

# LGPD para o RH: Quais os impactos da lei na gestão de pessoas?

---



# ÍNDICE:

1

**Introdução**

2

**O que é LGPD?**

- Tipos de dados

3

**Aspectos legais da LGPD**

- Quais são os direitos do titular?

4

**Quais são os impactos no RH?**

- Recrutamento e seleção
- Coleta de dados dos colaboradores
- Dados referentes à remuneração e benefícios
- LGPD no caso de desligamento

5

**Conclusão**

6

**Sobre a Creditas**

# 1.

# Introdução

A Lei Geral de Proteção de Dados entrou em vigor em 2020, com o objetivo de proteger as informações pessoais fornecidas para as empresas, por meios físicos e digitais. Desde então, é imprescindível que todas as organizações que trabalham com dados de terceiros atualizem suas políticas de privacidade e transparência, a fim de se adequar às normas.

Apesar de não ser uma medida tão recente, muitas empresas ainda não se adequaram à LGPD por falta de entendimento sobre as diretrizes. Portanto, para auxiliar nesse processo, a Credits Benefícios preparou um breve guia sobre as obrigações da empresa com os titulares dos dados após a sanção da lei, especialmente no caso do RH.

A seguir, você vai entender como a LGPD afeta diretamente nos processos de recrutamento e seleção e como o departamento de recursos humanos pode coletar e armazenar informações de candidatos e colaboradores sem ferir as exigências legais.

**Boa leitura!**



# 2.

## O que é LGPD?

A LGPD, ou Lei Geral de Proteção de Dados, tem o objetivo de assegurar que as empresas garantam os direitos de liberdade e privacidade dos usuários que fornecerem seus dados pessoais. A **Lei 13.709**, sancionada em 2018, entrou em vigor em 2020, obrigando a adaptação de empresas ao novo modelo de coleta de dados.

A principal exigência da LGPD é que haja o explícito consentimento do titular para a utilização de seus dados pelas empresas, podendo revogar o consentimento ou transferir os dados para concorrentes sempre que desejar. Sendo assim, caso haja solicitação de exclusão dos dados e a empresa descumpra a exigência, é imediatamente penalizada.

As normas da LGPD se aplicam a todas as micro, pequenas, médias e grandes empresas, sejam públicas ou privadas, evitando que os dados pessoais dos usuários sejam compartilhados indiscriminadamente ou utilizados para finalidades que não refletem os desejos do titular, em meios físicos ou digitais.

A LGPD contempla todos os cidadãos brasileiros, mesmo em casos de empresas sediadas no exterior. Para garantir a aplicação, a fiscalização e aplicação de penalidades pelo descumprimento da lei federal é de responsabilidade da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), sendo necessário também o apontamento de agentes de tratamento e controle de dados dentro das empresas.



## Tipos de dados

São contempladas pela Lei Geral de Proteção de Dados todas as informações pessoais que o titular oferece a uma empresa, porém, esses dados são classificados em 3 grupos principais, com regras específicas que devem ser seguidas por todas as organizações.

## Dados pessoais

Os dados pessoais são responsáveis pela identificação do titular, como nome, data de nascimento, naturalidade, documentos, fotos, endereço residencial, endereço de e-mail, telefone, informações financeiras e bancárias, testemunho de conexões (cookies) e informações de rastreamento, como localização em tempo real e endereço de IP.

É dever da empresa garantir proteção no armazenamento dos dados pessoais e jamais compartilhar com terceiros sem a explícita autorização do titular. Também é essencial que os dados sejam utilizados apenas para os fins previamente descritos e que haja total transparência da organização no momento da coleta.

## Dados sensíveis

Os dados sensíveis exigem mais esforços da empresa para garantir a segurança e privacidade, afinal, são aqueles que explicitam os grupos sociais dos quais as pessoas fazem parte, como origem racial, religião, orientação sexual, opiniões políticas, convicções filosóficas, filiações sindicais e partidárias, histórico de saúde e sexual e questões genéticas.

Além disso, são considerados dados sensíveis todas as informações referentes a menores de idade, dessa forma, as empresas devem obter o consentimento explícito de pelo menos um dos pais ou responsáveis legais. Também é imprescindível que sejam pedidos apenas informações essenciais e que o conteúdo não seja compartilhado com terceiros.

A única situação que permite a coleta de dados de menores de idade sem autorização prévia é a utilização das informações para contactar os responsáveis legais. Porém, mesmo nesse caso, o armazenamento é proibido, assim como repassar os dados para terceiros sem o consentimento dos pais ou tutores.



# 3.

## Aspectos legais da LGPD

As exigências da Lei Geral de Proteção de Dados devem ser cumpridas por todas as empresas públicas ou privadas que utilizam dados de terceiros, sendo que o não cumprimento pode resultar em multa de até R\$ 50 milhões, além de multas de até 2% da receita anual e, em casos mais graves, no bloqueio do banco de dados.

Caso haja algum dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, como vazamento de dados ou utilização indevida, é obrigação da empresa repará-lo. Como consequência, a empresa deixa de ser como confiável pelos clientes e potenciais clientes e, dependendo da gravidade da situação, pode até ter suas atividades interrompidas.



### Quais são os direitos do titular?

Segundo a LGPD, é assegurado aos titulares dos dados coletados pelas empresas o acesso às informações fornecidas, correção e eliminação de dados, informações sobre o tratamento e proteção dos dados, e portabilidade para empresas concorrentes. Além disso, os titulares devem ser imediatamente notificados caso haja problemas de segurança.

# 4.

## Quais são os impactos no RH?

Dentre todos os departamentos da empresa, o RH é o que tem mais contato com dados pessoais, portanto, os gestores devem sempre se manter atentos às obrigações impostas pela LGPD. Todo o processo de coleta e utilização de dados, que vai desde o momento da candidatura até após o desligamento, deve passar pelas seguintes pessoas:

### — Titular

É o candidato ou colaborador, que fornece os dados para a empresa e consente com a utilização para os devidos fins. É essencial que a empresa possa comprovar a autorização do titular e garanta total transparência no momento da coleta.

### — Controlador

É o responsável pelo tratamento dos dados coletados pela empresa. Essa função pode ser exercida pelo gestor de recrutamento e seleção, no caso do RH. Assim, o controlador é responsável direto pela proteção e utilização correta das informações.

### — Operador

São os responsáveis pela análise e processamento dos dados, porém, suas decisões a respeito da utilização das informações fornecidas pelo titular estão condicionadas às ordens do controlador.

## Recrutamento e seleção

Como a LGPD exige que os dados coletados tenham uma finalidade específica, a obtenção e armazenamento de dados dos candidatos deve ser realizada apenas caso haja um processo seletivo dentro dos próximos 30 dias. Além disso, os dados pessoais de candidatos que não se adequam às necessidades da empresa devem ser excluídos.

Todos os dados coletados na etapa de recrutamento e seleção devem ser referentes a informações necessárias para analisar a compatibilidade com a vaga e com a empresa, como dados pessoais, informações profissionais, formações acadêmicas e informações de contato, não sendo pertinente a solicitação de dados sensíveis.

Para garantir total conformidade com a LGPD, a empresa deve conhecer alguns fatores, como quem são os profissionais com acesso aos dados coletados no recrutamento e seleção, quais são as informações solicitadas no momento da candidatura e como as políticas de privacidade são apresentadas aos candidatos.

Além disso, caso a empresa trabalhe com um banco de currículos, é essencial que o controlador de dados tenha total ciência de como ele funciona e por quanto tempo são armazenados os dados de candidatos, considerando aqueles que ainda não foram entrevistados e os candidatos que já foram desclassificados.

## Coleta de dados dos colaboradores

Após a contratação, os dados pessoais que foram coletados no momento do recrutamento e seleção podem continuar armazenados e podem ser utilizados no dia a dia, para auxiliar nas rotinas do RH, como pagamento de salário, benefícios obrigatórios e benefícios flexíveis. Nesse caso, as permissões cedidas na candidatura não precisam ser atualizadas.

No caso de novas coletas de dados, incluindo dados sensíveis, é necessário que o departamento de RH deixe claro quais são os objetivos específicos, como será realizado o armazenamento das informações, quem terá acesso e quais são as formas de proteção que a empresa utilizará para evitar vazamento ou utilização indevida.



## Dados referentes à remuneração e benefícios

No caso de pagamentos de salário e benefícios, a empresa precisa coletar e armazenar dados bancários e financeiros dos colaboradores, o que exige muita atenção à proteção e segurança. Todas as informações presentes no banco de dados do RH devem ser criptografadas e acessadas apenas por pessoas autorizadas.

Caso haja qualquer dano patrimonial ou moral ao titular, devido a problemas na segurança do sistema, é responsabilidade da empresa arcar com os custos de ressarcimento e indenização, se for o caso, e informar ao colaborador no momento em que o problema for identificado pelo controlador ou operador de dados.

Além disso, para a definição de benefícios flexíveis, é possível que o departamento de RH da empresa colete dados sensíveis, a fim de oferecer serviços totalmente adequados às necessidades de cada colaborador. Nesse caso, as informações nunca devem ser compartilhadas com terceiros sem a expressa autorização do titular.

## LGPD no caso de desligamento

Segundo LGPD, todos os dados coletados pelas empresas devem ter uma finalidade, portanto, em caso de desligamento da empresa, podem ser mantidos caso ainda haja alguma pendência entre a organização e o colaborador, como pagamento de benefícios, ou para uma possível defesa de reclamação trabalhista.

No caso de desligamento, o titular pode entrar com uma ação para revogar o consentimento, mas, nesse caso, não pode exigir a eliminação dos dados, apenas que não sejam utilizados ou compartilhados sem uma finalidade específica, prevista por lei. Após 5 anos a partir do desligamento, o direito de armazenamento é automaticamente revogado.



# 5.

## Conclusão

Conhecer as especificações da Lei Geral de Proteção de Dados é o primeiro passo para se adequar a ela e oferecer transparência, segurança e confiabilidade aos titulares, porém, não pode ser o último. A partir das informações apresentadas neste material, o RH pode começar a implementar melhorias referentes à coleta e armazenamento de dados.

Para começar, o departamento deve realizar as análises citadas anteriormente, para verificar se todos os processos são seguros e compatíveis com a lei. Caso ainda não tenha designado a função de controlador de dados a algum funcionário ou contratado alguém para exercer esse papel, a hora é agora.

### **Lembre-se:**

estar em conformidade com a LGPD é essencial para que qualquer empresa seja reconhecida no mercado como confiável, transparente e preocupada com o bem-estar dos clientes, colaboradores e público de interesse.



# 6.

## Sobre a Creditas

A Creditas Benefícios é a primeira carteira de benefícios flexíveis criada sob medida para atender às necessidades do RH estratégico e humanizado. Com ela, é possível oferecer vantagens relacionadas à nutrição, mobilidade, cultura, saúde, educação, qualificação profissional e proteção de renda aos colaboradores, sem custos adicionais!



Para melhorar, a carteira de benefícios flexíveis da Creditas é perfeita para otimizar a rotina do RH, afinal, todos os processos são automatizados e o controle pode ser realizado pelos próprios funcionários, a partir do aplicativo. Isso sem contar que as maiores necessidades são centralizadas em um só lugar, assim, não é preciso lidar com múltiplos fornecedores.

—▶ **Benefícios**



Para receber mais informações sobre a carteira de benefícios flexíveis da Creditas e criar um plano sob medida para seus colaboradores, entre em contato com nossos consultores!

---

—▶ **Contato**

A yube simplifica o RH e a vida das pessoas, sendo especialista em admissão, com uma plataforma flexível que se molda a empresa tanto na forma de gerir os documentos admissionais quanto na customização da comunicação com o novo colaborador, facilitando o onboarding inserindo templates, vídeos, informações institucionais, além da assinatura eletrônica e gestão de ativos. A empresa também pode contar com um atendimento 100% humanizado que orienta o colaborador do começo ao fim do processo de admissão e o RH também é assistido pela equipe de sucesso do cliente que está prontamente acompanhando todas as necessidades, trazendo melhorias de forma transparente, divertida e simples.



