

A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações do trabalho

Informe Estratégico – A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações do trabalho

Com a Lei nº 13.709, de 14/08/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, LGPD, surgiu uma nova área de atuação no Direito, que é a relativa à privacidade de dados.

A LGPD tem como fundamento: o respeito à privacidade; a autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

A LGPD é considerada um marco para o tratamento de dados pessoais no Brasil, inclusive nos meios digitais, ao introduzir procedimentos para que as pessoas possam ter informação sobre o modo como seus dados são organizados, armazenados, transferidos ou descartados, e sobre eventuais punições a condutas inadequadas.

O art. 1º da LGPD define como objeto da lei o “tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”.

Segundo a Lei um dado pessoal é qualquer informação relacionada a pessoa física identificada ou identificável.

O dado pessoal será considerado sensível se puder levar à discriminação da pessoa, estando relacionado a informações sobre 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.

Segundo a LGPD, considera-se tratamento “toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração”, seja por meios digitais ou não.

Quanto à aplicação, a LGPD deverá ser aplicada ao país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: a operação de tratamento seja realizada no território nacional; a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

Foram excluídos da exigência de tratamento os dados pessoais realizados por pessoa física para fins exclusivamente particulares e não econômicos; realizado para fins exclusivamente jornalístico e artísticos ou acadêmicos; realizados para fins exclusivos de segurança pública, de defesa nacional, de segurança do Estado, ou de atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto na LGPD.

Na análise dos objetivos, conceitos e fundamentos adotados pela LGPD pode-se perceber que a relação de emprego também é alcançada pelas exigências de tratamento de dados pessoais, tendo em vista as muitas informações que normalmente são disponibilizadas pelos empregados aos empregadores.

Neste aspecto, um cuidado especial deverá ter a área de recursos humanos da empresa, que normalmente é o local onde são direcionados tais dados, e onde estão concentradas as informações de cada empregado, inclusive dados considerados sensíveis, que deverão ter uma atenção ainda maior por parte das empresas.

Além do departamento pessoal, outro cuidado que o empregador deverá ter diz respeito ao direcionamento dos dados de seus empregados para terceiros, como os responsáveis pela contabilidade da empresa, que na maioria das vezes são prestadores de serviços externos, que também deverão adotar os cuidados previstos na LGPD quanto à coleta, armazenamento, transmissão e descarte das informações passadas pelas empresas, que digam respeito aos dados pessoais de seus empregados.

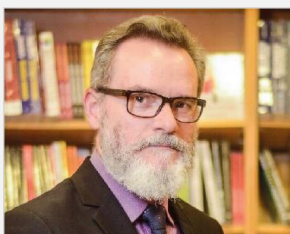
Na maioria das vezes, a coleta de dados tem início com o recebimento pela empresa do currículo do trabalhador, além do recebimento de formulários e questionários preenchidos por candidatos às vagas ou por empregados que estão sendo efetivados, e ainda o recebimento de documentos indispensáveis para a concretização da relação de emprego, como cópia de documentos pessoais, da carteira de trabalho, de comprovante de residência etc., inclusive exames médicos admissionais periódicos etc., e também dados relativos à filiação, que são obrigatórios para o recebimento do salário-família pelo trabalhador.

Somado a tais informações, e de muitas outras, é importante mencionar ainda os dados consignados na ficha funcional de cada empregado, onde são registradas as ocorrências funcionais como promoções, faltas ao serviço, aplicação de punições disciplinares etc.; e os dados relativos às situações que envolvem a rescisão do contrato de trabalho, principalmente as relacionadas às hipóteses de justa causa, que não raras vezes acabam sendo divulgadas a terceiros, ou mesmo a outros empregados, dando margem ao surgimento de ações trabalhistas com pedido de pagamento de indenização por danos morais, e com a LGPD poderão ser aplicadas sanções à empresa. Em relação a tais aspectos, a LGPD prevê expressamente a exigência de consentimento do titular das informações, concordando com o tratamento de seus dados pessoais para determinada finalidade.

No tocante à relação de emprego, as empresas deverão buscar o consentimento do empregado para a coleta e tratamento de seus dados pessoais, informando que tais dados serão obtidos com a finalidade de cumprir com obrigações trabalhistas, como, por exemplo, a necessidade de colheita de dados para cumprimento das exigências do eSocial.

Isso está previsto nos incisos I e II do art. 7º da LGPD, na qual o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado mediante o fornecimento de consentimento pelo titular, e para o cumprimento de obrigação legal.

Por fim, é importante ressaltar que no tocante à relação de emprego, o titular dos dados pessoais, ou seja, o empregado, tem direito a obter do controlador, ou seja, do empregador, a qualquer momento e mediante requisição: a confirmação da existência de tratamento; o acesso aos dados; a correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados; a anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na LGPD; a eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular; a revogação do consentimento; dentre outras hipóteses.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

