



# LGPD NO RH

PROTEÇÃO DE DADOS NAS FASES PRÉ-  
CONTRATUAL – CONTRATUAL – PÓS-  
CONTRATUAL



# ▶ Tratamento de dados pessoais na relação de emprego: visão geral



LEI N. 13.709/18, ART. 3º - APLICAÇÃO A QUALQUER OPERAÇÃO DE TRATAMENTO DE DADOS



Conceitos básicos que você já sabe, mas não custa lembrar:

## **DADOS:**



**DIRETOS E INDIRETOS**



**SENSÍVEIS**



**CRIANÇAS E ADOLESCENTES**



# Sujeitos da LGPD no contexto da relação empregatícia





# BANCO DE DADOS

**DADOS**

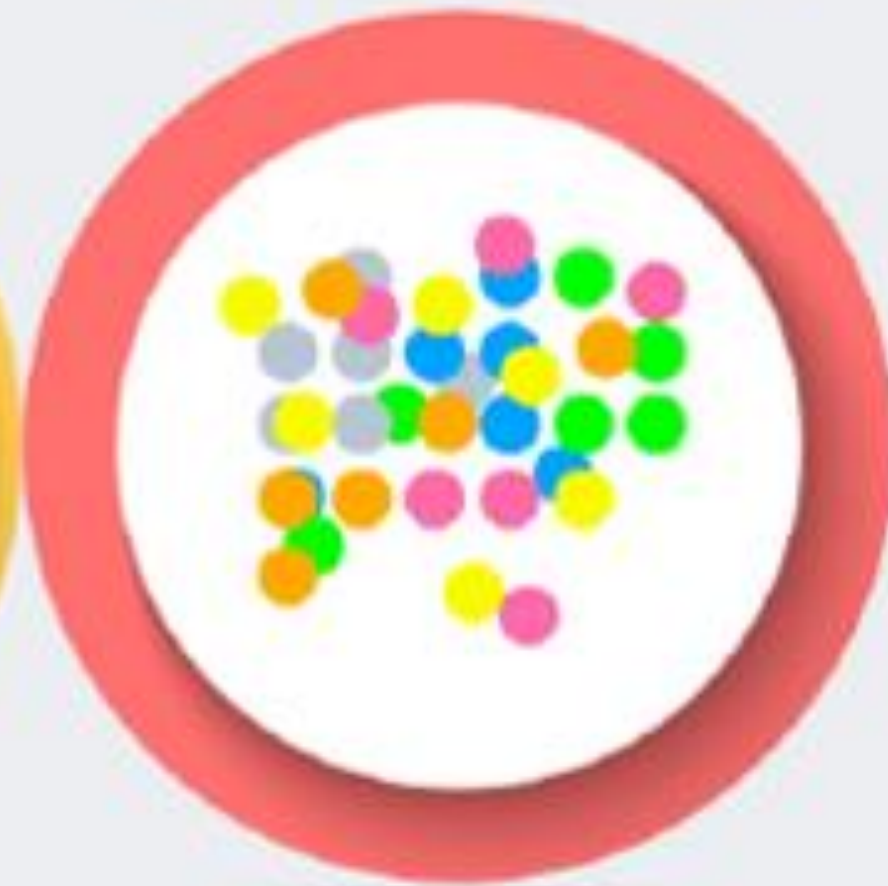
**Estruturados**



**Semi  
Estruturados**



**Não  
Estruturados**



# Princípios

Destacamos três:

**Finalidade**  
(legitimidade)

**Adequação**  
(compatibilidade)

**Necessidade**  
(mínimo)

Hipóteses de  
tratamento  
mais usadas  
no curso do  
contrato de  
trabalho

- **Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador**
- **Execução de contrato ou de procedimentos preliminares**
- **Proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro**

# Tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual

Lembra?



**Acrescenta:**

Hipóteses de tratamento mais utilizada nessa fase: **CONSENTIMENTO** e **PRELIMINARES AO CONTRATO** (analisar caso a caso)



**FINALIDADE**



**NECESSIDADE**



**ADEQUAÇÃO**



**NÃO-DISCRIMINAÇÃO**



# ► Pontos de atenção e dicas práticas!

## O DILEMA DOS CURRÍCULOS!



Dica - formulário padrão.



## DIVULGAÇÃO DA VAGA DE EMPREGO



Dica: especificação clara da vaga, para que os candidatos (titulares de dados) decidam se vão disponibilizar seus dados.

# ► Pontos de atenção e dicas práticas!

**DOCUMENTAÇÃO SOLICITADA PARA PARTICIPAÇÃO EM SELEÇÃO E ENTREVISTAS DE EMPREGO.**



Dica: Mínimo necessário para a função.





NOME



FOTO



EXPERIÊNCIA



ENDEREÇO



ESCOLARIDADE



ESTADO CIVIL



RELIGIÃO

# Pontos de atenção e dicas práticas!

## REFERÊNCIAS E ACESSO A REGISTROS DO CANDIDATO



Dicas: certidão de antecedentes criminais (cargo que exija confiança), negativa de débitos (não pedir).

## CONTRATAÇÃO POR MEIO DE AGÊNCIAS DE RECRUTAMENTO



Dica: verificação prévia de que estejam adequados à LGPD, contratos com cláusulas específicas e responsabilidades acerca da proteção de dados.



# Pontos de atenção e dicas práticas!

## ACESSO ÀS REDES SOCIAIS



Dica: rede privada não é prova utilizável para rejeitar o candidato.

## BANCO DE TALENTOS



Dica: informar se vão ser armazenados os dados e por quanto tempo e colher o consentimento específico e informado, possibilitando acesso ao banco de dados, mantendo a qualidade dos dados.

# Tratamento de dados pessoais durante o contrato de trabalho

Novo olhar para as contratações e rotinas trabalhistas, de acordo com a LGPD:

**Base legal** – sempre a mais objetiva e de menor risco:

- ▶ **Cumprimento de obrigação legal ou regulatória** - cadastro no sistema do eSocial (exigência legal); o empregador/controlador deve contribuir com as despesas de transporte; normas coletivas podem prever plano de saúde, vale alimentação, vale refeição...

▶ Execução de contrato ou procedimentos preliminares – compartilhamento de documentos com prestadores de serviços/parceiros: informar aos empregados/titulares, por exemplo, o compartilhamento com a contabilidade.

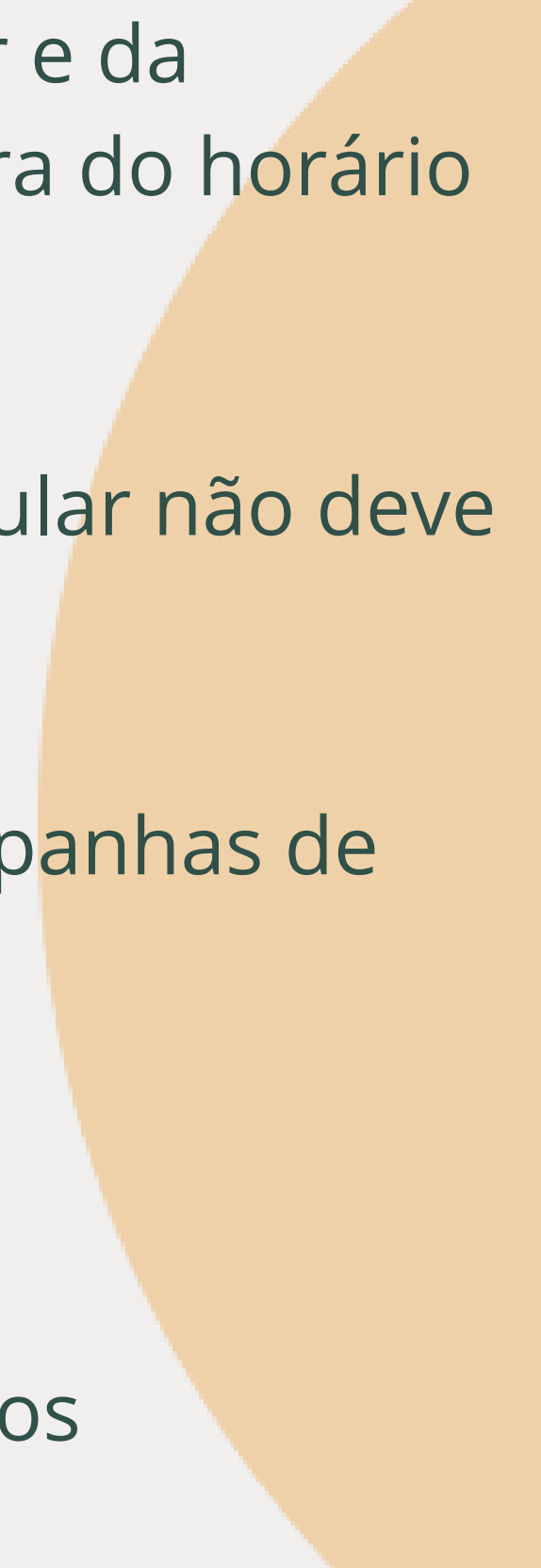


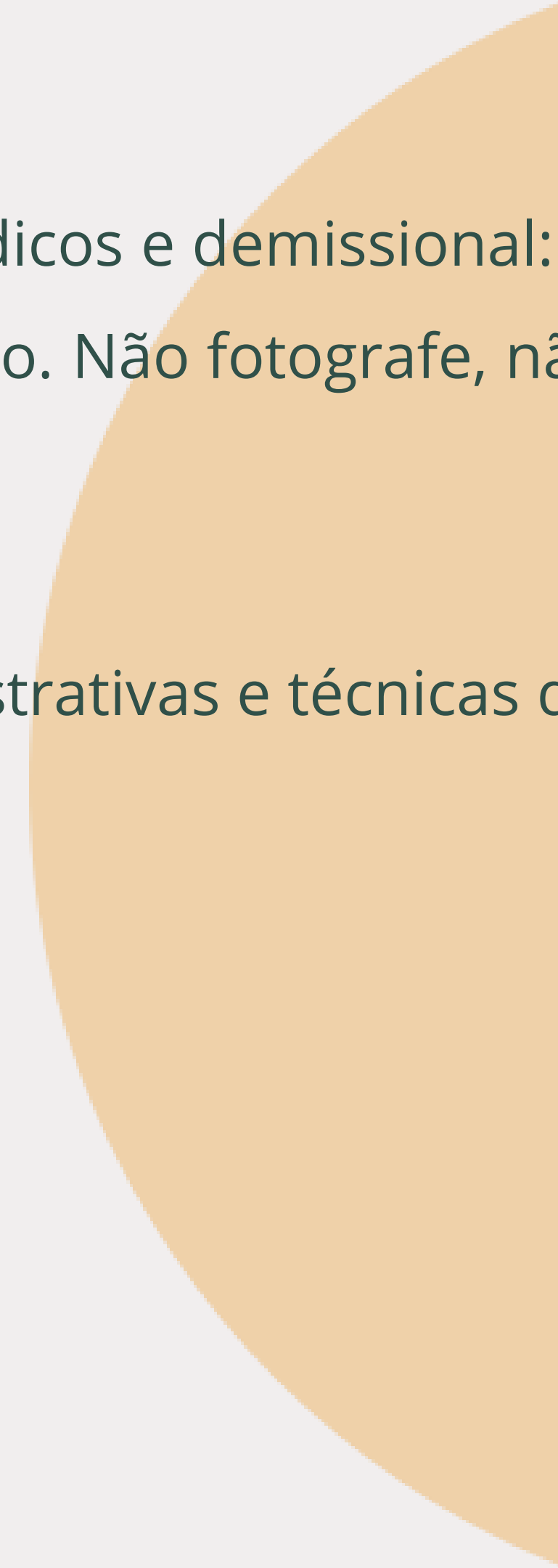
**Usar o consentimento apenas quando for necessário!**

# Pontos de atenção:

- ◆ Elaboração de contrato de trabalho ou aditivos com cláusulas relativas a proteção de dados;
- ◆ Importância da adequação de regulamentos internos e códigos de conduta;
- ◆ Treinamento e boas práticas de segurança em relação aos dados pessoais;
- ◆ Deveres de sigilo e confidencialidade;
- ◆ Descontos salariais por prejuízos decorrentes do tratamento irregular de dados (art. 467 da CLT para situações dolosas, previsão contratual para culposas);



- 
- ◆ Geolocalização (é um dado pessoal): usar para proteção do trabalhador e da carga/equipamentos mas não para controle da vida privada, desligar fora do horário de trabalho ou dar pré-aviso acerca do monitoramento;
  - ◆ Monitoramento de e-mail corporativo (informação prévia): e-mail particular não deve monitorar;
  - ◆ Divulgação de dados do trabalhador no site do empregador ou em campanhas de marketing (Conheça nossa Equipe): precisa de consentimento;
  - ◆ Monitoramento de redes sociais e uso de contas corporativas;
  - ◆ Crachás, Mural/quadro de avisos (físico ou digital): expor apenas os dados necessários para o cumprimento do contrato (ex. escalas de turnos);

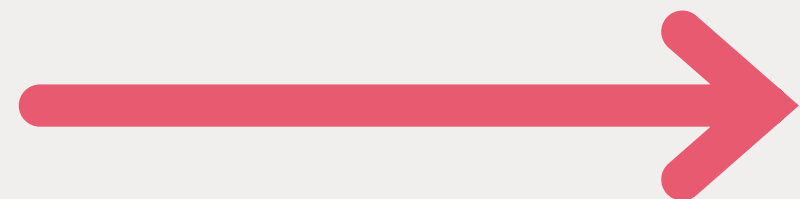
- 
- ◆ Dados referentes à saúde do trabalhador e realização de exames periódicos e demissional: somente os exames necessários e compatíveis com a natureza da função. Não fotografe, não compartilhe, não comente;
  - ◆ ROTINAS que envolvam a proteção de dados pessoais: medidas administrativas e técnicas de segurança.

# Tratamento de dados pessoais na fase pós-contratual

**Término do tratamento**



Finalidade alcançada



Revogação do consentimento



Determinação da Autoridade Nacional





- ★ Conservação de dados pessoais após o término da relação empregatícia.
- ◆ Manutenção dos deveres de sigilo e confidencialidade após a cessação do contrato de trabalho.
- ★ Período de guarda de documentos, retenção e descarte.





## INDEPENDENTEMENTE DO PORTE DA SUA EMPRESA, OBSERVE:

-  O projeto de implementação deve estar baseado nos princípios da LGPD: *+ de 80% das empresas deixam de cumprir os princípios desta lei, de modo a retirar sua própria eficácia, sendo, portanto, indispensável o conhecimento jurídico da LGPD e sua aplicação na realidade empresarial.*
-  Todos os empregados devem ser *conscientizados e treinados*, numa linguagem de efetiva comunicação para cada setor de trabalho (*+ de 85% dos vazamentos e incidentes se dão por falha humana*); conscientizados de que devem cumprir a LGPD e de que também são responsáveis pela segurança dos dados pessoais:

**SABER O COMPORTAMENTO ESPERADO (nova cultura) PARA PODER PUNIR.**

- 📎 Devem ser revistos todos os contratos (*de trabalho, fornecedores, clientes, contabilidade, outros prestadores de serviços, etc*), atentando para inserção de cláusulas de proteção de dados e responsabilidade dos operadores ou co-controladores; direito de regresso...
- 📎 Devem ser revistos ou desenvolvidos termos de sigilo e confidencialidade.
- 📎 Indispensáveis os registros das operações de tratamento de dados e as medidas técnicas e administrativas em caso de incidentes.
- 📎 Devem ser estruturados processos internos com base na proteção de dados (*Privacy by Design*).

- 📎 Deve ser criado um canal transparente e seguro para atendimento aos titulares de dados, garantindo os direitos trazidos pela lei.
- 📎 Desenvolver políticas de privacidade e segurança da informação; política específica de RH (*o fluxo de dados do RH deve ter especial atenção, respeitando a LGPD + legislação trabalhista*).
- 📎 Política de *Due Diligence* em Proteção de Dados com fornecedores e terceirizados.
- 📎 Políticas de retenção e descarte, conforme obrigações legais (*leis/regulamentos – agências reguladoras/conselhos regionais*)
- 📎 Boas práticas: segurança de informação, por exemplo, com base nas ISO 27001 e 27701.

**Feliz Natal!**



**Você sobreviveu a uma Pandemia!**

**Seja grato! Seja intenso!**



**Viva 2022!!!!**





# **GILCELERNER**

**assessoria jurídica**

OAB/RS 46.121

**Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo e-mail: [gilcelerneradvogada@gmail.com](mailto:gilcelerneradvogada@gmail.com)  
Fone/Whats: (54) 99710-4004 e Instagram [@gilcelerneradvocacia](https://www.instagram.com/gilcelerneradvocacia)**