

## A LEI 13.709/2018 E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS EM TEMPOS DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA

### LA LEY 13.709 / 2018 Y SUS IMPLICACIONES EN DERECHO LABORAL - *LEI* *GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS EN TIEMPOS DE COMPLIANCE* LABORAL

Bráulio de Almeida Pereira Paiva<sup>1</sup>

**RESUMO:** A entrada em vigor no último dia 18 de setembro da Lei Geral de Proteção de Dados – Lei 13.709/2018 – inaugurou nova fase do Direito Brasileiro, com implicações jurídicas de grande envergadura e ainda o advento de novo período de maior responsabilidade na atividade empresária. Dando continuidade ao pacote legal dos últimos anos que tende a garantir maior flexibilidade e dinamismo no meio empresarial e no mercado de trabalho, a normativa recente vai de encontro as expectativas constitucionais de defesa da intimidade e privacidade do cidadão trabalhador e, ao mesmo tempo, garante a potencialização de um modelo de gestão empresarial pautado no *compliance*, especialmente no Direito do Trabalho que, apesar de não ser citado literalmente na Lei 13.709/2018, é visto como um dos campos de maior abrangência daquela normativa. Diante de uma função integrativa das leis, passa a ser de bom alvitre que as empresas busquem imediata e constante adaptação às disposições da nova lei quanto a gestão de dados de seus empregados, adequando-se a normativa quanto as formas de tratamento de dados, suas finalidades, manipulação responsável, guarda segura de informações que lhe são confiadas e, por fim, gestão estratégica para eliminação de dados sem riscos perante a patente responsabilidade dos empregadores que não se amoldarem aos novos tempos de dados abundantes e flutuantes pelo universo da informática.

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete. Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Internacional Signorelli. Graduado em Letras pela Universidade Metropolitana de Santos. Pós Graduado em Ensino Religioso pela Faculdade de Educação São Luís de Jaticabal. Doutorando em Derecho Laboral pela Universidad de Buenos Aires. Advogado. Professor. Palestrante.

**PALAVRAS – CHAVE:** Proteção de dados, gestão, *compliance*, segurança de informações, prevenção de danos.

**RESUMEN:** La entrada en vigor el 18 de septiembre de la *Lei Geral de Proteção de Dados* - Ley 13.709 / 2018 - inauguró una nueva fase de la Ley brasileña, con amplias implicaciones legales y el advenimiento de un nuevo período de mayor responsabilidad en la actividad empresarial. Continuando con el conjunto legal de los últimos años que tiende a garantizar una mayor flexibilidad y dinamismo en el entorno empresarial y en el mercado laboral, la reciente normativa responde a las expectativas constitucionales de defender la intimidad y privacidad del ciudadano trabajador y, al mismo tiempo, garantiza la potencialización de un modelo de gestión empresarial basado en el cumplimiento, especialmente en el Derecho Laboral, que, a pesar de no ser mencionado literalmente en la Ley 13.709 / 2018, es visto como uno de los campos más completos de dicha normativa. Ante una función integradora de las leyes, conviene que las empresas busquen una adaptación inmediata y constante a lo dispuesto en la nueva ley en materia de gestión de los datos de sus empleados, adecuándose a la normativa en cuanto a las formas de tratamiento de datos, su fines, manipulación responsable, resguardo de la información que se le confía y, finalmente, gestión estratégica para la eliminación de datos sin riesgos ante la patente responsabilidad de los empresarios que no se ajustan a los nuevos tiempos de datos abundantes y fluctuantes en el universo informático.

**PALABRAS CLAVE:** Protección de datos, gestión, cumplimiento, seguridad de la información, prevención de daños.

## **INTRODUÇÃO**

O cenário brasileiro atual é marcado por uma mudança de paradigmas constante e necessária. Se nos primeiros anos do século XXI vivenciamos dificuldades próprias de uma recessão iniciada na porção norte do globo entre os anos de 2008 e 2010, os primeiros anos desta década evidenciaram que ventos vindos do Atlântico na direção sul poderiam propiciar severas turbulências.

E nossa história atual seguiu neste sentido. Se a economia já colhia frutos amargos da última grande crise mundial, na política interna também

começaram a surgir movimentos que abalaram a estabilidade política, financeira e social do país.

Vieram movimentos populares – por vezes rotulados por antidemocráticos -, políticas econômicas mais drásticas, gastos elevados com eventos esportivos, denúncias de corrupção no governo e em empresas privadas gestoras de verbas públicas, crises de fome, desemprego, desastres ambientais e, por fim, doenças.

Entramos gravemente em ambiente muito hostil para o trabalhador, mas, não menos dramático para o empresário que passou a pisar em solo de areia movediça e paisagem nebulosa ao ter potencializados os riscos inerentes à atividade econômica com cenários de enorme incerteza política e financeira. Os investimentos das empresas passaram a concentrar cada vez mais riscos e logicamente impulsionaram retrações na economia. Daí vieram em efeito cascata os aumentos do desemprego, da fome e da criminalidade.

Temos uma escalada de crise no país desde o início da década. É facilmente perceptível que o surgimento de escândalos de corrupção política fez com que o mercado passasse a enxergar o Brasil com olhos receosos. À medida que a classe política seguia sua postura de descrédito frente o mercado mundial, os investimentos no país caíam ao mesmo tempo que a confiança externa ruía.

De forma escalonada foram surgindo processos envolvendo empresas que tiveram patrimônios e ativos bloqueados. Muitas faliram. Outras entraram em longos processos de recuperação judicial. As demissões se tornaram inevitáveis.

Vejamos então que, com o caos instaurado em nosso país começou a ganhar força a malfadada tese empresária de que os maiores problemas da nação seriam decorrentes de uma legislação arcaica que impediria o empresário de ter coragem e liberdade para investir. Culminamos enfim na teoria de que a economia brasileira teria minguado ao longo dos anos pela legislação trabalhista que receberia os rótulos de antiga, defasada e extremista.

A produção legislativa nacional, sobretudo na esfera laboral, foi sendo moldada com intuito de garantir maior liberdade a classe empresária com a

redução de encargos trabalhistas e sociais para dar maior fôlego no enfrentamento às crises. Chegamos, enfim, a período marcado pelo advento da Lei 13.467/17 que instituiu a Reforma Trabalhista alterando quase 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho para alcançar a tão esperada modernização das relações laborais.

A Quarta Revolução Industrial facilitou o advento e aperfeiçoamento de novos sistemas, ferramentas e tecnologias destinadas a impulsionar a produtividade mundial para atender mercados crescentes, com menor tempo destinado a atender produção significativamente maior e com menores custos.

Assim, adentramos em período da história humana marcado por uma massificação da produção, com indústrias mais dinâmicas apoiadas por sistema normativo que caminha no sentido da independência legal das empresas para com Direito do Trabalho que começa a perder o caráter protetivo e passa a servir aos ideais das grandes corporações, arrimado na falaciosa tese de que o que se busca é garantir maior liberdade as partes que outrora não poderiam negociar infinidade de direitos que visavam a igualdade e a defesa da parte mais fraca do contrato e que agora recebem a falsa promessa de que têm a mesma autonomia da vontade e que são colocadas formalmente no mesmo patamar que, como sabemos, na prática possui abismo histórico difícil de se estreitar.

Por fim, para concluir o cenário do Novo Direito do Trabalho em nosso país temos a chegada de novas técnicas amparadas na CLT reformada que buscam justamente mudanças de hábitos para a classe empresária. Junto a tudo isso vem enfim a normativa recente referente à proteção de dados da pessoa, consignada especialmente na LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) que é destinada a defesa de dados dos cidadãos frente ao mundo da informática que gera o compartilhamento de milhões de dados e informações do cidadão para locais dos mais remotos do mundo em frações de segundo.

Neste panorama de evolução constante dos meios de comunicação com um Direito do Trabalho efervescente que caminha de forma tendenciosa para o extremo em que se localiza o empregador, é medida de grande valia e necessidade analisarmos de modo holístico as implicações da normativa recente para relação entre empresário e seus empregados e consequentes efeitos

decorrentes do confronto entre os direitos da personalidade e o livre poder do empregador de organização da empresa através de seu poder diretivo.

Por fim, o interesse pelo tema ainda deve se potencializar pela adoção de uma advocacia preventiva, com consultorias, cursos e treinamentos ofertados às empresas com o intuito de prevenir demandas trabalhistas. Ou seja, com projetos desenvolvidos para o planejamento de empreender práticas seguras que elidam futuro ajuizamento de demandas que, como sabemos, ainda hoje são muito custosas para as empresas.

## **1 – DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E O AUMENTO NOS RISCOS DE PROPAGAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

Antes mesmo de tratarmos com maior ênfase da *compliance* trabalhista, as novas tecnologias já se propagavam e democratizavam entre a população em geral, com melhorias constantes de acesso à computadores, celulares mais potentes e máquinas das mais diversas integradas pela rede mundial de computadores – internet. A divulgação e circulação de informações passou a ocorrer de modo instantâneo e com ampla possibilidade de consulta por cidadãos em locais diversos. Logicamente, também para as empresas surgiu este mesmo dilema, em que se pôde constatar a maior facilidade de acesso a documentos dos trabalhadores, mas, também se tornou mais fácil a manipulação, vazamentos e usos indevidos de tais dados.

Santos e Carvalho (2019) explicam que

Do mesmo modo que o compartilhamento dos dados facilita o uso das novas tecnologias propiciando vantagens como a maciça circulação de produtos e serviços, diminuição dos riscos e custos da atividade econômica e agilização da concessão de crédito, essas potencialidades também apresentam riscos, com apropriação indébita de dados e/ou tratamentos que fujam do escopo acordado com o titular dos dados pessoais, refutando desta forma o ideário de privacidade. (SANTOS; CARVALHO, 2019, p.12)

Surgiu assim, nas últimas décadas, uma relação paradoxal que envolve nossos legisladores e juristas impulsionados a estabelecer debates constantes sobre o alcance das normas que garantem liberdade de expressão e

acesso dos cidadãos à informações e de outro lado vedam circulação de dados, opiniões, teses e informações que acabem por extrapolar o caráter informativo e comunicativo e que passam a perpetrar ingerências sobre a vida privada e, sobretudo, sobre a relação íntima do cidadão que precisa ter respeitadas sua intimidade, sua honra e sua dignidade.

Accioly (2018) explica que em nossos tempos são concebidas relações jurídicas que, por seu aspecto inovador e de acelerada mutação, carecem de tutela jurídica mais contundente e de balizamento com os ramos mais tradicionais do Direito.

Em sua obra, Coni Jr. e Pamplona (2019) classificam o direito à informação não só como meio de redução de distância entre os povos, observando a aproximação de culturas e regiões através da disseminação de notícias em tempo real, como também consideram que tais direitos corresponderiam ao que denominam “direitos fundamentais de quinta geração”. Para estes autores

pode-se considerar a existência de categorias de direitos que são relacionadas a duas distintas situações pertinentes à Internet: a primeira envolveria a necessidade de proteção em face de riscos à dignidade, igualdade e liberdade que derivam da Internet; a segunda, concerne às condições de ampliação e promoção dos direitos pelas vias que são propiciadas pela Internet. (CONI JR.; PAMPLONA, 2019, p. 2).

A Nova Era da Informação trouxe de fato uma mudança de paradigmas caracterizada pela sustentação de uma linha muito tênue que separa o acesso às informações e sua divulgação e o respeito máximo proposto pela Carta Magna em defesa do cidadão que tem em sua vida, dignidade, liberdade, privacidade e respeito os bens mais caros de sua existência. É preciso sempre muita cautela para que não reste ultrapassada esta linha imaginária com efeitos nefastos, que se pender para o lado do acesso à informação tomando campo do direito à privacidade, franqueará pesada afronta aos direitos do cidadão em postura autoritária, ditatorial, em que se invadem os direitos mais fundamentais do indivíduo em estado de caos; e que, por fim, sucumbe o Estado Democrático de Direito. Por outro lado, se o movimento tendencioso vem a pender para o lado contrário e se afasta da proteção ao direito de informação e

alarga o campo de proteção dos direitos da personalidade, entramos também em estado atípico, anormal, em que é restrito o direito do indivíduo e as informações são suprimidas, em estado de exceção. Imperarão assim a censura e a restrição de direitos às informações, tal qual nas ditaduras em que não se respeita a liberdade de expressão.

## **2 - O SURGIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**

Como já delimitado, o advento de uma legislação específica para tratamento de dados vem justamente atender à necessidade premente da população que, nos últimos anos ganhou maior familiaridade com a rede mundial de computadores e que precisa de instrumentos válidos e eficientes para instituir regimentos na internet que, por anos conviveu com o estigma de ser tida como “*terra de ninguém*”; ou “*terra sem lei*”.

Pinheiro e Cassar (2020) explicam que

No Brasil, viveu-se um longo período de anomia legislativa específica, mas que não significa dizer que vivíamos um estado de absoluta desproteção, afinal, a privacidade e a intimidade são valores inscritos no catálogo de direitos fundamentais (art. 5º, X, da CF/88). O inciso XII do artigo 5º da Constituição expressamente protege o sigilo dos dados e da correspondência. Além disso, existem outras manifestações infraconstitucionais, a exemplo do Código de Defesa do Consumidor (arts. 43 a 45); Lei nº 9.507, de 12.11.1997 (Habeas Data); Lei nº 12.414, de 9.06.2011 (Cadastro Positivo); Lei nº 12.527, de 18.11.2011 (Lei do Acesso à Informação); e Lei nº 12.965, de 23.04.2014 (Marco Civil da Internet). (PINHEIRO, CASSAR, 2020).

Santos e Carvalho (2019), por sua vez, advertem que

Em âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 –DUDH (UNIC, 2009) assegura o direito de todos terem sua vida privada resguardada sem interferências ou ataques de terceiros. O Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos – PIDCP, ratificado pelo Brasil mediante Decreto 592 de 06 de julho de 1992, em seu artigo 172, garante o direito à privacidade. Em âmbito nacional, o direito à privacidade é espécie do gênero dos direitos da personalidade, regulados pelo Código Civil Brasileiro – CCB, precisamente em seu artigo 213 que trata da vida privada, e resguardados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 5º, inciso X4, que garante o direito à vida privada como direito fundamental. (SANTOS; CARVALHO, 2019, p.14).

Nos países europeus as legislações já haviam provado uma experiência de desenvolvimento de leis mais rígidas em relação ao controle de dados desde a segunda metade do século passado. Lado outro, em nosso país a normativa apesar de chegar de forma um pouco tardia, vem com uma dogmática bastante peculiar, eis que nosso sistema constitucional é erguido em torno de pilares da democracia, do império da lei, das garantias fundamentais e de direitos que visam sempre a defesa da dignidade e do bem estar do indivíduo. “Renovadas as desconfianças sobre a confiabilidade brasileira no tratamento de dados, a LGPD, finalmente, teve sua vigência iniciada em 18/09/2020, exceto no que se refere às sanções administrativas, que entrarão em vigor em 01/08/2021”. (CASSAR; PINHEIRO, 2020).

Ramos e Gomes (2019) explicam que

O artigo 5º da legislação define dado pessoal como qualquer informação que identifique precisamente ou torne identificável uma pessoa natural, assim como nomes, domicílio, números de telefone, infrações administrativas e penais, dentre outras. A determinação da característica da personalidade de um dado advém da possibilidade de se identificar uma pessoa concretamente, diferenciando-o do restante da coletividade (RAMOS; GOMES, 2019, p. 136).

Pela literalidade da Lei 13.709/2018 temos afiançado que os agentes envolvidos nos processos de tratamento de dados poderão ser pessoas físicas ou jurídicas, de Direito Público ou Privado que atuarão sempre em consonância com a norma que prevê responsabilização no trato de ilícitos e incidentes decorrentes do tratamento indevido dos dados, sendo o indivíduo infrator considerado “controlador”; enquanto o operador é o próprio agente responsável por manipular dados; ou seja, é aquele que atua diretamente no processamento de dados em obediência ao controlador que, na maioria das vezes é o próprio empresário. Por fim, a figura do “encarregado” seria referente ao trabalhador que faz a ligação entre os controladores e seus colaboradores tidos por operadores, de modo que supervisiona o tratamento de dados e comunica as autoridades, bem como ao controlador quaisquer ocorrências relevantes.

A LGPD não possui referência expressa ao Direito do Trabalho. Entretanto, no que tange a proteção integral do cidadão, temos que pela previsão



do art. 3º a legislação é amplamente aplicável ao Direito Laboral que, tem contato constante com o tratamento de dados<sup>2</sup>.

O Direito do Trabalho, particularmente, trata de relações muito próximas entre pessoas física ou entre uma pessoa física e uma ou mais pessoas jurídicas que, estando envolvidas no universo da produção de bens e serviços, assumem posturas diversas e complementares. Sobre os ombros do empresário, empregador, repousa o famoso risco da atividade empresária que não se acomoda, mas se mantém vibrante como produto do desenvolvimento econômico que visa a melhoria de condições econômicas a partir da assunção de riscos com promessa de ganhos escalonados, sempre em ascensão.

Pelo lado do trabalhador, é assente que existe uma mola propulsora tida como a necessidade de percepção de renda, salário, remuneração como meio de garantir melhorias nas condições de vida através da remuneração do labor.

Inegável assim que nesta relação de permuta da força de trabalho dada em troca de valores econômicos e ainda entrega de meios de produção pelo empresário que confia a posse de equipamentos e ferramentas ao obreiro, deve sempre imperar robusta sensação de confiança, eis que, como informa nossa doutrina, o contrato de trabalho é relação de estreito vínculo de confiança embasado na fidúcia formada entre os polos pactuantes. Neste cenário que demanda confiança mútua fica muito claro que a normatização da proteção de dados do cidadão na seara laboral vem para pavimentar o caminho formado entre a fragilidade do indivíduo que precisa entregar seus dados e informações históricas, íntimas e particulares nas mãos de empresas que, por sua vez, precisam agir com bastante afincamento e cautela para zelar pela proteção destas informações que, caso sejam mal administradas podem se mostrar perigosas e arriscadas para o indivíduo e ainda desencadeadoras de custosas reclamações trabalhistas para o empregador.

---

<sup>2</sup> Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados (...)

## Segundo leciona Accioly (2018)

O processamento de informações do empregado pelo empregador é produto da subordinação intrínseca à relação de emprego, com a finalidade de otimizar recrutamentos e levar o grau de fúcia. As relações empregatícias acabam por demandar largo fluxo de informações pessoais do empregado, tendo seu início já na fase pré-contratual de seleção, quando o candidato à vaga de emprego é submetido a um escrutínio seletivo, usualmente obtido por entrevistas e análises curriculares. (ACCIOLY, 2018).

Atualmente impera em nosso país o senso de que deve ser garantida maior amplitude e validade a livre manifestação de vontade do indivíduo<sup>3</sup>, sendo que passa a nova LGPD a prever que poderão as empresas manipular os dados pessoais de seus empregados, exigindo, no entanto, que haja prévio consentimento do indivíduo que, deverá manifestar sua concordância com o uso daqueles dados de modo firme e não vacilante, ou seja, deverá o cidadão apresentar manifestação expressa no sentido de permitir a disponibilização de suas informações de caráter pessoal, sendo vedado à empresa dispor de tais dados sem esta anuência prévia.

Muito doutrinadores já apontam para a ineficácia desta medida legal, pois, ainda que se exija da empresa que solicite autorização formal do trabalhador para o tratamento de seus dados, é assente o entendimento tradicional de que, dispondo o empresário do poder de comando oriundo da força do capital e da concentração de meios de produção, além, é claro, de ter consigo o maior poder nas assimétricas relações entre empresa e empregado, torna-se de certa forma inócuo o comando que exige prévia manifestação formal do indivíduo para que seus dados sejam disponibilizados, afinal, quando não dispõe de poder negocial, o obreiro não tem como se opor à vontade do patrão, chegando-se a falácia da norma na medida em que não terá o trabalhador qualquer alternativa, mas, apenas cuidará de apor sua assinatura em escrito diabólico que o torna ainda mais vulnerável diante da expressão de seu

---

<sup>3</sup> Esta tendência é demonstrada especialmente pelo advento da Lei 13.467/17 que garante maior validade a liberdade e autonomia negocial, fazendo com que diversos direitos de cunho trabalhista possam ser transacionados através de acordos individuais de trabalho, além de ter sido conferida, desde novembro de 2017, maior amplitude as normas coletivas que gozam da prerrogativa de validade por se travestirem de fruto da livre negociação entre as partes da relação de trabalho.

consentimento para assumir os riscos de sua elevada exposição; com a qual teria formalmente anuído.

De todo modo, inexistindo meio mais fidedigno de garantir a anuência do empregado ao tratamento de seus dados, afigura-se atualmente como melhor alternativa justamente a redação de acordos em que o indivíduo acaba por aceitar o tratamento de seus dados, conforme solicitado pela empresa.

Observe-se que, sendo a LGPD bastante ampla e concorrendo necessidade de repasse de dados do trabalhador a agentes remotos – empresas satélites -, com instituições destinadas a gestão de benefícios como vale – alimentação, vale – transporte, seguradoras, empresas de previdência privada, etc -, deverá sempre a empresa adotar a cautela de solicitar autorizações específicas para cada tipo de tratamento, fornecimento e repasse de dados.

É o que doutrinadores como Vólia Bomfim Cassar, Iuri Pinheiro, Vicente Coni Jr. e Rodolfo Pamplona Filho denominam “granularidade” das autorizações do trabalhador para tratamento de dados, advertindo que, para sua maior segurança jurídica o empregador deve sempre utilizar uma autorização específica para cada ato, ficando claro ainda que cada um destes documentos garantirá legitimidade da atuação do controlador daqueles dados até que nova manifestação do titular dos dados venha a revogar exatamente a autorização anterior.

#### Para Pinheiro e Cassar (2020)

caso o empregador pretenda obter o consentimento, é necessário observar o art. 8º, caput e § 1º, da LGPD, que estipula que o consentimento deve ser fornecido “por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular” e que, caso seja fornecido por escrito, deve “constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais”. Logo, sempre deverá ser expresso o consentimento. (PINHEIRO; CASSAR, 2020)

Os autores citados ainda entendem que a manifestação de vontade pela cassação outrora concedida para tratamento de dados deve ser vista de modo abrangente, partindo do conceito de fragilidade técnica e intelectual do trabalhador, pois indicam que

Ao buscar a obtenção do consentimento, também é importante que a empresa esteja atenta ao fato de que, nos termos do § 5º do art. 8º da LGPD, o empregado pode revogá-lo a qualquer momento, mediante “manifestação e por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação”, o que, mais uma vez demonstra a fragilidade de justificar o tratamento dos dados apenas sob essa perspectiva. (PINHEIRO; CASSAR, 2020).

Quanto a este entendimento, com o devido respeito, ousamos divergir, pois, ainda que a lei busque a facilitação da livre manifestação pelo empregado, partindo de um conceito de simetria das formas, tão comum em nosso Direito Civil, entendemos que deve sim ser garantida ao trabalhador a possibilidade de revogar outorga outrora concedida de modo simplificado, mas, insistimos que, a nosso ver, deve-se obedecer o mesmo meio utilizado para manifestar anteriormente a permissão.

Ora, em defesa também da empresa – que não pode ser vista como mera responsável transgressora de normas da LGPD, mas também como beneficiária da norma -, é preciso que a manifestação retirando a autorização do controlador para manuseio, tratamento e transferência de dados ocorra de maneira idêntica à autorização antes concedida, como meio de garantir o equilíbrio contratual e o caráter sinalagmático do ajuste laboral.

### **3 – PRINCÍPIOS BÁSICOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

O tratamento de dados pessoais do obreiro pela empresa assume caráter bastante contestável. Se por um lado, em sua origem o dado é referente a pessoa específica, que sendo sua titular deveria permitir o acesso de modo expresso, formal, não poderíamos garantir que após a coleta aqueles dados permaneceriam exclusivamente na esfera pessoal do trabalhador, eis que passaria a ocorrer uma publicização dos dados em favor da empresa. Não quer dizer que estaria sendo franqueada aí uma postura incauta e temerária da empresa, com repasse de dados pessoais a quaisquer pessoas e demais instituições. Porém, é necessário entender que a partir do momento que os documentos pessoais do trabalhador, bem como os dados sobre sua vida passam a integrar os bancos de dados do empregador, este necessariamente

precisa ter acesso garantido aos documentos que formarão o histórico profissional do obreiro, tanto para fins remuneratórios, com percepção de aumentos salariais, mudanças de categoria ao longo da carreira e percepção de prêmios, como para fins de gozo de direitos básicos, como férias e aviso – prévio no caso de demissão, e, enfim para a manutenção de cadastro atualizado que possa servir para acusar histórico positivo do obreiro, possibilitando promoções e aumentos salariais. Também se destinaria à fins educativos e punitivos, como no fornecimento de dados históricos para subsidiar necessárias punições, desde advertências até suspensões e a tão temida justa causa.

A Lei Geral de Proteção de Dados se estriba, portanto, em importantes princípios que flutuam entre balizadores da vida privada e das relações interpessoais e normas de ordem pública e princípios gerais do Direito que visam à formação de uma densa malha que dê sustentação lógica e legal as normas em voga.

Ramos e Gomes (2019) classificam como sendo mais básicos os princípios da finalidade, da transparência ou publicidade, da adequação, do livre acesso, da necessidade, e da qualidade de dados.

As autoras explicam, em seu magistério que

O princípio da finalidade determina que a coleta de dados ocorra somente quando seu uso e finalidade forem específicos, legítimos e explícitos. O princípio da transparência ou publicidade expõe a obrigatoriedade do fornecimento de informações claras e precisas aos titulares dos dados pessoais. Já o princípio da adequação dispõe sobre a imprescindibilidade de adequação e relevância no tratamento de dados de acordo com as expectativas do titular. (RAMOS; GOMES, 2019, p. 132).

Em relação ao princípio do livre acesso, derivado da publicidade tão comum em nosso Direito Brasileiro (especialmente no Direito Administrativo, Penal e Constitucional), temos que deve haver sempre acesso garantido do titular dos dados àqueles documentos que, ainda que estejam em poder da empresa dizem respeito à personalidade do próprio indivíduo e precisam ser a ele repassados sempre que requisitados.

Deve o responsável pela gestão de dados e documentos estar atento também ao fato de que as informações só devem ser tratadas quando houver evidente (e justificada) necessidade, afinal, qualquer interferência na vida privada deve ocorrer em grau mínimo e de forma fundamentada. Impõe-se a necessidade de evitar divulgação de dados que não sejam de relevante necessidade, afinal, aqui a novel legislação se aproxima do princípio administrativo da eficiência, em que deve haver prudência para orientar o acesso aos dados pessoais em patamares realmente necessários, elidindo-se os excessos que apenas geram efeitos indesejados.

Por fim, ainda é de salutar importância que o responsável pelos dados do trabalhador aja sempre pautado na exigência da qualidade dos dados, pois, este princípio orienta a obrigação de proceder a atualizações dos dados tanto para manter eficiente o registro do empregado como para privilegiar o princípio do livre acesso, adotando-se formas de gerenciar as informações com facilidade de consulta pelo próprio interessado e com o êxito de manter documentos que não se tornem defasados pelo tempo.

Os novos tempos de tecnologia evidenciam uma pungente fragilidade do cidadão que resta exposto a sérios riscos que decorrem da facilidade de os empregadores rastrearem *email*, observarem posturas em redes sociais, conversas em grupos por aplicativos, monitoramento do ambiente laboral através de câmeras de segurança... enfim, torna-se cada vez mais exposta a vida do cidadão que, no ambiente da empresa precisa se submeter ao poder fiscalizador do patrão.

#### Ramos e Gomes (2019) advertem que

O controle de e-mails, informações disponibilizadas em redes sociais e a utilização de aplicativos de conversas online, que facilitam a comunicação constante entre as pessoas, são benéficos em termos gerais, mas maléficis para as relações de trabalho caso utilizados sem ponderação por parte dos empregadores, circunstância que pode acentuar o desequilíbrio entre as partes nas relações de trabalho. (RAMOS; GOMES, 2019, p. 138).

O binômio existente acerca do tratamento de dados refere-se à necessidade de a empresa dispor de dados de seus trabalhadores, mas, ao mesmo tempo demonstrar responsabilidade no tratamento das informações.

Incontestável que a relação de trabalho precise ser permeada pelo correto fornecimento de documentos pelo trabalhador em favor da empresa, afinal, é necessário aqui tecer conceitos de confiança entre contratantes, porém, deve-se estar sempre atento aos limites da possibilidade de adentrar à vida privada do obreiro; protegida constitucionalmente.

Esta preocupação decorre justamente da necessidade de estabelecer os limites do direito do empregador de solicitar informações sobre o trabalhador, inclusive quando ainda se está na fase pré-contratual e, o indivíduo ainda é mero candidato a vaga ofertada pela empresa.

De todo modo, é preciso observar que o tratamento de dados nas relações laborais deverá ocorrer em diversos momentos distintos; e não apenas na vigência do contrato.

Como sabemos que as empresas precisam captar currículos de candidatos para preenchimento de vagas em suas sedes, é de praxe que os indivíduos procedam com a entrega de documentos de cunho amplamente pessoal, onde além de efetuarem fornecimento de informações profissionais ainda precisam relatar dados como CPF, RG, CNH, histórico profissional, nomes dos pais, dos filhos, endereço, estado civil...

Coni Jr e Pamplona (2019) explicam que na nova era de maior segurança digital

Deve ser revista a política de privacidade e formulários de contratação de pessoal, tendo em vista a quantidade de dados que são fornecidos e expostos às empresas, presentes em documentos corriqueiros, tais como fichas de registro, contendo todas as informações pessoais do trabalhador, número de cadastro no registro geral, na receita federal, cadastro das pessoas físicas (CPF), comprovantes de residência, estado civil, muitas vezes com disponibilização da certidão de casamento, dados sobre filiação sindical, com informação acerca da autorização de desconto para a contribuição sindical, ou até mesmo regras de estabilidade no emprego, opção por vale transporte, com respectiva autorização para eventual desconto em folha para efetivo gozo deste benefício, quantidade, identidade e cartões de vacinação dos filhos para percepção de salário-família, tipo sanguíneo para eventuais emergências médicas, dentre outras dezenas de dados

utilizados com frequência durante a relação empregatícia. (CONI JR; PAMPLONA, 2020, p. 12).

Também na fase de formalização do contrato ocorre tratamento de dados, afinal, devem ser inseridos no ajuste laboral além dos dados já citados para a fase de seleção, o número da CLT, PIS, título de eleitor, carteira de reservista, filiação a sindicato, propriedade de veículo e demais dados para garantir acesso ao local de trabalho.

Ao longo do contrato ocorre o repasse de inúmeros dados do trabalhador que são tratados e arquivados pelas empresas, desde dados biométricos (também protegidos pela LGPD) até documentos do cotidiano laboral, como controles de ponto, contracheques, atestados de saúde ocupacional e demais documentos médicos, como atestados externos, receitas, laudos, relatórios de acidentes de trabalho, dados sobre descontos de pensões alimentícias, contratação de seguros e todas as informações audiovisuais surgidas do monitoramento do trabalhador na sede da empresa; e às vezes até fora da empresa, no caso de empregadores que mantêm controle por georreferenciamento.

Por fim, é imperioso observar que até mesmo na fase pós contrato ocorre gestão de dados do obreiro pela empresa, afinal, o trabalhador receberá Perfil Profissiográfico Previdenciário, possivelmente carta de recomendações, relatórios sobre seu estado previdenciário; enfim, diversos documentos que deverão ser sempre guardados pela empresa com estrita obediência a LGPD.

Necessário ainda observar que a responsabilidade das empresas não se encerra em tratamento de dados efetivada por ela mesma, afinal, como é natural da atividade empresária a inter-relação com demais instituições públicas e privadas a quem devem ser repassadas periodicamente informações do trabalhador, a empresa contratante na condição de encarregada / operadora de dados deve adotar total cautela no repasse de dados a demais empresas que gerem o cotidiano do trabalhador, como os escritórios de contabilidade responsáveis pelas folhas de pagamento, as empresas que gerem planos de saúde ofertados ao trabalhador por seu empregador, assim como também as empresas que cuidam de vale-alimentação, vale-transporte, seguro de vida, e



demais consultorias que cuidam de análises do ambiente laboral e demais compromissos firmados com órgãos fiscalizadores, como empresas que fazem projetos de segurança do trabalho.

CORREIA e BOLDRIN (2020) explicam que

a maioria desses dados devem ser armazenados por prazo indeterminado, pois poderão ser requeridos em eventuais fiscalizações das condições de trabalho pelos Auditores-Fiscais do Trabalho ou no âmbito de reclamações trabalhistas, inclusive a pedido do Ministério Público do Trabalho. (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

Pode ocorrer também o repasse de informações a órgãos governamentais que exercem controle, fiscalização e vigilância dos contratos de trabalho, pois, como afirmam Coni Jr. e Pamplona (2019)

Há ainda, possibilidade de troca de informações entre o empregador/controlador com outros controladores de outras empresas, tais como aquelas enumeradas nas alíneas acima e até mesmo com controladores de órgãos públicos, tal como ocorre com a disponibilização de informações para “E-Social”, ou para a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) ou até mesmo para Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF) e Informações à Previdência Social (SEFIP). (CONI JR; PAMPLONA, 2019. p. 27).

Correia e Boldrin (2020) compactuam deste entendimento narrando que

É importante destacar alguns prazos de preservação de documentos trabalhistas e previdenciários que devem ser observados pelas empresas. Os dados que envolvam atas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o registro de empregados e o livro de Inspeção do Trabalho devem ser armazenados por prazo indeterminado. Por sua vez, dados envolvendo a relação de emprego como acordos de compensação, recibos de férias, de pagamento de salário, dentre outros, devem ser armazenados pelo período de 5 anos, prazo correspondente à prescrição trabalhista. (CORREIA e BOLDRIN, 2020).

Surge então o entendimento de que devem sempre as empresas se pautar por princípios de responsabilidade com prevenção e cautela no tratamento de dados. Temos como medida bastante válida a formalização de documentos em que os titulares dos dados manifestem o consentimento com o tratamento dos dados, pois, sendo plenamente adotado no processo do trabalho o instituto da inversão do ônus da prova, será cada vez mais arriscado para o

controlador de dados o manuseio das informações, pois o fim teleológico da norma é justamente a defesa do cidadão exposto a modernos e potentes sistemas e ferramentas eletrônicas de tratamento e arquivamento de dados.

Vale ressaltar que, em relações de trabalho, com exceção dos casos de empregados hiper suficientes – designados pelo art. 444 da CLT – é sempre mais patente a ocorrência de desequilíbrio de forças, com consequente necessidade de reconhecimento da hipossuficiência do empregado perante o poderoso ente empregador<sup>4</sup>.

Coni Jr. e Pamplona (2020) aludem, com bastante propriedade que

É de igual modo garantido ao funcionário o direito ao conhecimento das informações que foram compartilhadas para os entes públicos e demais empresas com as quais o empregador mantém vínculo jurídico e tenham tido acesso por algum motivo as informações pessoais dos colaboradores. E, por derradeiro, o relevante direito à eliminação dos dados pessoais fornecidos, bem como, à revogação do consentimento anteriormente concedido. (CONI JR.; PAMPLONA, 2020, p.28).

Quanto ao direito do obreiro de solicitar a eliminação de seus dados pessoais das bases da empresa, é sempre de bom alvitre destacar que o descarte de documentos – físicos e eletrônicos – é visto em embate direto com a necessidade de que a empresa mantenha escritos sobre o contrato de trabalho armazenados por pelo menos dois anos, conforme o fluir do prazo para ajuizamento de demanda laboral; sendo necessário observar ainda o prazo prescricional quinquenal também descrito na norma laboral, pois, ainda que não exista comando legal que determine a guarda de documentos pela empresa por este período, é no mínimo razoável que se observe que ao agir desta maneira o controlador de dados não estará vilipendiando a norma recém inaugurada, mas, deverá imperar o entendimento de que estará enfim cuidando de medida para

---

<sup>4</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

preservar seus interesses com amparo no princípio processual da busca pela Verdade Real – próprio das demandas laborais.

Esse embate ainda se torna mais amplo quando tratamos de direitos de cunho previdenciário atrelados ao contrato de trabalho, como em relação a pedidos de reparação por danos físicos que tem causa ou pelo menos concausa na relação de trabalho e ainda ações que visam a busca por documentos de informações sobre condições insalubres e ou perigosas do trabalho. Isto porque, como se sabe, as ações referentes aos problemas de saúde têm nascedouro do prazo prescricional no momento em que se constata o possível dano físico ou à saúde decorrente direta ou pelo menos indiretamente do trabalho. Já em relação a entrega de documentos, como por exemplo Perfil Profissiográfico Previdenciário, o prazo pode se perpetuar ainda mais, eis que nossa CLT garante que por ser documento de fim previdenciário de cunho meramente declaratório, não estaria sujeito a prescrição quinquenal<sup>5</sup>. Há ainda os casos em que as ações laborais dizem respeito a direitos do trabalhador que faleceu no trabalho e que poderão os herdeiros propor a demanda, mas, sendo ainda menores, não serão afetados pela prescrição que, como aponta a lei civil, não corre contra incapazes<sup>6</sup>.

Evidencia-se assim um cenário de grande incerteza em que as empresas precisam conjugar da melhor maneira possível a necessidade de tratamento adequado de dados de seus clientes sem, no entanto, renunciarem ao anseio imperioso de manter arquivos completos e acessíveis para eventuais questionamentos propostos pelos próprios empregados.

Alguns autores, como Coni Jr. e Pamplona (2020) apontam para a necessidade de celebração de acordos em que sejam inseridas as concessões de empregados em favor da empresa para permitir o tratamento dos dados e

---

<sup>5</sup> Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

<sup>6</sup> Art. 198. Também não corre a prescrição:

I - contra os incapazes de que trata o art. 3º; (do CC/2002).

ainda seu armazenamento por períodos maiores, após findar os contratos de trabalho, pelos fins já citados alhures. Neste sentido, temos que na formalização de acordos, a melhor sugestão é de que sejam celebrados acordos ou convenções de trabalho de caráter coletivo, eis que, apesar de a reforma de 2018 ter inserido em nossa legislação a possibilidade de ajustes individuais, entendemos que estes são relativamente frágeis perante o caráter assimétrico de relação em que se contrapõem um empregado observado de seu âmbito individual e no vértice oposto uma empresa de poder infinitamente maior em relação de poder desproporcional que afiança possibilidade de requerimento de anulação de acordo com grande êxito.

No ajuste coletivo (CCT ou ACT) a garantia em favor do empregador é generosamente maior justamente pelo reconhecimento de validade de normas coletivas previsto em nossa Carta Magna, conforme aduzido pela própria Lei 13.467/17 e pela Carta Magna<sup>7</sup>.

Por fim, há que se debruçar ainda com especial atenção sobre o caráter sancionador da Lei 13.709/18, pois, após traçar patamares básicos com procedimentos de defesa do trabalhador e normas programáticas para a organização da empresa, a legislação ainda cuida de fixar punições a serem aplicadas aos infratores.

Dentre as penas previstas para aqueles que burlarem a LGPD estão a cominação de multa<sup>8</sup>, na esfera administrativa e possíveis condenações em indenizações no âmbito judicial.

---

<sup>7</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

<sup>8</sup> Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

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;

VII - (VETADO);

Não podemos olvidar que ainda que a Lei 13.709/2018 não traga implicações de penas judiciais específicas para reprimir ilícitos, a normativa em torno da proteção de dados é ligada de modo umbilical a proteção da intimidade e privacidade consagrada no texto da Lei Maior. Como se sabe, o art. 5º, X, garante ainda ao ofendido a possibilidade de buscar reparação pelos danos que vier a sofrer<sup>9</sup>.

Correia e Boldrin (2020), de forma enérgica, definem que

A primeira consequência do uso indevido de dados pessoais, especialmente se houver exposição de dados íntimos e sensíveis que tragam prejuízos aos direitos de personalidade do empregado, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação das obrigações contratuais. Lembre-se de que a rescisão indireta é reconhecida em reclamação trabalhista. (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

Essa medida pode parecer um pouco radical em um primeiro momento, mas, ao adotarmos uma visão justa sob a ótica do poder sancionador do empregador para punir quebra de fé por parte do empregado, não seria qualquer exagero a aplicação da “justa causa reversa” diante de prática de falta grave pelo empregador que inviabiliza a continuidade do vínculo de emprego; medida esta a ser pleiteada pelo trabalhador com amplo arrimo na jurisprudência e precedentes bem consolidados.

## **CONCLUSÃO**

VIII - (VETADO);

IX - (VETADO).

X - (VETADO); (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) (Promulgação partes vetadas)

XI - (VETADO); (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) (Promulgação partes vetadas)

XII - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) (Promulgação partes vetadas)

X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;

XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;

XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

<sup>9</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

A atual normativa sobre o arranjo formal tecido entre empresa e empregado no campo do Direito das Informações (fruto da sociedade moderna da Era Tecnológica) atende justamente ao apelo de afastar práticas discriminatórias por todo o contrato, assim como no momento anterior à contratação.

Santos e Carvalho (2019) sugerem que a chegada de novos tempos na regulação do tratamento de dados leva logicamente a maior responsabilidade por parte de gestores (operadores e encarregados) na manipulação dos dados que lhes forem confiados. Justamente por isso surge um relevante temor, especialmente por parte das empresas que precisam se adequar a normativa que acaba de entrar em vigência.

De todo modo, é preciso que as empresas afastem um olhar preconceituoso atrelado à ideia do novo e saibam fitar as novas consequências positivas que advém da LGPD. Se por um lado a normativa em exame expande o número de obrigações das empresas, por outro lado propõe que a médio prazo sejam observados gratos avanços, sobretudo no relacionamento com seus trabalhadores.

Isto decorrerá da melhor organização da empresa que, após ser compelida a modernizar sua estrutura encontrará maior facilidade de acesso aos documentos de seus empregados. Poderá exercer com maior tranquilidade o poder diretivo insculpido na CLT com elevado grau de controle sobre os colaboradores que serão mais facilmente monitorados documentalente. Também no momento de atender a reclamações trabalhistas as empresas deverão encontrar vantagens acerca de otimização do tempo para reunião de documentos próprios à elucidação da demanda e que deverão instruir sua defesa. Por fim, dentre os inúmeros benefícios que as empresas passarão a encontrar a medida que se familiarizarem com a normativa novel, temos o melhor gerenciamento de RH, com maior acessibilidade de documentos e aproveitamento de espaço físico, uma vez que será mais facilmente gerenciada a eliminação de documentos que puderem ser descartados, conforme prevê a própria lei 13.709/18.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ACCIOLY, Clara L. **A proteção de dados do trabalhador: O Direito do Trabalho Constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade.** Revista dos Estudantes de Direito da UNB, nº 15. Edição comemorativa de 30 anos da Constituição Federal de 1.988. Brasília/DF, 2018.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo H. M. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho.** Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br>. Acesso em: 27 de outubro de 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JÚNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho.** Revista UNIFACS. Salvador, 2020.

PINHEIRO, Iuri; CASSAR, Vólia B. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho.** Instituto Trabalho em Debate. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 06 de outubro de 2020.

RAMOS, Lara C. P.; GOMES, Ana Virgínia M. **Lei geral de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho.** Scientia Iuris, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul. 2019.

SANTOS, Carlos E. L; CARVALHO, Felipe F. **Privacidade e proteção de dados na Era do Big Data.** Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Bacharelado em Sistemas de Informação da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para conclusão do curso. UFF. Rio de Janeiro/RJ. Dez/2019.