



CEETEPS – Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”

ETEC Antônio Devisate

Andeilson França da Silva
Jonatas Brazilino
Paulo de Freitas Rufino
Rafael Diniz
Wanderson Belo da Silva

**O IMPACTO DA LGPD DENTRO DO
DEPARTAMENTO PESSOAL E RECURSOS
HUMANOS.**

MARÍLIA

2022

ANDEILSON FRANÇA DA SILVA
JONATAS BRAZILINO
PAULO DE FREITAS RUFINO
RAFAEL DINIZ
WANDERSON BELO DA SILVA

**O IMPACTO DA LGPD DENTRO DO DEPARTAMENTO
PESSOAL E RECURSOS HUMANOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para
obtenção do grau de Técnico em Contabilidade pela
Escola Técnica Estadual Antônio Devisate.

Orientador
Prof. José Carlos dos Santos

MARÍLIA
2022

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Através deste instrumento, isento meu Orientador e a Banca Examinadora de qualquer responsabilidade sobre o aporte ideológico conferido ao presente trabalho.

Andeilson França da Silva

Jonatas Brazilino

Paulo de Freitas Rufino

Rafael Diniz

Wanderson Belo da Silva

AGRADECIMENTOS

Dedicamos nosso trabalho aos nossos familiares e principalmente aos nossos amigos, que nos ajudaram e nos apoiaram ao longo do curso e no processo de desenvolvimento do trabalho. Agradecemos a oportunidade de desenvolver melhor as nossas habilidades, aprendizado que foi nos proporcionado pela Etec Antônio Devisate. Além disso, agradecemos aos professores por todo conhecimento compartilhado.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1 DO RECURSOS HUMANOS E DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL.....	07
1.1 Origem	07
1.1.1 Definição de recursos humanos	08
1.1.1.1 Definição de departamento pessoal.....	09
2 LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018 (LGPD).....	10
3 PUNIÇÕES AOS RESPONSÁVEIS DIRETOS POR VAZAMENTOS DE DADOS.....	15
3.1 O que é ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados).....	15
4 O QUE MUDOU NO DP APÓS A CHEGADA DA LGPD?	17
5 CONCLUSÃO.....	21
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

INTRODUÇÃO

Atualmente, um assunto que está em alta no Brasil, e que se encontra em constante discussão é a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados). Nos últimos anos, essa lei vem ocasionando diversas mudanças em sistemas e plataformas que coletam informações de seus usuários, mudanças que obrigam empresas a se enquadrarem em um determinado padrão, um padrão em seus processos internos e externos, onde exige cada envolvido, sendo ele humano ou não, precisam ter excelência nas coletas de informações, tratando-as com segurança e responsabilidade, mantendo o sigilo das mesmas com credibilidade e confiabilidade. Muitas das vezes leis alteram regras e criam novas obrigações, trazendo grandes preocupações em setores como o DP (Departamento Pessoal) por exemplo, setor esse responsável pela coleta e arquivamento de dados de todos colaboradores de uma empresa ou mais, nos casos de escritórios contábeis.

Este trabalho demonstrará como a LGPD influenciou diretamente nos processos de uma empresa, utilizando como exemplo o setor de departamento de pessoal, apontando as mudanças para o setor, que se encontra em frente de algo novo, tendo de aprofundar no assunto para se adequar as novas regras.

O trabalho segue a metodologia de revisões bibliográficas, fundamentadas em livros, sites, legislação e análises de trabalhos correlatos, como artigos acadêmicos entre outros materiais disponíveis sobre o tema pesquisado.

Para melhor compreensão, o primeiro capítulo apresentará brevemente a história e evolução do Departamento Pessoal, até nos dias de hoje, demonstrando conceito e, princípios, características, e o que é o Recursos Humanos (RH).

No segundo capítulo, será apresentado o que é a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), seu conceito, princípio, estruturação.

Já no terceiro capítulo, serão apresentadas as penalidades aos responsáveis pelo vazamento de dados e o que é ANPD.

E por fim o quarto capítulo mostra quais foram as mudanças que o departamento pessoal e o RH sofreram após a lei em vigor.

CAPÍTULO 1 – RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO DE PESSOAL

1.1 ORIGEM

De acordo com Azevedo, Haber e Martins a área de Recursos Humanos (RH) e Departamento pessoal (DP) teve a sua “origem” durante uma série de estudos realizadas por Frederick W. Taylor (Estados Unidos) e Henri Fayol (França), onde criou-se o movimento chamado Administração Científica.

Como relata Lima e Silva (2017, pág.7), Frederick era chefe de oficina e baseou seus estudos em operários da mesma, dessa forma ele conseguiu concluir que os operários estavam produzindo menos do que poderiam, desenvolvendo assim sua contribuição para a Administração Científica:

“...e partir desta constatação, desenvolveu seu sistema de Administração Científica, que do ponto de vista técnico tinha o objetivo de simplificar as tarefas executadas e diminuir o tempo para execução de cada tarefa.” (AZEVEDO, HEBER E MARTINS, 2015, pag. 3)

Fayol que era um influente diretor de minas siderúrgicas, também contribuiu para o movimento, sua doutrina consistia em atribuir uma capacidade técnica seguindo alguns princípios como: conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Importante mencionar o Henri Ford, outra figura importante para esse movimento: “Ele afirmava que para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, em grande quantidade e aparelhada à tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade dos operários. Afirmava também que cada operário deveria ser altamente especializado, e que cada um deveria realizar uma única tarefa.” (AZEVEDO, HABER E MARTINS, 2015, pag.4)

Depois de tamanhas pesquisas envolvendo a administração de pessoas e desenvolvimento industrial, de acordo com Mariano (2012,pág.4) após a revolução industrial até meados do século XX, as empresas estavam vivendo sobre fortes momentos de crises e prosperidade, nesse momento foi adotado a estrutura organizacional possuindo com ênfase a departamentalização funcional, centralizando as decisões no topo hierárquico e na implementação de regulamentos internos com o objetivo de padronizar o comportamento das pessoas.

“A padronização e a simplificação conjuntamente com a especialização de mão-de-obra e as escalas de produção maiores a custos menores eram medidas para alcançar a eficiência. As pessoas eram consideradas recursos de produção assim como as máquinas, equipamentos e capital eram considerados recursos organizacionais, consolidando-se nos três fatores tradicionais de produção: natureza, capital e trabalho.” (Mariano, 2012, pág. 4)

Segundo Azevedo (2015, pág.4) o período entre 1950 e 1990 a disputa entre as empresas ficou mais acirrada passando de local para regional, de regional para internacional, surgindo assim uma nova maneira de administrar as pessoas, chamada de Administração de Recursos Humanos.

É importante mencionar que aqui no Brasil também tivemos reflexos de toda essas mudanças e transformações que vinha acontecendo, de acordo com Azevedo (2012, pag.4) por volta de 1930, no governo de Getúlio Vargas as empresas sofreram um impacto provocado pela legislação trabalhista, o autor diz que nesse momento criou-se o ministério do trabalho, a legislação trouxe horário de trabalho para algumas áreas; a carteira profissional, dentre outras, porém a instituição da CLT foi um grande divisor, amparando o trabalhador e regulamentando as relações entre empregado e empregador, sendo seguida até os dias atuais.

1.1.1 DEFINIÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

“Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2006, p.17).

Os profissionais que atuam nesse departamento são da área de administração e psicologia, já que o mesmo é voltado para a gestão de pessoas, frisando que nos dias atuais, o Recursos Humanos vem sendo chamado de Gestão de Pessoas.

Esse departamento tem como função toda as questões burocráticas e comportamental dos colaboradores de uma organização, atuando na seleção, recrutamento, treinamento e capacitação, além de planejamento sobre a remuneração e benefícios, buscando sempre manter ou melhorar o relacionamento daquelas pessoas.

1.1.1.1 DEFINIÇÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Esse departamento possui certo vínculo com o departamento de recursos humanos, sendo ele quem executa as demandas vindas dos processos de RH.

“É competência do Departamento Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidam exclusivamente de números e de papel.” (AZEVEDO, HABER E MARTINS, 2015, pág.9)

O profissional responsável pela execução das tarefas é o contabilista, formado em ciências contábeis, pois fará toda a parte burocrática e cumprir a legislação trabalhista, já que ele possui conhecimento na área trabalhista e previdenciária. “...tendo este que saber o conceito de empregador e empregado, vínculo empregatício, salário e remuneração para cálculos de folha de pagamento, férias, 13º salário, rescisão de contrato, jornada de trabalho e, estar sempre atualizado na área de legislação trabalhista e previdenciária” (AZEVEDO, HABER E MARTINS, 2015, pág.9)

Ainda de acordo com o autor o departamento pode ser dividido ainda em três setores sendo eles: admissão, compensação e demissão. Sinalizando que as empresas de pequeno porte, geralmente terceirizam as tarefas de departamento pessoal para escritórios de contabilidade.

Com isso vemos que enquanto o RH fica com ações ligadas a relacionamento entre empresa e empregado, atuando em funções como seleção e recrutamento, além de treinamento para capacitar os empregados trazendo assim um benefício tanto para a empresa como para o funcionário; enquanto o DP atua na parte burocrática sendo elas admissão, demissão, folha de pagamento e todos encargos que são gerados dentro desse processo.

CAPITULO 2 – LEI N° 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018 (LGPD)

Em um mundo globalizado onde o volume de informações circulantes e crescente, surge a necessidade de haver controle e proteção sobre a forma com que se lida com essas informações, pois sem isso há o risco de sua utilização imprópria acarretar prejuízos para o seu proprietário.

A lei geral de proteção de dados veio para restabelecer ao titular o controle de suas informações e promover a transparência que se faz necessária na forma com que seus dados são tratados.

Entre os fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados está a defesa do consumidor com o objetivo de resguardar os consumidores que tem seus dados manipulados das mais diversas formas e nos mais diversos meios.

Com relação à sua aplicabilidade a LGPD deve se aplicar a qualquer pessoa física, empresa, entidade privada ou pública e a órgão público que realize coleta e tratamento de informações, ou seja, que tenha alguma atividade em que utilize dados pessoais, seja por meio digital ou físico.

A lei tem sua abrangência em todo o território nacional e deve ser observada quando relacionada ao tratamento de dados de pessoas localizadas no Brasil. Porém, não deve ser aplicada quando relacionada ao tratamento de dados individuais e exclusivamente particulares.

Alguns conceitos abrangem de forma geral a LGPD, tais como quem é considerado o titular dos dados, o controlador, o operador, o encarregado, quais são os dados pessoais tratados, a divisão dos dados que são movimentados em pessoais sensíveis, anonimizados, a abstração da ideia de banco de dados, entre outros. Esses conceitos serão explicados a seguir:

- Titular dos dados: trata-se do proprietário dos dados movimentados e o principal interessado no tratamento desses, pois podem envolver suas informações pessoais;
- Controlador: é o responsável pelas decisões que vão permear o tratamento dos dados e que os tem em sua posse, porém que não lida diretamente com eles. Esse pode ser uma pessoa física ou entidade;
- Operador: é aquele que segue as determinações do controlador e lida diretamente com os dados de acordo com sua aplicação determinada;
- Encarregado: é quem fica responsável por um canal de comunicação com o proprietário dos dados e estabelece a possibilidade de serem prestadas informações ao titular dos dados, além de atender suas reclamações e procurar meios de sanar suas dúvidas;

- Dados pessoais: são informações que tornam possível a identificação do seu proprietário. Dados pessoais são gerados em vários momentos quando o seu proprietário deixa em suas atividades, informações que o descrevam;
- Dados pessoais sensíveis: são informações que possibilitam identificar sobre o usuário, seus aspectos ideológicos de qualquer ordem ou orientação e posicionamento em diversas esferas de sua vida;
- Dados anonimizados: são dados que não possibilitam a identificação do seu proprietário pois passaram por alguma técnica de tratamento que removeu suas informações pessoais.
- Banco de dados: é um conjunto estruturado que reúne uma série de informações de vários proprietários que pode ser estabelecido em um ou vários locais, por diversos meios, tanto eletrônicos quanto físicos.

Um aspecto importante a ser tratado é o tratamento dos dados pessoais que envolve todo o processo de utilização das informações coletadas desde seu início até o seu término. O compartilhamento de informações pode ser útil e proporcionar aos seus proprietários diversos benefícios e serviços, porém é de suma importância que o seu tratamento seja feito de forma adequada.

No tratamento dos dados é importante que haja o consentimento do proprietário, que é um instrumento de manifestação livre que autoriza o direcionamento do seu uso para alguma finalidade específica. Tal consentimento deve ser manifesto de forma escrita ou comprobatória de que essa é a vontade do proprietário. Para isso, a utilização dos dados deve ser informada e não podem ser aceitas descrições genéricas.

Não será necessário o consentimento do portador dos dados em caso de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, no caso de o controlador ser obrigado a coletar dados pessoais de alguém por exigência do poder público. Também não haverá necessidade do consentimento do usuário no caso de dados coletados pela administração pública em caso de execução de suas políticas previstas em leis e regulamentos. Ainda, não haverá o consentimento e os dados devem ser anonimizados sempre que possível para a realização de estudos por órgãos de pesquisa; não deve haver o consentimento no caso de dados coletados para a realização de contratos; não deve haver o consentimento dos dados para serem requeridos para o exercício de direitos do proprietário; não deve haver o consentimento para serem solicitados para a proteção da vida e para a tutela da saúde; não pode haver a necessidade de consentimento para atender aos interesses legítimos do controlador, caso em que podem ser

pedidos somente dados pessoais estritamente necessários para finalidades legítimas, que devem ser comprovadas de acordo com cada caso; não haverá o consentimento de dados pessoais para proteção do crédito; também não haverá o consentimento da coleta de dados quando esses forem tornado manifestamente públicos pelo titular.

Mesmo quando não é requerido o consentimento do proprietário para o tratamento de seus dados essa manipulação deve estar de acordo com a lei.

Semelhantemente, o tratamento de dados pessoais sensíveis só ocorrerá com o consentimento do proprietário e as hipóteses em que esse consentimento é dispensado são praticamente as mesmas dos demais dados pessoais, com a adição das hipóteses em que forem utilizados para medidas de garantia de prevenção à fraude e de sua segurança nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos. Há ainda, com relação aos dados pessoais, a diferença de que há a obrigatoriedade do consentimento do proprietário para sua utilização nos casos em que forem utilizados para execução de contratos, para atender interesses legítimos do Controlador ou, ainda, para proteção ao crédito.

Com relação aos dados de saúde de um determinado paciente, esses só podem ser compartilhados para a realização de serviços que tenham por objetivo o tratamento desse mesmo paciente. O compartilhamento de dados pessoais sensíveis referentes a saúde com objetivo de obter vantagens econômicas é proibido. Operadoras de planos privados de assistência à saúde não podem fazer uso do tratamento de dados de saúde para a prática de seleção de riscos na contratação de qualquer modalidade e na exclusão de beneficiários.

Já para o tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes as normas são diferentes e se adéquam a esse grupo de pessoas. São consideradas crianças pessoas com até 12 anos de idade incompletos e adolescentes pessoas com idades entre 12 e 18 anos.

No tratamento de dados desse público, deve haver o consentimento de, pelo menos, um dos pais ou do responsável legal e esses dados não podem ser repassados a terceiros em nenhum caso sem esse consentimento. Controladores de dados não podem condicionar a participação de crianças em atividades e em certos meios ao fornecimento de informações pessoais além das estritamente necessárias.

O consentimento pode ser dispensado somente quando a coleta de dados for necessária para a proteção da criança ou adolescente ou ainda para contatar os pais ou responsáveis (hipótese na qual os dados devem ser utilizados uma única vez e não deve haver o seu armazenamento).

O proprietário dos dados deve ter acesso facilitado às seguintes informações: finalidade específica do tratamento; forma e duração do tratamento; identificação e informações

de contato do controlador; informações sobre o uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; responsabilidade dos agentes que realizarão o tratamento.

Qualquer alteração no tratamento dessas informações deve ser informada ao portador, que pode anular seu consentimento caso não esteja de acordo com as alterações.

O portador dos dados também tem direito, de forma gratuita:

- À confirmação da existência da manipulação dos dados e o acesso a tais dados;
- À correção de irregularidades nos dados;
- Ao bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou em desacordo com a lei (mesmo nos casos em que seu consentimento não foi solicitado);
- À portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto (não inclui dados que já tenham sido anonimizados pelo controlador). Pode ser solicitada uma cópia eletrônica de tais dados pelo portador;
- À informação das entidades tanto públicas quanto privadas com as quais foram realizados usos compartilhados dos dados;
- À anulação do consentimento do proprietário dos dados a qualquer momento, com exceção de dados que já tenham sido tratados ou dados para os quais tenha sido autorizada a sua conservação.

O portador pode solicitar a confirmação da existência do tratamento ou acesso aos dados de duas maneiras:

- De forma simplificada, na qual o controlador deve fornecer as informações de forma imediata;
- De forma detalhada, na qual o controlador tem um prazo de até 15 dias para fornecer as informações;

Também é importante notar que se houver vazamento dos dados, o portador tem o direito de ser comunicado.

Quando os dados são tratados de forma automatizada, ou seja, passam por mecanismos automatizados de inteligência artificial para classificação ou outros procedimentos que, a partir de uma base de dados, estabelecem critérios de pontuação e avaliação de pessoas, de modo a formular previsões e tomar decisões de modo automático, o portador ou proprietários dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento

automatizado que afetem de qualquer forma sua vida através de classificações, decisões ou definições de sua personalidade em geral.

CAPITULO 3 – PUNIÇÕES AOS RESPONSÁVEIS DIRETOS POR VAZAMENTOS DE DADOS

Os agentes de tratamentos (controladores ou operadores) que quebrarem as leis previstas na LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) estarão dispostos à aplicabilidade de advertências, sanções administrativas e multas, que são elas:

- Multa simples de até 2% sobre o faturamento da organização no seu último ano de exercício, excluído os tributos, e no limite total de R\$ 50.000.000,00 por descumprimento;
- Multa diária de acordo com o valor antevisto acima;
- Advertência, com prescrição de prazos para aplicação de medidas disciplinares;
- Divulgação da infração;
- Bloqueio de dados pessoais aos quais responsabilizam a infração até sua normalização;
- Cancelamento de dados pessoais aos responsáveis;

A Lei 13.853/19 que estabelece a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) que obtém o encargo de fiscalização avaliará e determinará um período para que a empresa se adapte e corrija a violação cometida.

3.1. O QUE É A ANPD - AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS?

É a entidade da administração pública federal que tem a responsabilidade de proteger dados pessoais e realizar a fiscalização do cumprimento da LGPD no Brasil, garantir a devida proteção aos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre composição da personalidade dos indivíduos. Criada pela medida provisória n. 869, de 27 de dezembro de 2018, seguidamente convertida na Lei de n. 13.853, de 14 de agosto de 2019.

O decreto de 10.474, de 26 de agosto de 2020 possibilitou a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo do Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da ANPD, de acordo com a seguinte composição:

- Conselho Diretor: órgão máximo de direção.
- Conselho Nacional de Proteção de Dados e Pessoais e da Privacidade.

- Órgãos de assistência direta e imediata ao Conselho Diretor: Secretaria Geral, Coordenação Geral de Administração e Coordenação Geral de Relações Institucionais e Internacionais.
- Órgãos seccionais: Corregedoria, Ouvidoria e Assessoria Jurídica.
- Órgãos específicos singulares: Coordenações Gerais de Normatização, Fiscalização e Tecnologia e Pesquisa.

CAPITULO 4. O QUE MUDOU NO DP APÓS A CHEGADA DA LGPD?

É notório que o setor de DP é o que mais lida com dados pessoais dentro da empresa, nessa base de dados constam informações de seus funcionários, da própria empresa e até mesmo dos candidatos à vaga de emprego; com a chegada da LGPD esse setor foi um dos mais impactados pelas mudanças propostas em lei. A seguir veremos algumas mudanças que essa implementação trouxe:

Um dos processos importantes para o departamento pessoal, é a comunicação, e com isso todos os colaboradores da empresa precisam estar de acordo com a coleta de seus dados, além de ser informados sobre as mudanças e sobre o uso e destinos dos dados coletados, podendo solicitar o acesso a qualquer momento mediante a um requerimento, de acordo com o art. 18, que diz:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

I - Confirmação da existência de tratamento;

II - Acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;

V - Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa e observados os segredos comercial e industrial, de acordo com a regulamentação do órgão controlador;

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; ([Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019](#)) [Vigência](#)

VI - Eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

IX - Revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei.

Outro ponto importante dentro do departamento pessoal após a implantação da lei foi o cuidado com os dados armazenado em seu banco de dados, o art. 46. Cita: “Os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito. ”

Com isso as empresas devem reforçar os seus sistemas de segurança e definir regras específicas para o acesso ao banco de dados, definindo quais informações ficaram disponíveis e quem poderá acessá-las.

Com a LGPD fazendo com que o departamento pessoal precise se atualizar e implementar novas maneiras de se trabalhar, priorizando sempre o sigilo das informações dos dados, os processos de recrutamento e seleção também tiveram que passar por algumas adequações.

As empresas precisam de uma autorização dos candidatos à vaga para armazenar os dados coletados, sendo usado somente para aquela finalidade específica, já que a lei obriga essa coleta somente para fins específicos, explícitos e legítimos.

De acordo com o site empregare.com (2020) os dados desses candidatos possuem tempo determinado para o armazenamento; sendo de competência da empresa em deixar explícita as informações sobre o compartilhamento com terceiros e as políticas de descartes dessas informações; os testes de perfil comportamental e de personalidade também se tornaram informações pessoais de acordo com a lei.

Quando se trata sobre a transparências dos dados coletados temos os seguintes princípios no art. 06, sendo:

I - Finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - Adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - Necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - Livre Acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - Qualidade dos Dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - Transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - Segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII - Prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - Não Discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - Responsabilização e Prestação de Contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

A responsabilidade ética da moral do departamento pessoal aumentou de forma considerável, é viável que se documente e apresente todas as informações sobre o controle de acesso, descarte e compartilhamento dos dados, sendo importante essas informações muito bem documentadas em casos de auditoria interna ou externa.

A Lei Geral de Proteção de Dados não trata apenas da segurança com as informações coletadas, mas prevê evitar a discriminação, como está escrito no Art.05 no inciso II: “dado pessoal sensível: dado pessoal 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;”

Como sempre o intuito é garantir a confidencialidade das informações, evitando que a situação de discriminação aconteça durante o tratamento dos dados pessoais sensíveis.

A lei também resguarda as informações dos colaboradores que já foram desligados das empresas, tendo elas um tempo determinado para realizar o descarte correto dos dados.

Estando presente no Art.15, sendo:

I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;

II - fim do período de tratamento;

III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou

IV - Determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei.

CONCLUSÃO

Atualmente a LGPD está sendo aplicada aos poucos em todo mercado, fazendo dos controladores estarem sempre atentos.

O presente trabalho teve com enfoque a importância dos tratamentos de dados no RH e DP perante a LGPD, apontando o aumento dos processos, aumento da responsabilidade do setor, direitos dos seus usuários e penalizações em casos de vazamentos de informações.

Objetivo desse trabalho era relatar os impactos causado com a Lei, relatados por pessoas que trabalham nos setores envolvidos. Estudando os conceitos dos setores no primeiro capítulo, no segundo e fazendo um estudo sobre a LGPD, no terceiro apresentar as penalidades e, por fim, no quarto apresentar o que mudou após a chegada da Lei.

Com base em todo o trabalho concluímos que a suposta solução para os problemas levantados.

É apresentar a responsabilidades de todos os envolvidos, usar sistemas seguros e programas originais, contratar empresas especializadas para criar formulários de ciência de compartilhamento de dados, de forma que assegura toda a empresa responsável.

Concluímos o estudo aqui apresentado com muito esforço e dedicação.

REFERÊNCIAS

Aparecida Tokume Hashimoto. **Efeitos da Extinção da Empresa nos Contratos dos Funcionários**. Acessos. Disponível em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/2748/efeitos+da+extincao+da+empresa+nos+contratos+dos+empregados+afastados.shtml>>. Acesso em 7 de outubro de 2022

BIONI, B. R. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

COTS, M.; OLIVEIRA, R. **Lei geral de Proteção de dados pessoais comentada**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019

OPICE BLUM, R. et al. **LGPD Lei Geral de Proteção de Dados**. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais comentários à LGPD**: 1.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL L13709 – Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm>. Acesso em 23 de agosto de 2022.