

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de Estágio Curricular em
Luzia Jucelia do Nascimento Assessoria contábil – “O impacto da LGPD
na contratação de um funcionário”

Nome do estagiário

Angela Schinkovicz

Guarapuava – PR

2022

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de Estágio Curricular em

Luzia Jucelia do Nascimento Assessoria contábil – “O impacto da LGPD na contratação de um funcionário”

Dados do estagiário

Nome: Angela Schinkovicz

Número do RA: 2019105902

Curso e Período: Ciência Contábeis – 8º

Dados do Local de Estágio

Empresa: Luzia Jucélia do Nascimento Assessoria Contábil

Supervisor: Luzia Jucélia do Nascimento

Nº do Registro Profissional: CRC 053669/O-4 PR

Período de Estágio

Início: 01/06/2022

Término: 14/11/2022

Jornadas de trabalho: 06 horas diárias

Total de horas: 480 horas

Guarapuava – PR

2022

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

INSTRUMENTO DE APRESENTAÇÃO

NOME: Angela Schinkovicz

RA: 2019105902

COORDENADOR DE ESTÁGIO: Fábio Vinicius Primak

PROF. ORIENTADOR: Fábio Vinicius Primak

SUPERVISOR: Luzia Jucélia do Nascimento

PERÍODO: Início: 01/06/2022 Término: 14/11/2022

LOCAL DE ESTÁGIO: Luzia Jucélia do Nascimento Assessoria Contábil

ENDEREÇO: Rua Irati, 270, Bonsucesso

FONE: (42) 9936-1426 CIDADE: Guarapuava ESTADO: Paraná

E-MAIL: lnaassessoriacontabil2@gmail.com

Guarapuava – PR

2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA/ORGÃO	6
3 PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES.....	7
4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	8
4.1 Conceito de funcionário	8
4.2 Conceito de Recursos Humanos (RH).....	8
4.3 Conceitos sobre contratação	8
4.4 Contrato de trabalho	9
4.5 Alguns contratos de trabalho:	9
4.6 Direito Digital	11
4.7 Como era antes da LGPD	12
4.8 Lei Geral de Proteção dos Dados (LGPD)	12
4.9 eSocial:	16
5 OBJETIVOS/ METAS A SEREM ATINGIDAS.....	18
6 SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS.....	19
7 COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	21

1 INTRODUÇÃO

Em 18 de Setembro de 2020 entrou em vigor a Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais (LGPD), com o objetivo da proteção específica dos dados pessoais, para impor regras sobre o tratamento dos dados pessoais.

Com o avanço tecnológico, surge também a preocupação com o tratamento dos dados pessoais, como as empresas e os profissionais estão utilizando esses dados e para que finalidade, e foi assim que surgiu a LGPD para que de alguma forma as pessoas estejam protegidas dentro da lei e possam enviar seus dados de uma forma segura e ter o controle dos mesmos.

Em uma avaliação no escritório de Contabilidade Luzia Jucelia do Nascimento Assessoria Contábil, onde foi realizado o estágio constatou-se a importância de proteger esses dados, da utilização específica para o devido fim, e sempre em comum acordo com cliente deixar o mesmo ciente se houver mudança de finalidade para a utilização dos seus dados pessoais. É imprescindível a comunicação entre escritório e cliente.

Uma das ideias seria investir em uma plataforma contábil e a computação em nuvem, onde não precisa guardar documentos no computador o que garante muito mais segurança.

2 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA/ORGÃO

A empresa Luzia Jucelia do Nascimento inscrita no Cnpj 33.471.801/0001-94, nome fantasia LN ASSESSORIA CONTABIL, foi fundada em 26/04/2019 com atividades principais de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária. A empresa é ME Microempresário individual, situado na rua Irati, 270, Bonsucesso

A Assessoria Contábil tem a função de dar suporte para a expansão das atividades, analisar identificar e interpretar todos os fatos da rotina de uma empresa, para poder ajudar no planejamento e na melhor tomada de decisão.

Com uma boa assessoria contábil, a empresa pode ter melhores resultados, pois o profissional contábil detém da habilidade de analisar os números, documentos, registros para assim começar um melhor planejamento e perspectivas de melhores resultados.

Uma das principais funções da Assessoria Contábil é ajudar as organizações a expandirem suas atividades e a crescerem no mercado, é uma das principais aliadas a saúde financeira da organização.

3 PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES

JULHO																															
ATIVIDADES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 Busca do tema																															
2 Conversa com a Coordenação																															
3 Conversa com a Empresa																															
4 Conversa com a Orientação																															
5 Verificação do tema																															
6 Documentos do estágio																															
7 Pesquisa bibliográfica																															
8 Pesquisa empresa																															

	Dias em estágio
	Finais de Semana

Total de Atividades no mês	8
Total de dias em Estágio	21
Total de Horas utilizadas	126
Horas Faltantes	354

AGOSTO																															
ATIVIDADES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 Conversa com a Orientação																															
2 Documentos do estágio																															
3 Pesquisa bibliográfica																															
4 Pesquisa empresa																															
5 atividade 1 introdução																															
6 atividade 2 apresentação da empresa																															
7 atividade 3 grafico de gantt																															

	Dias em estágio
	Finais de Semana

Total de Atividades no mês	7
Total de dias em Estágio	23
Total de Horas utilizadas	138
Horas Faltantes	216

SETEMBRO																															
ATIVIDADES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1 Conversa com a Orientação																															
2 Pesquisa bibliográfica																															
3 Pesquisa empresa																															
4 atividade 1 introdução																															
5 atividade 2 apresentação da empresa																															
6 atividade 3 grafico de gantt																															
7 atividade 4 atividades desenvolvidas																															
8 atividade 5 objetivos/metas																															

	Dias em estágio
	Finais de Semana

Total de Atividades no mês	8
Total de dias em Estágio	21
Total de Horas utilizadas	126
Horas Faltantes	90

OUTUBRO																															
ATIVIDADES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 Conversa com a Orientação																															
2 Pesquisa bibliográfica																															
3 atividade 3 grafico de gantt																															
4 atividade 4 atividades desenvolvidas																															
5 atividade 5 objetivos/metas																															
6 atividade 6 suporte teórico																															
7 atividade 7 comentário e conclusão																															
8 atividade 8 anexos																															

	Dias em estágio
	Finais de Semana

Total de Atividades no mês	8
Total de dias em Estágio	15
Total de Horas utilizadas	90
Horas Faltantes	0

4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Para começar a falar sobre o assunto precisamos entender um pouco onde tudo começou.

4.1 Conceito de funcionário

De acordo com o Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Funcionário é um empregado do setor público ou privado que é contratado para desempenhar funções, essas dadas pelo seu empregador, sendo ressarcido por meio de um salário.

4.2 Conceito de Recursos Humanos (RH)

De acordo com Marques, entende-se como RH o departamento de uma organização responsável por realizar recrutamento e seleção de colaboradores, aplicar treinamentos e testes, oferecer feedbacks, definir política de cargos e salários, formar todos no que diz respeito à higiene e segurança do trabalho, além de ser um elo de comunicação a empresa e os profissionais que ali desempenham suas funções. (MARQUES,2019)

O papel do Rh na empresa nada mais é do que a tratativa entre o funcionário e a empresa, desde a seleção até o termino do contrato.

4.3 Conceitos sobre contratação

De acordo com o autor Carrijo

A admissão de novos colaboradores é uma das principais tarefas agregadas às responsabilidades do Departamento Pessoal das empresas, uma vez que, a relevância desta atividade está atribuída à quantidade de etapas envolvidas neste processo, tal como o gerenciamento de toda a documentação necessária, procedimentos de entrada, exame, entre outros que exigem a manutenção de um padrão rígido para minimizar erros e evitar problemas no futuro.

4.4 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é a formalização do vínculo empregatício, onde se apresentam as regras, obrigações e deveres a serem cumpridos, um acordo mediante um contrato onde ambas as partes estão cientes dos deveres e obrigações.

O contrato de trabalho está previsto no artigo 442 da CLT, que diz:

Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Figura 1- carteira de trabalho física



Fonte: Global empregos (2020).

4.5 Alguns contratos de trabalho:

- Contrato por tempo indeterminado;

De acordo com a CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943

Art. 452

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Ou seja, é o contrato tradicional das empresas onde não tem um prazo final fica a critério da empresa e/ou do funcionário dar fim nesse contrato.

- contrato por tempo pré-determinado;

§ 1º – Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Como o nome já diz é um contrato de trabalho com prazo de início e fim acordados antecipadamente.

- contrato temporário;

De acordo com a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Com prazo máximo de 180 dias.

- contrato de estágio.

De acordo com a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Este tipo de contratação não é regida pela CLT, é formalizada mediante um contrato de estágio e tem um prazo máximo de duração de 2 anos.

Figura 2- livro de registro do empregado

The image shows two pages from an employee record book. The left page is divided into several sections: 'ALTERAÇÃO DE SALÁRIO' (Salary Change) with a grid for recording monthly changes; 'ALTERAÇÃO DE CARGO' (Job Change) with a similar grid; 'CONTRIBUIÇÃO SINDICAL' (Union Contribution) with columns for month, date, and amount; 'ACIDENTES OU DOENÇAS PROFissionais' (Professional Accidents or Diseases) with a grid for recording incidents; and 'FÉRIAS CONCEDIDAS' (Granted Vacations) with a grid for recording vacation periods. The right page is the 'REGISTRO DE EMPREGADO' (Employee Record) form, which includes fields for physical characteristics, identification numbers, marital status, education, and social security registration. It also has a section for 'SITUAÇÃO PERANTE O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO' (Situation before the Fund for Guaranteeing Time of Service) and a section for 'Beneficiários' (Beneficiaries).

fonte: papelaria queiroz

4.6 Direito Digital

É a regulamentação no ambiente digital.

Os meios digitais passaram a ser essenciais na vida das pessoas, e com a pandemia essa utilidade foi além de um hobby, as pessoas passaram a utilizar-se dela para o trabalho, estudo, consultas até quem não utilizava desse meio teve que se atualizar para poder utilizá-lo.

De acordo com FACHINI: O direito digital é um ramo do direito que tem como objetivo proporcionar as normatizações e regulamentações do uso dos ambientes digitais pelas

pessoas, além de oferecer proteção de informações contidas nesses espaços e em aparelhos eletrônicos.

O Direito Digital, portanto, como matéria multidisciplinar, impõe à sociedade o uso consciente da tecnologia e dos meios digitais, em especial da internet, de modo não só a aperfeiçoar as ações e relações cotidianas, mas também a resguardar o direito de quem tiver as suas prerrogativas desrespeitadas, garantindo, inclusive, a possibilidade de responsabilização civil do ofensor

4.7 Como era antes da LGPD

Com o avanço tecnológico a maioria das atividades se faz no meio digital, compras online, troca de mensagens entre usuários dentre outros, tudo é por meio da internet onde você passa seus dados e não sabe quem vai utilizá-los, para que finalidade, se vão repassar para outros, dessa preocupação que a Lei surgiu para proteger as pessoas, proteger seus dados.

Deste modo o avanço da tecnologia possibilitou a troca rápida e continua de dados entre usuários, o que fomentou o compartilhamento de informações e gerou uma necessidade de legislação própria, que pudesse nortear os profissionais, como os contábeis. (SHIRME & THAINES, 2021).

De acordo com CELIDORO (2020)

Seu propósito é regulamentar o ciclo de vida dos dados pessoais dos usuários, assim como todo tratamento relativo a eles, que deve ser documentado desde a coleta inicial até o término. (CELIDONIO ET AL, 2020).

4.8 Lei Geral de Proteção dos Dados (LGPD)

Visando a proteção desses dados foi criado a Lei nº 13.709/2018, que ficou conhecida como Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais (LGPD), aprovada pelo Presidente da República e tendo entrado em vigor no dia 18 de setembro de 2020. Esta lei teve como inspiração o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) aplicada pela União Europeia,

que teve como objetivo a proteção específica dos dados pessoais e informações que identificam ou tornam as pessoas físicas identificáveis. (Câmara,2020).

Em 2018 a lei foi assinada pelo então Presidente Michel Temer, mais só entrou em vigor em 2020. Com o avanço da Pandemia do Corona vírus que se instaurou no Brasil o legislador entendeu por bem projetar a vigência das sanções administrativas para agosto de 2021. Todo esse tempo teve para as empresas se adequarem a nova lei e não serem pegos de surpresa com as novas regras.

Ela tem como objetivo principal a proteção não só dos dados pessoais mais os dados sensíveis como orientação sexual, saúde, religião, origem étnica, etc. Para qual finalidade será utilizado esses dados desde a sua coleta até o término da utilização.

Para fiscalizar o cumprimento das normas foi criada a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Compete a ele fazer a fiscalização e aplicar sanções, receber reclamações dos titulares e assim fazer a averiguação e adotar a melhor medida para a resolução do problema.

Embora a Lei seja nova as empresas tiveram o tempo necessário para se ajustar com as regras, em especial os escritórios de contabilidade onde tem acesso a inúmeros documentos e dados pessoais, trabalham com esses dados diariamente é muito importante ter um cuidado redobrado no tratamento desses dados, sempre conversar com o cliente e ter uma autorização do mesmo para utilizar seus dados, passar confiança para seu cliente é muito importante pois ele se sente seguro em repassar essas informações. Se caso mudar a finalidade para a utilização dos dados entrar em contato com ele, explicar para que será utilizado e novamente pedir a autorização, sempre com informações claras e objetivas. Não repassar esses dados a terceiros em hipótese alguma e proteger contra o vazamento dos dados.

A Lei também exige que as empresas definam quem irá fazer uso dos dados. Isso é determinado em dois níveis de trabalho: de controlador e de operador. A responsabilidade de cada um é diferente: o controlador direcionará o que será feito com os dados. Já o operador é quem lida com eles, na prática. (FERREIRA,2019).

É importante apresentar ao cliente quem fará o uso dos seus dados e deixar um telefone de contato para que o cliente possa falar com o mesmo.

O tratamento dos dados pessoais somente poderá ser realizado mediante consentimento do titular e, caso a empresa possua esse consentimento e necessite comunicar ou compartilhar

os dados com outros colaboradores, também deverá obter consentimento específico, nos termos do artigo 7º, inciso I.

No setor de recursos humanos utiliza-se vários dados dos colaboradores, desde o início do contrato até seu término então é muito importante se adequar a nova regra, solicitar somente os dados essenciais, utilizar os dados somente para a finalidade específica e fazer o descarte após a utilização, e sempre em contato com o funcionário solicitando autorizações para utilizar os dados, caso haja mudança na finalidade comunica-lo.

Segundo Meyer (2018, p. 27). Embora a LPD autorize as empresas a usar os dados pessoais dos seus empregados e prestadores de serviços (art. 7º, V e IX) para a legítima execução dos contratos, em benefício do próprio trabalhador, não se pode desconsiderar cautela e observância das regras da LPD em todas as suas fases, nos atos praticados antes da contratação, durante a vigência do contrato, nas terceirizações e após a rescisão dos contratos.

Na fase de recrutamento também muito importante cuidar na hora de solicitar os dados em especial os dados sensíveis pois o entrevistado pode se sentir discriminado na hora da entrevista.

Para Meyer (2018, p 28). Empresas devem solicitar o consentimento expresso do candidato e informá-lo de maneira clara que seus dados serão utilizados para recrutamento, avaliação e seleção.

Se o objetivo for eliminar uma pessoa da concorrência pela vaga, é importante ter muito cuidado, pois o inciso IX do artigo 6º, que versa sobre as atividades de tratamento de dados pessoais, diz que é proibido o uso desses dados para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos.

Por isso a importância de se coletar somente dados essenciais, pois se a pessoa se sentir lesada e de alguma forma o recrutador do RH passar isso ela pode procurar os órgãos competentes para uma solução.

Outro ponto importante se a empresa possui plano de saúde, seguro de vida entre outros precisa solicitar a documentação específica para este fim e comunicar ao funcionário a sua finalidade.

Também precisamos ressaltar que, ao término do contrato de trabalho, é preciso verificar quais dados podem ser eliminados. Por dois motivos, o colaborador tem o direito de revogar o seu consentimento à utilização de seus dados e, caso ele faça essa solicitação, nem todos os dados podem ser eliminados.

Segundo Meyer (2018, p. 30) Encerrada a relação de trabalho, os dados pessoais do trabalhador devem ser eliminados, salvo nas hipóteses de obrigação legal de conservar tais documentos, para atendimento, por exemplo, de fiscalizações e ações trabalhistas.

A lei está aí para ser cumprida e quem não se adequar as novas regras poderá sofrer sanções desde advertências até multa de 2% sobre o faturamento da empresa com limite de até 50 milhões.

De acordo com a Lei nº 13709 artigo 52 sanções administrativas:

I - Advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

II - Multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV - Publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V - Bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

VI - Eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;

Entre outras sanções previstas em Lei, mais dependendo da empresa estas multas são meros valores a pagar, o que preocupa é a imagem da organização, pode se perder muitos clientes pois se perde a confiança e a credibilidade nela, quem vai querer contratar os serviços de uma empresa que não prestou o devido cuidado com os dados do cliente por isso é muito importante dar a devida atenção quando seu cliente informa os dados pessoais para não ter problemas futuros.

As empresas precisam se preparar e se adequar as novas regras procurando formas de proteger esses dados desde o treinamento da equipe até a utilização de plataformas digitais para armazenamento dos dados. Aproveitar que a tecnologia está a nosso favor e utilizar se dela para proteger os dados contra hackers e ataques cibernéticos.

Adotar medidas de segurança como apostar em plataformas digitais, migrar o trabalho para a nuvem; atualizar senhas periodicamente; fazer backups periódicos do banco de dados e

ter um termo assinado com os colaboradores são alguns pontos para ajudar as empresas a protegerem os dados pessoais dos clientes.

É muito importante também ter uma equipe bem treinada para este fim, conscientizar eles, providenciar material para estudo, fazer palestras para incentivá-los a conhecer sobre a nova Lei e ter um pessoal de confiança para passar esse trabalho, desde sua coleta, tratamento e finalidade até o seu término pois qualquer vazamento de dados pode gerar um problema irreversível.

Com a utilização dos recursos tecnológicos e uma equipe bem treinada a sua empresa vai sair na frente das outras nessa questão e vai ganhar a confiança dos seus clientes e de futuros que tendem a procurar uma empresa que esteja seguindo as normas.

4.9 eSocial:

O eSocial, é mais uma ferramenta lançada pela receita federal que pertence ao grupo SPEED, que veio para auxiliar e dar maior transparências nas relações de emprego, o sistema é conhecido como: eSocial.

Segundo Marques e Crepaldi: O Decreto nº8373/2014, foi o que criou o eSocial, ele faz parte do projeto do governo federal de aceleração do Brasil, o eSocial ficou conhecido como o mais novo integrante da família SPED. O projeto SPED, começou a ser implantado com a nota fiscal eletrônica, depois o SPED PIS/COFINS, SPED ICMS/IPI, ECD – Escrituração Contábil Digital, ECF - Escrituração Contábil Fiscal, e agora por último de todos e mais complexo o eSocial, que engloba a área trabalhista das entidades, o eSocial é o sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhista, que também faz parte do sistema público de escrituração fiscal a famosa família SPED.

Segundo Caon e Nascimento O eSocial foi criado pelo Governo Federal por meio do Decreto nº 8.373 em dezembro de 2014, como uma obrigação legal. Esta obrigação induz as organizações a uma mudança completa na gestão das informações dos trabalhadores por meio da unificação eletrônica do envio de dados fiscais, trabalhistas e previdenciários para o governo.

O eSocial nada mais é do que um projeto desenvolvido pelo governo federal no intuito de coletar informações e armazená-las no Ambiente Nacional do eSocial para que os

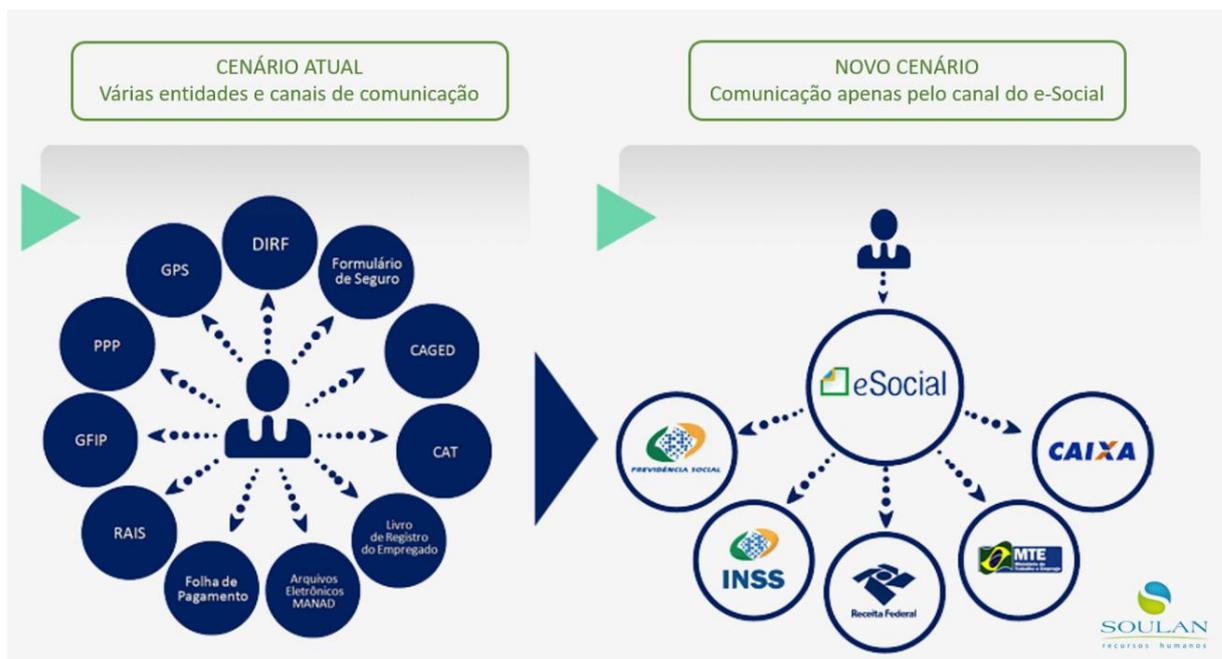
integrantes do projeto possam usar esses dados para solucionar questões previdenciárias, fiscais e de tributação.

O intuito principal do eSocial é garantir que as relações entre empregadores e empregados sejam estabelecidas com transparência. Além disso esse projeto visa aprimorar a eficiência e a eficácia no processo de fiscalização, sem contar que também visa reduzir os trâmites burocráticos e as fraudes.

Para Marques e Crepaldi: Com o eSocial o empregador precisará cumprir com rigor a legislação, desde a admissão do empregado até a demissão, desta maneira a probabilidade de erro por parte do empregador será cada vez menor, a cada regra não cumprida o empregador será punido através de multa.

Isso é mais um avanço que a tecnologia nos proporciona, facilitando as rotinas das empresas e evitando que fraudes ocorram. Com as informações passadas em tempo real evitam-se que os empregadores realizem qualquer ato fora da Lei permitida e assim os direitos dos empregados sejam cumpridos.

Figura 3 eSocial



Fonte: Soulan Recursos Humanos (2016)

5 OBJETIVOS/ METAS A SEREM ATINGIDAS

Desenvolvi meu estágio em várias áreas, na conferência de notas fiscais, no lançamento delas, na admissão do funcionário, na folha de pagamento.

Inicialmente realizei a conferência das notas fiscais das empresas, quais estavam lançadas no sistema e as que não estavam foram separadas para lançamento, feito isso comecei a lança-las no sistema.

Após isso fui conferir a documentação para a admissão de um funcionário, sempre em contato com ele para a autorização dos dados pessoais e reforçando para qual finalidade seria utilizado seus dados e em hipótese alguma pode ser utilizada para outro fim que não o informado. ; Com toda a documentação em mãos e a autorização do mesmo para a utilização foi feito o cadastro no eSocial.

Fiz pesquisas para uma melhor solução para arquivar a documentação dos clientes e assim estar protegidos contra hackers. É muito importante se ter uma profissional contábil responsável por esses dados, para estarem seguros e não ter problemas futuros, pois o problema de se perder esses dados vai além da multa aplicada depende da empresa a multa é apenas um valor a ser pago, pode -se perder a credibilidade que é um dos fatores mais importantes para a empresa, um futuro cliente não vai procurar a empresa que não cuida de seus dados.

O estágio foi essencial para que eu pudesse me aperfeiçoar e pôr em prática o que o estudo teórico durante as aulas me ensinou, agora tenho uma visão mais ampla de como aplicar na prática o que aprendi durante esses anos.

Aprendi muitas coisas novas e de como trabalhar sobre pressão, pois o ritmo era intenso e as decisões deveriam ser tomadas rapidamente.

Posso concluir que o estágio me agregou muito, trouxe muitos benefícios, e uma vivência do dia a dia em um escritório, foi meu primeiro contato na área e foi muito importante pois me permitiu uma aproximação à realidade profissional. Após essa prática me senti mais preparada para atuar profissionalmente no mercado de trabalho e com grandes chances de sucesso na carreira.

6 SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Desenvolvi o trabalho buscando uma melhor forma para tratar os dados pessoais, fiz varias pesquisas onde me ajudaram a entender a Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais (LGPD) como um todo e buscar uma forma para proteger esses dados.

Conforme a pesquisa foi se encaminhando percebi ao longo do estudo que ainda falta muito para se trabalhar sobre o tema, conforme algumas pesquisas mostraram grande parte das pessoas não sabe sobre o tema ou sobre suas respectivas regras.

Percebi o quão importante é a empresa fornecer um material de estudo, palestras para os funcionários para eles se atualizarem sobre esse tema que é de suma importância nos dias de hoje.

Vários autores afirmam a importância da comunicação com o cliente no momento da utilização dos dados pessoais, na busca de solicitar seu consentimento na utilização deles, fornecendo informação adequada para que o mesmo saiba pra qual finalidade estão utilizando seus dados.

A pesquisa me ajudou a esclarecer dúvidas e encontrar soluções para os problemas que engloba o tema, encontrei muito conteúdo onde me proporcionou um vasto conhecimento.

7 COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO

Ao término da pesquisa tive a percepção de que há muito ainda para se trabalhar sobre este tema, para mim foi muito importante me aprofundar sobre ele para assim poder encontrar maneiras de solucionar os problemas futuros.

Ter uma equipe bem treinada, um pessoal de confiança para fazer o tratamento desses dados é um dos primeiros passos para a empresa sair na frente. Aproveitar que a tecnologia está aí a nosso favor e procurar a melhor forma de proteger esses dados pessoais para que não ocorra vazamento de dados também é um dos pontos importantes para as empresas se adequarem.

Devemos sempre estar atualizados pois a cada dia surgem novas ideias, surgem novos problemas a serem resolvidos, não podemos ficar parados temos que evoluir nosso conhecimento.

Como citei acima ainda falta bastante coisa a ser trabalhada sobre o tema, mais para mim foi um aprendizado e tanto, me proporcionou um vasto conhecimento tanto para a vida pessoal quanto a profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acesso em: 06.out.2022

JOSÉ ROBERTO MARQUES, instituto brasileiro de coaching, 2019, conceito e definição de recursos humanos, disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-definicao-recursos-humanos/>. Acessado em 06.out.2022

Wesley carrijo, jornal contabil, 2020,clt entenda como funciona a contratação de um funcionário disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/clt-entenda-como-funciona-a-contratacao-de-um-funcionario/>> acesso em: 06.out.2022.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm acesso em 04.set.2022

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm acesso em 06.set.2022.

TIAGO FACHINI, pro juris, Direito digital: o que é, importância e áreas de atuação, Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/direito-digital/>>., acesso em 10.set.2022

BARBARA FRANCO GONÇALVES PINTO E ISABELLA PINTO BARROS DE ANDRADE, Cartilha de direito digital, 2021, Responsabilidade civil no direito digital, Disponível em: <https://oabniteroi.org/wp-content/uploads/2021/10/Cartilha-Direito-Digital-Pronta.pdf>>, Acesso em: 12.set.2022.

RIBEIRO Frank Richard de Paula; MOREIRA Cristiano, **A percepção dos profissionais na área contábil e dos gestores sobre os impactos da implementação da LGPD**, **Revista de auditoria, governança e contabilidade**, Minas Gerais, v9, n.39(2021) Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2431> > acesso em: 15.set.2022

Revista Catarinense da Ciência Contábil, vol. 20, pp. 1-19, 2021 lei geral de proteção de dados pessoais: uma análise dos determinantes junto aos profissionais de contabilidade. Disponível em:

[https://www.redalyc.org/journal/4775/477565816021/html/#:~:text=Deste%20modo%2C%20o%20avan%C3%A7o%20da,Schirmer%20%26%20Thaines%2C%202021\).](https://www.redalyc.org/journal/4775/477565816021/html/#:~:text=Deste%20modo%2C%20o%20avan%C3%A7o%20da,Schirmer%20%26%20Thaines%2C%202021).)

Acesso em: 15.set.2022.

Revista Catarinense da Ciência Contábil, Lei geral de proteção de dados pessoais: uma análise dos determinantes junto aos profissionais de contabilidade. Disponível em: ,

<https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3220/2326#info>>

acesso

em:19.set.2022

Adriano Ferreira 29.jul.2019, O impacto da LGPD nos escritórios de contabilidade. Disponível em: <<https://www.dominiosistemas.com.br/blog/o-impacto-da-lgpd-nos-escritorios-de-contabilidade/>>. Acesso em: 25.set.2022.

PAMELA BIRAL, Brasil SST, eSocial qual a importância desse projeto para as MEP's, Disponível em: < <https://www.brasilsst.com.br/blog/esocial-qual-importancia-desse-projeto-para-as-mpes/>> Acesso em: 07.out.2022

REDATOR PONTOTEL 05.out.2022, LGPD no Rh, veja como funciona e o que muda nas empresas. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/lgpd-no-rh/>> Acesso em: 12.out.2022.

Brasília, decreto nº LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, (LGPD). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm> acesso em: 09.out.2022.

CAON, A.; NASCIMENTO, S. Percepção dos Discentes de Ciências Contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciária (Esocial). Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017.

MARQUES, E; CREPALDI, C. Esocial e seus impactos: para os empregadores, trabalhadores e os contadores. Disponível em: < https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol_52_1512680806.pdf> acesso em: 12.out.2022.

