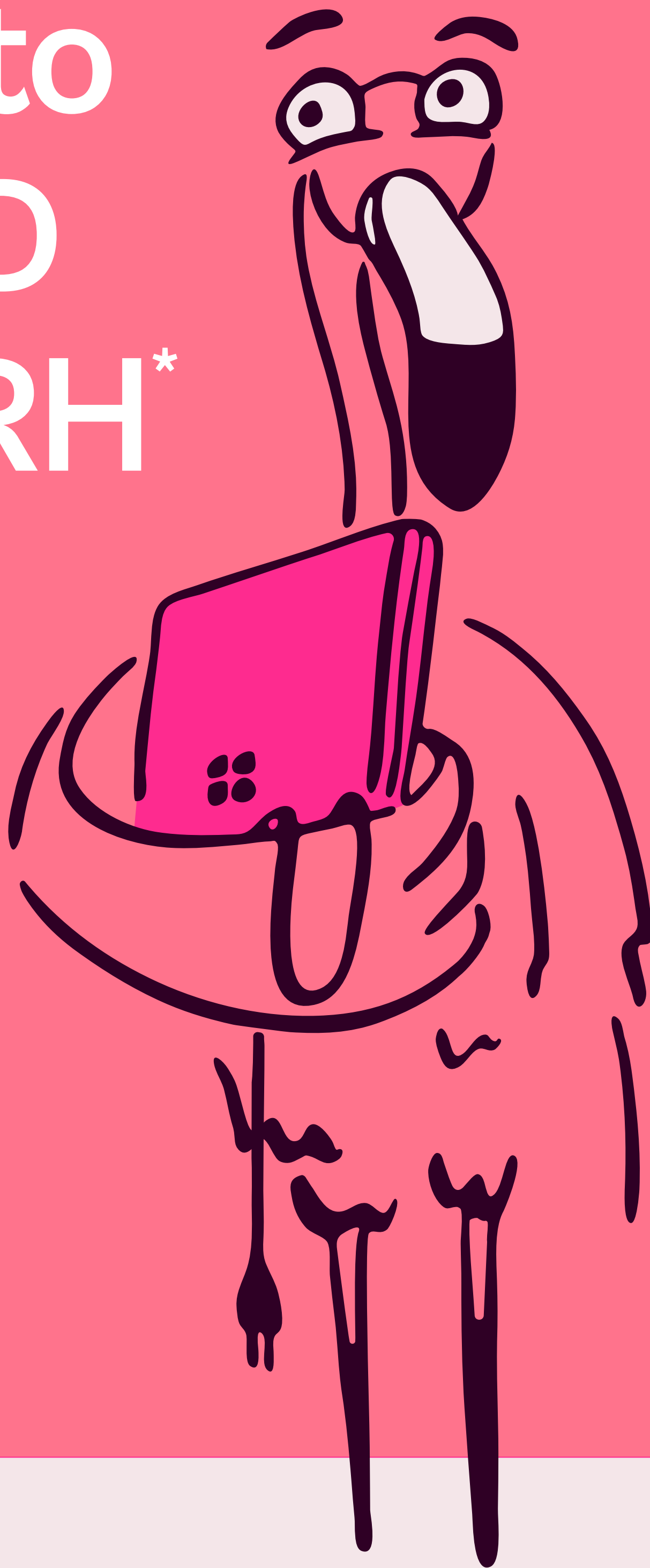


O guia completo da LGPD para o RH*



*Classificação da Informação: Pública

flash

Sumário

Introdução LGPD: uma lei viva	P. 03
1. Conheça a LGPD	P. 05
2. A LGPD e seus impactos para o RH	P. 09
3. O checklist para o RH se adequar à LGPD	P. 12
Fontes	P. 16

LGPD: uma lei viva



A LGPD é uma “lei viva”, disse em entrevista recente Waldemar Gonçalves Ortunho Júnior, diretor-presidente da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), para definir a essência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

A Lei nasceu para se adaptar aos novos modelos de negócio que surgem na esteira da internet e impõem cuidados para assegurar a segurança das informações e o direito à privacidade.

Com as penalidades impostas pela LGPD, resta às empresas promover a adaptação imediata às regras, e nessa tarefa o RH tem um papel fundamental, tanto no cumprimento das normas quanto na exigência de recursos para a realização de um trabalho multidisciplinar com as demais áreas envolvidas.

A proposta deste e-book é trazer um **guia prático sobre a Lei para apoiar o trabalho do RH**, que concentra um volume importante de dados de empregados. E ajudar os profissionais que atuam com gestão de pessoas a aprofundar o entendimento sobre o impacto das novas regras de proteção de dados pessoais. Nas próximas páginas, detalhamos os principais pontos da Lei e as penalidades a que as empresas estão sujeitas.

Venha conferir!

1. Conheça a LGPD



A LGPD, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, vem com o objetivo de **proteger os direitos de privacidade, liberdade e a livre formação da personalidade de cada indivíduo.**

Mas a crescente digitalização vem multiplicando dramaticamente a disseminação de dados e as fragilidades dos sistemas de segurança cibernética. Hoje, nossos dados pessoais estão armazenados em bancos de dados de comércio eletrônico, instituições bancárias, lojas, aplicativos –ou seja, nossos rastros digitais estão por toda parte e é preciso garantir privacidade a eles.

O problema é que, se de um lado aperfeiçoam-se os recursos de

segurança digital, por outro, os invasores se tornam cada vez mais habilidosos em driblar essas barreiras e transformar em lucro as informações pessoais dos cidadãos.

O que a LGPD faz é justamente buscar um cenário de segurança jurídica por meio de padrões e normas para o tratamento das informações.

LINHA DO TEMPO DA LGPD

Outubro de 2012

Divulgação da primeira versão da GDPR (General Data Protection Regulation), o regulamento de proteção de dados da União Europeia.

Abril de 2014

Entrada em vigor do Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965) no Brasil.

Agosto de 2018

Publicação da primeira versão da LGPD (Lei nº 13.709). Com 65 artigos, deveria entrar em vigor 24 meses depois de sua sanção. Posteriormente, a Lei sofreu alterações e alguns prazos de vigências foram adiados.

Julho de 2019

Promulgação da Lei nº 13.853, que alterou a Lei nº 13.709 e criou a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Maio de 2020

Aprovação da MP nº 959, que adiou o início da vigência da LGPD para 3 de maio de 2021 devido à pandemia de Covid-19 e se transformou na Lei Ordinária nº 14.058/2020.

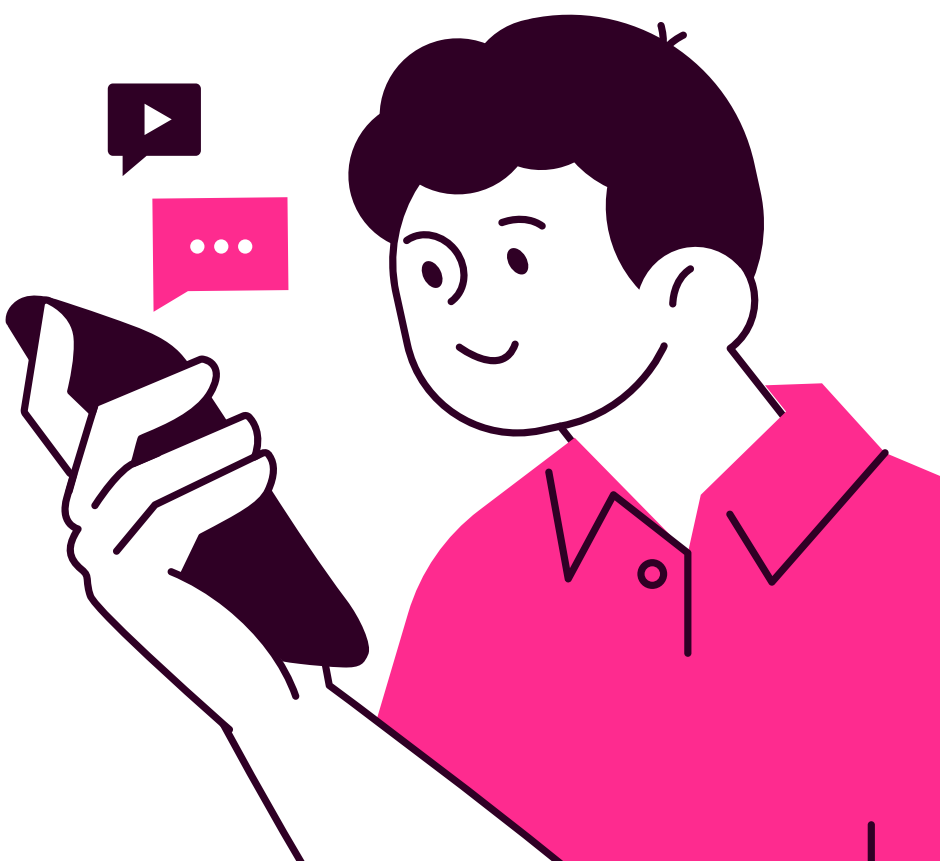
Fevereiro de 2023

Publicação do regulamento da **Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)**, a autarquia criada para implementar e fiscalizar as novas regras e aplicar as punições.

Origem das leis de proteção de dados

A ideia de regular a proteção de dados surgiu a partir de um movimento espontâneo da sociedade e da necessidade de mais segurança contra o crime cibernético e a invasão da privacidade. A principal inspiração veio da União Europeia, que em 2012 elaborou a primeira proposta de uma lei de proteção de dados, a GDPR, sigla em inglês para General Data Protection Regulation. Foi uma legislação pioneira que serviu de exemplo para outros países, como Estados Unidos, Argentina, Chile e Japão.

No Brasil, a primeira versão da LGPD foi assinada pelo então presidente Michel Temer em 14 de agosto de 2018 (Lei nº 13.709), alterando a Lei nº 12.965, de abril de 2014, conhecida como Marco Civil da Internet.



Principais pontos de interesse da lei



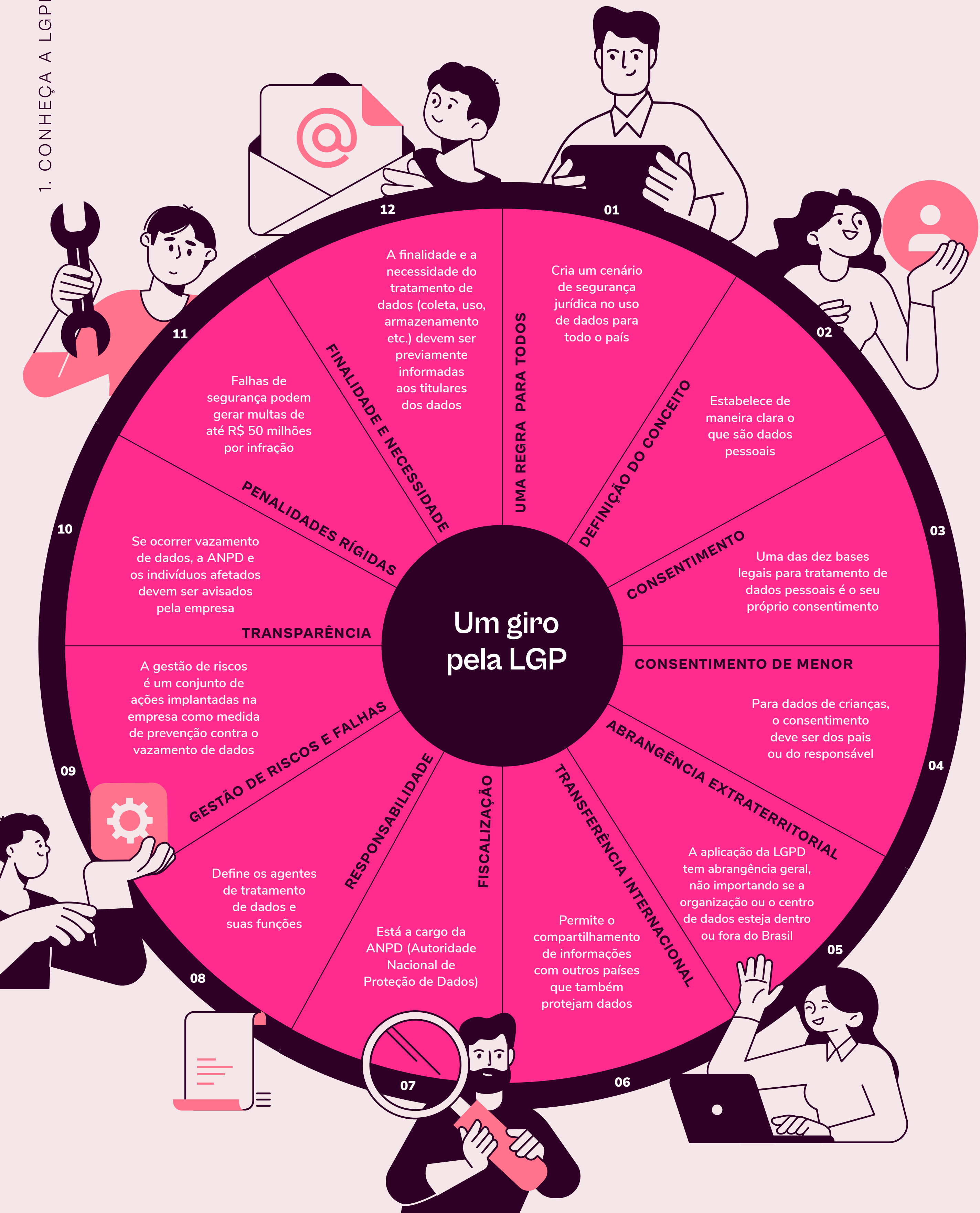
Logo em seu artigo 2º, a LGPD determina que a proteção de dados pessoais tem como fundamentos “**o respeito à privacidade, a autodeterminação informativa, a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas**”. Afirma ainda que a proteção se estende ao desenvolvimento econômico e tecnológico e à inovação, à livre iniciativa, à livre concorrência e à defesa do consumidor.



Em relação aos dados pessoais sensíveis, o artigo 5º inclui nessa classificação as informações relacionadas a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, assim como os dados referentes à saúde ou à vida sexual e dados genéticos ou biométricos vinculados a uma pessoa.

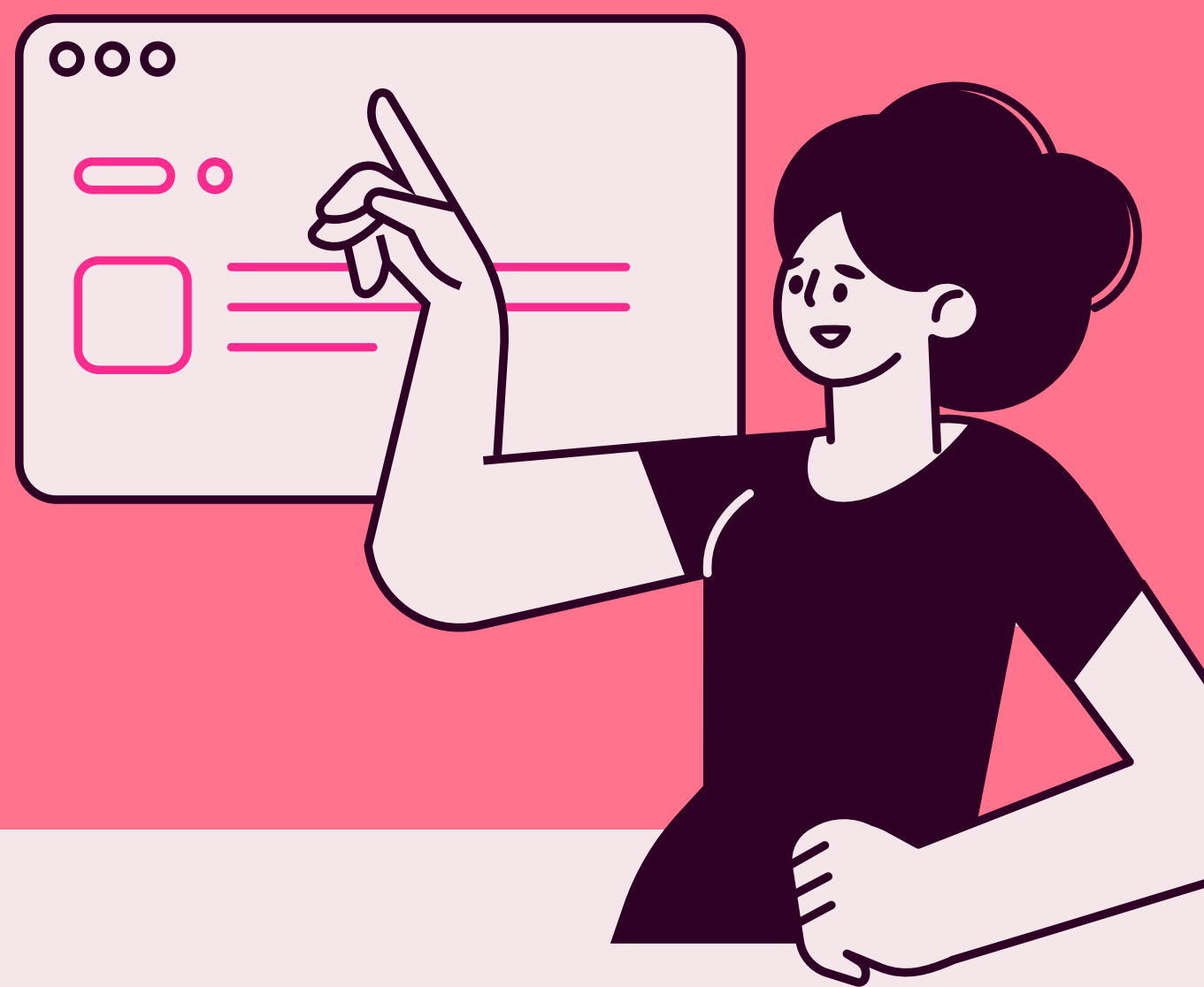


A LGPD possui um amplo leque de atribuições que inclui a aplicação de penalidades a quem descumprir as regras. E não são punições leves, ao contrário: vão de advertência até multa com limite total de R\$ 50 milhões (veja a parte 3 deste e-book).



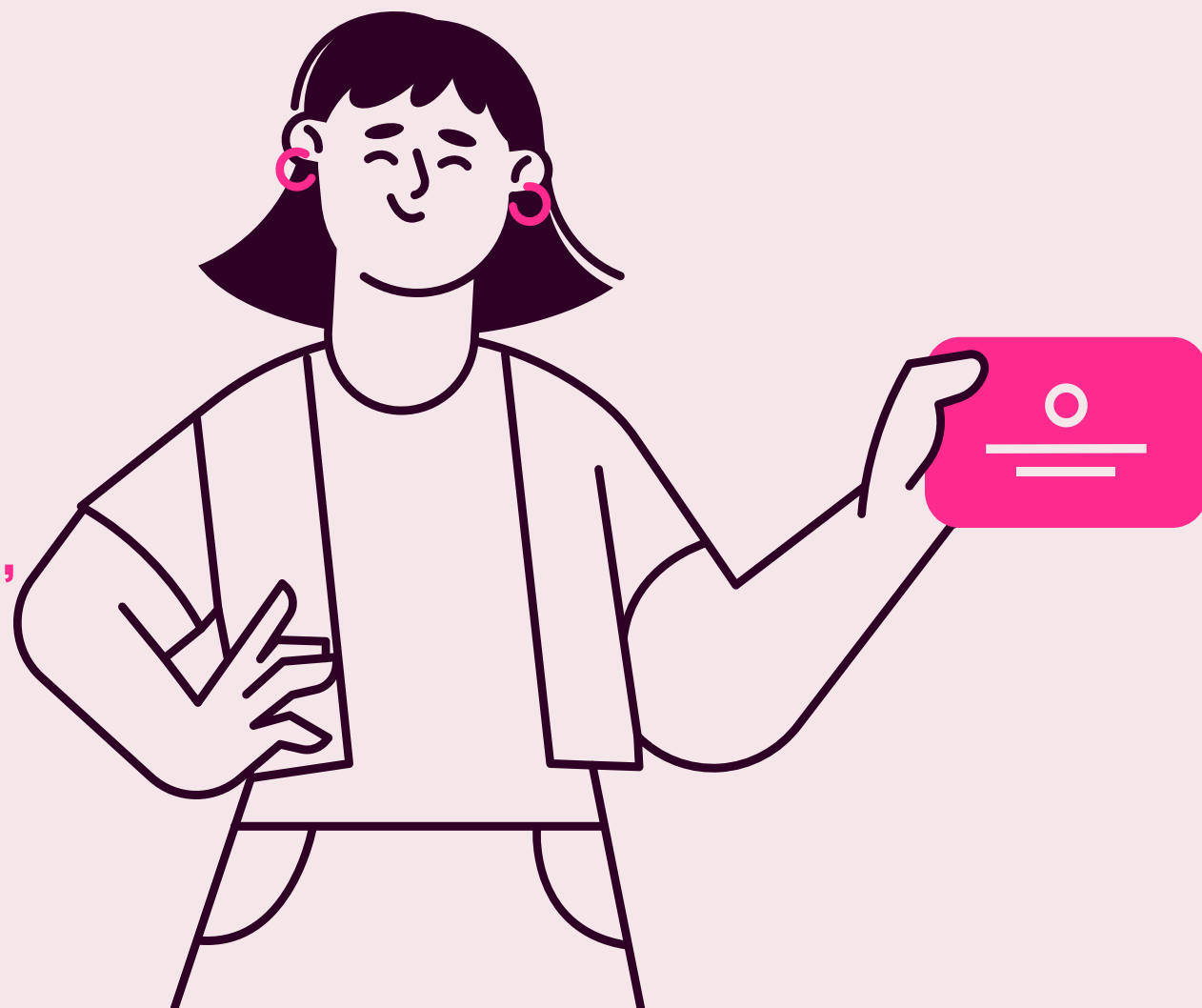
2.

A LGPD e seus impactos para o RH



A área de Recursos Humanos de uma empresa é, sem dúvida, a que coleta e armazena a maior parte dos dados pessoais dos colaboradores. Por isso, o RH deve se preocupar em manter a segurança dessas informações, a fim de evitar vazamentos, com o apoio das demais áreas da empresa, como jurídico e TI. Com a LGPD, o tratamento desses dados se tornou ainda mais complexo e sujeito a regras rigorosas, o que impõe ao time do RH a necessidade de atenção e cautela.

O RH precisa ficar de olho nas implicações da LGPD em todos os processos: do recrutamento à demissão, passando por tudo o que envolve seleção e admissão de trabalhadores, folha de pagamento, férias, controle de ponto, exames admissionais, atestados médicos, benefícios, dados de dependentes e uso da imagem do colaborador, por exemplo.



A LGPD tem artigos específicos sobre as pessoas e os tratamentos de dados que podem ajudar o RH:



O artigo 5º O artigo 5º classifica o operador como a pessoa física ou jurídica que realiza

o tratamento de dados pessoais em nome do controlador. Por outro lado, a lei classifica o controlador como a pessoa física ou jurídica a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. A Lei prevê também a existência do encarregado, que é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre a empresa, os titulares dos dados e a ANPD.



O artigo 6º define que as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e princípios como os propósitos legítimos, específicos e “informados ao titular”, sem possibilidade de uso posterior de forma incompatível com essas finalidades. Mais uma vez fica claro que tudo o que se refere ao tratamento de dados pessoais deve ser comunicado ao colaborador/candidato, por escrito (veja mais em “Autorização” na

pág. 13), e feito sob seu consentimento, o que representa outra mudança de postura importante a ser adotada pelo RH.



O tratamento dos dados deve se limitar ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, e os titulares devem ter livre acesso à forma e à duração da consulta feita pela empresa e à integralidade de suas informações pessoais. Em relação à segurança, a empresa deve aplicar medidas técnicas e administrativas capazes de impedir acessos não autorizados aos dados pessoais dos colaboradores. Também é expressamente vetado o tratamento dos dados para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

O empregador é responsável por todas as ações de coleta, armazenamento e garantia de segurança dos dados dos empregados –o que significa que o RH deve exigir da empresa os recursos físicos, financeiros e humanos necessários para isso.

Entenda melhor alguns termos da LGPD



ANPD: sigla para Autoridade Nacional de Proteção de Dados. A ANPD é uma autarquia de natureza especial, vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, responsável por zelar pela proteção de dados pessoais e por regulamentar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD no Brasil.

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS: tratamento de dados pessoais é toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência etc.

DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS: são aqueles aos quais a LGPD conferiu uma proteção ainda maior, por estarem diretamente relacionados aos aspectos mais íntimos da personalidade de um indivíduo. São aqueles relativos à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

OPERADOR: é o representante da empresa indicado para cuidar do tratamento dos dados pessoais. Realiza atividades como armazenamento, processamento, compartilhamento e até exclusão de dados, além de adotar medidas de segurança para proteger essas informações. Todas essas atividades, no entanto, devem ser autorizadas pelo controlador.

CONTROLADOR: é a pessoa física ou jurídica a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. Deve garantir o respeito aos direitos dos titulares e o cumprimento das obrigações estabelecidas pela LGPD.

ENCARREGADO: a pessoa nomeada pela empresa e pelo operador para atuar como canal de comunicação entre a empresa, os titulares dos dados e a ANPD. Por exemplo, é quem recebe e responde às demandas dos titulares de dados pessoais, tais como solicitações de acesso, retificação, exclusão etc.

3.

O checklist para o RH se adequar à LGPD



Listamos abaixo os principais pontos para ficar de olho sobre o uso e a proteção de dados pelo RH



Avaliação da estrutura do RH

O primeiro passo é avaliar se o RH tem as condições necessárias para atender integralmente às exigências da LGPD. Isso deve ser feito por meio de um diagnóstico das condições oferecidas ao time, desde o número e a qualificação de colaboradores até os recursos tecnológicos de que dispõem para manter seguras as informações pessoais de colaboradores e candidatos. Também é preciso mapear as formas de obtenção e armazenamento dos dados.



Treinamento da equipe do RH

Todos os integrantes do time, particularmente os gestores, devem conhecer detalhadamente a LGPD e as novas regras de coleta, proteção e uso de dados pessoais. Existem consultorias especializadas em LGPD que, eventualmente, podem oferecer um apoio importante na etapa de adaptação do RH às exigências da Lei.



Autorização

Candidatos e empregados devem autorizar expressamente o tratamento dos seus dados pessoais. Isso pode vir diretamente no contrato de trabalho ou ser feito por meio de um “Termo de consentimento para tratamento de dados pessoais”. Em ambos, deve ser citada a finalidade específica do uso dos dados.



Cuidados no processo de admissão

Nesta fase, é necessário obedecer às exigências da LGPD ainda na pré-seleção, quando há coleta de dados pessoais dos candidatos. O melhor é exigir o mínimo possível de informações e avaliar objetivamente se vale a pena manter um banco de talentos com os dados que são coletados dos candidatos.



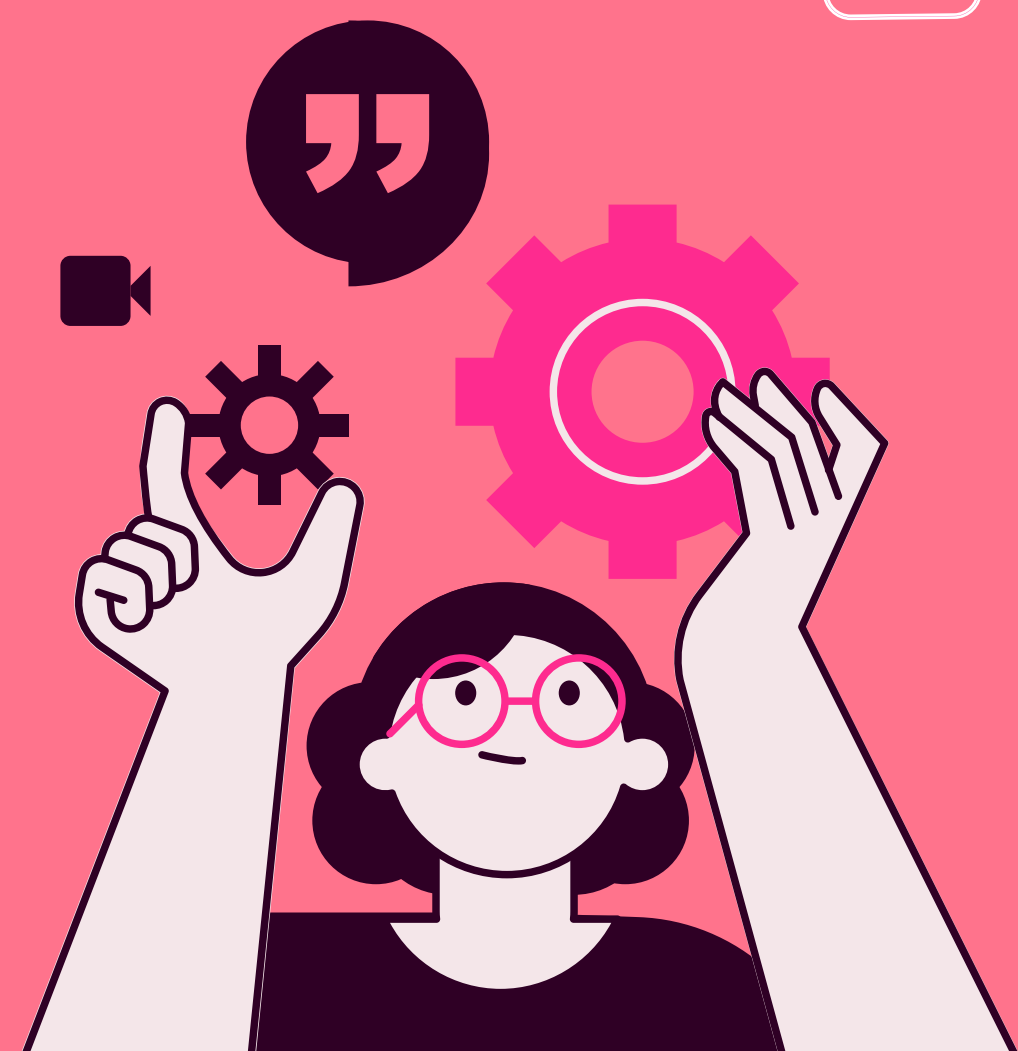
De olho na lei

Com frequência, a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) publica novas regras para a aplicação da LGPD, e é indispensável que o RH se mantenha atualizado.



Atenção ao modelo de trabalho

Mesmo depois da pandemia, algumas empresas decidiram manter um modelo híbrido ou 100% remoto. Se essa opção for oferecida ao time do RH, é crucial que todos contem com ferramentas de segurança capazes de garantir a inviolabilidade dos dados, considerando que os sistemas domésticos são mais vulneráveis a ataques. E cabe à empresa fornecer esses recursos.





Limitação da coleta e do acesso

Coletar somente as informações que são de fato necessárias. E o acesso aos dados pessoais de empregados/candidatos deve ser permitido apenas às pessoas autorizadas, no menor número possível, a fim de limitar a possibilidade de vazamento ou mau uso.



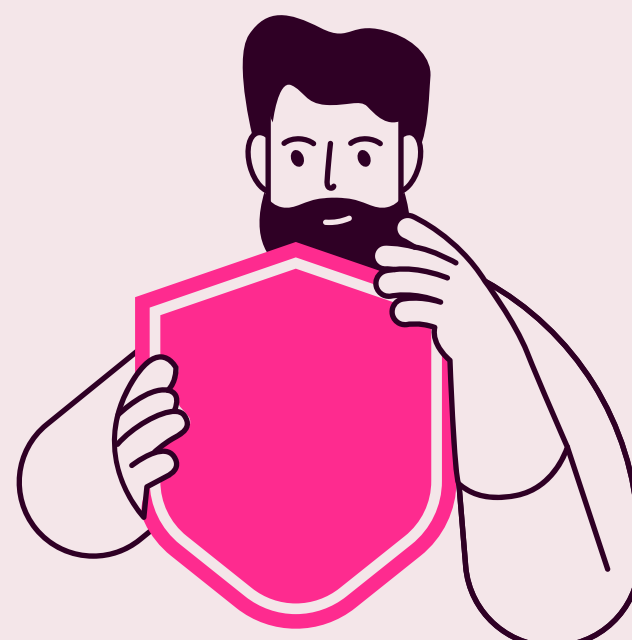
Revisão dos contratos com terceiros

As relações com prestadores de serviços também impõem cuidados, já que envolvem profissionais de outras empresas, cujos dados pessoais também devem ser preservados. Recomenda-se a revisão de todos os contratos com terceiros, para garantir que estes também obedeçam às exigências da LGPD. Essa garantia deve ser formal, devidamente assinada por ambas as partes, com a definição clara das responsabilidades de cada uma.



Segurança dos sistemas online

Os equipamentos de TI são vulneráveis a invasões e devem ser especialmente protegidos com firewalls, antivírus, criptografia e outras ferramentas de segurança online. Se esses serviços forem terceirizados, as empresas contratadas devem assinar um termo de privacidade e uso dos dados, de acordo com as normas da LGPD.



As sanções para quem descumpre a LGPD



AS SEQUINTES SANÇÕES PODERÃO SER APLICADAS ÀS EMPRESAS PELA ANPD:

Advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

Multa simples de até 2% do faturamento da empresa, limitada, no total, a R\$ 50 milhões por infração;

Multa diária, com limite total de R\$ 50 milhões;

Divulgação da infração pela ANPD em seus canais, o que pode comprometer a reputação da empresa;

Bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

Eliminação, nos sistemas da empresa, dos dados pessoais irregularmente tratados;

Suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração por até seis meses, prorrogável por igual período, até que se regularize a situação;

Suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais até seis meses, prorrogável por igual período;

Proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

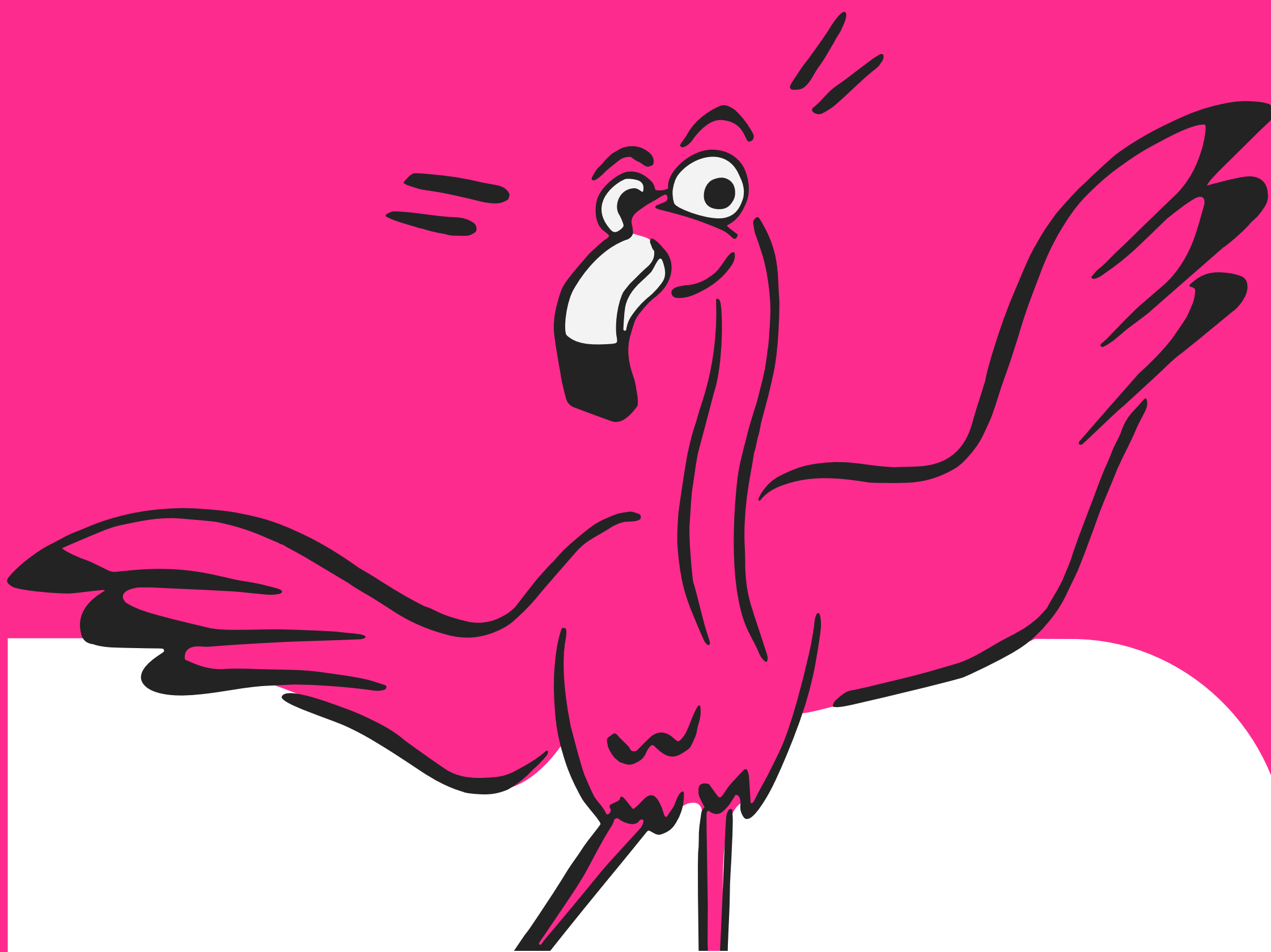
→ As sanções são aplicadas depois de uma análise de cada caso, com possibilidade de ampla defesa, de acordo com alguns critérios como a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados, a boa-fé do infrator, a vantagem pretendida, a condição econômica do infrator e a reincidência.

→ A ANPD considera também a adoção pela empresa de mecanismos e procedimentos internos capazes de minimizar o dano, a governança e a pronta implantação de medidas corretivas.

Fontes



1. ANPD mira em punições para garantir cumprimento da lei de dados
2. Íntegra da Lei nº 13.709/2018
3. Íntegra da Lei nº 13.853
4. Criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados
5. Marco Civil da Internet
6. ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) – Texto final
7. Adiamento da LGPD devido à pandemia
8. Dosimetria na LGPD



Conheça a Flash

Oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

[CLIQUE E LIBERTE-SE](#)

flash