

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A Lei n. 13.709/18 alterada pela Lei n. 13.853/2019, a conhecida “LGPD” (Lei Geral de Proteção de Dados) trouxe significantes impactos para o dia a dia das relações de emprego, e conseqüentemente, impactando no Departamento Pessoal e de Recursos Humanos das empresas, principalmente no que se refere ao tratamento de dados pessoais de pessoas físicas, direito que a lei tutela.

Embora tenhamos uma legislação dos anos de 2018 e 2019, tal assunto entrou em ampla divulgação e discussão somente agora, em razão de que o início de vigência dos dispositivos que estabelecem sanções entrará em vigor somente em 01.08.21.

Com o advento da tecnologia e facilitação da transmissão de dados, surgiu a necessidade de o legislador proteger informações que digam respeito ao indivíduo, revelando a necessidade de informar ao titular dos dados, sobre a forma pela qual seus dados pessoais serão tratados.

A fim de entender o “espírito” da lei, e o objetivo que ela persegue, é preciso pontuar **quatro idéias principais**, a saber:

- ✓ Os dados pessoais devem ser colhidos para uma **finalidade** específica (por exemplo, para participação em processo seletivo; ou para elaboração do contrato de trabalho; ou ainda para repasse de informações ao plano de saúde empresarial, entre outros).
- ✓ Deve-se demonstrar que o dado colhido se presta a uma **necessidade** da empresa em cumprir a legislação, ou ainda, para a execução do contrato de trabalho (por exemplo). **NÃO SE DEVE**

SOLICITAR DADOS DESNECESSÁRIOS (por exemplo, irrelevantes, saber a opção sexual do empregado).

- ✓ Todo empregado tem **direito** de saber quais dados seu empregador possui, e como é o tratamento, por quanto tempo será arquivado, e de qual modo será descartado.
- ✓ A prevenção contra o vazamento de dados é o objetivo do legislador, pois a empresa deve ter o cuidado para que os dados sejam utilizados somente para a finalidade previamente acordada com o titular (o empregado), ou ainda, para a finalidade legal dos mesmos.

2

Para a adequação à LGPD, o Empregador precisa analisar os processos (rotina) de seu Departamento Pessoal e de Recursos Humanos, que a todo momento solicita dados e informações de pessoas físicas, seja para participação em processo seletivo (coleta de currículos), seja para elaboração do contrato de trabalho, ou ainda para pagamento de salários (coleta de dados bancários), e ainda para controle de ponto (coleta de dados biométricos).

Geralmente, o dado pessoal “adentra” na empresa por meio de um currículo, que, ou a pessoa entrega pessoalmente, ou envia por e-mail, ou, ainda, pelo sítio eletrônico destinado à isto. É a chamada “**fase pré-contratual**”.

A lei não fixa prazo máximo de arquivamento de documentos, no entanto é preciso se atentar sobre a **necessidade** de manutenção desses dados em arquivo seguro. Pergunta-se: Para que arquivar por 10 anos um currículo de alguém que não foi contratado? Não há justificativa. Assim, cada empresa, deve, tendo em vista a razoabilidade, identificar por quanto tempo lhe é conveniente arquivá-los.

Após a fase de seleção de candidatos, adentra-se a “fase contratual” em que a pessoa selecionada comparece ao Departamento Pessoal para a entrega de documentos.

3

Alguns dados como nome, endereço, CPF, RG, PIS, número carteira de trabalho, endereço, telefone (dentre outros), número de dependentes e seus documentos, são dados pessoais indispensáveis para a execução de uma relação de emprego. Para a coleta desses dados, é dispensado qualquer consentimento do empregado, pois a lei expressamente desobriga, como dispõe o art. 7º, inciso V:

“Art. 7º: O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

[...]

*V – quando **necessário para a execução de contrato** ou de **procedimentos preliminares relacionados a contrato** do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;”*

Vale salientar que existem outras hipóteses que a lei desobriga o consentimento, como, por exemplo, para o exercício regular de direitos em processo judicial ou administrativo (Art. 7º, inciso VI da Lei em comento).

Deve-se destacar que para esses dados **“necessários a execução do contrato”** é dispensada a assinatura do “Termo de Consentimento”, no entanto, na prática, **por cautela, aconselha-se a assinatura de documentação nesse sentido, afinal a lei é extremamente subjetiva, pois não indica especificamente quais documentos seriam “necessários a execução do contrato”**.

Esse “Termo de Consentimento” deve dispor, inclusive, sobre os chamados “dados sensíveis”, conceituado pela legislação, como abaixo se expõe:

“Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

*II - **dado pessoal sensível:** dado pessoal 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;”*

Sempre visando a pertinência e necessidade, eventualmente é necessária a coleta de algum dado sensível do empregado, como, por exemplo, seu dado biométrico para assinatura de pontos eletrônicos (ferramenta muito utilizada nas empresas).

Para coleta da digital do empregado, é **obrigatória** a assinatura do termo de consentimento, de modo que seja esclarecida a necessidade e sua finalidade (que é a marcação do controle de ponto eletrônico), e por quanto tempo esse dado será mantido no banco de dados (normalmente, enquanto perdure o vínculo de emprego), esclarecendo, por fim, que após, o dado biométrico será descartado/excluído do banco de dados.

Dessa forma, o referido dado sensível poderá ser colhido sem desrespeito à LGDP.

Encerrado o contrato de trabalho, inicia-se a chamada “fase pós contratual”, em que o empregador deve ser cuidado quanto ao descarte dos dados do seu ex-empregado.

Neste particular, sabe-se que o prazo para acionar a Justiça do Trabalho depois de encerrado o contrato de trabalho é de 02 (dois) anos, é a chamada “Prescrição Bienal”, e o empregado só poderá “cobrar” de seu empregador pelos últimos 05 (cinco) anos contados da data da propositura da ação (é a chamada “Prescrição Qüinqüenal”).

5

Ocorre que os dados dos empregados também são utilizados para outras finalidades, como para atender fiscalização trabalhista ou previdenciária, preencher documentos que visem ao empregado obter aposentadoria, entre outros.

E por quanto tempo então se guardar referidos dados? O prazo não é fixado pela legislação, e pode ser escolhido pelo empregador por conveniência, no entanto, esse prazo deve ser esclarecido ao empregado quando da sua admissão, por meio de um plano de política de privacidade da empresa.

Aqui se deve ter cautela e traçar uma diferença entre o que são documentos de propriedade do empregador e decorrentes do contrato de trabalho, e o que são dados pessoais dos empregados, sejam eles sensíveis ou não, ainda que contido nos documentos do empregador.

Entende-se, s.m.j., que todos os documentos produzidos durante o contrato de trabalho são de propriedade do empregador, que pode tê-los consigo eternamente, independente da anuência do empregado.

A legislação ora comentada, não traz estas diferenças acima discutidas, ou seja, de como se resolver a questão quando dados pessoais de uma pessoa estão apenas contidos em documentos de propriedade do outro, e então deve-se ter em mente que eles são indissociáveis.

Na situação em que se encontram as obrigações trabalhistas e previdenciárias, recomenda-se que:

✓ **Termo de Consentimento** – seja assinado por cada empregado, seu consentimento ao fornecimento tanto dos chamados “dados sensíveis” (como a coleta da biometria), em que a lei fixa o termo como obrigatório, como para os demais dados, o que se faz por cautela, neste último caso, pois a legislação desobriga. Esse documento deve ser assinado tanto pelos empregados já admitidos, como pelos novos contratados, no ato da admissão.

✓ **Veiculação da política de privacidade da empresa, por meio de reuniões, palestras, treinamentos** - para esclarecimentos acerca da importância da proteção de dados e a forma pela qual a empresa se presta a preservá-los, indicando sobre a finalidade da utilização de seus dados, seja para execução do contrato de trabalho, repasse ao plano de saúde empresarial, utilização de vale transporte, ou vale refeição, seguro, enfim, para tudo que os dados pessoais se prestarão.

O descumprimento da LGPD pode trazer consequências graves às empresas, por isso a preocupação em se adequar o mais brevemente possível.

A Lei faz menção a possibilidade de aplicação de sanções administrativas, o que pode ser conferido no artigo 52 da Lei a seguir *colacionado*:

“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: [\(Vigência\)](#)”

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);

VIII - (VETADO);

IX - (VETADO).

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; [\(Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019\)](#)

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; [\(Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019\)](#)

XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. [\(Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019\)](#)”.

Ademais, além de sanções administrativas, é preciso se atentar que inobservância da proteção aos dados pessoais dos

empregados pode ser interpretado pelo Poder Judiciário como lesão a um direito do trabalhador, que poderá requerer na Justiça do Trabalho indenização moral (por exemplo) pela ausência de proteção de seus dados pessoais.

Em verdade, são regramentos que não se pode ignorar, em virtude de sua relevância e ainda pelo risco de severas sanções, que podem ser facilmente evitadas se adequados os procedimentos da empresa.

O objetivo deste artigo é demonstrar o panorama das implicações práticas que a LGPD trouxe à rotina dos Departamentos Pessoais e de Recursos Humanos das empresas, numa linguagem simples e não técnica, sem esgotar todos os relevantes assuntos trazidos pela nova legislação.

Resta evidente a necessidade de adequação documental e cultural dos empregadores e empresas, de modo a informar aos seus empregados a importância de se tratar adequadamente seus dados pessoais (o enfoque deste artigo), e também de clientes, público atendido, etc.

Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados
Fevereiro/2021