

Privacidade Consigo

(22/11/2011)

(Texto disponibilizado pelo Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais)

Deve-se evitar divulgar demasiada informação

Uma grande empresa levou a cabo uma campanha de grande escala para recrutamento de pessoal para poder expandir os seus negócios. Para acelerar o procedimento do recrutamento, poupar recursos humanos e outros, o gestor do Departamento de Recursos Humanos, o Sr. Ho propôs que a Directora Executiva, a Sra. Lao colocasse a lista de candidatos seleccionados para a entrevista e hora da entrevista na página electrónica da empresa conjuntamente com informações sobre os candidatos desta lista, incluindo os nomes, sexo, números de BIR e telemóvel, de modo a evitar a confusão entre pessoas com os mesmos nomes e apelidos.

A Sra. Lao rejeitou de imediato esta proposta e disse ao Sr. Ho que embora a empresa possuísse as condições de legitimidade para tratar os dados dos candidatos e apesar dos termos e condições do recrutamento indicarem claramente que a lista de candidatos seleccionados para a entrevista seria publicada na página electrónica, a divulgação excessiva dos dados pessoais dos candidatos poderia, ainda assim, violar o princípio de proporcionalidade estabelecido na “Lei da Protecção de Dados Pessoais”.

A Sra. Ho disse-lhe também que, se a empresa pretendesse publicar esta lista na sua página electrónica, devia tomar como referência os “Assuntos a Observar Aquando da Divulgação de Dados Pessoais na Internet” publicados pelo Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais (GPDP). A Sra. Ho tinha participado em cursos de formação organizados pelo referido Gabinete e por isso sabia que as instituições privadas também têm legitimidade para divulgar os dados pessoais dos titulares, como por exemplo os nomes e números de BIR, nas situações permitidas pela lei. Porém, estas instituições devem assegurar que a divulgação de dados pessoais é feita conforme o princípio de proporcionalidade estabelecido na “Lei da Protecção de Dados Pessoais”. Para evitar revelar desnecessariamente os dados pessoais de terceiros, deve ser evitado, particularmente, a divulgação dos números de BIR dos titulares. Se for mesmo necessário divulgar os nomes e números de BIR dos titulares, deve-se eliminar pelo menos os últimos dois dígitos do BIR, substituindo-os por símbolos, conforme seja necessário para distinguir os diferentes titulares. O GPDP sugere que, para campanhas de recrutamento ou situações afins, as entidades responsáveis pelo tratamento dos dados devem proporcionar um número de inscrição ou de candidatura aos candidatos, se possível. Assim, quando as instituições precisarem de publicar as listas, podem utilizar os números de inscrição e não os números de BIR para identificar os candidatos.

Depois de o gestor do Departamento de Recursos Humanos, Sr. Ho, ter ouvido esta indicação, mudou imediatamente o plano original e pediu aos funcionários para estabelecerem regras claras para o processo de recrutamento, bem como para distribuir números de inscrição aos candidatos. Quando a lista for publicada na Internet, apenas aparecerão os nomes e os números de inscrição dos candidatos.

O disposto na “Lei da Protecção de Dados Pessoais” toma em conta tanto os interesses legítimos dos titulares dos dados pessoais, como também os das entidades responsáveis pelo tratamento dos dados pessoais. Se compreender o espírito da lei, respeitar os direitos dos titulares e levar a cabo um tratamento flexível dos dados conforme os pormenores da respectiva tarefa, os direitos legítimos de ambas as partes poderão ser facilmente protegidos.

(Caso fictício criado a partir da realidade social e/ou baseado em casos reais anteriormente ocorridos. Para informações adicionais sobre a protecção de dados pessoais, por favor, contacte o Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais - telefone 2871 6006).