

Os impactos da LGPD nas relações de trabalho e no relacionamento entre empresas

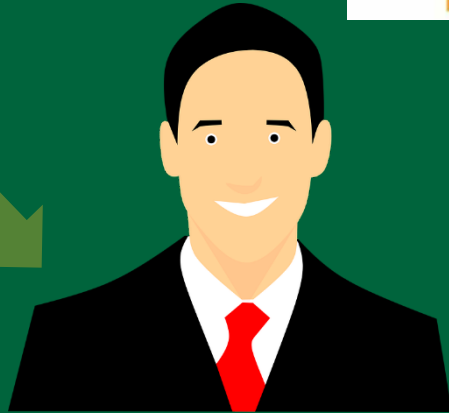
Bem-vinde!
Iniciaremos às 16 h.

Use a função Q&A
para enviar perguntas

- O que é LGPD?
- Para que serve?
- Como implementar?



Controlador



Encarregado

Autoridade Nacional



Operador



Titular

Lacaz Martins,
Pereira Neto,
Gurevich
& Schoueri.

A LGPD se aplica a quais atos do RH/DP?

Qualquer operação realizada com dados pessoais, tais como:

- Coleta
- Acesso
- Avaliação
- Produção
- Reprodução
- Controle da
- Recepção
- Transmissão
- informação
- Classificação
- Distribuição
- Modificação
- Utilização
- Processamento
- Comunicação
- Arquivamento
- Transferência
- Armazenamento
- Difusão
- Eliminação
- Extração

A LGPD se aplica a quais atos do RH/DP?

Se aplica a multinacionais, mesmo que os dados fiquem armazenados na matriz, desde que:

- O tratamento seja no brasil
- O titular dos dados esteja no brasil
- Os dados tenham sido coletados no brasil

Transferência internacional de dados

Somente é permitida:

- Para países que proporcionem o mesmo grau de proteção
- Quando o controlador oferecer e comprovar o cumprimento das garantias brasileiras por meio de
 - Cláusulas contratuais
 - Normas corporativas globais
 - Selos, certificados e códigos de conduta
 - Mediante consentimento específico do titular, com destaque para a transferência

A LGPD se aplica a quais atos do RH/DP?

Dados de:

- Empregado
- Ex-empregado
- Candidato a vaga de emprego
- Estagiário
- Prestador de serviços
- PJ
- Etc.

Requisitos para tratamento de dados

Consentimento do titular para tratamento de dados:

- Como regra, sempre necessário
- Por escrito ou por outro meio
- Cláusula destacada das demais cláusulas contratuais
- Finalidades determinadas - autorizações genéricas são nulas
- Consentimento expresso para compartilhar com terceiros

Requisitos para tratamento de dados

Desnecessário consentimento para:

- Dados tornados manifestamente públicos pelo titular
- Cumprimento de obrigação legal ou regulatória
- Execução do contrato de trabalho
- Proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro

Obrigações gerais

- 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
- Manter registro das operações de tratamento de dados

Obrigações gerais

- A autoridade nacional poderá solicitar relatório de impacto à proteção de dados pessoais
- Indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais que, dentre outras funções, deverá orientar os funcionários e os contratados a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais

Obrigações gerais

- Caso tratamento de dados gere dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, há dever de indenizar

Eliminação de dados

Dados devem ser eliminados após o término de seu tratamento, autorizada a conservação para:

- Cumprimento de obrigação legal ou regulatória
- Uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados

Direitos do empregado/candidato

Obter, a qualquer momento e mediante requisição:

- Confirmação da existência de tratamento
- Acesso aos dados, por escrito ou eletronicamente (a critério do titular)
 - Em formato simplificado, imediatamente, ou
 - Por meio de declaração clara e completa em até 15 dias, indicando a origem dos dados, a inexistência de registro, os critérios utilizados e a finalidade do tratamento

Direitos do empregado/candidato

Obter, a qualquer momento e mediante requisição:

- correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados
- Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários ou excessivos
- Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço

Direitos do empregado/candidato

Obter, a qualquer momento e mediante requisição:

- Eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, salvo quando a lei autoriza manter
- Informação das entidades com as quais houve uso compartilhado de dados

Direitos do empregado/candidato

Obter, a qualquer momento e mediante requisição:

- Informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa
- Revogação do consentimento

Processamento automatizado de dados

- O empregado ou candidato tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal e profissional

Processamento automatizado de dados

- A empresa deve fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada

Processamento automatizado de dados

- Possibilidade de auditoria da autoridade nacional para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais

Penalidades

- Advertência
- Multa - 2% do faturamento, máximo de R\$ 50 MM por infração
- Publicização da infração
- Bloqueio dos dados a que se refere a infração até a regularização
- Eliminação dos dados

Compartilhamento de dados entre empresas/RHs

Benchmarking

- Investigações CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica)
- Para empresas: multa de até 20% do faturamento bruto
- Para pessoas ou associações: de R\$ 50.000,00 a R\$ 2.000.000.000,00 (dois bilhões de reais)
- Crime contra a ordem econômica: reclusão de 2 a 5 anos

Lacaz Martins,
Pereira Neto,
Gurevich
& Schoueri.



Obrigado!

Renato Rossato Amaral

(11) 3897-0130

renato.rossato@lacazmartins.com.br

 [_renato_rossato](https://www.instagram.com/_renato_rossato)

Lacaz Martins,
Pereira Neto,
Gurevich
& Schoueri.