

LGPD muda relações de trabalho nas empresas

A Lei Geral de Proteção de Dados entra em vigor em fevereiro de 2020; até lá as organizações terão de assegurar que os dados de seus empregados estão protegidos

Mie Francine Chiba
Reportagem Local

A entrada em vigor da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), em fevereiro de 2020, trará mudanças nas relações de trabalho dentro das empresas. A Lei, aprovada em 2018, estabelece regras para o tratamento de dados pessoais com foco na proteção da liberdade e da privacidade do indivíduo. As sanções administrativas previs-

boras o judiciário já venha repelindo casos de empresas que, em entrevistas de emprego, fazem perguntas que não têm relação com a vaga a ser preenchida, como convicção religiosa ou orientação sexual, a tendência é que a LGPD iniba esse tipo de questionamento quando não necessário. “As empresas já vinham evitando isso, mas com certeza a LGPD vem repelir isso de forma mais radical em função das sanções administra-

Mesmo não contratado, o candidato deve dar consentimento para que seu currículo fique armazenado

tas em caso de violação chegam a 2% sobre o faturamento da empresa, com limite de R\$ 50 milhões.

Para Manuela Tucunduva, advogada do escritório Balera, Berbel e Mitne, de Londrina, a LGPD deverá beneficiar os colaboradores das empresas à medida que vai obrigar as organizações a garantir a segurança dos dados de seus funcionários, evitando que estes sejam expostos indevidamente.

A Lei define como dado pessoal qualquer informação relacionada à pessoa natural identificado ou identificável. A LGPD também define como dados sensíveis aqueles referentes à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, referentes à saúde ou à vida sexual e dados genéticos ou biométricos.

DADOS SENSÍVEIS

Tucunduva alerta que as mudanças terão impacto inclusive nas fases pré e pós contratual. A solicitação de dados dos candidatos em entrevistas de emprego, em especial dados sensíveis, deverá ser feita mediante formulários que comprovem a manifestação livre, informada e inequívoca do candidato em relação ao tratamento de seus dados pessoais para aquela finalidade específica.

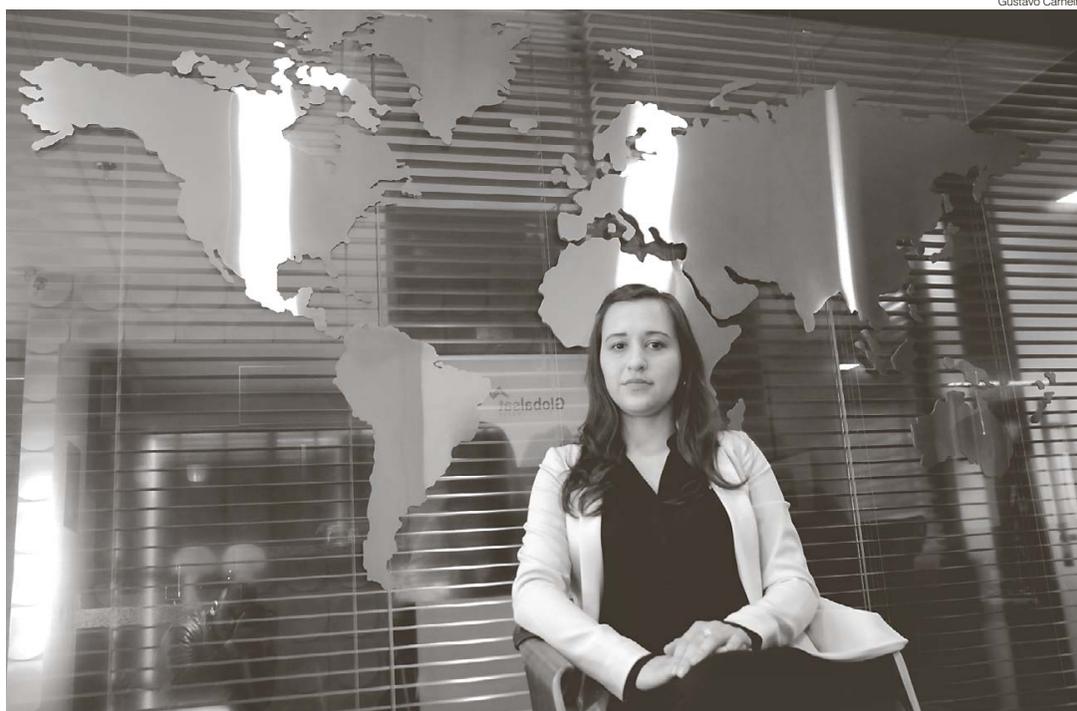
Segundo a advogada, em-

boras o judiciário já venha repelindo casos de empresas que, em entrevistas de emprego, fazem perguntas que não têm relação com a vaga a ser preenchida, como convicção religiosa ou orientação sexual, a tendência é que a LGPD iniba esse tipo de questionamento quando não necessário. “As empresas já vinham evitando isso, mas com certeza a LGPD vem repelir isso de forma mais radical em função das sanções administra-

tivas que imputa.” Caso seja, como em entrevistas para vagas de professores ou vigias, a empresa tem a obrigação de salvaguardar a informação e assegurar que ela não se torne pública. Informações como essas, quando se tornam públicas, podem gerar estigma e trazer prejuízos na vida do profissional, explica Tucunduva.

CURRÍCULO

Mesmo que um candidato não venha a ser contratado, também é preciso que ele dê consentimento para que seu currículo fique armazenado no banco de dados da empresa. Da mesma maneira, o candidato deverá poder fazer a opção de



Natália Feliciano, gestora de departamento jurídico: “Sabemos que a efetividade das regras depende das pessoas envolvidas”

que seus dados sejam descartados após o processo seletivo. A mesma opção poderá ser feita por funcionários que são demitidos, exceto em casos de necessidade da guarda dos dados para cumprimento de obrigação legal por um prazo determinado.

Colaboradores que já trabalham na empresa também terão de dar anuência para que seus dados pessoais sejam coletados e transmitidos pela organização. Um exem-

plô é a transmissão de dados dos funcionários para terceiros, como operadoras de planos de saúde, empresas de gestão de folha de pagamento, etc. Outro exemplo é a biometria e dados da saúde do funcionário, considerados sensíveis, e que só podem ser obtidos mediante consentimento do titular para uma finalidade específica ou se forem indispensáveis para o cumprimento de uma obrigação legal.

POLÍTICAS INTERNAS

Diante de todas essas exigências, é importante que as empresas revisem suas políticas internas a fim de que os dados pessoais em sua posse sejam mantidos em segurança, orienta Tucunduva. Os seto-

tores que poderão ter acesso aos bancos de dados dos funcionários, a forma de utilização desses dados e as punições aplicáveis em caso de violação das regras são alguns pontos que devem ser destacados.

As empresas devem revisar suas políticas internas para que os dados pessoais fiquem em segurança

Novas regras trazem mudanças estruturais e culturais

A empresa de serviços satelitais Globalsat tem cerca de 14 funcionários em Londrina. Mesmo com poucos colaboradores, a empresa iniciou, com a ajuda de uma assessoria jurídica, o processo de adaptação à LGPD em um trabalho intenso envolvendo três

frentes. “O Jurídico na criação de políticas, edição de contratos e acordos, a área de processos a fim de revisar responsabilidades, acessos, terceiros envolvidos e por último a parte técnica que vai analisar os dados, onde estão armazenados e como estão protegidos”, esclarece

Natália Feliciano, gestora do Departamento Jurídico da empresa.

Segundo a gestora, todo esse processo leva tempo. A assessoria jurídica se fez necessária para estabelecer um cronograma que permita a empresa estar em conformidade antes que a lei en-

tre em vigor.

A empresa possui fornecedores estrangeiros e já tem conhecimento sobre a GDPR (General Data Protection Regulation - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), aplicada na União Europeia. Mas a adaptação à Lei de Proteção

de Dados brasileira vai envolver mudanças estruturais e também culturais, salienta Feliciano. “Sabemos que a efetividade das regras depende das pessoas envolvidas, então conscientizá-las acerca da necessidade é que trará a conformidade.” (M.F.C.)

ABRAHAM SHAPIRO

“

Há múltiplos meios de se implantar ordem e procedimentos numa organização. O menos eficiente é o chicote”

Quando a força nada resolve

A personalidade de um gestor pode levar tudo a perder em qualquer empresa. Mas nas pequenas, e tendo como cenário a falta de mão de obra capacitada que aí está, a situação é pior.

Pense num indivíduo controlador, severo, que expressa raiva num piscar de olhos e exige respeito incondicional dos subordinados!

Seus funcionários não esconderão de ninguém a indignação, humilhação, medo e insegurança que sentem.

Um gestor com tais características coloca toda a organização em risco vinte e quatro horas por dia. No horário de trabalho o risco advém de sua atuação como cobrador inveterado e incômodo sobre todos. Nas dezesseis horas restantes, a ameaça vem dos funcionários, que não perderão oportunidade de maquinar um jeito certo de contrariá-lo em tudo e de alijá-lo do meio a qualquer custo. Nas duas situações, quem perde é só a empresa.

A primeira lição a se aprender no direcionamento de pessoas para a produção de resultados é a mesma – independentemente do tipo de personalidade do gestor. A força não é um meio viável de convencer funcionários a fazerem o que precisa ser feito.

É certo que um funcionário sozinho talvez não consiga rebelar-se contra um gestor controlador. Mas um se unirá a outros, começando pelos mais

próximos. E depois a outros. Aos poucos, eles serão uma poderosa e velada unidade, com poderes de comprometer a qualidade de produtos ou serviços, a pontualidade da entrega, o pós-venda e demais vantagens sobre a satisfação dos clientes. O prejuízo? Calcule se for capaz!

Há múltiplos meios de se implantar ordem e procedimentos numa organização. O menos eficiente é o chicote. O mais é o treinamento e o desenvolvimento dos funcionários em suas funções. Sob a regra da sequência e frequência isto funciona incrivelmente.

Um lembrete final. Funcionários necessitam esclarecer dúvidas. Se a empresa não lhes oferece ocasiões para isso, eles darão sua própria solução. Af os processos dependerão da sorte!

Aloque recursos financeiros para a educação corporativa. Faça isto com quem entende do assunto. Busque referências e resultados anteriores às propostas que chegarem até você, e tudo será diferente depois disso.