

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

ETAPA 1 - Definição do grupo de trabalho

O primeiro passo é definir o time que vai conduzir o processo de implementação da LGPD. A introdução da LGPD é uma mudança de cultura organizacional, porém temos que ter um grupo, núcleo duro, de pessoas que serão os agentes de mudança cultural na empresa. Sugerimos um representante de cada área da empresa - jurídico, TI, RH, DP, Marketing/Comunicação, Administrativo/Controladoria - e o representante será responsável pela execução da LGPD.

Sugerimos buscar na internet o modelo “spotify squad”, que busca criar sinergia em um time através desses modelos de produção. Tudo isso pode e deve ser usado no âmbito das relações do trabalho.

ETAPA 2 – Medição de aderência trabalhista à LGPD

Nessa etapa se mede o quão aderente a empresa está à LGPD. Há uma qualificação de aderência que vai de 0 a 5. Quanto mais próxima de 5 mais aderente será a empresa. A LGPD elenca práticas de governança, que inclui as relações do trabalho. O momento de adequação exige a constante verificação dos resultados.

ETAPA 3 - Mapeamento de dados

Nessa fase todos os dados relacionados com as pessoas na empresa são mapeados. São absolutamente todos os dados dos trabalhadores, terceiros, sócios, que podem estar disponíveis ou na nuvem. Aqui o RH assume papel imprescindível. O mapa de dados pessoais, trabalhistas, previdenciários, de saúde e segurança dos trabalhadores, todos os dados para compor uma radiográfica trabalhista, inclusive, da empresa.

ETAPA 4 - Mapeamento dos processos atuais de coleta de dados

O objetivo desse mapeamento é conhecer todos os caminhos de chegada dos dados para em seguida propor procedimentos mais simples, controlados, auditados e unificados. Nessa etapa já se levanta a forma com que cada um desses caminhos recebe o aceite (o consentimento) para o tratamento dos dados. Mais uma vez os dados são colhidos no âmbito das relações do trabalho. Dados que são unificados e atualizados. Este é um processo contínuo na empresa. Se há uma palavra que pode identificar a segurança jurídica trabalhista da LGPD essa palavra é o CONSENTIMENTO e esse fato na relação de emprego é extremamente importante. Podemos falar bastante sobre ele.

ETAPA 5 - Levantamento da necessidade de tratamento de dados

Qual é o adequado tratamento que deve ser dado aos dados coletados? Processamento de folha de pagamento. Como implementar a cadeia de custódia dos documentos, principalmente os dados sensíveis dos trabalhadores, dos candidatos à empresa, currículos e outros dados importantes.

ETAPA 6 - Auditoria nos contratos

Refere-se à consolidação da segurança jurídica da LGPD e consiste na consumação dos instrumentos regulatórios, tais como termo de uso, políticas de privacidade, contratos de prestação de serviços, contratos de trabalho. Tudo isso pode ser feito de forma impressa ou virtualmente. Todos estes contratos devem estar de acordo com as diretrizes da LGPD, principalmente no que se refere à pedra de toque da LGPD que é o consentimento, que pode ser físico, através da assinatura de documentos ou virtual.

Há que se elaborar os documentos internos da empresa, tais como regimentos internos, código de conduta. Nesse aspecto importante se atentar para as normas de saúde e segurança do trabalho, que serão também objeto da LGPD. O fornecimento de EPIS, a cessão e uso de equipamentos de utilização para a atividade laborativa, dados pessoais sensíveis.

ETAPA 7 - Mitigação de riscos

Um dos mais importantes aspectos da LGPD não se refere somente à coleta de dados, mas também à manutenção desnecessária de dados. Todo e qualquer dado coletado deve ser criteriosamente avaliado, identificando, caso não seja importante, o seu descarte. Sob o ponto de vista das relações do trabalho um fato muda e muito este contexto que é a impossibilidade de nos celulares corporativos, por exemplo, não haver a possibilidade de ter contas pessoais vinculadas a estes.

ETAPA 8 – Fluxo de dados

O fluxo dos dados é absolutamente importante. O controle destes é feito através do rastreamento do log (registro). A segurança trabalhista da LGPD está no potencial de controle que a empresa imprimir desde a coleta, bloqueio e eliminação ou não dos dados. O log é a certidão de nascimento dos dados e a possibilidade de se mapear seu destino. Qual a identidade do dado, duração do tratamento que o dado recebeu.

ETAPA 9 – Princípio do Livre Acesso

Art. 6º

As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

IV - 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;

O princípio do livre acesso é pressuposto intrínseco da LGPD, que garante ao titular o livre acesso do titular a seus dados e aos tratamentos. Trata-se da consolidação dos direitos do titular inclusive de revogação do consentimento, correção, acesso aos dados e informação de compartilhamento. É de fundamental importância, tendo em vista o volume de informações que as empresas terão que gerenciar, estabelecer mecanismos de absoluta transparência e boa-fé colhendo a ciência do titular dos direitos sobre o tráfego destas informações. A LGPD prima pela existência do consentimento. É a pedra de toque de toda estrutura da LGPD.

ETAPA 10 - Mitigando os incidentes

A adequação à lei é uma forma de mitigação de incidentes. No âmbito trabalhista todo o cuidado é pouco. Há que se atentar para o tráfego de informação do empregado. Isso porque um dado mal manuseado pode facilmente se transformar em questionamentos frente à Justiça do Trabalho. Passivos trabalhistas são riscos em potencial, sem dúvida. A mitigação de incidentes significa conhecer detalhadamente a LGPD, todas suas variáveis e impactos no âmbito das relações do trabalho para as empresas.

Fonte: Pastore Advogados