FIESP | DEPARTAMENTO DE DEFESA E SEGURANÇA

GUIA ORIENTATIVO AOS SINDICATOS

LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

GUIA COMPLETO

São Paulo, junho de 2021.

FIESP CIESP

PALAVRA DO PRESIDENTE

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), apresenta o Guia LGPD aos Sindicatos, um complemento à Cartilha de Proteção de Dados Pessoais. O Guia traz orientações objetivas e informações sobre a Lei Geral de Proteção de Dados para que nossos sindicatos, bem como toda e qualquer entidade, possam ter em mãos um instrumento de auxílio e se adequarem.

Diante de diversos desafios para a implementação da LGPD, a Fiesp tem realizado, com muito orgulho e dedicação, um imenso esforço para auxiliar nossos sindicatos e empresas nesta adequação, por meio de cartilhas, palestras, seminários, cursos, entre outras relevantes campanhas de conscientização.

Desde 2015, com a criação de grupos de trabalho dedicados e através de congressos e seminários, temos orgulho de nos debruçarmos de forma profunda sobre o tema da Segurança e Defesa Cibernética e Proteção de Dados, promovendo conhecimento para toda a sociedade. Agora, com a vigência deste importante marco normativo para o Brasil, não será diferente.

As ações não param por aqui. Ainda tem muito a ser feito e nós estaremos sempre ativos e empenhados em apoiar os sindicatos, as indústrias e a sociedade brasileira.

Grande abraço,

Paulo Skaf
Presidente

INTRODUÇÃO

Com a aprovação em 2018 da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD brasileira e o funcionamento da Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD, fica ainda mais clara a relevância do tema e a necessidade de atenção da sociedade para o tratamento de Dados Pessoais coletados no dia a dia.

Com a intenção de apoiar os Sindicatos na contínua gestão adequada de Dados Pessoais, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP elaborou um Guia Orientativo, exemplificativo e acessível à realidade sindical.

Neste Guia apresentaremos informações sobre a LGPD e a ANPD, indicaremos os principais passos para conformidade - especialmente voltados para adequar as relações de trabalho, institucionais e administrativas - bem como responderemos as principais dúvidas provenientes dos sindicatos, que estruturamos no formato de um FAQ.

De forma objetiva e simplificada, o Guia Orientativo aos Sindicatos busca trazer esclarecimentos e direcionamentos em relação à nova Lei, para que os Sindicatos possam realizar um uso seguro e ético de Dados Pessoais, cumprindo as regras estabelecidas na LGPD.

ESTRUTURA DO GUIA AOS SINDICATOS

PROPOSTA

- Um Guia Orientativo, exemplificativo e acessível à realidade sindical;
- Consolidar alguns conceitos: Definição de Dado Pessoal; Dado Sensível, com exemplificação;
- Direcionamento para a adequação à LGPD: Baseado nas respostas do questionário enviado;
- Direitos fundamentais dos usuários (Legislação);
- Penalidades para não cumprimento da Lei.

ESTRUTURA DE ENVIO DOS MATERIAIS

1º BLOCO

1. O que o sindicato precisa saber: Legislação
2. Glossário Exemplificativo
3. Passo a passo para adequação

2º BLOCO

4.1 Relações de Trabalho

3º BLOCO

4.2 Relações Institucionais

4º BLOCO

4.3 Relações Administrativas

5º BLOCO

5. Perguntas Frequentes (FAQ)

ÍNDICE

LEGISLAÇÃO

LEGISLAÇÃO

1.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Aprovada em 14 de agosto de 2018 e baseada na legislação europeia denominada General Data Protection Regulation (GDPR), a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18) entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, após anos de debates, com o objetivo de centralizar normas relacionadas à privacidade e proteção de Dados Pessoais, inclusive nos meios digitais, antes pulverizadas em normas setoriais, como o Código de Defesa do Consumidor. A LGPD, portanto, vem com o intuito de gerar maior segurança jurídica para as organizações, bem como proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, estabelecendo regras e limites a respeito da coleta, armazenamento, utilização, compartilhamento e demais operações de tratamento de Dados Pessoais dos indivíduos (denominados "titulares", pela Lei).

No caso dos sindicatos e associações, diversos Dados Pessoais também são tratados diariamente e registrados para o envio, por exemplo, de comunicados, convites, informativos, cobranças de anuidade ou mensalidade, e outras atividades. Logo, Dados Pessoais como CPF, RG, e-mail e até mesmo cargo precisam de atenção no tratamento.

A Lei é importante para o Brasil em razão da harmonização e atualização de conceitos, gerando maior segurança jurídica; atração de investimentos do exterior e diferencial competitivo, diante do nível de proteção legal que agora contamos, assim como fomento cultural em proteção de Dados Pessoais.

De maneira geral, a Lei preza que os Dados Pessoais deverão ser utilizados apenas para as **finalidades específicas** para as quais foram coletados e **devidamente informadas aos titulares**, e, desta forma, **somente devem ser coletados os Dados mínimos necessários para que se possa atingir a respectiva finalidade**, e, após atingida a finalidade pela qual eles foram coletados, a LGPD determina a **imediata exclusão** dos Dados – excetuando casos em que a conservação é necessária para o cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, por exemplo.

A QUEM SE APLICA?

A LGPD se aplica às pessoas físicas e jurídicas de direito público ou privado (abarcando, portanto, associações e sindicatos) que venham a realizar qualquer tipo de tratamento de Dados Pessoais, por meio físico ou digital, para fins econômicos. A LGPD não se aplica, por exemplo, ao tratamento de Dados Pessoais realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos ou realizado para fins jornalísticos, artísticos ou acadêmicos.

O QUE SIGNIFICA TRATAR UM DADO?

Assim como o conceito amplo a respeito dos Dados Pessoais, a LGPD apresenta um **conceito aberto** e um **rol exemplificativo** das ações que são consideradas como tratamento de Dados Pessoais. Ou seja, há a possibilidade de tratamento em ações/operações diversas das contempladas na Lei. Constituem, assim, toda operação realizada com Dados Pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Exemplos: o sindicato **acessa** uma planilha que contenha e-mail e endereço do associado, ou, ainda, **recebe** telefone para envio de informações institucionais, já há o tratamento de Dados Pessoais.

QUANDO POSSO TRATAR UM DADO?

A LGPD não é impeditiva quanto ao tratamento de Dados Pessoais, mas sempre é necessário ter um fundamento legal que autorize o referido tratamento, denominado pela LGPD como "Base Legal".

Para a realização de tratamento de **Dados Pessoais** simples, temos a possibilidade de enquadramento em **10 (dez) bases legais taxativas** e elencadas no art. 7º da LGPD. Listaremos abaixo as Bases Legais previstas na Lei, destacando aquelas que melhor se enquadram nas principais atividades dos sindicatos, sem prejuízo da utilização das demais, quando aplicável:

• **(I) Consentimento do titular**; • **(II) Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo Controlador**; • **(III)** Pela administração pública para execução de políticas públicas; • **(IV)** Para a realização de estudos por órgãos de pesquisa; • **(V) Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos Dados**; • **(VI)** Para a proteção da vida ou incolumidade física do titular ou de terceiro; • **(VII)** Para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou por autoridade sanitária; **(VIII) • Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral**; • **(IX) Quando necessário para atender aos interesses legítimos do Controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos Dados Pessoais**; e • **(X)** Para a proteção do crédito.

Dados Pessoais sensíveis, por sua vez, exigem maior cautela, de modo que a LGPD restringiu seu tratamento a somente 08 (oito) bases legais (elencadas no art. 11), **impedindo a utilização das bases legais do legítimo interesse e da proteção ao crédito para o tratamento de Dados sensíveis**. Além disso, podemos tratar um Dado Pessoal sensível, por exemplo, nas seguintes hipóteses:

- A garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos; e
- O exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral.

QUAIS OS PRINCÍPIOS QUE DEVEM SER OBSERVADOS NESSE TRATAMENTO?

A LGPD lista 10 (dez) princípios que devem ser levados em consideração em qualquer tratamento de Dados Pessoais, são eles:

Finalidade: A solicitação e tratamento de Dados Pessoais devem ser realizados com fins específicos, legítimos, explícitos e informados e não de forma genérica ou sem necessidade. Ou seja, deve-se explicar o motivo pelo qual os Dados Pessoais serão tratados. Não há mais a opção de se ter uma base de Dados para utilizar "quando e se precisar", as finalidades devem ser definidas previamente ao início do tratamento dos Dados Pessoais. Assim:

- Pense se os Dados solicitados são realmente necessários;
- Questione o porquê requisitar certos Dados;
- Revise se há transparência suficiente fornecida aos titulares quanto ao uso dos seus Dados fornecidos e se há Base Legal que permita esse tratamento;
- Verifique se realmente utiliza os Dados que possui ou se você "tem só por ter".

Adequação: Compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.

Exemplo: não se pode coletar nome e e-mail de colaboradores com a finalidade de realizar o cadastro nos sistemas internos do sindicato e readequar para outra finalidade, como o compartilhamento desses Dados a uma outra associação sem que haja prévia ciência do titular. Logo:

- Reveja se os Dados estão realmente sendo utilizados para o propósito definido ou para outras atividades não previstas também;
- Analise se a justificativa de uso do Dado é compatível ao Dado solicitado.

Exemplo: o associado preencheu formulário para realização de um evento X. A finalidade, portanto, é garantir sua participação no evento. O sindicato, assim, não pode utilizar esses Dados para finalidades diversas, como encaminhá-los para a equipe de comunicação realizar uma abordagem oferecendo demais serviços.

Necessidade: Utilizar os Dados estritamente necessários para alcançar as finalidades. A premissa de "menos é mais".

- Pondere quais Dados são realmente necessários para a atividade realizada;
- Lembre-se que quanto mais Dados tratar, maior será a responsabilidade.

Livre Acesso: Garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus Dados Pessoais.

- Encontre formas simples e acessíveis de o titular consultar seus Dados, como a elaboração de um aviso de privacidade, por exemplo, que conste no website do sindicato e indique quais Dados Pessoais são tratados, para qual finalidade, se são compartilhados com terceiros e qual o meio de comunicação (ex: criação de um e-mail) para que o titular exerça os seus direitos e comunique o Encarregado, se necessário.

- Disponibilize ao titular, de forma proativa e transparente, o que realiza com seus Dados, de que forma é realizado o tratamento e por quanto tempo.

Qualidade dos Dados: Garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos Dados Pessoais.

- Tenha atenção à exatidão e relevância dos Dados Pessoais, de acordo com a finalidade de seu tratamento;
- Verifique se os Dados são verdadeiros, precisos e atualizados. Conforme previsto na LGPD, o titular tem o direito de correção de Dados incompletos, inexatos ou desatualizados.

Transparência: Garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos Agentes de Tratamento. Refere-se ao "o que, porquê e para que" seus Dados estão sendo coletados e utilizados.

- Revise as informações passadas por seus meios de comunicação;
- Verifique se as informações são transmitidas com uma linguagem simples e de fácil entendimento;
- Não compartilhe os Dados Pessoais com terceiros de forma oculta, o titular deve estar sempre ciente de qualquer compartilhamento de suas informações.

Segurança: Utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os Dados Pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.

- Busque procedimentos e tecnologias que garantam a proteção dos Dados Pessoais de acessos por terceiros, a exemplo de processos de dupla autenticação e verificação da identidade, ferramentas de anonimização de Dados;
- Limite o acesso e tratamento de Dados a certos empregados.

Prevenção: Adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de Dados Pessoais.

- Busque antecipadamente meios que garantam a proteção dos Dados Pessoais;
- Crie antecipadamente planos para solucionar situações acidentais que possam ocorrer, como a elaboração de documentos como o Plano de Resposta a Incidentes e Guia de Direito de Resposta aos titulares;
- É imprescindível revisar processos internos e promover a conscientização de pessoas de toda a organização para que vejam valor naquela atividade e os impactos da não observância.

Não Discriminação: Os Dados jamais podem ser tratados para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

- Atente-se se possui Dados Pessoais – sejam eles sensíveis ou não - de titulares que podem gerar qualquer tipo de retaliação e discriminação.

Exemplo: Atestados médicos e exames ocupacionais dos colaboradores devem ser armazenados e acessados de modo restrito. A depender, se vazados, podem sujeitar o titular a situações vexatórias e constrangedoras.

Responsabilização e Prestação de Contas: Demonstração, pelo Agente de Tratamento, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de Dados Pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

- Acumule comprovações, como elaboração de políticas, registro das atividades Dados Pessoais, orientação e treinamento das equipes e utilização de protocolos que garantam a segurança dos Dados e demonstrem a boa-fé e o cuidado em permanecer em consonância com a LGPD.

1.2. LGPD E SINDICATOS

Diversos Dados Pessoais são tratados diariamente e registrados para o envio de comunicados, convites, informativos, cobranças de anuidade ou mensalidade, bem como outras atividades, portanto é fundamental que os sindicatos e associações tenham cuidado com a coleta, processamento e qualquer outro tratamento de Dados Pessoais não só de seus associados, mas de todos aqueles com quem se relacionam no exercício de suas atividades. Diante da nova legislação, é preciso cautela e atenção no compartilhamento de Dados Pessoais com empresas e entidades terceiras, seja por parcerias ou prestação de serviço. O consentimento específico para o fim de compartilhamento será peça-chave nestas situações para deixar clara ao titular a finalidade a qual seu dado pessoal se destina. Importante lembrar, no entanto, que só haverá necessidade de prévia concordância pelo titular se não for possível o enquadramento em outra Base Legal que permita o referido compartilhamento, a exemplo do envio de Dados Pessoais dos empregados ao E-Social, que decorre de uma obrigação prevista em Lei (Base Legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória).

Importante lembrar que: **Dados Pessoais relacionados à filiação a sindicato enquadram-se no conceito de Dados Pessoais sensíveis.** Devido ao seu teor e às consequências negativas e discriminatórias que seu vazamento pode causar ao titular, inclusive gerando direito à reparação moral tanto na esfera trabalhista quanto cível, a lei tratou de defini-los como "sensíveis" e prever tratamento especial, com bases legais inclusive mais restritivas.

Não seria possível, por exemplo, valer-se do legítimo interesse (Base Legal que pode ser aplicada para Dados Pessoais não sensíveis) para criar uma lista com os associados sindicalizados e sua filiação sindical e enviar convites e informações como reuniões, cursos, seminários, pesquisas, moções, buscas e outras formas de interações. Neste caso, a Base Legal mais pertinente seria a do consentimento, com a devida coleta de autorização, bem como com a opção de opt out (saída), a qualquer momento, pelo associado.

Por outro lado, sindicatos e associações podem, a exemplo, utilizar a Base Legal de exercício regular de direitos e, ainda, de obrigação legal ou regulatória para armazenar a relação dos nomes dos associados sindicalizados e respectivas Guias de Recolhimento de Contribuição Sindical (GRCSU) com vistas à representação de classe prevista pela Constituição Federal e para eventual salvaguarda quando do ajuizamento de eventual reclamação trabalhista. Diante da nova legislação, no tocante aos sindicatos e associações, **o olhar deve estar voltado a 3 (três) grupos principais, quais sejam (i) Colaboradores: Presidência, Diretoria, Gestores, Empregados do sindicato; (ii) Associados; e (iii) Terceiros**, de maneira geral: prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócio e usuários de determinado website ou visitantes nas dependências do sindicato.

Assim, para **Colaboradores**, os Dados Pessoais poderão ser tratados em decorrência do contrato laboral firmado, por exemplo, ou para o cumprimento de obrigações legais e regulatórias (exemplo: informações transmitidas ao E-Social) ou, ainda, para permitir o exercício regular de direitos em caso do ajuizamento de reclamações trabalhistas. Para a transparência, recomenda-se a elaboração de um Aviso de Privacidade Interno e Políticas de Privacidade.

Quanto à relação com os **Associados**, devem receber total transparência a respeito de quais Dados Pessoais são coletados e tratados. Muitas das atividades sindicais são envios de comunicação, eventos, palestras, clubes de benefícios e a escolha pela adesão deve ser tratada de forma livre pelo Associado, nesses casos, o consentimento também parece ser a melhor opção para tratamento de Dados decorrentes de tais atividades.

Por fim, a relação com **Terceiros**, no caso em que houver o compartilhamento e tratamento de Dados Pessoais entre as Partes, os contratos devem conter cláusulas específicas para que se estabeleça os critérios e padrões mínimos para condução do tratamento e definição das responsabilidades entre os agentes. Para a transparência, recomenda-se também a elaboração de um Aviso de Privacidade Externo.

Vale lembrar que todo e qualquer tratamento envolvendo Dados Pessoais deve estar amparado por uma Base Legal e o consentimento é a única Base Legal que pode ser revogada a qualquer momento. Logo, caso o titular revogue o consentimento, deve-se analisar se (i) atingida a finalidade pretendida com o tratamento daquele Dado Pessoal (o que, em tese, gera a obrigação de não mais utilização) ou (ii) se solicitada a exclusão, por exemplo, pelo titular, há alguma outra Base Legal que ampare a continuidade desse tratamento. Ou, (iii) caso negativo, se é possível a anonimização desses Dados Pessoais. Se frustrada as etapas acima, a revogação deve ser concedida ao titular.

Nos próximos capítulos, estes e outros temas serão abordados com mais profundidade e detalhamento para melhor entendimento. Por ora, é importante compreender que é essencial adotar políticas de privacidade e proteção e utilizar conscientemente as informações dos Colaboradores, Terceiros e Associados de modo a fornecer-lhes diretrizes de boas práticas e máxima transparência.

1.3. AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Estabelecida por meio da Lei 13.853/2019, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) é o órgão da administração pública federal responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD, bem como será encarregada de editar normas, orientações e procedimentos simplificados e diferenciados, inclusive quanto aos prazos para adequação.

É composta por um Conselho Diretor, Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade, Corregedoria, Ouvidoria, órgão de assessoramento jurídico próprio e unidades administrativas necessárias à aplicação da lei.

As **sanções administrativas**, poderão ser aplicadas **a partir de 1º de agosto de 2021**. As sanções serão aplicadas àqueles que descumprirem as disposições legais e por este motivo, mostra-se relevante a adequação das empresas ao disposto na Lei. É importante realizar a adequação perante a severidade das sanções, como:

Sanções administrativas (art. 52º): os Agentes de Tratamento de Dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas na Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela Autoridade Nacional:

(I) Advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

(II) Multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

(III) Multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

(IV) Publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

(V) Bloqueio dos Dados Pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

(VI) Eliminação dos Dados Pessoais a que se refere a infração;

(VII) Suspensão parcial do funcionamento do banco de Dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo Controlador;

(VIII) Suspensão do exercício da atividade de tratamento dos Dados Pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período; e

(IX) Proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de Dados.

Porém, importante ressaltar que, mesmo que as sanções administrativas só possam ser aplicadas pela ANPD a partir de 1º de agosto de 2021, como a LGPD já está em vigor, ações judiciais e indenizações já vêm sendo utilizadas com amparo nas disposições nela contempladas, exigindo dos Agentes de Tratamento imediata conformidade à legislação e seus princípios norteadores.

Nesse mesmo sentido, é valido pontuar que, quando estiverem em vigor, as sanções serão aplicadas após procedimento administrativo que possibilite defesa do agente, levando em conta os seguintes critérios: a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados, a **boa-fé** do infrator, possíveis vantagens econômicas auferidas pelo infrator, a condição econômica do infrator, a reincidência, o grau do dano, a **cooperação** para esclarecimento do caso, **demonstração de evidências de mecanismos, procedimento e adoção de boas práticas** de segurança para minimizar possíveis danos causados aos titulares, a pronta adoção de medidas corretivas, e a proporcionalidade entre a gravidade da falta e a intensidade da sanção. Importante observar que os mencionados critérios que serão considerados para a aplicação das penalidades reforçam ainda mais os impactos positivos para as entidades que se adequarem o quanto antes à LGPD.

NOTIFICAÇÕES DE INCIDENTES – QUANDO SÃO OBRIGATÓRIAS?

O **Controlador** deverá comunicar à ANPD e ao titular, dentro de prazo razoável, sobre a ocorrência de incidente de segurança envolvendo Dados Pessoais que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares, descrevendo aspectos como:

(I) Descrição da natureza de Dados Pessoais afetados;

(II) Informações sobre os titulares envolvidos;

(III) A indicação de medidas técnicas e de segurança utilizadas para a proteção de Dados Pessoais;

(IV) Os riscos relacionados ao incidente;

(V) Os motivos da demora, no caso de a comunicação não ter sido imediata;

(VI) Medidas adotadas ou que serão para reverter ou mitigar os prejuízos.

Até que haja regulamentação pela ANPD do "prazo de comunicação" e de demais aspectos relacionados a incidentes, na prática, as entidades, de maneira geral, devem:

- Adotar a postura de que **tão logo** (sendo tal considerado a título indicativo, pela ANPD, o **prazo de dois dias úteis**, contados da data do conhecimento do incidente) se tenha informações confiáveis sobre incidentes e sua entidade esteja apta a abordar os tópicos mencionados acima, a notificação e comunicação deva ser realizada;

Importante: preliminarmente, até a efetiva regulamentação, a ANPD já disponibilizou formulário de comunicação de incidente de segurança com Dados Pessoais, bem como documento que contém orientações sobre o que fazer em caso de um incidente. Tais documentos servirão como Guia enquanto não realizada a necessária regulamentação.

- Definir e classificar, em conjunto com o Encarregado de Dados, quais Dados Pessoais, se violados, acarretariam risco ou dano relevante aos titulares para que se opte pela comunicação ou não, para facilitar a verificação sobre a necessidade de comunicação de incidente à ANPD.
- Para saber mais sobre o que fazer em caso de um incidente de segurança com Dados Pessoais, acesse https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/incidente-de-seguranca.

GLOSSÁRIO EXEMPLIFICATIVO

GLOSSÁRIO EXEMPLIFICATIVO

Agentes de Tratamento: O Controlador e o Operador.

Anonimização: Utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um Dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo.

Banco de Dados: Conjunto estruturado de Dados Pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico.

Consentimento: Manifestação da vontade livre, específica e explícita, nos termos em que o titular dos Dados aceita mediante ato positivo que seus Dados Pessoais sejam tratados.

(I) Livre: deve ser conferido o poder de escolha de quais Dados fornecer e quais não fornecer, além de ser capaz de revogar o seu consentimento a qualquer momento;
(II) Informado: devem ser fornecidas informações aos titulares dos Dados, como a identificação do Controlador e as finalidades para as quais o tratamento de Dados se destina; e
(III) Inequívoco: requer a demonstrabilidade de que o titular consentiu com o tratamento de seus Dados.

Controlador: Pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de Dados Pessoais.

Dado Anonimizado: Aqueles que não são Dados Pessoais. Dado anonimizado é relativo ao titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião do tratamento.

Exemplo: Anonimização de Dados Pessoais de associados sindicalizados para fins de estudo e estatística. Originariamente, poderia ser relativo a uma pessoa, mas passou por etapas que garantiram a desvinculação do dado a essa pessoa em específico, de maneira a não mais identificá-la.

Dado Pessoal:

Exemplo: RG, CPF, nome, telefone, e-mail, endereço, data de nascimento, cargo, escolaridade, profissão, nacionalidade, interesses. (Esses exemplos não necessariamente serão Dados Pessoais, somente se passíveis de identificar ou tornar alguém identificável).

Informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável, ou seja, **qualquer Dado que possa permitir a identificação de uma pessoa natural. O pensamento guia para definir se um Dado é pessoal ou não deve ser o seguinte: esse Dado individualmente ou em conjunto com algum outro é capaz de identificar alguém ou tornar alguém identificável? Se sim, temos a definição de um Dado Pessoal, passível de proteção pela LGPD**.

Não são considerados Dados Pessoais aqueles relativos a uma pessoa jurídica, como CNPJ, razão social, endereço comercial, entre outros. Dados Pessoais de representantes legais e procuradores, por sua vez, se passíveis de identificá-los, devem ser tratados como Dados Pessoais.

Exemplo 2: A diretoria possui a relação dos números de matrícula dos colaboradores contratados para fins de controle, os quais, por si só, não são capazes de identificar qualquer empregado. Contudo, se cruzado com a base de Dados do Departamento de Recursos Humanos, será possível a identificação do titular, tornando-se um Dado Pessoal (agregado). Já como Dados Pessoais diretos, podemos citar, por exemplo, RG, nome e e-mail do associado sindicalizado.

Dado Pessoal Sensível: É a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, Dado referente à saúde ou à vida sexual, Dado genético ou biométrico.

São considerados sensíveis já que exigem especial atenção, tendo em vista que, se violados, podem trazer um perigo de discriminação ou segurança ao seu titular.

Exemplo: O departamento de RH da organização armazena informações sobre a licença médica dos seus colaboradores. Ou então faz o controle de entrada e saída de seus colaboradores por meio de biometria digital.

Eliminação: Exclusão de Dado ou de conjunto de Dados armazenados em banco de Dados, independentemente do procedimento empregado.

Encarregado de Proteção de Dados *(Data Protection Officer - DPO)*:

Pessoa indicada pelo Controlador para atuar como canal de comunicação entre o Controlador, os titulares dos Dados e a ANPD.

Dentre as funções do DPO, destacam-se:

(I) Recepcionar e atender demandas dos titulares de Dados;
(II) Interagir com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e
(III) Orientar colaboradores quanto a práticas de privacidade e proteção de Dados.

Apesar da obrigação de nomeação do Encarregado ser, a princípio, do Controlador, considerando que essa relação é dinâmica, ou seja, a entidade pode ser Operadora em seu modelo de negócio, mas Controladora em relação aos seus colaboradores, até que haja regulamentação da ANPD nesse sentido, sugere-se a indicação de um Encarregado para qualquer organização que trate Dados Pessoais.

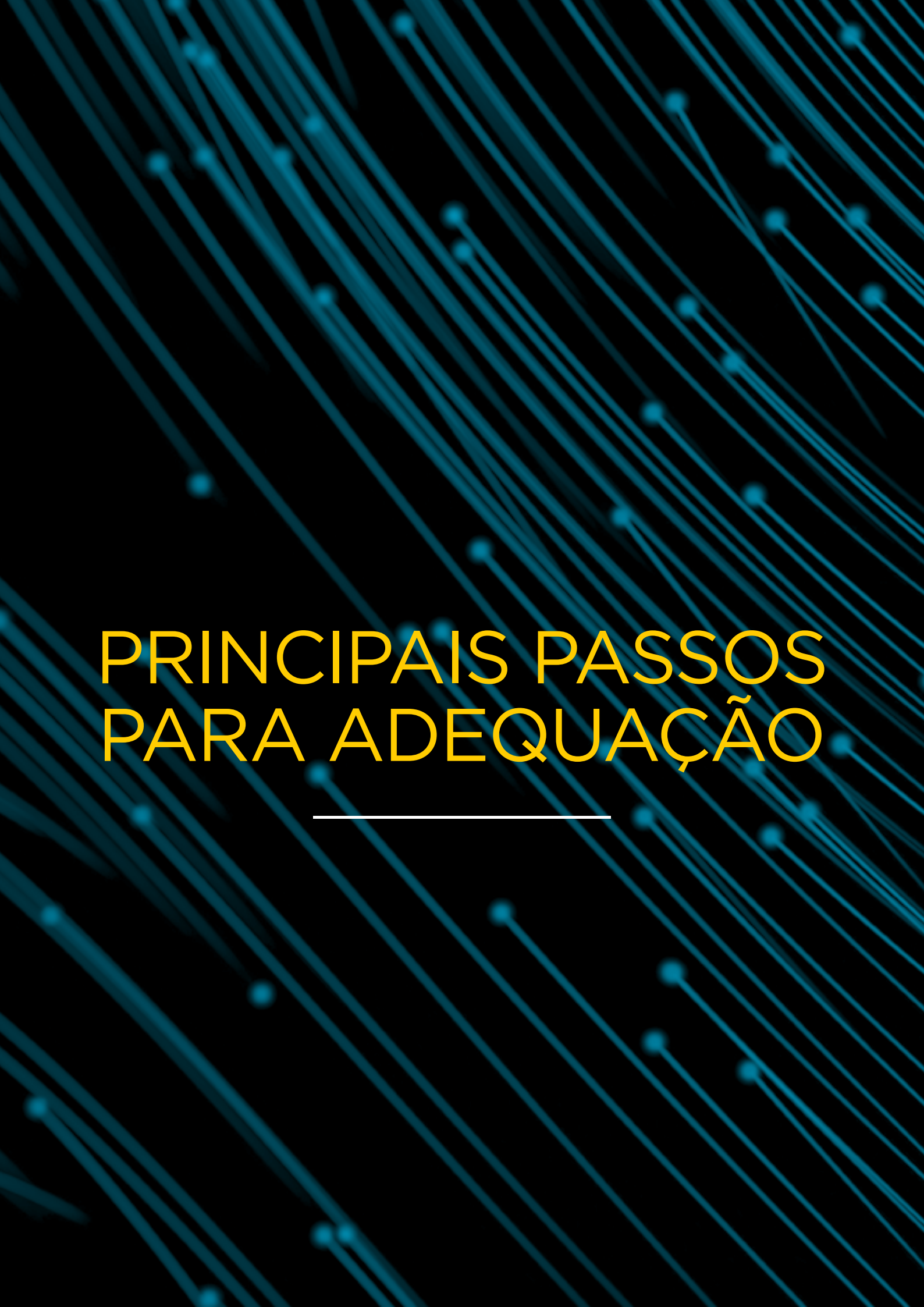
Incidente de segurança da informação envolvendo Dados Pessoais: Violação da segurança que provoque, de modo acidental ou ilícito, a destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizado a Dados Pessoais tratados.

Operador: Pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de Dados Pessoais em nome do Controlador.

Relatório de impacto à proteção de Dados Pessoais: Documentação do Controlador, que poderá ser solicitada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados, e deverá conter a descrição dos processos de tratamento de Dados Pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de prevenção e mitigação de risco.

Titular: Pessoa natural a quem se referem os Dados Pessoais que são objeto de tratamento.

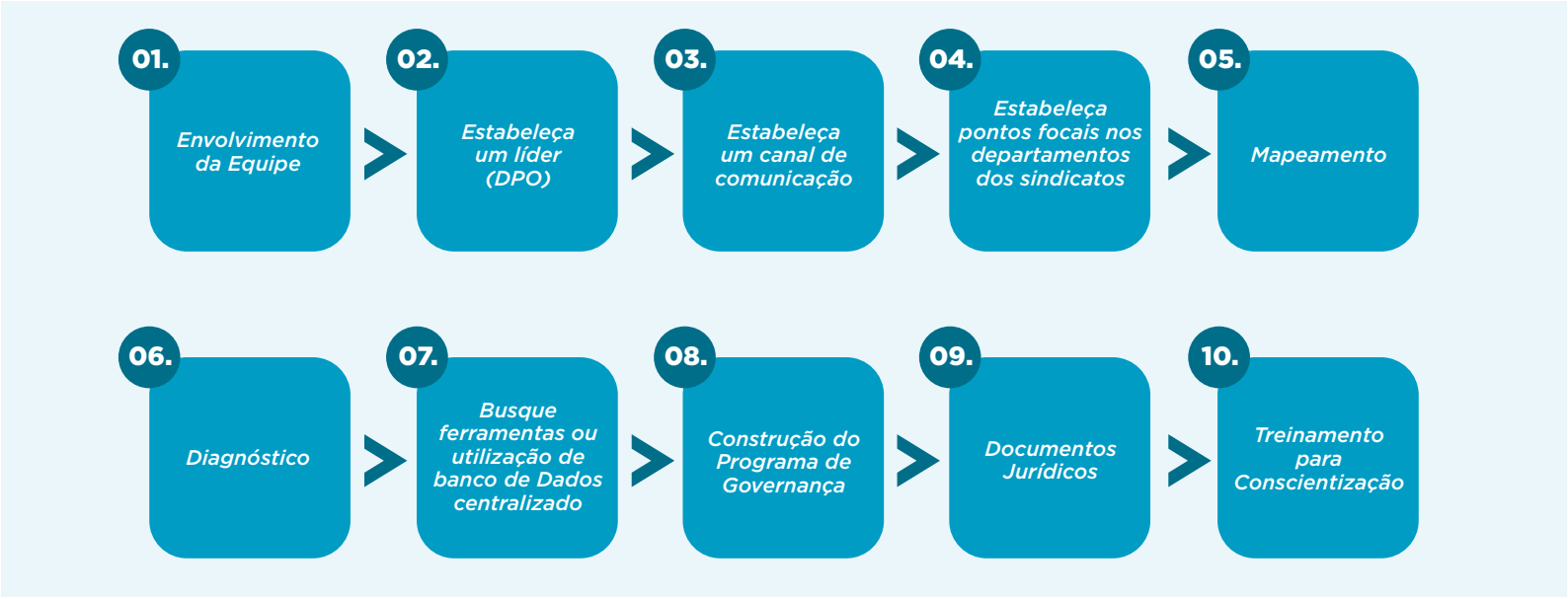
Violação de Dados Pessoais: Violação da segurança que provoque, de modo acidental ou ilícito, a destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizado a Dados Pessoais tratados.



PRINCIPAIS PASSOS PARA ADEQUAÇÃO

PRINCIPAIS PASSOS PARA ADEQUAÇÃO

Primeiramente, é importante que as organizações ponderem e levem em consideração em suas respectivas adequações, a natureza, o escopo, a finalidade e a probabilidade e a gravidade dos riscos e dos benefícios decorrentes do tratamento de Dados que lhes competem.



3.1. ENVOLVIMENTO DA EQUIPE

Buscar o envolvimento dos executivos, da Diretoria, Conselho de Administração – se existente -, time jurídico, comercial, de Recursos Humanos, financeiro e todos aqueles que lidam diretamente com Dados Pessoais e possam ser afetados pela LGPD no exercício de suas atividades.

3.2. ESTABELEÇA UM LÍDER (ENCARREGADO - DPO)

O Encarregado pelo tratamento dos Dados Pessoais será o porta-voz do sindicato e centralizador de todas as ações necessárias à implementação de um projeto de adequação.

Logo, a identidade e informações de contato devem ser divulgadas publicamente, pelo website, por exemplo.

O Encarregado se reporta diretamente ao mais alto nível de direção e deve ser dotado de autonomia, estabilidade e independência orçamentária, sendo obrigatório, no momento, até regulamentação da ANPD nesse sentido, para todas as empresas e órgãos que tratam Dados Pessoais como Controladores, embora recomendável para qualquer organização.

QUEM PODE SER UM ENCARREGADO/DPO?

O Encarregado pode ser qualquer pessoa, inclusive jurídica ou até mesmo pessoa terceirizada alheia ao sindicato. Apesar de, até o momento, a Lei ser silente quanto a isso, recomenda-se que essa pessoa tenha a qualificação abaixo indicada.

A LGPD não impede que a função de Encarregado seja exercida em conjunto com outras funções dentro do sindicato. Contudo, é recomendável evitar que estas outras funções gerem **conflitos de interesse** com o papel esperado do Encarregado. Exemplo: este conflito pode surgir, por exemplo, da cumulação de cargos que realizam e/ou supervisionam muitos processamentos de Dados, os quais precisam ser auditados pelo Encarregado de forma imparcial.

QUAL QUALIFICAÇÃO O ENCARREGADO DEVE TER?

Recomenda-se que tenha, no mínimo, sólido conhecimento sobre:

- ✓ Lei Geral de Proteção de Dados;
- ✓ Regulamentações pertinentes às atividades do sindicato e que também se refiram à proteção de Dados;
- ✓ A natureza, o âmbito, o contexto e as finalidades das operações de tratamento de Dados realizadas pelo sindicato; e
- ✓ As necessidades específicas e desafios do sindicato no que tange à proteção de Dados.

Além das competências mínimas, há habilidades desejáveis, tais como:

- ✓ Saber interpretar normas e legislações, principalmente aquelas atreladas à privacidade e proteção de Dados Pessoais, incluindo noções do contexto legislativo internacional;
- ✓ Ter conhecimentos, no mínimo básicos, sobre tecnologia da informação e segurança da informação, além de e entender as operações de tratamento de Dados Pessoais realizadas pelo sindicato; e
- ✓ Ter desenvoltura e boa comunicação para realizar a interação com diferentes áreas (inclusive com a alta liderança), bem como para lidar com o titular dos Dados e com a ANPD.

É NECESSÁRIO FORMALIZAR A POSSE DO ENCARREGADO?

Até o momento, a LGPD é silente quanto a isso. Porém, para fins de prestação de contas e accountability, recomenda-se que seja assinado um termo de confidencialidade, bem como realizado um termo de posse que indique (i) o nome do Encarregado, (ii) o período de mandato previsto; e (iii) e a responsabilidade e compromisso em assumir essa função. O documento deve ser datado e assinado pelo Encarregado e eventual membro do Conselho de Administração, de acordo com o requerido por Estatuto ou qualquer outro documento interno do sindicato.

Mesmo antes de qualquer formalização da pessoa do Encarregado, é importante e previsto na LGPD que já haja a criação de um canal de comunicação para contato com a referida disponibilização de preferência no website do sindicato.

3.3. ESTABELEÇA UM CANAL DE COMUNICAÇÃO

Fundamental para que se crie mecanismos tanto de (i) contato com o Encarregado quanto de (ii) exercício de direitos dos titulares.

A título de exemplo, os titulares dos Dados Pessoais podem solicitar a confirmação da existência de tratamento, a correção dos Dados inexatos ou a sua eliminação, assim como a informação sobre as entidades públicas ou privadas com as quais o Controlador possa ter compartilhado os Dados Pessoais daqueles, dentre outros direitos contemplados pela LGPD.

Na prática, um formulário no website pode ser disponibilizado ao titular para que preencha com as informações mínimas e necessárias para atendimento da solicitação e, ainda, que permita a correta validação de identidade do titular.

Para a correta validação da identidade do titular, pode-se solicitar, por exemplo, um e-mail para que se envie um link de confirmação ou, ainda, que se anexe no formulário de solicitação algum documento de identificação, como o RG, apto a comprovar a referida titularidade.

3.4. ESTABELEÇA PONTOS FOCAIS NOS DEPARTAMENTOS DOS SINDICATOS

Para que não haja a concentração de todo o trabalho nas mãos do Encarregado, se necessário, estabeleça pontos focais, sem poder de decisão, no entanto, dentro das organizações para auxiliarem no dia a dia das atividades de tratamento pessoal e disseminação de conhecimento e reporte ao Encarregado.

A criação de pontos focais, com reporte direto ao Encarregado, é importante para que o programa de governança seja contínuo e, principalmente, para que haja o registro e atualização, de forma constante, de todas as atividades de tratamento envolvendo Dados Pessoais em documento específico.

3.5. REÚNA INFORMAÇÕES SOBRE OS DADOS COLETADOS - MAPEAMENTO

A elaboração e a manutenção de um registro de tratamentos são elementos estruturantes da maior importância, sendo obrigatória a sua conservação para fins de controle interno, auditoria e fiscalização da ANPD.

Assim, saiba:

- Quais são os Dados Pessoais coletados;
- Como é o tratamento e qual a finalidade de cada tipo de Dados;
- Quando e como ocorre o fim do tratamento dos Dados;
- Como é realizado o compartilhamento dos Dados a terceiros;
- Qual o período de armazenamento e por qual razão.

Importante mencionar que a **base de Dados que já existia antes da vigência da LGPD** será ainda matéria de regulamentação pela ANPD, consideradas a complexidade das operações de tratamento e a natureza dos Dados. Ela também deve ser incluída na fase de mapeamento de Dados Pessoais, com um foco, inicialmente, àqueles Dados de maior criticidade para o sindicato, como os que exigem consentimento, por exemplo.

3.6. ANALISE SE OS DADOS ESTÃO SENDO TRATADOS CONFORME A LGPD - DIAGNÓSTICO

- Quais são Dados Pessoais e quais são sensíveis;
- Verifique se o tratamento e a respectiva Base Legal aplicada estão adequados ou não;
- Verifique se há consentimento do titular ou se há necessidade de nova coleta (caso a Base Legal mais adequada seja essa);
- Analise se o compartilhamento dos Dados está seguro e descrito em contrato, caso seja esse o cenário;
- Identifique os gaps e elabore uma matriz de risco, com identificação e classificação de riscos relativos aos Dados.

3.7. BUSQUE FERRAMENTAS OU UTILIZAÇÃO DE BANCO DE DADOS CENTRALIZADO

Suporte na definição de um sistema e/ou ferramentas que facilitem o monitoramento, gestão, registro das atividades e exclusão dos Dados Pessoais na organização.

A centralização de um banco de Dados facilita o atendimento às solicitações dos titulares e, se necessário, da própria ANPD.

3.8. CONSTRUÇÃO DO PROGRAMA DE GOVERNANÇA

Crie um programa de governança em proteção de Dados com a elaboração de medidas e controles para o acompanhamento da implantação de padrões que estejam em conformidade com a LGPD e legislações setoriais aplicáveis, especialmente que:

- Seja adaptado à estrutura, à escala e ao volume de suas operações, bem como à sensibilidade dos Dados tratados;
- Estabeleça políticas e salvaguardas adequadas com base em processo de avaliação sistemática de impactos e riscos à privacidade;
- Tenha o objetivo de estabelecer relação de confiança com o titular, por meio de atuação transparente e que assegure mecanismos de participação do titular;

- Aplique mecanismos de supervisão internos e externos;
- Conte com planos de resposta a incidentes e remediação; e
- Seja atualizado constantemente com base em informações obtidas a partir de monitoramento contínuo e avaliações periódicas.

3.9. DOCUMENTOS JURÍDICOS

Elabore e revise documentos jurídicos, como avisos, políticas e procedimentos de privacidade na relação com o titular dos Dados e contratos com terceiros, a serem observados por todos da organização e por aqueles com quem ela se relaciona e que tenha o tratamento e/ou compartilhamento de Dados Pessoais.

- **Adeque contratos com terceiros** em que há o compartilhamento e tratamento de Dados Pessoais, inserindo e definindo as responsabilidades de cada Agente de Tratamento.

Vale lembrar que a LGPD responsabiliza todos os Agentes de Tratamento pela segurança e garantia da integridade dos Dados Pessoais que tratam, sendo que o Operador pode ser considerado solidariamente responsável com o Controlador caso descumpra a LGPD ou deixe de seguir as instruções lícitas instituídas por esse último. A relação entre os Agentes de Tratamento, portanto, deve ser delimitada em instrumento contratual adequado.

- Inclua disposição atinente à privacidade e proteção de Dados no **Código de Ética e Conduta** do sindicato, quando existente, tendo em vista a aplicabilidade das disposições ali dispostas aos colaboradores e associados, principalmente. Para os sindicatos que não possuem este documento, sem prejuízo, recomenda-se que seja instituída uma Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, que determine a observância dos procedimentos internos (ex: manuseio e coleta dos Dados Pessoais) por todos do sindicato e por aqueles com que ele se relacione e que tenha interação com Dados Pessoais. Para ambos os documentos, um termo de ciência pode ser assinado.

Lembrando que para a relação com terceiros (ex: prestadores de serviços, parceiros de negócio) em que há o tratamento de Dados Pessoais, cláusulas específicas devem ser inseridas no contrato.

- Dentre as **políticas, procedimentos e avisos**, destacam-se: (i) Aviso de Privacidade Interno, destinado aos colaboradores; (ii) Aviso de Privacidade Externo, a ser inserido no website para associados, terceiros e visitantes da página; (iii) Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais; e (iv) Política de Compartilhamento de Dados Pessoais.

3.10. TREINAMENTO PARA CONSCIENTIZAÇÃO

Realize treinamentos internos ou reuniões para alinhamento e apresentação das novas políticas/diretrizes de proteção de Dados Pessoais, visando a disseminação da cultura organizacional sobre o tema, bem como a equalização do tratamento de Dados por todos em sua entidade.

Assim, o respeito à LGPD só será atingido quando houver uma compreensão e conscientização pelos responsáveis por sua aplicação.


RELAÇÕES
DE TRABALHO

RELAÇÕES DE TRABALHO

4. COMO SE ADEQUAR:

Passemos agora para um passo a passo mais específico em relação ao tratamento de Dados Pessoais pelo sindicato quando do exercício de atividades nas relações **(i) de trabalho** (ex: colaboradores); **(ii) institucionais** (ex: associados, sindicalizados e parceiros de negócio) e **(iii) administrativas** (ex: diretores, representantes legais e terceiros prestadores de serviços).

4.1. RELAÇÕES DE TRABALHO

Sem coletar, receber, armazenar e reter Dados Pessoais de empregados ou candidatos a empregos, uma eventual relação de trabalho não poderia começar e se desenvolver. Desta forma, deve-se ter cautela e atenção quanto à aplicação da LGPD nas relações de trabalho, seja na etapa de seleção e recrutamento seja durante o processo de admissão do candidato ou até mesmo após eventual desligamento, a se considerar:

Fase pré-contratual – compreende todo o processo de seleção, ou seja, abertura da vaga, recebimento de currículos, até a efetiva contratação.

- Não deve haver discriminação com base em Dados Pessoais durante o processo de seleção;
- Apenas os Dados Pessoais necessários para a avaliação e seleção do candidato devem ser solicitados;
- Disponibilizar informações sobre o tratamento de Dados Pessoais através do **Aviso de Privacidade**.

Fase Contratual – inicia-se com a admissão do empregado e formalização de contrato.

- Atente-se às Bases Legais para o tratamento dos Dados Pessoais;
- O empregado deve ser informado sobre o tratamento de seus Dados Pessoais através do Aviso de Privacidade Interno, destinado aos colaboradores. Ainda, se aplicável, é importante que haja a leitura e ciência do Código de Ética e Conduta e procedimentos internos relacionados à privacidade;
- Tenha cautela na transferência de Dados Pessoais do empregado a terceiros (exemplo: plano de saúde).

Fase pós-contratual - é caracterizada pelo desligamento do empregado.

- Em sua maioria, haverá a necessidade de armazenamento de Dados Pessoais, mesmo após o desligamento, para fins de defesa no caso de ajuizamento de ações judiciais;
- Sugere-se a realização de uma ***Tabela de Temporalidade*** que contemple os prazos de guarda.

Para as relações trabalhistas, tenha sempre em mente os princípios da LGPD, listados no item 1.1 deste Guia, bem como o enquadramento da atividade em uma Base Legal que autorize o tratamento dos Dados Pessoais desses candidatos/empregados.

4.1.1. DADOS PESSOAIS TRATADOS NOS PROCESSOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

É fundamental compreender que o recebimento, inclusive por meio físico, de currículos que contenham Dados Pessoais dos candidatos, é uma forma de tratamento sujeita à aplicação da LGPD. Assim, desde o início, todo o tratamento decorrente da etapa de recrutamento e eventual admissão deve ser informado de forma clara e transparente a todos os candidatos que desejam participar de processos de seleção às vagas disponíveis.

QUAIS DADOS PESSOAIS PODEM SER SOLICITADOS PARA O RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO? E QUAIS NÃO SÃO NECESSÁRIOS POR SEREM SENSÍVEIS?

Lembre-se sempre: candidatos são proprietários de seus Dados.

O início de um processo seletivo já conta com a disponibilização pelo candidato de Dados Pessoais à entidade, a exemplo do fornecimento de nome, endereço residencial, documentos de identificação e telefone. A implementação da LGPD tem como objetivo proteger esses Dados.

Contudo, a LGPD não prevê a descrição de quais Dados Pessoais podem ser solicitados em um processo seletivo e eventual contratação, de maneira que podem variar a depender das características e necessidades requeridas para aquela posição. As finalidades e informações acerca deste tratamento devem estar disponíveis de maneira clara ao titular, assim como deve se ter em mente que o recrutador deve obter apenas o mínimo necessário.

Há a intenção de coletar Dados sensíveis? Veja se, de fato, é necessário. Muitas das vezes o recrutador pode obter a informação que precisa sem que seja necessário o tratamento de Dados Pessoais sensíveis, uma vez que estes podem resultar em discriminação ao titular. O setor de Recursos Humanos ou o responsável pelo recrutamento deve ter cautela para não solicitar Dados Pessoais que não sejam relevantes para o processo de seleção.

Exemplo: há a intenção de contratar candidato que trabalhe aos sábados. Por mais que em algumas vezes através da pergunta de religião (Dado Pessoal Sensível) seja possível filtrar candidatos que não podem trabalhar aos sábados por motivos de crença, esse Dado exige cautela, podendo gerar, inclusive, potencial discriminatório desse candidato. Dessa forma, se perguntássemos simplesmente: "você tem disponibilidade de trabalhar aos sábados?", obteríamos a informação pretendida, sem o tratamento de Dados Pessoais Sensíveis, no entanto. Portanto, reflita quais Dados Pessoais são realmente necessários e adequados para aquela seleção. Do contrário, não os solicite.

Sobre Dados Pessoais de saúde: a realização de exames periódicos durante a fase de contratação e durante o período da relação de trabalho costumam encontrar respaldo na legislação vigente (é importante, porém, verificar se, de fato, há respaldo em Lei para que haja o enquadramento dessa atividade de tratamento na Base Legal mais adequada). Contudo, não podem ser solicitados exames que possam expor a saúde do trabalhador a fim de causar-lhe discriminação, a exemplo dos exames de HIV, gravidez, câncer etc.

Sugere-se, portanto, informar ao titular, através do **Aviso de Privacidade** disponibilizado no website:

- O tratamento que será realizado com os Dados Pessoais fornecidos;
- Por quanto tempo essas informações ficarão armazenadas no banco de vagas (nesse cenário, há a possibilidade de enquadramento na Base Legal de exercício regular de direitos durante o prazo prescricional, caso o candidato ajuíze ação judicial alegando, por exemplo, discriminação durante o processo seletivo). Após, se não autorizado pelo candidato ou se não houver nenhuma outra Base Legal que justifique o tratamento, os Dados Pessoais deverão ser descartados ou anonimizados, nas hipóteses autorizadas por Lei;
- Se haverá compartilhamento com empresa terceira e, caso haja, que se verifique se há Base Legal autorizada para tanto. Se a atividade de tratamento estiver fundamentada no consentimento, outro consentimento deverá ser obtido de maneira específica para esse compartilhamento;
- Deixar clara a utilização desses Dados estritamente para a candidatura da vaga anunciada. Exemplo: esses Dados Pessoais não poderão ser utilizados para o envio de convites para palestras e cursos.

COMO MANTER E O QUE FAZER COM AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NO CURRÍCULO DURANTE TODO O PROCESSO DE SELEÇÃO?

É necessário definir empregados autorizados e aptos a manusear esses Dados Pessoais dentro do sindicato, bem como um local adequado para armazenamento dessas informações, criando-se, assim, um manuseio seguro e em consonância com a Lei.

Seja transparente e detalhe aos candidatos as práticas e utilização dos Dados Pessoais coletados, através do **Aviso de Privacidade** disponibilizado no website.

Também é necessário documentar a autorização de uso, se o consentimento for a Base Legal mais adequada para o tratamento de determinado Dado Pessoal. Neste caso, deve-se fazer uma gestão desse consentimento para que se garanta o atendimento aos direitos dos titulares se solicitado, a exemplo da possibilidade de revogação.

HÁ NECESSIDADE DE QUE OS CANDIDATOS EXPRESSEM O CONSENTIMENTO EM OFERECER OS SEUS DADOS PESSOAIS PARA O SINDICATO, PERMITINDO SUA UTILIZAÇÃO E ARMAZENAMENTO?

A obtenção do consentimento só será necessária se não for possível que o sindicato enquadre o referido tratamento em Base Legal diversa e a depender de cada situação.

De toda forma, **durante a fase de recrutamento e seleção**, considerando que ainda não há uma expectativa do candidato em ser selecionado, a Base Legal mais adequada será a do consentimento e, em alguns casos, a depender da finalidade e da categoria de Dados Pessoais tratados – se sensíveis ou não – a de legítimo interesse (para Dados Pessoais Sensíveis, o legítimo interesse não poderá ser utilizado) do sindicato também poderá ser utilizada.

Ao ser **admitido no processo seletivo e ao dar início à etapa de contratação do candidato, é importante que o sindicato tenha em mente o seguinte:** considerando existir um desequilíbrio entre empregado e empregador, o consentimento como Base Legal deve ser utilizado apenas como última alternativa, já que ao pedir o consentimento para o tratamento de Dados Pessoais na relação empregatícia, o empregado, na realidade, pode não consentir de forma totalmente livre, como determina a LGPD. Ao contrário, o empregado pode sentir-se constrangido a consentir, sob pena de ser desligado, por exemplo, ou não dar continuidade ao seu processo de admissão.

Exemplo: a coleta da biometria do empregado para fins de gestão de ponto não pode estar associada ao consentimento do empregado. Isto porque, caso ele não autorize a coleta, não haverá como fazer a marcação do seu ponto e garantir-lhe o devido recebimento de salário. Neste sentido, o consentimento do empregado não seria livre, por não haver opção, uma vez que a coleta, neste caso, é compulsória e inerente ao contrato de trabalho, sendo a execução do contrato a Base Legal mais adequada e não o consentimento.

Ainda, importante ressaltar que, caso seja necessário o compartilhamento desses Dados Pessoais com outras empresas recrutadoras, por exemplo, se o sindicato utilizou o consentimento como Base Legal para tratar esses Dados Pessoais, também deverá obter consentimento específico do titular para o fim de compartilhamento. Neste caso, a coleta do consentimento tanto para o tratamento da atividade em si (Exemplo: ``seleção de currículos) quanto para o compartilhamento dos Dados Pessoais com empresa terceira pode estar no mesmo documento, porém, deve haver solicitação específica (em item apartado) para o compartilhamento em si, podendo o titular concedê-lo ou não.

Em um outro cenário, se o compartilhamento for realizado para cumprir determinada obrigação legal, por exemplo, a obtenção do consentimento não será necessária, já que estamos em uma hipótese de enquadramento em Base Legal diversa, que dispensa a necessidade do consentimento.

COMO DEVO PROCEDER EM RELAÇÃO AO CANDIDATO SOBRE O USO DE SEUS DADOS PESSOAIS?

Em relação ao candidato à vaga, como já pontuado, é importante, desde o início, a disponibilização de um Aviso de Privacidade que conste informações acerca do tratamento de seus Dados Pessoais.

Quando selecionado, é válido pontuar que, nessa fase, o candidato já tem a expectativa de contratação, de modo que, de maneira geral, quando o Dado Pessoal não for sensível, as Bases Legais que podem ser utilizadas, a depender do caso, serão a da execução de contrato (exemplo: biometria), cumprimento de obrigação legal ou regulatória (exemplo: envio de informações ao E-Social) e exercício regular de direitos (exemplo: caso seja ajuizada alguma ação judicial pelo empregado).

No caso de Dados Pessoais Sensíveis, é importante cautela na coleta e enquadramento na Base Legal mais adequada. Assim, deve-se verificar se o tratamento é necessário para o cumprimento de alguma obrigação legal, por exemplo, como as vagas destinadas para PCDs, ou se será utilizada outra Base Legal.

Caso o candidato seja admitido, ao integrar o sindicato, é aconselhável que, dentre os treinamentos a serem realizados, conste o relativo à Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, reforçando, inclusive, a leitura do Aviso de Privacidade Interno (destinado aos colaboradores) e seu local de armazenamento. Ainda, o candidato deve ser informado sobre a existência de um canal de comunicação, caso queira exercer seus direitos, bem como da figura do Encarregado, se existente qualquer dúvida.

Já em relação aos **candidatos que não forem contratados**, recomenda-se o armazenamento dos Dados Pessoais e do processo de seleção pelo prazo prescricional (como regra na esfera trabalhista é o de 5 (cinco) anos) referente a eventual ajuizamento de ação judicial por esse candidato que pode, por exemplo, alegar possível discriminação durante a fase de recrutamento. Neste caso, a Base Legal pertinente para o armazenamento será a de exercício regular de direitos. Após transcorrido esse prazo, caso não haja Base Legal que justifique a continuidade desse tratamento pelo sindicato, as informações devem ser excluídas ou anonimizadas, caso aplicável. Ressalta-se que os prazos prescricionais devem ser constantemente verificados junto ao departamento jurídico/Encarregado, a depender da situação em concreto, para melhor definição.

Dica! Importante comentar que, no caso de entrevista realizada por videoconferência, considerando haver também o tratamento Dados Pessoais, inclusive sensíveis e aspectos relacionados à imagem e voz do candidato, recomenda-se a adoção de especial cautela, especialmente quando há a intenção de armazenamento desses vídeos.

É NECESSÁRIO ALGUM AJUSTE NO CONTRATO DE TRABALHO?

Inicialmente, é importante que o empregado, ao entrar no sindicato, tenha acesso tanto à Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados, Código de Ética e Conduta, quanto ao Aviso de Privacidade Interno (destinado aos colaboradores) contendo informações do tratamento de seus Dados Pessoais.

Ao ler esses documentos, recomenda-se a assinatura de um **Termo de Ciência** para que o colaborador saiba dos procedimentos internos da entidade que devem ser cumpridos, como também a maneira como deve tratar os Dados Pessoais no exercício de suas atividades cotidianas. Um exemplo de redação do Termo de Ciência pode ser o vislumbrado abaixo:

> *"Eu, (nome do empregado), matrícula X e CPF/RG nº X, declaro, para os devidos fins, que tenho total conhecimento da existência e do conteúdo do Código de Ética e Conduta/Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e demais procedimentos internos do (incluir nome do sindicato), e que estes passam a fazer parte integrante do meu Contrato de Trabalho.*
>
> *Estou ciente de que a não observância dos documentos listados acima poderão implicar na caracterização de falta grave, que poderá ser passível de aplicação de medidas administrativas e legais cabíveis, tanto na esfera cível e trabalhista quanto criminal."*
>
> *Local e Data*
>
> *Assinatura*

Considerando o desequilíbrio entre empregado e empregador abordado em tópico anterior, recomenda-se que o consentimento seja utilizado, preferencialmente, apenas nos casos estritamente mandatórios por Lei ou quando for impossível a aplicação de outra Base Legal ou, ainda, para adesão de algum benefício que, de fato, possa ser escolhido livremente pelo empregado. Nos casos em que a coleta de consentimento for realmente necessária para o tratamento de atividade específica, sugere-se a realização de termo apartado ao contrato de trabalho. Um exemplo de consentimento obrigatório pela LGPD é quando há o tratamento de Dados Pessoais de criança, que exigem o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal.

OS DADOS PODEM SER ARMAZENADOS EM UM BANCO DE TALENTOS/BASE DE DADOS?

A aplicação da LGPD tem um impacto direto na manutenção dos bancos de currículos, uma vez que devem ser mantidos somente por um determinado período.

A prática de coleta e geração do banco de currículos deve ser aprimorada. Os sindicatos que ainda dependem do RH tradicional e tendem a arquivar documentos em papel para análise de recrutamento podem sofrer mais com a LGPD. É interessante, se este for o caso, pensar na automatização do processo, para facilitar essa gestão e torná-lo mais seguro, inclusive se o titular quiser exercer algum de seus direitos.

Ademais, lembre-se que o consentimento pode ser necessário caso não haja outra Base Legal que autorize o armazenamento de Dados dos candidatos. Exemplo, num cenário em que a guarda de Dados foi feita para fins de exercício regular de direitos, quando esgotar o prazo prescricional de ajuizamento de uma demanda judicial e não houver outra Base Legal, somente será possível manter as informações na base de Dados/banco de talentos mediante o consentimento específico do titular, do contrário, deverá ser feita a exclusão ou anonimização dessas informações, se aplicável.

Ainda, é de extrema importância que no Aviso de Privacidade conste por quanto tempo essas informações ficarão armazenadas no banco de vagas/Base de Dados (nesse cenário, há a possibilidade de enquadramento na Base Legal de exercício regular de direitos durante o prazo prescricional, caso o candidato ajuíze ação judicial alegando, por exemplo, discriminação durante o processo seletivo). Após o fim do prazo prescricional, **se não autorizado pelo candidato ou se não houver nenhuma outra Base Legal** que justifique o armazenamento, os Dados Pessoais deverão ser descartados.

APÓS O TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, QUAL A ORIENTAÇÃO SOBRE OS DADOS PESSOAIS ARMAZENADOS, COMO GERENCIAR OS DADOS DOS ANTIGOS EMPREGADOS?

Após o término do vínculo empregatício, recomenda-se a exclusão ou anonimização de todos os Dados Pessoais cujo armazenamento não seja obrigatório. Desta forma, a entidade se protege contra possíveis falhas ou vazamentos.

Porém, é válido pontuar que, de maneira geral, documentos previdenciários e trabalhistas (contrato de trabalho, rescisão, aviso prévio, dentre outros), podem permanecer armazenados na entidade para cumprimento de obrigações legais ou regulatórias pelo tempo exigido pela legislação aplicável. É possível, ainda, que a entidade continue armazenando os Dados do empregado mesmo após sua demissão visando defender-se em eventual demanda judicial, administrativa ou arbitral (Base Legal de exercício regular de direitos).

Neste sentido, sugere-se a realização de uma ***Tabela de Temporalidade***, documento esse que contemplará os prazos de guarda, decorrentes de Lei ou Normas Regulamentadoras, para auxílio do Encarregado quanto ao armazenamento ou exclusão dos Dados Pessoais dos empregados. Importante ressaltar que a Lei é esparsa e muitas vezes pouco orientativa em relação a esses prazos, exigindo-se especial cautela nessa definição. Válido ter em mente que, embora a Tabela de Temporalidade sirva com um guia ao Encarregado dos documentos que devem ser mantidos no sindicato considerando-se o prazo de guarda previsto em Lei ou Normas Regulamentadoras, a cultura a ser adotada é a de que os Dados Pessoais só devem ser armazenados pelo tempo mínimo necessário para que seja cumprida a finalidade que justifica o seu tratamento, seja ela legal ou não.

A ***Tabela de Temporalidade*** poderá conter informações como:

- Categoria (Exemplo: trabalhista);
- Documento (Exemplo: livro de salários);
- Período de retenção (Exemplo: 10 anos);
- Fundamentação legal (Exemplo: 13.146/2015);
- Comentários.

Veja alguns prazos trabalhistas a serem considerados e que podem servir de base para criação de uma tabela de temporalidade:

DOCUMENTO	PRAZO	FUNDAMENTO LEGAL
FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO	5 anos	Art. 7º, XXIX, CF e art. 11 CL
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – GRCSU	5 anos	Arts. 174 e 217, I, CTN
CONTRATO DE TRABALHO	–	Indeterminado
LIVRO OU FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO	–	Indeterminado
RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO, FÉRIAS, 13º SALÁRIO E CONTROLE DE PONTO	5 anos	Art. 7º, XXIX, CF e art. 11 CLT
TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PEDIDO DE DEMISSÃO E AVISO PRÉVIO	2 anos	Art. 7º, XXIX, CF e art. 11 CLT
FOLHA DE PAGAMENTO	10 anos	Art. 225, I e § 5º, decreto n.º 3.048/1999
RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS	5 anos	Art. 8º, Portaria MTB n.º 1.464/2016

4.1.2. TRANSMISSÃO DE DADOS PESSOAIS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO A TERCEIROS

COMO MINISTRAR A RELAÇÃO DESSAS INFORMAÇÕES OBTIDAS E COMO OS DADOS PODEM SER TRANSFERIDOS?

Lembre-se sempre do princípio da finalidade: os Dados Pessoais obtidos devem ter uma justificativa e ser utilizados para um fim específico.

A transparência ao titular vem em primeiro lugar, portanto, atente-se em informar ao titular sobre o tratamento e transferência/compartilhamento de seus Dados Pessoais, para quais empresas – se aplicável - e para qual finalidade e, se necessário, colete o devido consentimento para que os Dados sejam transferidos a terceiros.

Ainda, importante lembrar que, sendo um dos direitos de os titulares obter a informação das entidades públicas e privadas com as quais o Controlador realizou uso compartilhado de Dados, o sindicato deve manter essa relação mapeada no seu documento de registro das atividades envolvendo Dados Pessoais dentro do sindicato.

De toda maneira, em um primeiro momento, o Aviso de Privacidade pode abarcar essas entidades de forma categorizada por grupos (exemplo: instituições financeiras, operadoras de saúde), ou seja, a priori, não se faz necessário listar todas as empresas com as quais há o referido compartilhado. Porém, caso solicitado pelo titular, deverá o sindicato fornecer a relação em detalhes.

COMO FAÇO PARA ENVIAR DADOS PESSOAIS DE EMPREGADOS A EMPRESAS TERCEIRAS? (EX. PRESTADORES DE SERVIÇOS, VR, CONVÊNIO...)

Inicialmente, é válido ter em mente se a concessão do benefício decorre de uma obrigação legal (Exemplo: vale-transporte) ou, ainda, de estipulações tratadas em acordos ou convenções coletivas (Exemplo: concessão de vale-refeição), de modo que, nesses casos, a Base Legal que autorizará o tratamento não será a do consentimento, mas sim a de obrigação legal ou regulatória.

Muitas vezes, também, os benefícios concedidos já estão contemplados no próprio contrato de trabalho do empregado, de modo que, nesses casos, teremos o enquadramento na Base Legal de execução de contrato ou exercício regular de direitos em contrato, este último quando tratados Dados sensíveis.

Caso não enquadrados em nenhuma das hipóteses acima, esses Dados Pessoais poderão ser tratados com base na coleta de consentimento ou, ainda, no legítimo interesse (para Dados Pessoais Sensíveis, o legítimo interesse não poderá ser utilizado).

Importante ressaltar que sempre quando houver o compartilhamento de Dados Pessoais com terceiros, as cláusulas contratuais devem estar ajustadas de modo a definir as responsabilidades dos agentes e garantir um tratamento adequado e de acordo com a LGPD. Ainda, se utilizada a Base Legal de consentimento, um consentimento específico para esse compartilhamento também deverá ser coletado.

Por sua vez, se o compartilhamento for realizado para cumprir determinada obrigação legal, por exemplo, a obtenção do consentimento não será necessária, já que estamos em uma hipótese de enquadramento em Base Legal diversa, que dispensa a necessidade do consentimento.

Ainda, especificamente no que tange à coleta de Dados Pessoais de dependentes menores de 12 anos incompletos, o consentimento deve ser, obrigatoriamente, por um dos pais ou responsáveis legais de maneira específica e em destaque.

As informações relativas a esses tratamentos deverão estar abarcadas no Aviso de Privacidade Interno, destinado aos colaboradores.


RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

4.2.1. ENVIO DE INFORMATIVOS E MEIOS DE COMUNICAÇÃO

É NECESSÁRIO O CONSENTIMENTO DO TITULAR?

Como visto anteriormente, a LGPD preza por uma relação transparente entre as partes, no caso, os sindicatos, associados, diretores, convidados, parceiros de negócio e terceiros prestadores de serviços, bem como outros usuários. O princípio desta relação, portanto, deve estar fundamentado em Base Legal que autorize o tratamento dos Dados Pessoais do titular e, para realizar esse enquadramento, lembre-se de se ter em mente a finalidade para qual o Dado Pessoal será tratado.

De maneira geral, para **ações de comunicação**, como envios de e-mail marketing e SMS, envio de convite a eventos, notícias, dentre outros, a **Base Legal do consentimento** será a mais adequada. Sendo este o cenário, a autorização deve ser concedida pelo titular de forma livre, inequívoca e informada (no caso de dúvidas, consulte novamente o glossário exemplificativo).

Um ponto importante é que a Lei exige que o consentimento seja solicitado para fins específicos pelo Controlador, além de indicar expressamente que as "autorizações genéricas para o tratamento de Dados Pessoais serão nulas", ou seja, sem efeito, desconsideradas. Os Dados requisitados devem ser utilizados para cumprir somente a finalidade inicialmente disposta e nenhuma outra ação não informada ao titular.

Exemplo: se solicitado consentimento para o tratamento de Dados Pessoais para a finalidade de realização de um evento do sindicato, esses Dados não poderão ser utilizados para envio de e-mail marketing (outra finalidade).

Esta permissão, que deverá ser fornecida por escrito ou por outro meio que permita a demonstração da manifestação de vontade do titular, pode ser solicitada através de processos de ***opt-in*** – processo de permissão simples, no qual ao se cadastrar em formulário de cadastro para receber um newsletter, por exemplo, o titular concede a permissão para próximos envios – ou de **dupla confirmação (*double opt-in*)** – um *opt-in* reforçado, no qual, além do titular demonstrar seu interesse em receber comunicados, a empresa deve enviar um e-mail com um link de confirmação de assinatura.

Caso o usuário não tenha interesse em receber comunicados e não dê a permissão (caso a Base Legal seja o consentimento), nenhum comunicado poderá ser enviado, respeitando sua livre decisão. Lembre-se que o consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, sendo de extrema importância que se tenha um controle e gestão dessas autorizações para que, caso solicitado, haja a exclusão desses Dados Pessoais de forma facilitada (***opt-out***).

Dica! O tratamento de Dados Pessoais baseado no consentimento deve ser, sempre que possível, tido como exceção, considerando que a autorização pode ser retirada pelo titular.

COMO SOLICITAR ESSA AUTORIZAÇÃO?

Entre as formas de obtenção do consentimento para coleta de Dados Pessoais do titular e, consequente envio de comunicados, está o envio de e-mail questionando sobre a permissão de envio de convites, newsletter ou eventos futuros. **Mas lembre-se: a autorização pelo usuário deve anteceder o início do tratamento de Dados pelo sindicato.** De maneira simples, deve-se questionar antecipadamente se o usuário permite este tratamento de seus Dados Pessoais ou não.

Além disso, no website pode ser acrescentado um formulário de cadastro para o usuário solicitar o recebimento de newsletter ou informações sobre os serviços fornecidos pelo sindicato, e, por meio do preenchimento deste formulário, serão coletados os Dados e obtido o consentimento do usuário, caso seja essa a Base Legal aplicável.

Tenha certeza em coletar o consentimento daqueles que já estão em sua base de Dados, quando esta for a única Base Legal aplicável.

Por exemplo, ao enviar um convite para um evento ou webinar, solicite autorização, conforme modelo abaixo:

Eu li e concordo com os Termos de Serviço, bem como entendo o conteúdo da Política de Privacidade (coloque hiperlink que direcione a estes documentos). No caso de dúvidas, poderei entrar em contato com o Encarregado através do e-mail xxxx.

Sim ***Não***

Autorizo que os meus Dados Pessoais sejam utilizados para envio de comunicados e convites de eventos realizados pelo XXXX, podendo, a qualquer momento, revogar esse consentimento, que foi dado por mim de forma livre, inequívoca e informada.

Sim ***Não***

4.2.2. DADOS PESSOAIS DOS ASSOCIADOS

QUAIS DADOS PESSOAIS SÃO REALMENTE NECESSÁRIOS COLETAR?

A LGPD não prevê a descrição de quais Dados Pessoais podem ou não ser coletados, de maneira que podem variar a depender das necessidades requeridas e das finalidades pretendidas, com enquadramento em Base Legal pertinente que autorize esse tratamento. **Como regra geral, não são considerados Dados Pessoais aqueles relativos à pessoa jurídica**, como é o caso do CNPJ, a razão social, os endereços comerciais, e outros, desde que não seja possível, a partir dos Dados tratados, individualizar e identificar uma pessoa física. Contudo, ainda assim, apesar de não estarem no escopo da LGPD, alguns Dados relativos às pessoas jurídicas, por sua natureza, necessitam de especial atenção, a exemplo das informações bancárias e fiscais, que podem revelar, de certa maneira, a identidade de uma pessoa física e a tornar identificável.

Vale ressaltar, ainda, que por trás do CNPJ de uma empresa, há diversos CPFs que exigem cautela no tratamento de seus Dados Pessoais e enquadram-se na aplicação da LGPD, como ocorre na coleta de informações de um diretor ou executivo (pessoas físicas) de um sindicato associado para envio de convites para palestras ou até mesmo para a prospecção de eventuais associações. Também, quando se referir aos Dados corporativos, como e-mail, telefone, ou Dados de representantes, estes casos permitem que você identifique a pessoa física e, portanto, a LGPD aplica-se a esses Dados. Lembre-se de tratar os Dados de maneira sigilosa e segura, além de limitar o acesso e tratamento dos Dados a pessoas designadas.

Em suma, se Dados Pessoais de sócios, diretores e/ou gerentes das empresas são necessários para preenchimento do cadastro, por exemplo, lembre-se de solicitar apenas aqueles Dados relevantes, adequados e ligados a uma finalidade específica, enquadrando, ainda, com o auxílio do Encarregado, em uma Base Legal que autorize o referido tratamento.

Ainda, os associados devem receber total transparência a respeito de quais Dados Pessoais são coletados e tratados, através do Aviso de Privacidade disponibilizado pelo sindicato.

PLATAFORMAS DE CONTROLE DE ASSOCIADOS EM NUVEM - COMO DEVE SER FEITO O ARMAZENAMENTO DAS INFORMAÇÕES E BASES CADASTRAIS E POR QUANTO TEMPO?

É imprescindível definir empregados autorizados que poderão tratar esses Dados Pessoais dentro do relacionamento, bem como um local adequado para armazenar essas informações, criando-se, assim, um local seguro e mais protegido.

O armazenamento em plataformas, como SCS e Micromust, também precisam de cautela e atenção, para, além de conter somente os Dados Pessoais necessários, sempre manter as bases atualizadas e limitar o acesso ao menor número de empregados possível.

Fora isto, é imprescindível que se verifique o nível de observância à LGPD de prestadores de serviços contratados para gerir ou fornecer eventual plataforma e ferramenta de gerenciamento de banco de Dados, considerando que muitas vezes essas bases de Dados (clouds) estarão, inclusive, em outro país, ocorrendo, dessa forma, uma transferência internacional de Dados Pessoais, sob o aspecto da LGPD. Essa garantia de proteção deve constar em cláusulas contratuais específicas, devendo ser verificada, inclusive, a necessidade de elaboração de aditivos contratuais para adequação à LGPD.

Além disso, sugere-se a realização de uma ***Tabela de Temporalidade*****,** documento que contemplará os prazos de guarda, decorrentes de lei, bem como o enquadramento das atividades em Base Legal pertinente, para auxílio do Encarregado quanto ao armazenamento ou exclusão dos Dados Pessoais dos associados (verifique na página 31).

AO SE DESLIGAR DA CONDIÇÃO DE ASSOCIADO, O QUE DEVE SER FEITO COM OS DADOS DA ENTIDADE E DO TITULAR? POSSO ARQUIVAR ESTES DADOS?

Diante do desligamento de um associado, os Dados da empresa (relativos à pessoa jurídica) podem ser mantidos, uma vez que a LGPD não contempla a proteção de Dados dessa natureza, contudo recomenda-se que se verifique se não há Dados de diretores e de pessoas internas da empresa vinculadas a essas informações da pessoa jurídica, já que esses Dados, sendo pessoais, são passíveis de proteção sob a LGPD. Se for este o cenário, caso não haja uma finalidade específica e uma Base Legal que autorize esse tratamento, a entidade deverá proceder à exclusão dessas informações, evitando possíveis falhas ou vazamentos.

É importante lembrar que, mesmo que não haja um prazo decorrente de lei que obrigue a manutenção de determinado Dado Pessoal do associado, caso haja alguma outra Base Legal (que não a de obrigação legal ou regulatória) que justifique a continuidade desse tratamento e armazenamento, esse Dado Pessoal poderá ser mantido na base de Dados pelo tempo necessário a atingir a finalidade pretendida.

Neste caso também se sugere a construção de uma ***Tabela de Temporalidade*****,** para auxílio do Encarregado quanto ao armazenamento ou exclusão dos Dados Pessoais dos associados (verifique na página 31).

4.2.3. COMO REGULAMENTAR AS RELAÇÕES COM PARCEIROS

No que diz respeito às relações contratuais em geral, em primeira análise, pode-se ter a errônea impressão de que não haverá o tratamento de Dados Pessoais, por exemplo, quando estamos diante de um contrato de parceria.

Contudo, uma vez que Dado Pessoal é toda e qualquer informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável, em sua maioria, os contratos trarão em seu conteúdo ou implicarão em seu objeto o tratamento e compartilhamento de Dados Pessoais entre as partes. Informações de representantes legais constantes em documentos que servem para elaborar um contrato, e até mesmo os Dados daqueles que assinam um contrato, merecem especial atenção por se enquadrarem no conceito de Dados Pessoais, passíveis de proteção sob o olhar da LGPD.

Inicialmente, é indicado realizar um mapeamento completo das parcerias e dos contratos em vigor e organizar os documentos atrelados, como os de representantes legais, para rever a adequação destes perante a LGPD.

Analise os contratos, entenda se de fato há o tratamento e/ou compartilhamento de Dados Pessoais entre as partes – e se há Dados sensíveis, inclusive -, quais as finalidades deste tratamento/compartilhamento e quais as Bases Legais que o autorizam. Lembre-se que se inicialmente a atividade estiver fundamentada na Base Legal do consentimento, um consentimento específico deverá ser obtido do titular no caso de compartilhamento.

Ainda, é essencial verificar qual das partes cumprirá o papel de Controlador e Operador naquela atividade para que se defina corretamente as responsabilidades de cada Agente de Tratamento (no caso de dúvidas, consulte novamente o glossário exemplificativo).

Importante: a definição do Agente de Tratamento, ou seja, quem é o Operador e quem o Controlador, estará vinculada a cada atividade exercida em específico. Em outras palavras, por ser um conceito dinâmico, em uma

mesma relação contratual, cada parte poderá desempenhar em cada momento um papel diferente de Agente de Tratamento, de acordo com a atividade exercida.

Assim, deve-se buscar analisar as atividades-fim do contrato, de forma a estabelecer para cada uma delas a posição da entidade como Controladora ou Operadora. Essa classificação é relevante, pois determina o nível de responsabilidade de cada um dos Agentes de Tratamento nos casos de dano (patrimonial ou moral, individual ou coletivo) que decorram de violações à Lei.

Vale lembrar que a LGPD responsabiliza todos os Agentes de Tratamento pela segurança e garantia da integridade dos Dados Pessoais que tratam, sendo que o Operador pode ser considerado solidariamente responsável com o Controlador caso descumpra a LGPD ou deixe de seguir as instruções lícitas instituídas por esse último.

A relação entre os Agentes de Tratamento, portanto, deve ser delimitada em instrumento contratual adequado. Assim, **todos os contratos analisados, novos ou antigos, devem conter novas cláusulas que os ajustem às regras e disposições da LGPD.**

As cláusulas de proteção de Dados devem, minimamente, abordar:

- ✓ Definição dos papéis das partes entre Operador e Controlador;
- ✓ Separação de responsabilidades entre as partes do contrato, com a disposição de métodos de auditoria e até mesmo possíveis sanções e punições no caso do desrespeito à legislação;
- ✓ Estabelecimento das finalidades e dos limites para a utilização dos Dados Pessoais envolvidos no contrato;
- ✓ Padrões e exigências mínimas de medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os Dados Pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito;
- ✓ Transferência de Dados Pessoais em território nacional e/ou internacional precisa estar definida em cláusulas específicas;
- ✓ Garantia de que a empresa parceira tratará os Dados Pessoais recebidos com a mesma diligência que a entidade;
- ✓ Estabelecimento de premissas para a cooperação entre Controlador e Operador.

É NECESSÁRIA UMA DEFINIÇÃO CONTRATUAL PARA REGER PARCERIAS? E SE INCLUÍREM COMPARTILHAMENTO/TRANSFERÊNCIA DE DADOS PESSOAIS?

Conforme previsto pela LGPD, o tratamento de Dados Pessoais envolve toda operação realizada com Dados Pessoais, como coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento. A definição, portanto, já indica que uma entidade que recebe Dados Pessoais de outra, mesmo que não os tenha coletado diretamente do titular, também deve estar atenta ao disposto na nova Lei.

Como indicado anteriormente, é importante verificar as atribuições das partes envolvidas no tratamento de Dados, descrevendo em cláusula específica as responsabilidades de cada Agente de Tratamento. Além disso, é necessário descrever, em cláusulas específicas também, a finalidade do tratamento dos Dados Pessoais envolvidos e, se houver compartilhamento, descrever a Base Legal adequada para tanto, coletando o consentimento, se aplicável.

Abaixo, uma sugestão de Cláusula para compartilhamento de Dados Pessoais:

Cláusula XXX – Compartilhamento de Dados Pessoais (sem transferência internacional)

A {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO} assegurará que os Dados Pessoais não sejam acessados, compartilhados ou transferidos para terceiros (incluindo subcontratados, agentes autorizados e afiliados) sem o consentimento prévio por escrito da {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO}. Caso a {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO} autorize estas operações de tratamento, a {CONTRATADA} deverá garantir que tais terceiros se obriguem, por escrito, a garantir a mesma proteção aos Dados Pessoais estabelecida neste Contrato. A {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO} será responsável por todas as ações e omissões realizadas por tais terceiros, relativas ao tratamento dos Dados Pessoais, como se as tivesse realizado.

Caso a {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO} seja legalmente obrigada a compartilhar tais informações, deverá empregar todos os esforços para informar o compartilhamento à {X – VERIFICAR AGENTE DE TRATAMENTO} imediatamente.

É PRECISO INCLUIR CLÁUSULA CONTRATUAL DE COMUNICAÇÃO DE INCIDENTES DE SEGURANÇA ENVOLVENDO DADOS PESSOAIS?

Conforme previsto na LGPD, art. 48, caput, já é dever do Controlador comunicar à Autoridade Nacional de Proteção de Dados e ao titular qualquer incidente de segurança relativo aos Dados Pessoais tratados que possa acarretar risco ou dano relevante ao titular. As definições sobre prazo, conteúdo e medidas a serem tomadas estão sob regulamentação da ANPD a qual deve, em breve, definir os parâmetros para tal. Por ora, recomenda-se que, após a ciência do evento adverso e havendo risco relevante, a ANPD seja comunicada com a maior brevidade possível, sendo tal considerado a título indicativo o prazo de 2 (dois) dias úteis, contados da data do conhecimento do incidente.

De qualquer forma, como medida protetiva e para conter danos e prejuízos, é recomendável a inclusão de uma cláusula no contrato de prestação de serviços a obrigação de o Controlador informar o mais rapidamente possível quando da ocorrência de qualquer incidente de segurança da informação envolvendo Dados Pessoais.

Abaixo, uma sugestão de Cláusula para Comunicação de Incidentes de Segurança:

Cláusula XXX – Dever de Comunicação de Incidentes

Na ocorrência de qualquer incidente (incluindo perda, deleção ou exposição, quer indesejada, não autorizada, ou maliciosa) que envolva as informações tratadas em razão da presente relação contratual, deverá a {OPERADORA} comunicar imediatamente à {CONTROLADORA}, inclusive cooperando com os esforços de investigação e remediação da {CONTROLADORA}, se comprometendo, ainda, a fornecer qualquer tipo de documento e informação solicitada pela {CONTROLADORA} com o intuito de mitigar os referidos danos. A comunicação, em caso de incidentes, deverá transmitir ao Encarregado da {CONTROLADORA} todas as informações conhecidas do evento e não menos do que: (i) a descrição dos Dados envolvidos (ii) a causa do evento, seja conhecida seja especulada, e a data de descoberta do incidente, além de (iii) o tipo e a quantidade de titulares de Dados afetados pelo evento por meio dos seguintes canais oficiais de comunicação {canal de comunicação email@email.com e/ou DDD + Telefone}.

AO FINAL DE UMA PARCERIA, EM QUE HOUVE TRANSFERÊNCIA DE INFORMAÇÕES SOBRE DADOS DE ASSOCIADOS, O PARCEIRO AINDA PODERÁ UTILIZAR ESSES DADOS PARA SUAS CAMPANHAS PRÓPRIAS?

Nos contratos de parceria que envolvem transferência/compartilhamento de Dados Pessoais, a finalidade do tratamento dos Dados deve ser específica e estar descrita, bem como há a necessidade de que se defina o papel de Agente de Tratamento (Operador e Controlador) de cada uma das partes daquele contrato em relação às atividades desenvolvidas.

Desta forma, se a finalidade do compartilhamento de informações é para contemplar somente o período de vigência da parceria, sem que haja, por exemplo, uma lei (Base Legal de obrigação legal ou regulatória) que obrigue o Agente de Tratamento em questão a armazenar esses Dados mesmo após o término da relação contratual, é importante que ao final da parceria os Dados relativos ao banco de Dados da outra parte sejam descartados e não sejam utilizados em campanhas próprias, respeitando os princípios da LGPD, a transparência ao titular e a Base Legal utilizada.

Além disso, a todo momento, é imprescindível que se dê a devida transparência ao titular quanto ao tratamento e compartilhamento de seus Dados por meio de documento como o Aviso de Privacidade.

RELAÇÕES ADMINISTRATIVAS

RELAÇÕES ADMINISTRATIVAS

4.3.1 COMO ADMINISTRAR RELAÇÕES COM TERCEIROS

Como mencionado anteriormente, no item 4.2.3, a vigência da LGPD exige a revisão dos contratos com terceiros, principalmente quando há o compartilhamento e tratamento de Dados Pessoais entre as partes. O contrato deve incluir as obrigações do sindicato e do terceiro, de acordo com as regras e princípios contemplados pela LGPD. É necessário destacar, por exemplo, o não desvio da finalidade do tratamento de Dados Pessoais e a constante transparência ao titular, principalmente quando há o compartilhamento de seus Dados Pessoais com outro Agente de Tratamento – a exemplo de empresas prestadoras de serviços.

Além disso, quando houver o tratamento dos Dados Pessoais de pessoas físicas empregadas como mão-de-obra na prestação de serviços terceirizados, por exemplo, deverá constar no contrato de prestação de serviços cláusula que defina as obrigações das duas partes quanto ao tratamento dos Dados Pessoais daquela relação, bem como que se defina os procedimentos de segurança preventivos e os protocolos a serem adotados em caso de eventuais vazamentos de informações.

Ademais, para garantir uma vigilância completa anteriormente à relação com essa empresa terceira, sugere-se que se responda às seguintes perguntas:

- Esse terceiro adota/adotou processos e medidas que demonstrem que esteja em conformidade com a LGPD?
- É realmente necessário compartilhar estes Dados Pessoais com este terceiro?
- Esse terceiro, eventualmente, fará o tratamento destes Dados Pessoais compartilhados fora do Brasil?
- Todos os Dados Pessoais que pretendo compartilhar e que estarão envolvidos nessa relação são indispensáveis para atingir o objetivo requerido?
- Esta atividade e este Compartilhamento de Dados Pessoais estão no Registro de Atividades de tratamento de Dados da entidade?
- Tenho em mente as regras que deverão ser estabelecidas no contrato (ou outro instrumento jurídico relevante) com este terceiro?
- O Encarregado está ciente desse tratamento/compartilhamento?

Após esta análise:

- Classifique os contratos vigentes, caso já existentes, por nível de risco segundo a LGPD, com auxílio do Encarregado, fazendo as adequações necessárias. Se ainda não elaborada a classificação, peça auxílio ao departamento jurídico;
- Classifique seus fornecedores para sempre saber qual o grau de adequação à Política de Proteção e Privacidade de Dados;
- Veja se é necessário a realização de algum treinamento de manuseio de Dados Pessoais com esse Terceiro (principalmente quando ele ficará alocado nas dependências da entidade) ou alguma outra diligência prévia;
- Utilize um sistema de gestão de terceiros adequado à LGPD, caso entenda pertinente, mas sempre mantenha o Registro de Atividades de tratamento atualizado.

É SEMPRE RECOMENDÁVEL A ELABORAÇÃO DE CONTRATO ESCRITO COM PRESTADORES DE SERVIÇOS (EX. ESCRITÓRIOS ESPECIALIZADOS, PRESTADORES PJ COM PROFISSIONAL ALOCADO NAS DEPENDÊNCIAS DO SINDICATO, EMPRESAS DE BENEFÍCIOS, CONTABILIDADE...)?

Diante da existência de Dados Pessoais, para que não ocorra nenhum tratamento/compartilhamento sem Base Legal adequada que os justifiquem, igualmente como se estabelece com as parcerias (item 4.2.3), os contratos de prestação de serviço devem conter cláusulas específicas de proteção de Dados Pessoais para conduzir o tratamento e as responsabilidades de cada Agente de Tratamento sobre os Dados, bem como para que se estabeleça os critérios e padrões mínimos para condução das atividades objeto do contrato.

- No caso de compartilhamento/transferência de Dados Pessoais de associados ou participantes com empresas de Benefícios, é importante que a entidade sindical dê a devida transparência aos titulares sobre os Dados Pessoais que são tratados/compartilhados com esses terceiros e para qual finalidade. Se verificado o *consentimento* como Base Legal mais adequada para o tratamento da atividade de Benefícios em si, considerando haver um compartilhamento com empresa terceira, faz-se necessária a coleta de uma autorização específica para tanto. Contudo, caso o compartilhamento se dê em razão do contrato prévio firmado com o sindicato, por exemplo, que já previa a concessão desses Benefícios, nenhum *consentimento* é necessário neste caso, já que o compartilhamento estará embasado em outra Base Legal *(execução de contrato).*

É NECESSÁRIO CONSTAR NO CONTRATO FIRMADO COM O TERCEIRO UMA CLÁUSULA DE RESPONSABILIDADE E DE TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES?

É importante, no momento da elaboração e/ou formalização dos contratos, delimitar as responsabilidades de cada parte quanto às atividades de tratamento de Dados Pessoais envolvidas naquela relação, isso porque, uma vez que, por terem papéis diferentes no tratamento de Dados Pessoais, a responsabilidade do Controlador e do Operador também será diferente.

Inicialmente, vale destacar que tanto o Controlador quanto o Operador que, em razão das atividades de tratamento de Dados Pessoais, causarem danos patrimoniais, morais, individuais ou coletivos, serão **obrigados** a reparar/indenizar os titulares de Dados Pessoais envolvidos.

O Operador responderá **solidariamente** pelos danos causados quando descumprir as obrigações da LGPD ou quando não seguir as orientações lícitas do Controlador. Logo, se o Operador apenas cumprir determinações lícitas que lhe são passadas pelo Controlador, terá a responsabilidade afastada.

Do outro lado, considerando que o Controlador é quem toma as decisões acerca do tratamento de Dados, ele terá, consequentemente, maior responsabilidade, pois além de responder pelas próprias inobservâncias legais e danos que vier a causar, também responderá **solidariamente**, quando estiver **diretamente** envolvido no tratamento de Dados Pessoais do qual decorra violações à legislação e/ou danos causados pelo Operador.

Os Agentes de Tratamento, só não serão responsabilizados quando provarem que não realizaram o tratamento ilícito de Dados Pessoais atribuído a eles, que não houve violação à LGPD ou quando, por exemplo, verifica-se que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos Dados Pessoais ou de terceiros.

Dessa forma, eventuais descumprimentos da legislação por empresa terceirizada pelo sindicato que realize serviços que envolvam o tratamento de Dados Pessoais, como recepção predial, por exemplo, podem trazer prejuízos reputacionais e financeiros ao sindicato, razão pela qual é importante que o sindicato fiscalize com rigor o cumprimento da legislação por seus terceirizados.

Importante: sempre que o Operador utilizar Dados Pessoais recebidos do Controlador para outra finalidade que não aquela que lhe foi inicialmente determinada/instruída, o Operador será considerado Controlador e, portanto, terá a sua responsabilidade ampliada. Esta situação será entendida como uma violação à LGPD por desvio da finalidade original dos Dados indicadas pelo Controlador e/ou por inobservância de cláusulas de limitação de uso do contrato entre as partes. Logo, para além dos cuidados internos que os sindicatos devem tomar para estarem adequados à LGPD, é imprescindível que os contratos firmados com terceiros definam as responsabilidades e obrigações de cada uma das partes no processo de tratamento de Dados Pessoais.

4.3.2 COMO TRATAR DADOS PESSOAIS DA DIRETORIA E REPRESENTANTES LEGAIS/PROCURADORES

QUAIS INFORMAÇÕES PODEM SER MANTIDAS NO BANCO DE DADOS E COMO ARMAZENAR ESTES DADOS?

Lembre-se sempre: diretores, representantes legais e procuradores são pessoas físicas e, portanto, proprietários (titulares) de seus Dados Pessoais.

Assim, informações de representantes legais constantes em seus documentos pessoais utilizadas para elaboração de contrato, assim como os Dados daqueles que assinam um instrumento jurídico, merecem especial atenção por se enquadrarem no conceito de Dados Pessoais, passíveis de proteção sob o olhar da LGPD.

De toda forma, novamente, a LGPD não prevê a descrição de quais Dados Pessoais podem ser solicitados a esses titulares, podendo, portanto, variar a depender das características e necessidades requeridas na relação jurídica. As finalidades e informações acerca deste tratamento devem estar disponíveis de maneira clara ao titular, assim como deve se ter em mente a obtenção apenas dos Dados mínimos e necessários para a finalidade específica, e pautando-se no enquadramento de uma Base Legal adequada para o tratamento.

Por exemplo, os Dados Pessoais, como nome, endereço residencial, documentos de identificação e telefone devem ser protegidos.

Exemplo: O tratamento de Dados Pessoais para a elaboração e posterior publicação dos contratos celebrados com órgãos públicos está respaldado no fundamento de *obrigação legal ou regulatória*, já que há previsão legal da publicação desses documentos, exigindo o tratamento de determinados Dados Pessoais para atingimento dessa finalidade. O mesmo fundamento também se aplica no caso do sindicato que guardar Dados Pessoais de ex-empregado pelo prazo necessário para a defesa em processo trabalhista, por exemplo.

A aplicação da LGPD tem um impacto direto na manutenção dos Bancos de Dados, uma vez que devem ser mantidas as informações somente por um determinado período, enquanto necessárias para atingimento da finalidade anteriormente prevista e desde que fundamentadas por Base Legal adequada. Contudo, o armazenamento de Dados Pessoais de procuradores, representantes legais e diretores, como regra geral, ocorre por atender interesses legítimos do Controlador para o apoio e promoção de suas atividades e para o cumprimento de obrigações decorrentes de lei, podendo, desse modo, haver o enquadramento, respectivamente, na Base Legal do *legítimo interesse e obrigação legal ou regulatória.*

Os sindicatos que ainda mantém informações em arquivos físicos podem sofrer ainda mais com as regras da LGPD. É interessante, se este for o caso, pensar na digitalização e automatização do processo, para facilitar a gestão de documentos, tornando-a mais segura, e eficiente e até mais rápida, inclusive para atender titulares que venham a exercer direitos advindos da LGPD.

Além disso, considerando que os sindicatos podem ter em seus arquivos documentos contendo Dados Pessoais desde a constituição da primeira Diretoria, pode acontecer de estarem mantendo Dados Pessoais de pessoas falecidas. Neste aspecto, a LGPD prevê expressamente aplicar-se a Dados de “pessoas naturais”, e, de acordo com o Código Civil Brasileiro, art. 6, “A existência da pessoa natural termina com a morte”. Em outras palavras, a fundamentação jurídica a ser utilizada é aquela que trata dos direitos da personalidade da pessoa morta, estando protegidas a imagem e a honra de quem falece.

Assim, documentos antigos, como feito nos demais casos, devem observar Bases Legais que autorizem a preservação dos Dados, bem como ser armazenados em locais seguros e com restrição de acesso somente àqueles que efetivamente necessitarem dessas informações para desempenhos de suas atividades, bem como a divulgação dessas informações deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justifiquem sua disponibilização, salvaguardada a legitimidade de seus parentes de se oporem ao tratamento de Dados Pessoais de pessoa falecida.

No mais, quanto ao quesito da transparência ao titular, sugere-se que estas informações estejam disponíveis no Aviso de Privacidade - quanto tempo essas informações ficarão armazenadas no Banco de Dados, se haverá algum tipo de compartilhamento, para qual finalidade e qual a Base Legal que autoriza o tratamento de Dados. Além disso, recomenda-se que aquele que compuser a Diretoria tenha ciência acerca de todas as regras e diretrizes internas relativas à privacidade e proteção de Dados Pessoais da entidade (por meio da ampla divulgação da Política Geral de Privacidade e do Código de Ética e Conduta, por exemplo).

QUANDO UMA NOVA DIRETORIA É ELEITA, COMO DIVULGAR ESTA INFORMAÇÃO?

Diante da eleição e composição de nova Diretoria, há a obrigatoriedade legal de tornar público em jornal de grande circulação, avisos fixados e Diário Oficial e, em alguns casos, de se registrar documentos em cartório, por exemplo (neste caso, portanto, o tratamento de Dados Pessoais estará pautado na Base Legal de obrigação legal ou regulatória e não precisará de consentimento).

Ainda, pode ocorrer a divulgação em meios extraoficiais, como revistas, outros sites e locais de visibilidade social, casos em que se deve verificar qual a Base Legal mais adequada que justifique a divulgação dos Dados Pessoais do titular eleito nestes veículos de comunicação.

Tendo isto em vista, sugere-se que, não havendo obrigação legal e regulatória ou outra Base Legal aplicável que justifique o tratamento de Dados Pessoais, seja informado ao titular a finalidade de uso de seus Dados e descrito se suas informações serão compartilhadas com algum terceiro, mesmo que seja somente nome e cargo, bem como coletando a autorização (caso seja o consentimento a Base Legal aplicável) deste tratamento e eventual compartilhamento.

Atente-se ao período que as informações permanecem dispostas publicamente. É interessante que permaneçam disponíveis apenas durante o período de mandato ou no prazo exigido legalmente.

Dica! Os Dados tornados manifestamente públicos **pelo próprio titular**, resguardados os direitos e princípios previstos na LGPD, não dependem de consentimento para tratamento.

AO TROCAR DE DIRETORIA, OS DADOS PESSOAIS DA DIRETORIA ANTERIOR PODEM PERMANECER ARMAZENADOS?

Com o término do mandato de Diretoria, recomenda-se a exclusão ou anonimização de todos os Dados Pessoais cujo armazenamento não seja obrigatório. Desta forma, a entidade se protege contra possíveis falhas ou vazamentos.

Contudo, lembre-se que alguns documentos podem ser armazenados pelo tempo exigido pela legislação aplicável para cumprir *obrigações legais ou regulatórias.* Ainda, é possível que a entidade continue armazenando os Dados da Diretoria anterior visando defender-se em eventual demanda judicial, administrativa ou arbitral (Base Legal de *exercício regular de direitos*), observados os prazos prescricionais.

Por fim, sugere-se a realização de uma ***Tabela de Temporalidade*****,** para contemplar prazos de guarda, decorrentes de lei ou outros atos normativos, bem como o enquadramento das atividades em Base Legal pertinente, para auxílio do Encarregado quanto ao armazenamento ou exclusão desses Dados Pessoais (verifique na página 31).

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

1. EM LINHAS GERAIS, O QUE SE DEVE SABER SOBRE A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS?

O QUE DEVE SER FEITO?	Deve ser realizada a adequação de todos os processos internos relacionados ao tratamento de Dados Pessoais – veja novamente o **Capítulo 1**.
POR QUÊ?	A LGPD tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural e, nesse contexto, visa proteger os Dados Pessoais ao determinar diretrizes para o tratamento de Dados Pessoais dos indivíduos.
ONDE?	Em todas as áreas da organização que tratam Dados Pessoais no desenvolvimento de suas atividades.
QUANDO?	A Lei entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, mas a aplicação das sanções administrativas previstas na legislação ocorrerá a partir de 1º de agosto de 2021.
QUEM SÃO AS PRINCIPAIS PARTES ENVOLVIDAS?	A LGPD conceitua, entre outras, as seguintes partes que possuem direitos ou deveres relacionados aos Dados Pessoais: o titular dos Dados Pessoais (indivíduos – pessoas físicas), o Operador, o Controlador, o Encarregado e a ANPD – veja as definições no **Capítulo 2**.
COMO?	Os processos de tratamento de Dados Pessoais devem respeitar os requisitos, a boa-fé e os princípios estabelecidos na Lei. Cada organização deve analisar se essas exigências estão sendo observadas internamente - veja novamente o **Capítulo 3**.
QUANTO VAI CUSTAR?	A adequação na proteção da privacidade, com responsabilidade social e prevenção de incidentes deve ser considerada um investimento estratégico. O custo da não adequação deve ser avaliado, em razão do risco de prejuízos legais, financeiros e até mesmo reputacionais.

2. POR ONDE DEVO COMEÇAR E O QUE PRIORIZAR? AINDA HÁ TEMPO PARA A ADEQUAÇÃO?

Inicialmente, vale lembrar que a adequação é contínua. A LGPD entrou em vigor em setembro de 2020 e, considerando que as sanções administrativas passarão a vigorar em 1º de agosto de 2021, tem-se um período para adequação das atividades, contudo, é importante atentar que ações judiciais já têm sido propostas levando em conta aspectos da LGPD. As entidades devem ponderar e levar em consideração em suas respectivas adequações, a natureza, o escopo, a finalidade, a probabilidade e a gravidade dos riscos e dos benefícios decorrentes do tratamento de Dados que lhes competem.

Não há um caminho único a ser seguido para se adequar à LGPD, porém, alguns pontos são importantes, como compreender as Bases Legais para tratamento de Dados Pessoais, de maneira geral, (verifique na página 8) e identificar as áreas dentro de sua entidade que tratam esses Dados Pessoais e se há, por exemplo, Dados Pessoais sensíveis sendo tratados. Como sugestão, apresentamos no **Capítulo 3 os Principais Passos para Adequação**, no qual se pode verificar uma ordem de atividades a serem realizadas que, se observadas, colocam sua entidade em uma posição favorável frente aos desafios impostos pela Lei.

3. QUAIS OS MAIORES RISCOS DA UTILIZAÇÃO INDEVIDA NO TRATAMENTO DE DADOS? E COMO OCORRERÁ A FISCALIZAÇÃO?

A fiscalização será realizada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), o órgão federal responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD, o qual passará a aplicar as sanções administrativas a partir de 1º de agosto de 2021.

Desta forma, os Agentes de Tratamento de Dados que cometerem infrações às disposições previstas na Lei, ficam sujeitos a distintas sanções administrativas, como multas que podem chegar a 50 milhões de reais por infração (verifique o **Capítulo 1** para mais informações). Ademais, danos reputacionais à imagem da entidade e/ou de seus dirigentes também são riscos que podem levar, inclusive, à perda de parceiros e negócios. Em suma, o não cumprimento da LGPD pode gerar impactos legais, financeiros e/ou reputacionais, portanto, atente-se às indicações contempladas neste Guia e acompanhe as regulamentações e direcionamentos da ANPD.

4. O SINDICATO DEVE CONTRATAR PRESTADORES DE SERVIÇO E UM ENCARREGADO PARA ADEQUAÇÃO À LGPD?

Este Guia apresenta amplo conteúdo, com direcionamentos e orientações relativos à LGPD. Contudo, é indicado mensurar o nível de dificuldade desta adequação frente à quantidade de atividades e documentos a serem ajustados, além do tamanho da base de Dados tratada em seu sindicato. Caso sua entidade não tenha recurso suficiente (pessoal e/ou *know-how*) ou o processo de adequação seja dificultoso, recomenda-se a contratação de serviço externo para apoiar técnica e juridicamente a adequação à LGPD, contando com especialistas em proteção de Dados para implementar todas as etapas de adequação e exigências da Lei.

Em relação ao Encarregado de Proteção de Dados (DPO), o porta-voz do sindicato e centralizador de todas as ações necessárias à implementação de um projeto de adequação, pode ser qualquer pessoa, inclusive jurídica, contanto que tenha, no mínimo, conhecimento sólido sobre a Lei, regulamentações pertinentes e sobre as necessidades específicas e desafios do sindicato. As competências e habilidades desejáveis de um Encarregado estão no Subcapítulo **3.2 Estabeleça um Líder**. Caso não encontre profissional com estes requerimentos e competências técnicas, sugere-se a terceirização do serviço para que o sindicato esteja bem representado.

Atenção! Lembre-se que este Guia Orientativo indica, de forma exemplificativa, os principais passos para a conformidade das atividades de tratamento de Dados pelo sindicato, e que, portanto, não tem a finalidade de esgotar a análise da matéria.

5. O QUE DEVE SER FEITO CASO UM TITULAR SOLICITE ACESSO AOS SEUS DADOS?

É essencial que se crie canais de comunicação tanto para contato com o Encarregado quanto para o exercício de direitos dos titulares, isto considerando que a LGPD traz, dentre esses direitos, o de confirmação da existência de tratamento, correção dos Dados inexatos ou eliminação, bem como se há compartilhamento dos Dados com terceiros.

Diante de uma requisição realizada por um titular acerca da confirmação da existência de tratamento de Dados Pessoais, por exemplo, o sindicato deverá ter mapeado os tratamentos realizados com os Dados Pessoais, para uma resposta breve e precisa, dentro do prazo legal. Desta forma, siga as orientações descritas no Subcapítulo **3.4 estabeleça um Canal de Comunicação**.

6. SERÁ NECESSÁRIO ADAPTAR O ENVIO DE COMUNICADOS, *MAILINGS*, *NEWSLETTERS* E OUTROS NOS DIVERSOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO (E-MAIL, *WHATSAPP*, *LINKEDIN*...)?

Caso a entidade tenha Dados Pessoais envolvidos nessas comunicações, será necessário, uma vez que, além de todos os princípios, a LGPD preza por uma relação transparente entre as partes, sendo, neste caso, fundamental, ainda, a existência de uma Base Legal que autorize o tratamento desses Dados Pessoais do titular. Em geral, para operações de comunicação (como envio de e-mail marketing, SMS e mensagens em distintas redes), envio de convites, notícias e outros, a Base Legal do consentimento será a mais adequada. Contudo, consulte o Encarregado para essa avaliação.

Para saber mais sobre como adequar os envios de comunicados a seus parceiros, associados e outros, verifique o item **4.2.1 Envio de Informativos e Meios de Comunicação** deste Guia.

7. É PERMITIDO O COMPARTILHAMENTO LIVRE DE DADOS PESSOAIS (NOME, E-MAIL, TELEFONE, REDES SOCIAIS E OUTROS) A PARCEIROS, TERCEIROS OU EM PÁGINAS DA *WEB?* E DADOS CORPORATIVOS?

De acordo com os princípios elencados na LGPD, como o de **adequação, finalidade** e **transparência,** é preciso haver compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, ou seja, o titular sempre deverá estar ciente sobre o compartilhamento de seus Dados Pessoais a terceiros e as finalidades para tanto.

Lembre-se que não são considerados Dados Pessoais aqueles relativos a uma pessoa jurídica, como CNPJ, razão social e endereço comercial, desde que, a partir de tais informações, não seja possível identificar uma pessoa física. Assim, como regra geral, a LGPD não dispõe sobre o tratamento de Dados de Pessoas Jurídicas, mas, quando se referir aos Dados corporativos, como e-mail, telefone, ou Dados de representantes que permitam a identificação da pessoa física, a LGPD será aplicada.

8. SERÁ PRECISO ADEQUAR TODOS OS CONTRATOS, INCLUSIVE ANTIGOS?

Na maioria dos casos, os contratos e acordos implicarão no tratamento e/ou compartilhamento de Dados entre as partes, inclusive informação de representantes legais e Dados daqueles que assinam o documento.

É, portanto, indicado realizar um mapeamento completo das parcerias e dos contratos em vigor, e anteriores também, e organizar os documentos atrelados para rever a adequação perante a LGPD. Isso é um ponto importante, inclusive, para que se estabeleça as responsabilidades de cada Agente de Tratamento naquela relação. Encontre mais informações em **4.2.3 Como Regulamentar as Relações com Parceiros**.

9. COMO TRATAR DADOS DE FUNCIONÁRIOS E CURRÍCULOS ARMAZENADOS PELO SETOR DE RECURSOS HUMANOS?

Deve-se ter cautela e atenção quanto à aplicação da LGPD nas relações de trabalho, seja na etapa de seleção e recrutamento, seja durante o processo de admissão do candidato, na concessão de benefícios como plano de saúde, vale-refeição etc., ou até mesmo após eventual desligamento, sendo que, em cada uma destas etapas, deve-se analisar a finalidade do tratamento de Dados e enquadramento na Base Legal pertinente.

Além de definir empregados autorizados e local adequado para armazenamento das informações, é importante sempre ser transparente com candidatos em relação às práticas e utilização de seus Dados Pessoais, por meio, por exemplo, de Aviso de Privacidade, além de documentar a autorização de uso, se o consentimento for a Base Legal mais adequada. Veja o Subcapítulo **4.1 Relações de Trabalho** para mais informações e detalhes.

10. O QUE DEVE SER FEITO COM OS DADOS QUE NÃO SÃO MAIS TRATADOS (EX-DIRETORES; EX-FUNCIONÁRIOS)?

Após o término do vínculo empregatício ou do mandato de um diretor, por exemplo, recomenda-se a exclusão ou anonimização de todos os Dados Pessoais cujo armazenamento não seja obrigatório, visando proteger a entidade contra possíveis falhas ou vazamentos.

Contudo, há situações em que o armazenamento de Dados continua sendo necessário, mesmo após o fim da relação, isto por distintos motivos que devem ser apontados, como, por exemplo, para defender-se de uma demanda judicial. Nestes casos, sugere-se a construção de uma Tabela de Temporalidade, descrita na **página 31 do Guia**, para contemplar os prazos de guarda, decorrentes de lei, para auxílio do Encarregado.

FIESP | DEPARTAMENTO DE DEFESA E SEGURANÇA

FICHA TÉCNICA

ELABORAÇÃO

Rony Vainzof
Diretor do Departamento de Defesa e Segurança da FIESP e
Coordenador do Grupo de Trabalho de Segurança e Defesa Cibernética

Luciana Nunes Freire
Diretora Executiva Jurídica da FIESP

Larissa Nunes Silva
Analista do Departamento de Defesa e Segurança da FIESP

Maria Eduarda Annarumma Guedes
Colaboradora do Grupo de Trabalho de Segurança e Defesa Cibernética

COORDENAÇÃO

Juliana Souza Mota
Coordenadora do Departamento de Defesa e Segurança da FIESP

APOIO

Adriana Carletti Fonseca
Gerente do Departamento Sindical e de Serviços da FIESP | Divisão de Serviços

Amanda Alves de Melo
Assistente Administrativa do Departamento Sindical e de Serviços da FIESP | Divisão de Serviços

SINDICOURO
Sindicato da Indústria do Curtimento de Couros e Peles no Estado de São Paulo

SIETEX
Sindicato das Indústrias de Especialidades Têxteis no Estado de São Paulo

SINDIMOV
Sindicato da Indústria do Mobiliário de São Paulo

FIESP CIESP