

A Lei 13.709, conhecida como LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados, veio para disciplinar o tratamento dos dados pessoais que dizem respeito a qualquer informação que identifique uma pessoa, como por exemplo: nome e sobrenome, CPF e RG, além de dados considerados sensíveis, como raça, religião, sexualidade, entre outros.



A maior mudança, sem dúvida, diz respeito ao controle dos cidadãos em razão da garantia de acesso às informações sobre os seus dados. Criando a obrigatoriedade de autorização expressa para que ocorra a coleta de dados.

Sancionada em agosto de 2018 e em vigor desde 18 de setembro de 2020, apesar das punições serem aplicadas apenas a partir de agosto de 2021 a LGPD é considerada por muitos profissionais de Recursos Humanos um grande avanço para o setor. Neste cenário, muitas empresas e organizações já começaram a atentar para as novas responsabilidades que terão para garantir a proteção dos dados de seus clientes, funcionários e fornecedores.

A adequação à LGPD vai exigir dos gestores de RH, primeiramente, a implementação de estratégias e programas para a conscientização das novas regras. O suporte de recursos de tecnologia para a verificação dos principais processos (coleta, uso e guarda dos dados) será fundamental, assim como a verificação se os procedimentos estão sendo executados de acordo com as diretrizes de cada organização.

Enfim a LGPD regulamenta o tratamento de dados pessoais no Brasil, tanto pelo poder público quanto pela iniciativa privada (denominadas Controladoras). Ela se aplica a qualquer pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que realize operações de tratamento de dados pessoais (Operadores são os que tratam dos dados). Vai provocar impactos no cotidiano dos cidadãos, de empresas e dos órgãos públicos à medida que estabelece direitos e responsabilidades. Por exemplo:

- Define dados pessoais como informações que podem identificar alguém (não apenas um nome, mas uma idade que, cruzada com um endereço, possa revelar que se trata de determinada pessoa);
- Cria o conceito de dados sensíveis, informações sobre origem racial ou étnica, convicções religiosas, opiniões políticas, saúde ou vida sexual. Esses registros passam a ser mais protegidos a fim de evitar discriminação;
- Disciplina a forma como as informações são coletadas e tratadas em qualquer situação, especialmente em meios digitais. Estão cobertas situações como cadastros ou textos e fotos publicados em redes sociais.



Apesar de ainda muito recente, a LGPD já é considerada por muitos um marco legal para a proteção de dados pessoais e da privacidade. Segundo análise de especialistas, a Lei permite que o cidadão tenha mais noção e controle sobre quais e como seus dados pessoais são tratados, armazenados, transferidos, comercializados, da mesma maneira que o empodera a denunciar práticas nocivas.

A nova Lei impacta diretamente as relações de trabalho. Vai demandar das empresas adequações em seus procedimentos internos e contratos, sob pena de sanções administrativas e multa de até R\$ 50 milhões por infração. Para proteger a privacidade das pessoas, será preciso reorganizar a maneira como as companhias lidam com dados e segurança da informação.



O PAPEL DO PROFISSIONAL DE RH

Há um caminho relativamente longo pela frente, como a previsão de criação de uma “*Autoridade Nacional de Proteção de Dados*” antes que a LGPD de fato seja aceita por todos. Ela ainda precisa ser assimilada, estudada, entendida, tarefas que muitos profissionais de RH já estão executando. São eles os responsáveis por grande parte do processamento e do controle de dados pessoais das empresas. Uma das primeiras ações nesse sentido será identificar e se certificar sobre quais são as informações dos empregados que estão sob sua responsabilidade e de que forma estão armazenadas, além de saber por quanto tempo guardar esses dados e como protegê-los durante a permanência do funcionário na companhia.

Para iniciar é importante fazer um checklist com simples questionamentos, como: quais informações são necessárias para fins de cumprimento de obrigação legal ou execução do contrato de trabalho de acordo com cada especificidade dos mesmos? Quais requerem o consentimento do candidato?



Procedimentos que devem ser observados para atender a LGPD:

- Buscar *consultoria jurídica especializada* e um profissional de segurança da informação para avaliação técnica e diagnóstico da estrutura de TI e adequação da empresa em conformidade com a nova legislação, utilizando um mapeamento de todas as situações internas atingidas;
- Enumerar a *situação de risco* da empresa;
- *Conhecer onde, quando e como são coletados os dados pessoais* de clientes, fornecedores e colaboradores. Isso vai desde cadastro de CPF às informações usadas para a folha de pagamento;
- Descobrir *onde os dados são guardados* e se há camadas de proteção, como senhas e criptografia;
- Avaliar se os colaboradores sabem evitar vazamentos e se têm noção da *responsabilidade sobre as informações*;
- Priorizar as *ações corretivas*.

A LGPD UNINDO MAIS O RH E A TI

A LGPD vai, inegavelmente, unir ainda mais as áreas de Recursos Humanos (RH) e Tecnologia da Informação (TI), pois as empresas serão obrigadas a elaborar ou revisar suas políticas internas, definindo de forma bastante clara os setores que poderão ter acesso a dados de candidatos, empregados e terceiros, bem como a forma de utilização de tais informações.

A aplicação de ferramentas adequadas com interface de fácil implementação será um dos desafios para fornecedores do segmento da segurança da informação, uma vez que empregados utilizarão dados providos pela organização, e sua responsabilidade sobre eles será primordial para as políticas da empresa.

Por exemplo: em processos como recrutamento e seleção, será importante que os líderes de TI e RH reestruturem as políticas e os acordos de confidencialidade. Será preciso ter à mão, desde a primeira entrevista, termos de consentimento de uso de dados, que devem ser assinados pelos candidatos. Esse processo deverá deixar muito transparente como a empresa usará esses dados e quais serão mantidos em arquivo.



RESUMINDO PONTOS MAIS IMPORTANTES DA LGPD

- Afeta qualquer atividade que envolva a utilização de dados pessoais, incluindo o tratamento pela internet, de consumidores e empregados, entre outros;



- O consentimento será umas das possibilidades que legitimarão o tratamento de dados pessoais;
- Introduz princípios da proteção de dados, incluindo-se o de demonstrar medidas adotadas para cumprir a lei;
- Titulares dos dados terão amplos direitos: informação, acesso, retificação, cancelamento, oposição e portabilidade, entre outros;
- Em caso de incidentes de segurança envolvendo os dados, nas situações aplicáveis;
- Aplica-se também a empresas que não possuem estabelecimento no Brasil;
- Regras específicas para tratar dados sensíveis, transferência internacional de dados e utilizar dados de crianças e adolescentes;
- Realizar avaliação de impacto à proteção de dados (semelhante ao DPIA – data protection impact assessment);
- Atividades de tratamento de dados devem ser registradas em relatório;
- Toda empresa responsável por tratamento de dados deverá nomear um encarregado de proteção de dados pessoais (DPO);
- A lei ainda determina punição para infrações, como advertência a multa.

FINALIZANDO AS CONSEQUENCIAS PARA O RH

Todos os setores serão afetados e sem dúvida um dos mais sensíveis a essa novidade é área de Recursos Humanos, afinal este setor atua de forma complexa com dados pessoais dos colaboradores para executar todos os seus processos desde a admissão até muito depois da sua saída, visto que o colaborador fica com vínculo de histórico na empresa para eventuais necessidades futuras, ou seja, afeta toda rotina diária das tarefas deste setor, Recursos Humanos.

Com o mapeamento dos dados que circulam dentro do Departamento e seu enquadramento como dados sensíveis, os profissionais de Recursos Humanos devem garantir que estes sejam mantidos confidenciais e somente utilizados quando expressamente autorizados por seus titulares ou para cumprimento de alguma finalidade legal.

No RH já se fala em passar a utilizar uma documentação personalizada de consentimento do uso de dados, pois o colaborador terá ciência da finalidade e tempo da utilização de seus dados.



A área de RH deve redobrar os cuidados, afinal atua como primeiro coletor dos dados dos colaboradores, pois logo na admissão o colaborador entrega toda documentação pessoal, e estas informações se manterão por muito tempo arquivadas, sem contar que fornecedores de benefícios como vale refeição, vale transporte, assistência médica, empresas que fazem a consultoria de medicina e segurança do trabalho; convênios bancários de folha de pagamento; consultorias de folha de pagamento, entre outros, recebem os dados dos colaboradores para inseri-los nestes benefícios.

Importante ressaltar que essa área, RH, lida também com candidatos, e que desses também recebem informações pessoais em seus currículos, tal quais precisam ser preservadas também, no repasse e armazenamento deles.



Diante do cenário as empresas já estudam ampliar o quadro com um novo profissional que será especialista em LGPD na organização.

Contudo a LGPD é importante para garantir a proteção de informações pessoais dos cidadãos, e se necessário então que as organizações busquem se adequar para garantir a legislação.

Fonte: Artigos publicados por profissionais e a Metadados.