

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 054

09/07/2021

Sumário:

- LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS - PENALIDADES - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/08/2021
- DINÂMICA DE GRUPO



LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PENALIDADES - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/08/2021

A partir de 1º de agosto de 2021 entra em vigor as sanções administrativas previstas na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709, de 14/08/18, DOU de 15/08/18, arts. 52, 53 e 54).

As penalidades para empresas que não observarem as novas exigências vão desde de uma simples advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas, multa simples, de até 2% do faturamento da pessoa jurídica, limitada em até R\$ 50.000.000,00.

A LGPD estabelece os princípios, direitos e deveres que deverão ser observados no tratamento de dados pessoais, em todas as práticas de uma empresa, independentemente de seu porte.

A proteção de dados pessoais está classificada de duas formas:

Dados pessoais

São todas as informações relacionadas a uma pessoa natural identificada ou identificável. Identificada, pode ser o nome, foto ou imagem, RG, CPF entre outros documentos, como o crachá, por exemplo. Identificável, pode ser a tatuagem, marcas de nascença (verrugas, pintas, etc.), deficiência física e mental, etc.

Dado pessoal sensível

São todas as informações relacionadas sobre a 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.

Um dos principais alvos na empresa é o Departamento Pessoal e o RH, já que armazenam todos os dados de empregados, dos empregadores e também das empresas terceirizadas, devendo observar o seguinte:

Recrutamento e Seleção de Pessoal

- curriculuns de candidatos;
- dados de entrevistas de candidatos;
- fichas de solicitação de empregos;
- etc.

Admissão

- registro do empregado;
- exames médicos;
- dados biométricos;
- dados de empregados terceirizados;
- etc.

Compensação

- registro de ponto;
- salários;
- vencimentos e descontos;
- convênios (médico, farmácia, seguro, etc.);
- folha de pagamento (processamento através de terceiros);
- recibo e a sua forma de distribuição;
- dados bancários dos colaboradores;
- etc.

Desligamento

- informações sobre os motivos de desligamento;
- rescisão contratual (TRCT);
- processos trabalhistas;
- manutenção dos prontuários (guarda de documentos);
- etc.

Treinamento

O RH deverá elaborar diversos programas de treinamento junto aos seus colaboradores para a adequação a LGPD, objetivando a conscientização dos impactos para a empresa e como eles podem se adequar a ela.

É necessário também, fazer um mapeamento dos processos da empresa e fazer uma revisão de políticas internas, processos de armazenamento, segurança das informações, backup de arquivos e tudo que seja pertinente aos dados para prevenir e se adequar à lei.

Contratos de Trabalho - Cláusula

Nos contratos de trabalho, é recomendável criar uma cláusula, esclarecendo que os dados pessoais serão utilizados apenas para informação junto aos órgãos oficiais do Governo Federal nas suas obrigações acessórias (eSocial, GFIP, DCTF, etc.).

Quando os dados são utilizados para outras finalidades, tais como para: bancos, seguradoras, plano médico, exames médicos, processamento de folha de pagamento, sindicatos, etc., deverá haver uma cláusula com o respectivo consentimento do empregado do uso dos dados, informando a finalidade da utilização e por quanto tempo será armazenado.

Gestão

Não é da esfera trabalhista a sua fiscalização, sendo atribuído a ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados, entidade da administração pública federal indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada à Presidência da República.

Na empresa há a figura do “Encarregado” ou DPO (Data Protection Officer), para atuar como canal de comunicação entre a empresa e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Este profissional é o responsável pela segurança na área de tecnologia da informação (TI), alinhado com o RH e com o jurídico da empresa.



DINÂMICA DE GRUPO

A Dinâmica de Grupo surgiu em 1914, tendo-se como seu criador o cientista comportamental Kurt Levy, fundamentando-se de que o homem vive em grupos.

Durante muito tempo a técnica de Dinâmica de Grupo vinha sendo utilizada somente na área de treinamento, mais precisamente para integração de pessoal, psicoterapia em grupo, cooperação, liderança, iniciativa, criatividade, aquecimento, etc.

Mais recentemente, o método vem sendo utilizado para seleção de pessoal, pelo fato deste, fornecer uma rica informação do indivíduo, mesmo antes do trabalho.

A aplicação da referida técnica, não se pretende dar soluções aos problemas que surgem.

A finalidade é despertar nas pessoas a consciência de que os mesmos existem, e caberá a responsabilidade individual enfrentá-los e a procura da solução que os mesmos requerem.

Ao animador do grupo cabe esclarecer as situações, levar as pessoas a interiorizar seus problemas, provocar uma sincera reflexão, despertar a solidariedade grupal e ainda criar um ambiente de compreensão e de aceitação mútua, de autêntica fraternidade e de acolhida, para que cada qual, sustentando psicologicamente, encontre resposta positiva às suas inclinações naturais de segurança, de reconhecimento, de aceitação e de valorização pessoal.

Durante a sessão, o avaliador (ou grupo de avaliadores) deverá atentar-se à cada participante e avaliar:

- liderança;
- comunicação;
- espírito empreendedor;
- conhecimento profissional;
- cooperativismo;
- aptidões;
- personalidade;
- inteligência;
- e outros fatores variáveis.

Exemplo:

Abrigo subterrâneo

Objetivo: Criar várias discussões em torno do texto, de maneira que o participante possa apresentar o seu perfil pessoal e profissional.

Animador: Deverá orientar o grupo da seguinte maneira:

- o grupo está, neste momento, passando pela segunda guerra mundial, onde há bombardeios, campos minados, etc.;
- há apenas uma caverna, em que o grupo poderá ser abrigado;
- cada participante deverá escolher apenas 3 pessoas relacionadas a seguir, para se abrigar juntamente;
- após escolhidos os 3 companheiros, solicitar a cada participante justifique por que da escolha destes.
- coloque o grupo para discutir o tema e opiniões individuais.

Duração: aproximadamente 40 minutos.

Texto:

- Um violinista, com 40 anos de idade, narcótico viciado;
- Um advogado, com 25 anos de idade;
- A mulher do advogado, com 24 anos de idade, que acaba de sair do manicômio. Ambos preferem ou ficar juntos no abrigo, ou fora dele;
- Um sacerdote, com a idade de 65 anos;

- Uma prostituta, com 35 anos de idade;
- Um ateu, com 20 anos de idade, autor de vários crimes;
- Uma universitária que fez voto de castidade;
- Um físico, com 28 anos de idade, que só aceita entrar no abrigo se puder levar consigo sua arma;
- Uma menina, com 12 anos de idade, e baixo nível mental;
- Um homossexual, com 47 anos de idade.