de confidencialidade (NDA).

Política de privacidade	Política de segurança da informação
Privacidade	Segurança da informação
<p>Objetivo: informar os titulares tudo sobre os futuros tratamentos: canais de coleta, dados coletados, finalidades do tratamento, bases legais, períodos de tratamento, compartilhamentos, transferência internacional, dados de menores, eventuais cookies e canal de contato do DPO.</p> <p>Serve também como um guia para os trabalhadores tratarem dados de outros titulares.</p>	<p>Objetivo: trazer diretrizes a seguir pelos colaboradores (SGSI)</p> <p>Traz sanções disciplinares pelo desrespeito às diretrizes.</p> <p>Exemplo de diretrizes: uso de senhas, e-mail, internet, dispositivos móveis, fotocópias, impressão de documentos, mesa limpa, tela limpa, crachás, segregação de acesso por função e hierarquia, descarte, atualização de antivírus, etc.</p>

Conclusão

É muito comum estas políticas serem confundidas, assim como é recorrente muitas empresas não possuírem políticas de privacidade para titulares empregados e trazerem cláusulas de consentimento equivocadamente no contrato de trabalho, ao invés de trazer na política de privacidade todas as finalidades, prazos de tratamento e bases legais, além de eventuais termos de consentimento serem elaborados em separado e de forma granular, principalmente que aquele dificilmente será base legal de tratamento em relações de emprego por ser problemático em relações assimétricas.⁵

Todos titulares de dados têm o direito de terem acesso a políticas e avisos de privacidade e os empregados não poderiam ser deixados de lado, como titulares de direitos humanos e fundamentais, sendo o objetivo principal da LGPD a proteção aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Este documento deverá ser recebido mesmo antes da assinatura do contrato para cumprimento do disposto na LGPD.

A política de privacidade não poderá ser ainda confundida com a de segurança da informação, já que estes documentos têm objetivos totalmente distintos.

As políticas de privacidade deverão ser elaboradas e divulgadas para clientes e candidatos, podendo ser no site e internamente para empregados, assim como para prestadores pessoais naturais.

A política de segurança da informação (PSI) objetiva proteger o negócio contra riscos e contra incidentes como violações e vazamentos de dados, a gestão da privacidade e deverá ser elaborada, incluindo diretrizes e boas práticas para os empregados. Esta materializa os princípios da segurança, da prevenção e da responsabilidade e prestação de contas, servindo para a empresa demonstrar o cumprimento adequado da LGPD, al lado do Relatório de Impacto à Proteção de Dados em atividades e tratamento de Alto risco. Ressalte-se que a resolução 2 da ANPD de 2022 preconiza, no artigo 13, parágrafo segundo, que esta (PSI) será levada em conta como boa prática para atender o artigo 52,

⁵ Indicação de leitura, sobre o tema, do capítulo desequilíbrio de poder nas relações de trabalho na obra: CARLOTO, Selma. Lei Geral de Proteção de Dados. Editora LTR. 3ª. Edição. 2020

parágrafo 1º., inciso IX e para fins do previsto no artigo 6º., inciso X da LGPD (princípio da responsabilização e prestação de contas.

Referências bibliográficas:

BRASIL. Lei n. 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em 18 jun. 2022

CARLOTO, Selma. Lei Geral de Proteção de Dados. Editora LTR. 3ª. Edição. 2020

PWC Grécia recebe multa de €150Mil por violar GDPR. Disponível em: <https://minutodaseguranca.blog.br/pwc-grecia-recebe-multa-de-e150mil-por-violar-gdpr/>. Acesso em 18 jun.2022