

**Tozzini
Freire.**
ADVOGADOS

ACÇÕES INSTITUCIONAIS

SEGURAS E A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

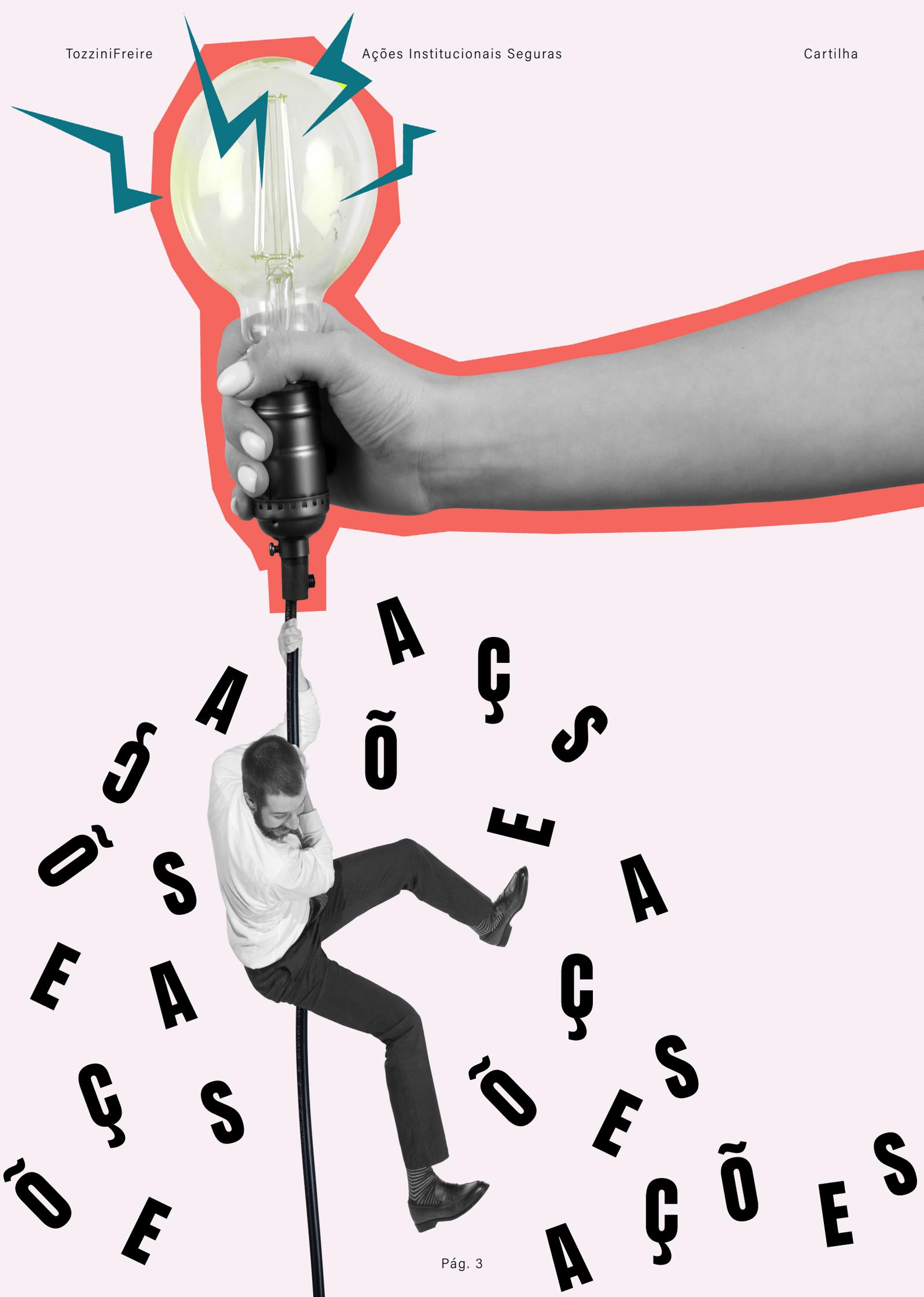
tozzinifreire.com.br

A RELEVÂNCIA DE AÇÕES INSTITUCIONAIS HUMANIZADAS

Ações institucionais, internas e externas, são um meio poderoso de comunicar as causas que uma empresa apoia, o que valoriza, no que acredita e como contribui para a sociedade – no micro e no macrocosmo em que atua. Elas são reflexo de uma agenda ESG que cresce no país, através de pessoas mais conscientes sobre o impacto social das empresas e, conseqüentemente, mais seletivas com relação aos seus locais de trabalho e às suas escolhas enquanto consumidores.

Esta Cartilha foi idealizada para orientar e viabilizar ações institucionais que envolvam dados pessoais, em diversos formatos, como depoimentos, fotografias, vídeos e podcasts.

As ações protagonizadas por pessoas das próprias organizações cresceram muito durante a pandemia. Em um contexto de distanciamento entre colegas, essa iniciativa voltou-se, principalmente, para aproximar pessoas e humanizar as empresas através de seus diversos “rostos”.





tozzinifreire.com.br

Cartilha

No entanto, ações que podem trazer esses benefícios apresentam também preocupações, se não forem conduzidas de maneira correta. Trataremos disso nesta Cartilha, com o objetivo de garantir que as campanhas sejam executadas da melhor forma, os participantes estejam devidamente informados sobre o que for ne-

cessário e seus dados sejam protegidos.

Todos esses tipos de informações, atreladas a uma pessoa física, são considerados dados pessoais e, por isso, sua utilização está sujeita a regras e alguns limites, sendo a maioria deles tratados na LGPD – nossa Lei Geral de Proteção de Dados.

ALGUNS FORMATOS DE AÇÕES INSTITUCIONAIS E SUAS IMPLICAÇÕES

Depoimentos e relatos pessoais

A publicação de depoimentos sobre a participação em um processo seletivo de trainee de alta repercussão na mídia, na qual são divulgados o nome, sobrenome e a profissão dos participantes, tem sido prática recorrente para dar visibilidade às empresas que abraçam causas específicas e realizam processos seletivos direcionados e inclusivos.

DEPOIMENTOS DEP

DEPOIMENTOS DEPOIMENTOS

DEPOIMENTOS DEPOIMENTOS DEPOIME

01

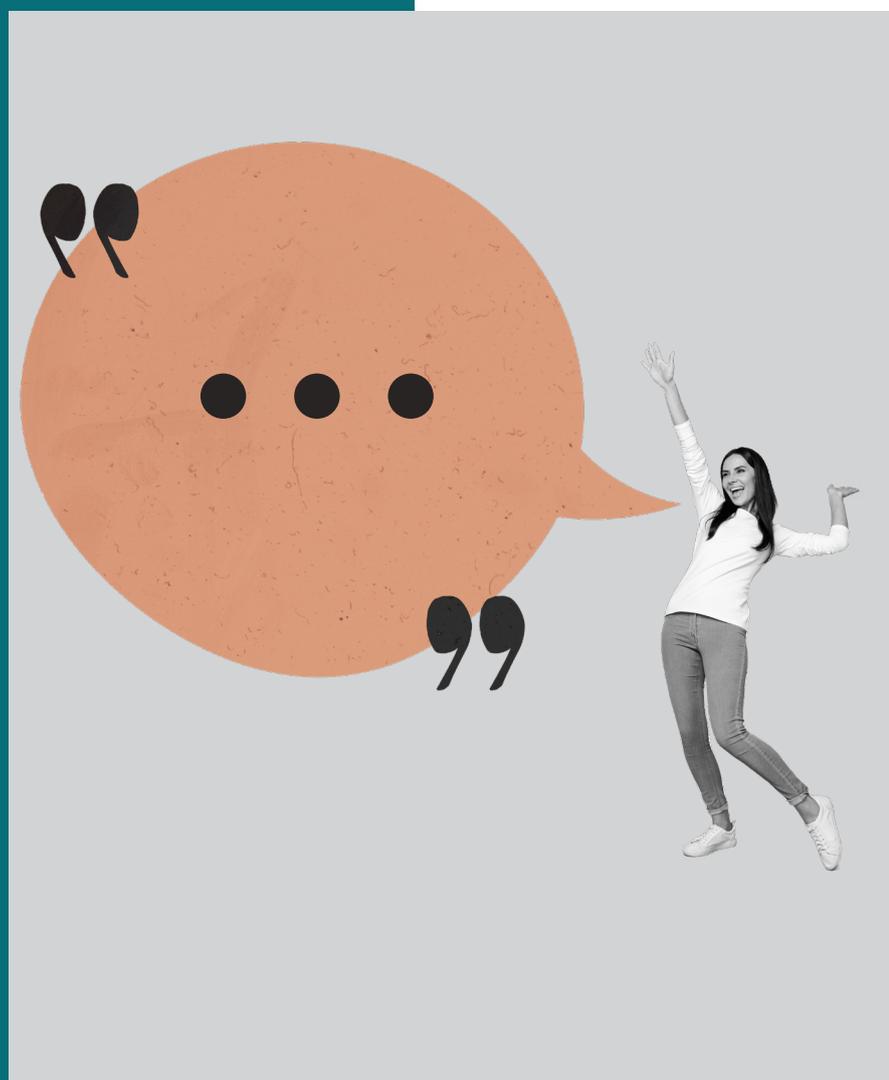
Tais relatos,



assim como outros sobre diferentes temas e em outros contextos, contêm dados pessoais e podem incluir também dados pessoais sensíveis, por exemplo, informações sobre saúde, orientação sexual, religião, raça e etnia. Esses tipos de dados receberam nomenclatura e proteção especiais pela LGPD justamente por conta de seu potencial discriminatório e risco para os indivíduos relacionados, em uma sociedade que ainda é pautada pelo preconceito.

Por esse motivo, é importante garantir que as pessoas que protagonizarão tais ações estejam cientes do que será feito com seus depoimentos, em quais espaços serão compar-



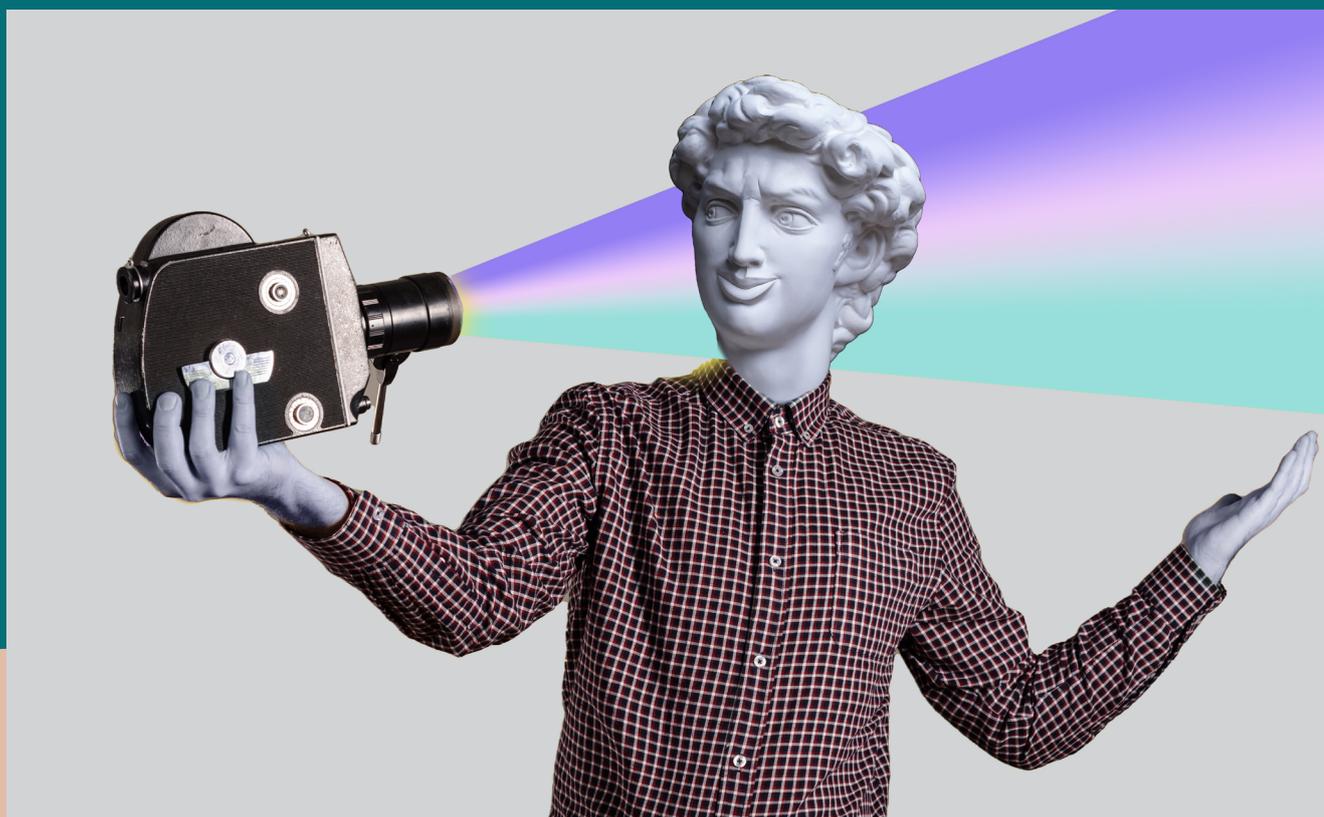


tilhados e de que maneira a divulgação ocorrerá. Assim, o princípio da transparência é devidamente garantido e será possível ter total conhecimento e controle sobre o que será publicado, os possíveis leitores do conteúdo e a duração da publicação, de modo que os participantes poderão livremente optar por participar ou não, analisando todos os fatores possíveis.



— **Imagens & VOZES**

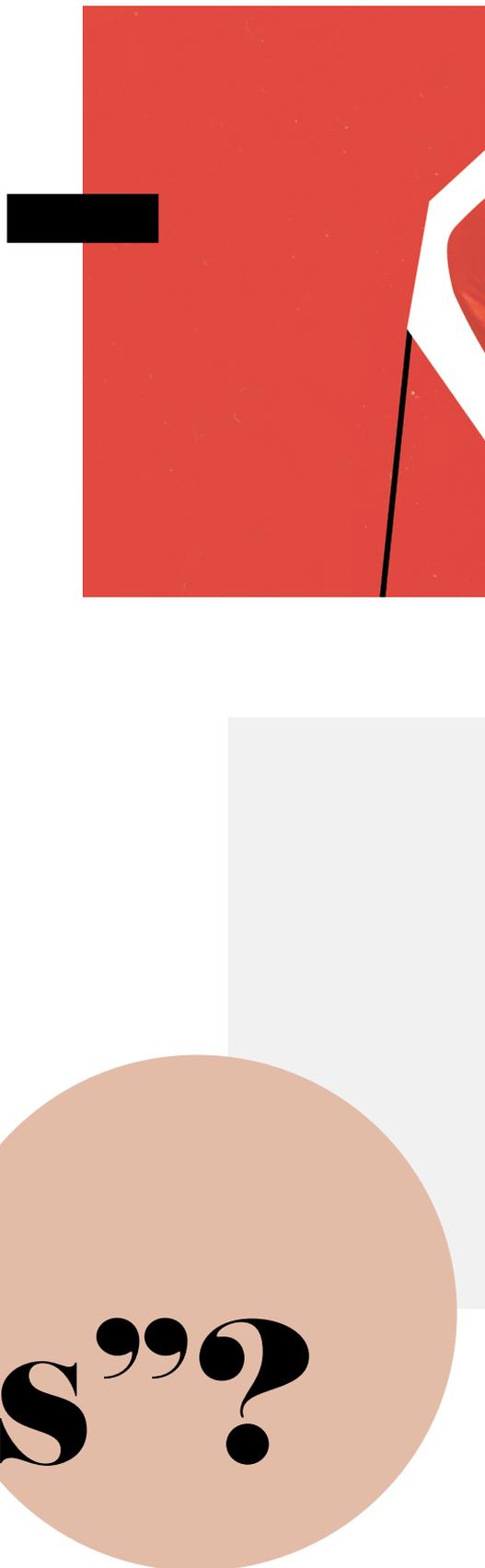
Fotografias, vídeos e podcasts são os formatos mais utilizados para divulgação de conteúdos e comportam imagens, vozes e biografias de pessoas. São considerados dados pessoais e, por isso, também devem ser tratados com cuidado e de acordo com a LGPD.



Por exemplo, fotografias de colaboradores, clientes, participantes de eventos e palestrantes não devem ser compartilhadas a público com fins diversos daqueles que foram informados e/ou que não estejam dentro da expectativa dos indivíduos retratados.

A divulgação de registros de um evento ocorrido em uma organização parceira apoiada por sua empresa, com a presença de integrantes das áreas que participaram de um projeto de sustentabilidade e membros da organização, envolve o compartilhamento de dados pessoais. As fotografias do dia de evento podem incluir pessoas que não gostariam de ter sua imagem divulgada nas redes ou até mesmo menores de idade.

Para que um projeto importante seja divulgado de maneira segura, é recomendável obter a autorização, ou seja, o consentimento expresso, por escrito, sobre a utilização de tais imagens. Essa autorização deve descrever o que será feito com a fotografia, mencionando onde será veiculada, de que forma e por quanto tempo, garantindo que sua empresa tenha meios de demonstrar que as pessoas envolvidas aceitaram tal veiculação de imagem.



**Esses
“dados
sensíveis”?**



É toda informação 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 física.

Como um dos principais focos de campanhas institucionais, as ações afirmativas e de inclusão tratam de temas caros à sociedade e que ainda são objeto de preconceito, como homofobia, transfobia, capacitismo, racismo, violência contra mulher, entre outros.



é comum

que tais ações voltadas a esses assuntos envolvam a coleta de dados pessoais sensíveis, os quais exigem um cuidado mais rígido. Por exemplo, relatos de casos de intolerância religiosa e depoimentos sobre situações de homofobia.

Para isso, limite a coleta de dados pessoais apenas ao necessário para garantir a efetividade da campanha e garanta que as pessoas tenham pleno conhecimento sobre o que será realizado com suas informações, especialmente em caso de compartilhamento com terceiros.

Nesses casos, considerando um contexto de iniciativa e conscientização da empresa, a necessidade de obtenção de consentimento existe e deve ser suprida por meio de uma autorização, nos moldes descritos anteriormente.



03

Atenção aos riscos



Sabemos que uma cultura em prol da proteção de dados ainda está em construção no Brasil. Por esse motivo, é importante ter em mente o potencial de dano que o uso equivocado de dados pessoais, nos contextos apresentados aqui, pode oferecer.

Há dados e dados. Nem toda informação oferece o mesmo risco, em caso de um compartilhamento indevido ou uma utilização fora dos limites da LGPD. Para exemplificar, uma ação interna para tratar de temas que envolvam a saúde de colaboradores, como uma campanha sobre saúde mental, que conte com depoimentos de colaboradores que já passaram por alguma situação relacionada e de que maneira isso impactou o seu trabalho, oferece um potencial discriminatório alto.

Diferentemente de uma fotografia de grupo, em uma campanha do Outubro Rosa, em que todos os colaboradores estejam vestindo uma peça de roupa rosa. Nesse caso, dados pessoais como a fisionomia dos indivíduos seriam apresentados, em razão da foto publicada, mas o risco seria reduzido, em razão do caráter “despersonalizado” da ação.

Por isso, é importante que o grau de sensibilidade de cada ação seja avaliado, para que as escolhas relacionadas a ela, como o espaço em que será divulgada, se demandará comunicados anteriores para conscientizar os colaboradores sobre o tema ou outra medida para diminuir riscos inerentes, sejam feitas com maior responsabilidade e discernimento.

Com relação aos espaços de divulgação, ou até mesmo a definição de ação interna ou externa, é importante avaliar, como dito anteriormente, o tipo dos dados de colaboradores que serão expostos em uma campanha. Muitas vezes, objetiva-se a ampla divulgação de uma iniciativa, sem projetar as consequências possíveis, principalmente em espaços públicos, como redes sociais.

As ações devem ser avaliadas cautelosamente, do ponto de vista de exposição dos colaboradores, para que todas as pessoas envolvidas estejam devidamente informadas sobre os impactos esperados e os espaços em que serão divulgadas e possam optar livremente por aderir ou não.



Por fim,

é fundamental que a empresa esteja capacitada para lidar com qualquer adversidade proveniente de uma ação como as descritas nesta Cartilha. A atenção e o zelo em uma situação envolvendo dados pessoais de colaboradores são elementos necessários para mitigar riscos e resolver uma intercorrência.

04

Como tornar as ações institucionais seguras

Para que as ações institucionais possam ser realizadas de forma segura e de acordo com a LGPD, é **sempre necessário avaliar o tipo de informação utilizada e a necessidade de obtenção de consentimento das pessoas envolvidas.**

De modo geral, será necessário obter o consentimento dos indivíduos retratados quando os dados coletados não estiverem diretamente relacionados ao trabalho das pessoas, a depender da forma de exploração do material com os dados dos indivíduos.

Caso a ação institucional refira-se a assuntos não relacionados ao trabalho propriamente

dito de um colaborador envolvido, provavelmente, como assuntos relacionados a identidade de gênero, orientação sexual, religião, entre outros temas, será necessário colher a autorização da pessoa.

Como exemplo, se a empresa realizar um encontro dentro da sua unidade com colaboradores que integram a comunidade LGBTI+, será necessário obter a autorização desses colaboradores antes de tirar fotografias e compartilhar em redes sociais, considerando a sensibilidade do tema envolvido.

Da mesma forma, o consentimento dos indivíduos envolvidos deverá ser obtido quando

houver a divulgação do material para além da finalidade institucional, independente do tema relacionado, como no caso de ampla divulgação de vídeos e áudios em televisão, rádio, plataformas de streaming e podcasts, para fins publicitários e comerciais.

Ainda, **mesmo que não seja necessário obter o consentimento em um caso específico, é indispensável dar ciência às pessoas envolvidas sobre a utilização de seus dados pessoais**, informando quais informações serão utilizadas, para quais finalidades, se serão compartilhadas e com quem, além do tempo de retenção desses dados. Essas informações podem ser disponibili-

zadas em um sucinto aviso de privacidade, por exemplo.

Para ações que necessitam do consentimento de um colaborador, a empresa poderá obtê-lo por meio de comunicação direta com o colaborador, como, por exemplo, via e-mail ou assinatura eletrônica do aviso de privacidade.

Além disso, para que o consentimento obtido esteja nos moldes da determinação da LGPD, este deve ser concedido de forma livre (ou seja, o colaborador não poderá ser obrigado a dar o consentimento ou este ser adquirido de forma automática), inequívoca (não pode haver dúvidas quanto à veracidade do consen-

timento) e informada (o colaborador deve saber exatamente com o que está consentindo, de que forma seus dados serão utilizados, a finalidade do uso, tempo de retenção e informações sobre o compartilhamento desses dados).

Caso essas ações envolvam dados pessoais de filhos de colaboradores menores de idade, o consentimento ainda deverá ser específico e em destaque, fornecido por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal do menor.

Para os casos em que a autorização for obtida, é importante haver a boa gestão do consentimento, ou seja, a empresa precisa adotar mecanismos de contro-

le do aceite de cada indivíduo para que, nas situações em que precisar, possa agir de acordo.

Isso porque a LGPD concede aos titulares de dados pessoais diversos direitos, dentre os quais destacamos: a eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular; a informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e as consequências dessa negativa; e a revogação do consentimento.

Por fim, em determinadas ações institucionais a empresa ainda poderá incentivar a participação de colaboradores de forma anônima. Assim, é possível que um colaborador compartilhe experiências ou for-

neça depoimentos sem se identificar. Nestes casos, os dados pessoais destes colaboradores deverão ser anonimizados, ou seja, é necessário que a empresa tome medidas para que não seja possível, de nenhuma forma, descobrir quem é o colaborador titular dos dados informados, como no caso de uma pesquisa estatística de satisfação a respeito dos benefícios concedidos pela empresa.



Campanhas institucionais



tozzinifreire.com.br





trazem diversos benefícios às empresas, com a reafirmação de seus compromissos e o fortalecimento de sua imagem perante seus stakeholders.

Conduza tais ações de forma correta de ponta a ponta! Uma boa reputação da empresa passa também pela utilização correta de dados pessoais de todos os indivíduos com os quais ela se relaciona.



SIGA NAS REDES SOCIAIS

  @tozzinifreire | www.tozzinifreire.com.br