



EMPLOYER

S U M M I T 2 0 2 2

LGPD NO RH

O que tem de novo?

- Resolução nº 1, de outubro/2021 - Estabelece os **procedimentos de fiscalização** e as **regras** a serem observadas no âmbito do processo administrativo sancionador pela ANPD.
- Resolução nº 02, de janeiro/2022 – Regulamento para **Agentes de Pequeno Porte**.
- Guia Orientativo: SI para Agentes de Pequeno Porte
- Guia Orientativo: Definição dos Agentes de Tratamento e encarregado

Resolução 01/2021

Procedimentos de Fiscalização e Regras para o Processo Administrativo Sancionador pela ANPD.

- Se já tem procedimentos de fiscalização e regras para o processo administrativo, a ANPD já pode aplicar as sanções prevista na LGPD?

Relembrando... A LGPD tem sanções **pecuniárias** e **não pecuniárias**

PECUNIÁRIA

- **Multa simples**, de até 2% 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 por infração;
- **Multa diária**, observado o mesmo limite total referido acima;

NÃO PECUNIÁRIA

- Advertência;
- **Publicização da infração**;
- **Bloqueio** dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- **Eliminação** dos dados pessoais a que se refere a infração;
- **Suspensão parcial do funcionamento do banco de dados** pelo período máximo de 6 meses, prorrogável por igual período;
- **Suspensão do exercício da atividade de tratamento** dos dados pessoais pelo período máximo de 6 meses, prorrogável por igual período;
- **Proibição parcial ou total** do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Resolução 02/2022

Regulamento para Agentes de Pequeno Porte

Quem são os agentes de pequeno porte?

- *Microempresa - faturamento anual de até R\$ 360 mil e até 19 funcionários;
- *Pequeno porte - faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões e até 99 empregados;
- Startups;
- Pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos;
- Entes privados despersonalizados.

**Definidas pelas LC 123/2006*

Quais foram os benefícios?

- Simplificação do Registro de Operações de Tratamento (ROPA ou Inventário) - **ANPD fornecerá *template***;
- Procedimento simplificado de comunicação de incidentes de segurança – **ANPD publicará regulamentação específica**;
- Dispensa da nomeação do Encarregado – *Boas praticas*
- Simplificação da Política de Segurança da Informação;
- Prazo em dobro para:
- Respostas às requisições dos titulares de dados;
- Realização de comunicações em caso de incidentes de segurança - **ANPD publicará regulamentação.**

Exceções à flexibilização de obrigações

As obrigações ficam mantidas em caso de tratamento de dados pessoais de alto risco:

- Tratamento de larga escala;
- Tratamento de pode afetar interesses de direitos fundamentais de forma significativa:

+

- Uso de tecnologias emergentes ou inovadoras;
- Controle ou vigilância de zonas acessíveis ao público;
- Decisões tomadas exclusivamente por tratamento automatizado de dados.

Guia Orientativo

Definição dos Agentes de Tratamento e Encarregado

Agentes de tratamento: operador e controlador.

- Afastou equívocos na interpretação;
- Os agentes de tratamento são considerados **sob o ponto de vista institucional**, ou seja, a instituição é o agente de tratamento (controlador ou operador) e não uma área, equipe ou empregado da referida instituição.

Suboperador?

- É contratado pelo operador para auxiliá-lo a realizar o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;
- A relação direta é com o operador e não com o controlador;
- Pode desempenhar a função de operador em subordinação a outro operador.

Recomendação da ANPD

- No contrato firmado entre controlador e operador haja a previsão (específica ou genérica) da possibilidade do operador contratar suboperadores, a fim de resguardar o operador de responder como se controlador fosse por descumprir orientações do controlador.

Encarregado

- Toda organização deve indicar, com exceção das empresas (agentes de tratamento) de pequeno porte;
- Pode ser pj, pf, empregado ou não da organização;
- não há exigência de qualificação profissional especial;
- pode atuar para várias empresas, mas ele deve ser capaz de atuar em todas as empresas de forma satisfatória, para realizar suas atividade de forma eficiente;
- Atribuições.

Recomendação da ANPD

- Seja indicado por um ato formal, mas não precisa comunicar à ANPD.

Guia Orientativo

SI para Agentes de Tratamento de Pequeno Porte

“*Checklist*”

Medidas Organizacionais/ Administrativas

- Política de Segurança da Informação
- Conscientização e Treinamento
- Gerenciamento de Contratos

**Medidas de segurança físicas* - ISO/IEC 27001:2013, ISO/IEC 27002:2013 e ISO 27701:2019

Medidas Técnicas/Operacionais

- Controle de Acesso
- Segurança dos Dados Armazenados
- Segurança das Comunicações
- Gerenciamento de Vulnerabilidades
- Dispositivos Móveis
- Serviços em Nuvem

LGPD no RH – Processo Seletivo

Dicas Práticas:

- Ter um formulário padrão para a formalização do c.v.;
- Procedimento para entrega/recebimento) do c.v.;
- Dar transparência aos candidatos (banco de talentos para utilização futura, compartilhamento, forma de atualização, correção, período do tratamento, direitos) e ter como comprovar isso;
- Fazer uma política (interna) de recrutamento e seleção: como será feita a coleta dos dados, quais pessoas terão acesso a eles, por quanto tempo as informações ficarão armazenadas, se haverá um banco de talentos, quais dados serão coletados;
- Conscientizar TODOS os colaboradores da empresa para saber quem poderá ou não receber currículos;
- Manter/criar um canal de contato com os candidatos.

LGPD no RH – Processo Seletivo

Pontos de atenção:

- Quais dados solicitar?
- A empresa pode coletar dados sensíveis do candidato?

Relembrando.... Dado sensível é o dado pessoal 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, quando vinculado a uma pessoa natural;

LGPD no RH– Processo Seletivo

- * Qualificação como masculino e feminino: Dado sensível?
- * Fotografia, imagem: Dados sensíveis? Dados biométricos?
Apenas se processadas por **meios técnicos específicos** que permitam a **identificação inequívoca** ou a **autenticação de uma pessoa singular**.
- * Dados de crianças: Dados sensíveis?
- * Entrevistas com aplicação de testes psicotécnicos, de personalidade ou psicológicos?
Dados sensíveis?
- * Gravação de entrevistas

LGPD no RH – Processo Seletivo

- Se for realmente necessário, como coletar dado sensível?
- Preciso do consentimento do candidato?
 - * *Base legal*
 - * *Posicionamento da AEPD - Autoridade Espanhola de Proteção de Dados*
- Tratamento de dados para vagas cotas PcD.
 - * *Base legal*

Importante: A solicitação de dados sensíveis para o cadastramento do candidato a uma vaga de emprego, em regra, é desnecessárias e excessiva, a não ser que seja, por exemplo, para vagas PcD ou ações afirmativas. Nesse último caso o consentimento será obrigatório e o fornecimento da informação sensível deverá ser sempre opcional e não obrigatória.

LGPD no RH – Processo Seletivo

- A empresa pode armazenar/manter o CV no banco de talentos? Por quanto tempo?

Importante: Os dados dos candidatos devem ser atualizados e corrigidos (princípio da qualidade): estabeleça prazo para manutenção dos CV na base de dados e dê meios para o candidato atualizar seu cv.

- Como receber os currículos? Físico, portal no site, WhatsApp, e-mail, sites de recrutamento?

* *Posicionamento da AEPD - Autoridade Espanhola de Proteção de Dados*

Cuidado: “Princípio do Reservatório de Água” - basta um tiquinho de água suja, contaminada, para contaminar todo o resto. Então, cuidado de onde a empresa busca os CVS.

LGPD no RH – Processo Seletivo

- O que fazer com a base legada?
 - Estática;
 - Ativa.

Relembrado...base legada é base de dados formada anteriormente à LGPD e deve ser estática para fins do art. 63 da LGPD.

- A empresa deve sair pedindo consentimento para a base legada?
**Experiência europeia*

LGPD no RH – Processo Seletivo

Lembrete: O consentimento não é a única base legal para tratar um dado pessoal e se a empresa conhece a sua base legada (origens dos dados etc.) pode tratar os dados com base em outra base legal que não o consentimento.

- “Problemas” do consentimento como base legal para tratamento:
 - Temporário;
 - Gestão: precisa saber quando o titular deu o consentimento;
 - Revogado a qualquer tempo;
 - Canal de comunicação.
- **Abuso do Titular**
 - Reparação
 - Princípio da boa-fé e Princípio do *Venire Contra Factum Proprium*, que veda o comportamento contraditório, inesperado, que causa surpresa na outra parte.

LGPD no RH – Relação de Emprego

Dicas práticas:

- Qual a base legal do tratamento? Consentimento?

Importante: O consentimento deve ser pedido se o empregado tenha realmente a opção de escolha, se quer ou não dar, como por exemplo, autorizar o uso da sua imagem para uma campanha publicitária do empregador.

- Exemplos de hipóteses de consentimento do empregado
 - Tratamento de dados pessoais que não tenham qualquer relação com a execução do contrato.
 - Tratamento de dados pessoais de dependentes menores (até 12 anos incompletos)
 - Convênios: farmácia, academia etc.

LGPD no RH –Relação de Emprego

- É preciso coletar o consentimento do empregado para empregador fazer o monitoramento?

Outras Dicas:

- Elaboração de aviso de privacidade ao empregado
- * *Consentimento X Ciência (princípio da transparência)*
- Elaboração de Termo de Confidencialidade
- Treinamento Ostensivo e Conscientização
- Aplicação de punições
- Políticas/regras para monitoramento; uso de dispositivos pessoais; WhatsApp.

Obrigada!

Analu Rieseberg Gleich