

# RHS E A LGPD

---

guia completo para cuidar das informações de colaboradores, candidatos e parceiros

# Como tratar os dados pessoais dos seus colaboradores, candidatos e parceiros?

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), também conhecida como LGPD, é uma importante lei para a proteção de dados de pessoas em qualquer relação que envolva o uso de tais informações, inclusive aquelas de natureza trabalhista.

As áreas de recursos humanos devem se adequar às novas normas para que possam colher, armazenar e trabalhar os dados de colaboradores, parceiros e candidatos com segurança e transparência.

Essa lei foi publicada em 14 de agosto de 2018 e suas sanções administrativas começarão a valer em agosto

de 2021. No entanto, o início da vigência da lei – ou seja, o dia em que ela começará a valer – ainda não está certo, devido a várias questões legislativas e políticas, necessitando somente que o Presidente da República vote o Projeto de Conversão em Lei nº 34/2020.

Entretanto, essa atuação é complexa e necessita de reflexões profundas sobre processos e possíveis ações. Para facilitar a adequação, criamos esse conteúdo em conjunto com especialistas em direito. Desta forma, todos estarão protegidos durante a jornada.



# RH necessita ser claro, transparente e comunicativo.

A LGPD impulsiona uma nova forma de atuação dos RH's e das relações humanas e tecnológicas com seus colaboradores. As áreas de gestão de pessoas devem ficar atentas para não cometer falhas e caírem em ciladas.

**Nas relações de emprego, a LGPD gera uma série de obrigações aos empregadores, que devem:**

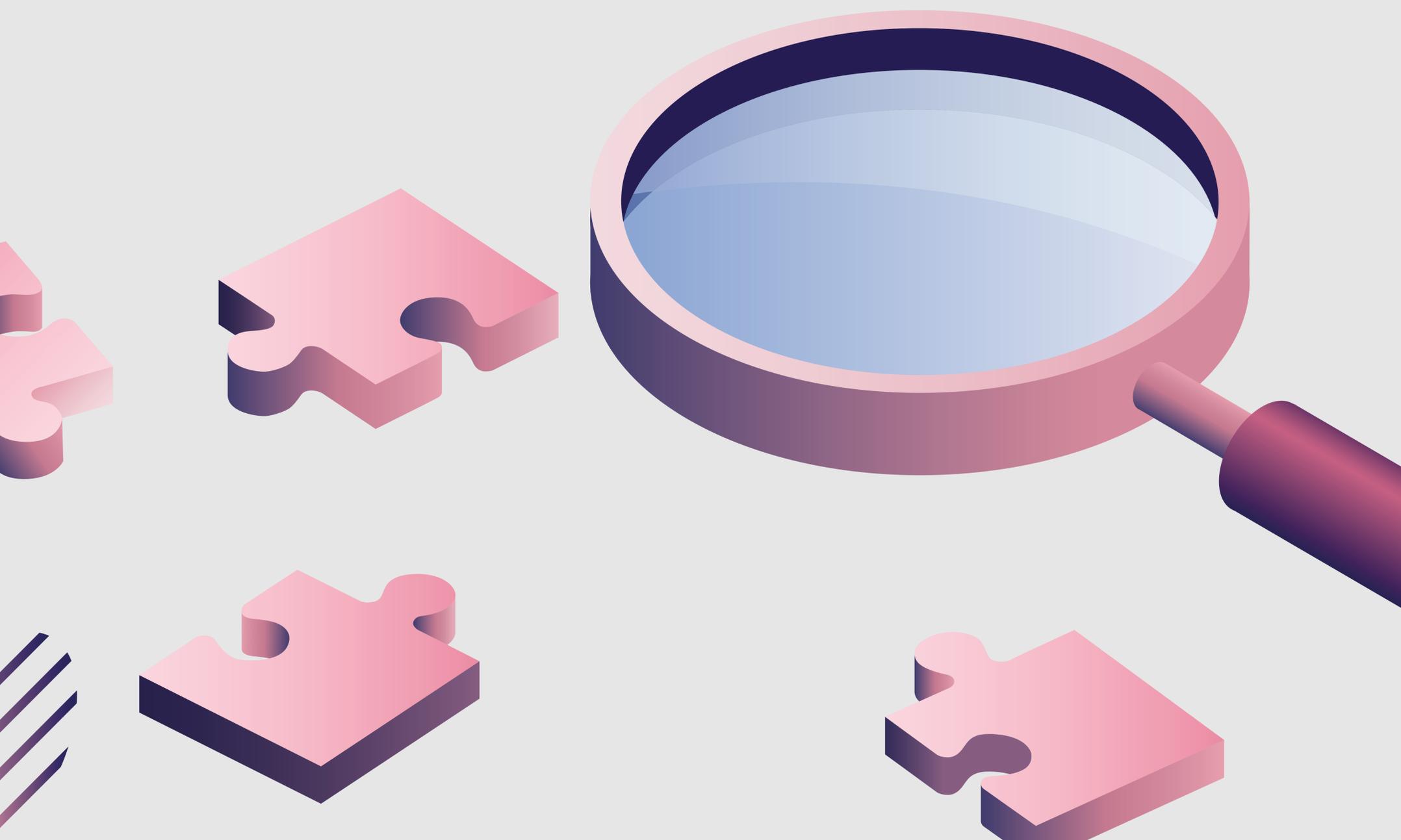
**I - Ser transparentes** com os funcionários sobre as operações de tratamento que realizam em seus dados, como coleta, uso, armazenamento e

compartilhamento, entre outros;

**II - Justificar**, por meio de uma **hipótese prevista na lei**, o porquê de tratar aqueles dados dos funcionários;

**III - Em alguns casos**, obter o **consentimento**, ou seja, a permissão de seus empregados para o tratamento de seus dados pessoais;

**IV - Garantir a segurança** no armazenamento e eventual transmissão desses dados.



# Conceitos básicos da LGPD



**Para começar a entender a LGPD da forma adequada, é importante compreender os seguintes conceitos:**

**Dado Pessoal:** é a informação relacionada a uma pessoa física – um conceito bastante amplo que pode abranger basicamente qualquer informação que esteja relacionada a um ser humano.

**Dado Pessoal Sensível:** é um dado pessoal que exige maiores cuidados: pode tratar 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 (um ser humano). Ainda não se tem certeza se os dados sensíveis são só esses citados ou se podem ser quaisquer dados que levem a práticas discriminatórias. Por isso, é necessário ter cuidado redobrado na utilização dos dados para a classificação de pessoas em perfis e tipos de personalidade, por exemplo.

**Banco de Dados:** é o conjunto de dados pessoais, estabelecido em suporte eletrônico ou físico.

**Tratamento:** é o nome dado a toda operação realizada com dados pessoais, como a coleta, produção, uti-

lização, transmissão, modificação, arquivamento, eliminação, avaliação ou controle da informação (ou seja, do dado pessoal).

**Controlador:** pessoa física ou jurídica a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. Ou seja, nos casos em que um empregador decide coletar ou armazenar um dado pessoal (como o nome e o endereço de um funcionário), ele passa a ser o controlador daquele dado.

**Operador:** pessoa física ou jurídica que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador. Ou seja, se um empregador contrata uma empresa para coletar um dado pessoal do seu funcionário, essa empresa passa a ser a operadora.

**Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais:** é a pessoa física que será encarregada pelo tratamento de dados pessoais, devendo ser identificada publicamente. Terá as atribuições de receber reclamações e comunicações, prestar esclarecimentos, tomar providências e orientar os funcionários, entre outras.

**Consentimento:** manifestação livre, informada, inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.





# Quais as principais obrigações do empregador com a LGPD

Os empregadores possuem diversas **obrigações com a Lei Geral de Proteção de dados**, entre as principais estão:

**Justificativa Legal dos Dados Pessoais Tratados:** para realizar o tratamento de dados pessoais de colaboradores, o empregador deverá **justificar** o tratamento daquele dado com base em uma hipótese prevista na LGPD. Essas hipóteses podem ser de vários tipos: para cumprir uma exigência legal ou regulatória, para executar um contrato, para utilizar judicialmente, entre outras. Em caso de dados pessoais sensíveis, as possibilidades de justificar o tratamento são **reduzidas** – e, se a justificativa for o consentimento, ele terá de ser concedido de forma **destacada**.

**Obtenção de Autorização:** para realizar o tratamento de dados pessoais de colaboradores, uma das pos-

sibilidades é o **consentimento** – ou seja, a autorização por escrito de seus empregados ao empregador.

Quando for o caso, a autorização deverá ser sempre concedida pelo colaborador para finalidades **determinadas**, sendo nula a autorização genérica. Além disso, o colaborador poderá **revogar** sua autorização a qualquer momento. É importante ter em mente que o consentimento dentro da relação trabalhista pode ser parcialmente prejudicado, uma vez que, nela, geralmente há subordinação, o que pode ir na contramão da autorização livre e inequívoca exigida pela lei. Além disso, ao se escolher o consentimento como base legal de tratamento, é essencial considerar que ele pode ser revogado a qualquer momento pelo titular de dados, o que pode impedir que novos tratamentos sejam realizados.



**Registro das Operações de Tratamento de Dados:** o empregador deverá manter registro das operações de tratamento de dados pessoais que realizar, com a identificação dos operadores e controladores responsáveis pelo tratamento.

**Transparência:** o colaborador tem direito de acesso facilitado aos seus dados e às informações sobre o tratamento de seus dados. Essas informações devem ser claras, adequadas e expressas em relação aos seguintes itens:

- *Finalidade específica do tratamento (para que aquela operação é realizada?)*
- *Forma e duração do tratamento (de que forma ela é feita? Por quanto tempo?)*
- *Identificação do controlador (quem decide sobre aquela operação?)*
- *Compartilhamento de dados e finalidades (os dados serão compartilhados? Se sim, com quem e para quê?)*
- *Direitos do empregado titular dos*

*dados*

**Não Discriminação:** os dados pessoais dos colaboradores, em hipóteses alguma, poderão ser utilizados para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

**Segurança:** os dados pessoais dos colaboradores devem ser mantidos em local físico ou eletrônico seguro, protegido de invasões ou acesso por pessoas não autorizadas. Medidas de segurança também devem ser adotadas para a transmissão e compartilhamento dos dados pessoais.

**Eliminação de Dados:** com o término da relação de trabalho, os dados pessoais do empregado deverão ser eliminados, com exceção daqueles necessários para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória.

**Prestação de Contas:** o empregador deverá ter meios de comprovar a adoção de medidas eficazes para cumprimento da LGPD, principalmente a obtenção da adequada justificativa legal que embase o tratamento dos dados e a implementação de procedimentos de segurança.



# Principais dicas para que o RH se adeque à LGPD sem sustos

Não é do dia para a noite que sua empresa estará com processos adequados e alinhados com a LGPD, entretanto, é possível realizar essa estruturação de forma saudável e sem sustos. Para isso, indicamos dividir suas ações em 4 fases:

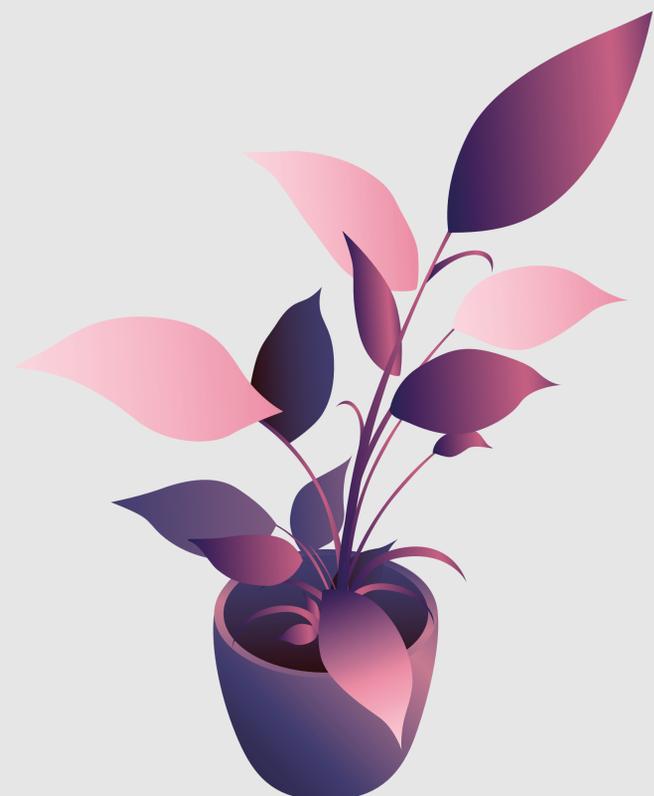
## Primeira Fase:

Verificar o cenário atual de tratamento de dados pessoais de colaboradores pela empresa.

## Na prática:

O empregador deverá realizar um levantamento, respondendo principalmente às seguintes perguntas:

- *Quais são os dados que armazeno e trato dos meus empregados? São armazenados e tratados dados sensíveis?*
- *Meus empregados têm ciência que utilizamos esses dados dessa forma? Estamos sendo transparentes com eles?*
- *Para que finalidade armazeno cada um desses dados?*
- *Esses dados são compartilhados com alguma outra empresa ou pessoa física? Com qual finalidade?*
- *Onde os dados são armazenados?*
- *Quem tem acesso e usa os dados armazenados?*



## Segunda Fase:

Elaborar plano de ação para adequar todo tratamento de dados às regras da LGPD. Um dos resultados do plano de ação é a elaboração da política de dados, isto é, um conjunto de regras e procedimentos sobre como os dados pessoais dos empregados deverão ser tratados, em conformidade à LGPD.

## Na prática:

A partir do panorama geral obtido com o mapeamento de dados, será necessário estabelecer um plano de ação e uma política, com todas as regras que a empresa deverá observar no tratamento de dados de seus empregados. O plano de ação terá como objetivo a adequação dos tratamentos às previsões legais, especificando o que deve ser feito, por quem e quando. E a política, em resumo, deverá responder às seguintes questões:

- *Qual será o fluxo de dados pessoais de empregados na empresa? Ou seja, como e quando os dados serão obtidos, armazenados, compartilhados e deletados?*
- *Qual a justificativa legal para cada conjunto de dados tratados?*
- *Nos casos de consentimento, como serão obtidas e armazenadas as autorizações concedidas pelos empregados?*
- *Como serão registradas as operações de tratamento de dados pessoais?*
- *Como será conferido aos colaboradores fácil acesso aos seus dados pessoais e informações sobre as condições de seu tratamento?*
- *Quem poderá decidir sobre o tratamento que será conferido aos dados dos empregados?*
- *Quem poderá acessar e usar os dados dos empregados?*
- *Quem será o encarregado pelo tratamento de dados pessoais?*

- *Quais medidas deverão ser adotadas para garantir a segurança dos dados armazenados e transmitidos a terceiros?*
- *Quais procedimentos deverão ser observados para garantir que os fornecedores e parceiros da empresa, com os quais haja compartilhamento de dados pessoais, cumprem a LGPD e possuem mecanismos de segurança para impedir invasões e vazamentos?*
- *Como serão prestadas as contas sobre as medidas adotadas para adequação à LGPD?*

## Terceira Fase:

Executar o plano de ação e a política adotados.

## Na prática:

**Elaboração de Termos de Ciência:** um dos grandes objetivos da LGPD é que o indivíduo saiba quais dados seus são utilizados e para qual motivo. Por isso, o empregador deverá elaborar termos de ciência que expliquem aos funcionários sobre os tratamentos realizados com seus dados pessoais.

**Elaboração de Termos de Autorização:** caso seja essa a justificativa legal, o empregador deverá elaborar termos de autorização para colher o consentimento expresso de seus colaboradores para tratamento e compartilhamento de seus dados pessoais. O consentimento deverá ser concedido para finalidades específicas. Passa-se então à **obtenção de autorizações:** os termos de autorização deverão ser distribuídos para assinatura dos colaboradores. Nessa oportunidade, os colaboradores deverão receber devidas explicações sobre a

LGPD e os direitos e deveres que essa legislação lhes confere.

**Mecanismos de Acesso à Dados e Informações:** o empregador deverá implementar mecanismo que possibilite aos colaboradores o fácil acesso aos seus dados pessoais, às operações de tratamento a que são submetidos e às condições em que essas operações são realizadas. Também deverá ser possibilitada aos colaboradores, a qualquer tempo, a revogação da autorização para tratamento de dados pessoais, quando a base legal para ele for o consentimento do titular.

**Medidas de Segurança:** deverão ser implementadas medidas de segurança cibernética para a guarda e transmissão segura dos dados pessoais dos colaboradores. Para tanto, é importante a participação de profissionais de Tecnologia da Informação.



**Contratos e Práticas:** nos contratos que impliquem o compartilhamento de dados pessoais dos colaboradores, deverão ser incluídas cláusulas que obriguem a observância à LGPD e a adoção de medidas de segurança que impeçam invasões e vazamentos. A observância da LGPD por fornecedores e parceiros também deverá ser acompanhada por meio do preenchimento de formulários, que retrace a forma pela qual esses terceiros têm cumprido a legislação. Por

fim, em caso de indícios de descumprimento da LGPD por fornecedores e parceiros, poderá ser solicitada a realização de auditoria.

**Cultura, Código de Conduta e Treinamentos:** a empresa deverá incorporar o respeito aos dados pessoais de seus colaboradores em sua cultura e código de conduta, realizando treinamentos para informar os funcionários sobre os seus direitos e deveres na proteção de dados pessoais.

## Quarta Fase:

Acompanhar e fiscalizar o cumprimento do plano de ação e da política, verificando eventuais falhas e necessidades de alteração.

## Na prática:

O encarregado pelo tratamento de dados pessoais deverá elaborar relatório para registrar:

- *As medidas adotadas para adequação à LGPD;*
- *O acompanhamento da eficácia de tais medidas;*
- *Eventuais ocorrências de violação à proteção de dados pessoais e respectivas providências e respostas adotadas;*
- *Recomendações de providências para o próximo período.*

**Revisão da Política de Tratamento de Dados:** essa política deverá ser revista periodicamente, de modo que eventuais falhas sejam sanadas e novas providências sejam adotadas, conforme o surgimento de novas necessidades e cenários.



# Quais punições a empresa pode sofrer caso não siga?

A LGPD possuirá uma fiscalização próxima para que possíveis sanções sejam aplicada em prol da segurança de dados de empregados, colaboradores e parceiros. Caso não exista esse cumprimento, a empresa poderá sofrer perdas importantes.

Caso não haja a proteção adequada dos dados pessoais dos colaboradores, o empregador poderá ser **condenado ao pagamento de indenização por danos morais**.

Além disso, poderá sofrer sanções administrativas, que vão desde advertência até a imposição de **multa de até 2% do faturamento da pessoa jurídica, grupo ou conglomerado no Brasil**, no seu último exercício, excluídos os tributos, **limitadas ao total de R\$ 50 milhões** por infração.

As sanções administrativas somente poderão ser aplicadas a partir de agosto de 2021. No entanto, a partir da vigência da LGPD (que será muito em breve), os titulares de dados já poderão exercer seus direitos previstos na lei – inclusive, poderão entrar no Judiciário caso esses direitos sejam violados.

## Atenção!

O presente material foi elaborado pelo Grupo H para proporcionar uma explanação mínima sobre a incidência da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho. Contudo, esta cartilha não pode ser usada como opinião legal e não tem o objetivo de orientar qualquer pessoa para fins legais.

# Conclusão:

A criação de uma lei complexa como a LGPD é um desafio que precisa ser superado pelos RHs. Esse novo cenário irá forçar as empresas a construir um ambiente seguro, e a área de recursos humanos precisará atuar em conexão com outros setores, como T.I, por exemplo, para que se possa obter o melhor ambiente possível.

O tempo de adaptação é necessário para que as empresas consigam se estabilizar e deixar os processos transparentes e efetivos. Não há como burlar as regras da LGPD e ela irá se tornar parte da rotina dos RH's.

Tenham atenção e cuidem das pessoas e seus dados todos os dias!  
Obrigado.



# Somos o Grupo H

O **Grupo H** – antes denominado **H3R Soluções Financeiras** – nasceu, em 2005, com a missão de oferecer soluções financeiras para profissionais de empresas privadas. Fundada por Fernando Ferraz, atual CEO da empresa, a companhia se tornou uma das maiores provedoras independentes de crédito consignado privado do Brasil. Em 2019, foram mais de 20 mil clientes atendidos e mais de R\$ 100 milhões em empréstimos.

A companhia atua de forma ampla em busca da utilização do crédito consciente e produtivo, possibilitando um suporte especializado a trabalhadores de diversas empresas, permitindo uma jornada financeira cada vez mais saudável.

Acreditamos que a educação financeira aliada com o crédito consciente colocar os trabalhadores brasileiros em outro patamar em relação a sua saúde financeira, assim como aplicará aos RHs um maior impacto na vida de seus colaboradores.

## Obrigado!



**Arissa Tashiro**  
Analista de Marketing



**Caio Tacconi**  
Gerente de Marketing



**Mateus Porcelli**  
Designer



**Raphael Palazzo**  
Analista de Marketing



**Raphael Sorrentino**  
Relações Públicas

Ггирон