

Artigo

A aplicação da LGPD nos contratos de trabalho

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar através de revisão bibliográfica a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nos contratos de Trabalho. Serão estudados os avanços tecnológicos recentes. A pesquisa explora os limites da utilização de dados do empregado pelo empregador, desafios e preocupações relacionadas à privacidade e segurança. Ao final, busca-se compreender o papel crucial da ética na adoção responsável dessas inovações.

Introdução:

A crescente presença das tecnologias emergentes em nossas vidas tem transformado a forma como interagimos, nos comunicamos e desfrutamos de serviços. No entanto, o uso extensivo de dados e informações como ativos valiosos para plataformas, programas e governos têm levado a incidentes preocupantes de vazamento de dados, prejudicando seriamente os usuários.

Nesse contexto, a proteção dos dados pessoais tem sido debatida como uma medida essencial para salvaguardar os direitos individuais e prevenir danos graves decorrentes do tratamento informatizado dessas informações. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) surge com o propósito de atender a essa necessidade.

A LGPD impõe ao empregador uma significativa responsabilidade civil, visto que ele é o detentor, tem acesso e guarda os dados pessoais fornecidos pelos trabalhadores desde a fase pré-contratual até após a rescisão do contrato de trabalho. Essa responsabilidade não se limita apenas à documentação de identificação dos trabalhadores, mas também abrange o monitoramento de correspondências eletrônicas, captura de imagens no local de trabalho, chamadas em sistemas de videoconferência, registro biométrico da jornada de trabalho e outros aspectos.

O QUE É A LGPD?

O impacto da LGPD no Brasil tem sido amplamente discutido, especialmente em relação à adaptação das empresas para realizar o tratamento legal de dados de acordo com a legislação. Isso é especialmente relevante nas atividades que dependem fortemente do uso de tecnologia e que lidam com grandes bancos de dados de clientes e trabalhadores.

A Lei n. 13.709/18 é a legislação brasileira que abrange a proteção de dados tanto em meios digitais quanto em meios físicos. Seu foco principal é regular o tratamento de dados pessoais realizado no Brasil, com a finalidade de oferecer bens ou serviços ou conduzir operações com dados de indivíduos localizados no país, independentemente de serem pessoas físicas ou jurídicas.

Basicamente, qualquer situação que envolva a coleta ou fornecimento de dados pessoais precisa estar em conformidade com a LGPD.

A Importância da LGPD no Ambiente de Trabalho: Proteção de Dados e Responsabilidades

No contexto das relações de trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) desempenha um papel fundamental, abrangendo várias áreas que requerem estrita conformidade com suas disposições. Desde a fase pré-contratual até o término da relação de trabalho, tanto pessoas jurídicas como físicas que contratam mão de obra devem observar as regulamentações previstas na LGPD.

Todos os dados pessoais coletados devem ter uma base legal para seu tratamento, conforme definido no artigo 7º da lei, que estabelece as condições para o uso adequado dos dados. Além disso, é essencial determinar prazos de armazenamento (que não podem ser indefinidos) e estabelecer procedimentos para a exclusão dos dados, garantindo assim os direitos dos titulares.

Consideremos um exemplo: uma empresa está contratando um novo atendente e recebe 50 currículos para a seleção, mas apenas um candidato será escolhido. Nesse caso, a preocupação com a proteção de dados não deve se limitar apenas ao candidato selecionado, mas também aos dados dos outros 49 concorrentes, uma vez que seus currículos contêm informações protegidas por lei (como nome, escolaridade, raça, gênero, CPF, entre outros). Portanto, é imprescindível prever o tempo de armazenamento e os meios de exclusão adequados para esses dados.

Ao longo do contrato de trabalho, é importante que o próprio contrato expresse claramente como os dados pessoais do trabalhador serão tratados, incluindo as bases legais que justificam esse tratamento, garantindo que o trabalhador tenha conhecimento transparente sobre essas operações e suas finalidades.

Vejamos o exemplo das avaliações médicas para verificar a integridade física do trabalhador. Essas informações são consideradas sensíveis, uma vez que dizem respeito à saúde do indivíduo. Nesse sentido, além de observar as bases legais do artigo 7º, é necessário atender às disposições do artigo 11 da LGPD, que trata especificamente de dados pessoais sensíveis. A avaliação médica deve ser utilizada exclusivamente para atestar a integridade do trabalhador e deve ser realizada com o consentimento do empregado.

É evidente que a LGPD tem uma abrangência significativa em várias etapas da relação de trabalho, e o não cumprimento de suas diretrizes pode resultar na responsabilização da empresa por danos causados ao trabalhador, além de sujeitá-la a multas aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Portanto, é essencial adotar uma série de cuidados para garantir o cumprimento adequado da LGPD no ambiente de trabalho.

Cuidados Essenciais na Aplicação da LGPD nas Relações de Trabalho

Ao implementar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no ambiente das relações de trabalho, é crucial estar atento a alguns pontos chave. Primeiramente, é fundamental garantir que a empresa possua um programa efetivo de implementação que atenda às diretrizes estabelecidas pela LGPD. Esse programa deve incluir a definição das bases legais para o tratamento de dados, a delimitação do tempo de duração do tratamento, entre outros aspectos, conforme previsto no artigo 46 da lei.

Para cumprir de forma adequada as disposições da LGPD, é essencial compreender alguns conceitos-chave relacionados aos cuidados necessários. Como mencionado anteriormente, a atenção principal deve estar na observância das bases legais para o tratamento de dados, ou seja, as condições estabelecidas pela LGPD que autorizam as operações envolvendo dados pessoais.

No contexto das relações de trabalho, as bases legais mais relevantes são o consentimento e o cumprimento de obrigação legal, conforme estipulado nos incisos I e II do artigo 7º da lei. É importante lembrar que a LGPD deve ser observada não apenas no momento da contratação, quando o empregado deve ser informado sobre o tratamento de seus dados e suas finalidades, mas também durante todas as atividades que envolvam dados pessoais. Caso outra base legal seja aplicável, ela também deve ser informada ao trabalhador.

Outra questão de extrema importância é a atenção aos princípios estabelecidos na LGPD, com destaque especial para os princípios da finalidade, adequação, necessidade, não discriminação e transparência, como conceituados no artigo 6º da lei. Esses princípios não apenas norteiam o tratamento de dados pessoais, mas também servem como guias interpretativos para situações práticas.

No contexto das relações trabalhistas, é crucial garantir que as finalidades do tratamento de dados estejam claramente definidas e adequadas aos propósitos específicos. Além disso, o tratamento deve ser limitado ao mínimo necessário para atingir essas finalidades, sem qualquer forma de discriminação e com informações transparentes e acessíveis aos titulares dos dados.

Portanto, é evidente que a aplicação da LGPD nas relações de trabalho requer cuidados especiais para garantir o cumprimento adequado da lei e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O respeito às bases legais, aos princípios da LGPD e a transparência no tratamento dos dados são elementos-chave para uma relação de trabalho em conformidade com a legislação de proteção de dados.

Proteção de Dados na Etapa Pré-contratual

A fase pré-contratual é um momento crítico em que os candidatos entram em contato com potenciais empregadores, e diversas atividades, como análise de currículos, entrevistas e seleção, ocorrem antes da formalização do contrato de trabalho. Nesse contexto, é essencial garantir a proteção adequada dos dados pessoais dos candidatos, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Logo no início do processo, é importante que o empregador limite o acesso aos dados pessoais apenas ao necessário para a seleção e contratação do candidato adequado. Isso

inclui informações básicas, como nome, data de nascimento, estado civil, escolaridade, CPF, filiação, RG, endereço, telefone, e-mail, entre outros.

No entanto, é estritamente proibida a coleta de dados sensíveis que possam gerar qualquer tipo de discriminação entre os candidatos. Portanto, é essencial que o empregador avalie cuidadosamente quais dados são realmente necessários para evitar violações legais.

Nesse sentido, a adoção do "princípio da minimização da coleta de dados" é recomendada, ou seja, solicitar apenas a menor quantidade possível de informações dos candidatos para reduzir riscos legais e administrativos.

Além disso, é fundamental obter o consentimento expresso dos candidatos em relação à coleta e uso de seus dados pela empresa. Para isso, é necessário revisar procedimentos e formulários de coleta de dados, de modo a garantir a adequação aos requisitos e princípios da LGPD.

É importante evitar o armazenamento excessivo de dados dos candidatos, como pastas físicas contendo currículos e anotações de entrevistas. Essas práticas aumentam a responsabilidade do empregador em relação à LGPD e devem ser descartadas adequadamente após o encerramento do processo de recrutamento e seleção.

Quando as entrevistas são realizadas por videoconferência, é importante tomar cuidado com o armazenamento do vídeo gravado, pois pode conter dados sensíveis dos candidatos.

No caso de candidatos não selecionados, é necessário estipular prazos para a manutenção e descarte adequado de suas informações, conforme estabelecido no artigo 5º, XIV da LGPD. O mesmo se aplica ao compartilhamento de currículos com outras empresas, que requer o consentimento expresso do titular dos dados, conforme previsto no artigo 5º, XVI da LGPD.

Ao finalizar o processo seletivo, é importante informar claramente aos candidatos não selecionados a política de uso dos dados fornecidos durante a entrevista e o que será feito com suas informações pessoais e documentos apresentados. Caso os dados precisem ser mantidos por um propósito legítimo, é obrigatório informar ao titular a razão para não descartá-los imediatamente.

Em resumo, garantir a proteção de dados pessoais na fase pré-contratual é uma obrigação fundamental para as empresas em conformidade com a LGPD. Adotar medidas de segurança, obter consentimento expresso e respeitar os princípios da lei são passos cruciais para proteger os direitos dos candidatos e garantir a conformidade legal.

Proteção de Dados na Etapa Contratual

Após a contratação do candidato para uma vaga de emprego, uma série de dados e informações pessoais são coletadas do novo empregado, incluindo dados da jornada de trabalho, dados biométricos, valor do salário, descontos, motivos de faltas, informações sobre saúde, estado civil, situação familiar, entre outros. É essencial que as empresas estejam cientes das obrigações relacionadas à proteção de dados durante a vigência do

contrato de trabalho, garantindo conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O primeiro passo para o empregador é informar o novo empregado sobre sua política de tratamento de dados. É recomendável que a empresa elabore um termo de consentimento, para que o empregado possa expressar sua concordância com as práticas adotadas.

Devido à natureza sensível dos dados coletados, existem algumas hipóteses específicas que demandam uma atenção especial do empregador durante a vigência do contrato de trabalho. Algumas delas incluem:

- Fichas de registro de empregados: esses registros geralmente contêm dados pessoais e sensíveis, como a filiação sindical. A LGPD estabelece a necessidade de tratamento desses dados com limitações de acesso.
- Formalização de contratos e termos aditivos: os contratos de trabalho devem ser adequados às regras da LGPD por meio de termos aditivos.
- Realização de exames periódicos: embora os exames e avaliações clínicas sejam previstos por lei, o empregador não pode solicitar exames que possam expor a saúde do trabalhador de forma discriminatória, como testes de HIV, gravidez, câncer, entre outros.
- Recebimento de atestados médicos: informações sensíveis, como a identificação de doenças e o motivo do afastamento, precisam ser tratadas de forma adequada e protegida de acesso não autorizado.
- Compartilhamento de dados com seguradoras, planos de saúde e entidades sindicais: o compartilhamento de dados pessoais e sensíveis requer autorização expressa do titular, especialmente quando envolver informações de familiares e terceiros, exceto nos casos previstos por lei ou para fins estatísticos do governo.

A regra geral da LGPD é que os dados pessoais/sensíveis do empregado não devem ser disponibilizados a terceiros, a fim de evitar prejuízos, danos ou discriminação que possam justificar uma indenização reparatória. No entanto, existem informações presentes em registros de funcionários que podem ser dispensadas, como a filiação, exceto quando os pais são dependentes do Imposto de Renda. Da mesma forma, a informação sobre a qualificação dos filhos pode ser necessária para habilitação ao salário-família perante o INSS, sendo essas informações amparadas por obrigações legais.

É direito do empregado acessar seus dados a qualquer momento, solicitando informações sobre a natureza e o destino das informações, bem como requisitar o descarte adequado dos dados após o término do contrato de trabalho, exceto aqueles necessários para cumprimento de obrigações legais e regulatórias.

Com a crescente adoção do trabalho remoto e home office, impulsionada pela pandemia de Covid-19, as empresas devem adotar medidas de segurança adicionais para proteger os dados dos empregados em ambientes remotos, a fim de evitar riscos de vazamentos e

ataques de hackers. A responsabilidade de orientar os empregados sobre esse assunto recai sobre a empresa.

Quanto ao controle da jornada de trabalho, a CLT estipula a necessidade de registro de ponto, que pode ser realizado por meios manuais, mecânicos ou eletrônicos. No entanto, é importante destacar que a biometria utilizada para o registro de ponto é considerada um dado pessoal sensível pela LGPD, exigindo tratamento adequado e consentimento do titular.

Proteção de Dados na Etapa Pós-Contratual

Após o término da relação de trabalho entre empregado e empregador, é fundamental observar os preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A legislação expressamente prevê a necessidade de informar ao ex-empregado sobre o encerramento do uso de seus dados pessoais. Além disso, nas relações trabalhistas, é obrigatório guardar documentos decorrentes de exigências legais.

No que diz respeito ao tempo de armazenamento das informações pessoais, é importante considerar que as reclamações trabalhistas geralmente são ajuizadas após o fim do contrato de trabalho. Por essa razão, é recomendável arquivar documentos relevantes da relação de trabalho por pelo menos dois anos a partir da data da rescisão contratual, garantindo a prescrição total do direito de ação, conforme previsto no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal em conjunto com o artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nessa etapa pós-contratual, é essencial que a empresa esteja atenta ao correto tratamento dos dados do ex-empregado e que sejam adotadas medidas para assegurar a proteção de suas informações pessoais. Informar de forma clara e transparente o término do uso desses dados é uma prática fundamental, evitando qualquer continuidade no tratamento das informações após o fim do contrato de trabalho.

Ademais, a guarda adequada de documentos relacionados ao período de emprego é obrigatória em muitos casos, seja por exigências legais ou para fins de comprovação em eventuais processos judiciais ou administrativos. Garantir a integridade e segurança desses documentos é essencial para evitar vazamentos ou acessos não autorizados.

Portanto, a observância aos preceitos da LGPD na etapa pós-contratual é um passo imprescindível para garantir a proteção dos direitos dos ex-empregados e a conformidade com a legislação vigente. Ao adotar práticas adequadas de tratamento de dados e cumprir as obrigações de guarda de documentos, as empresas podem evitar potenciais problemas legais e garantir a proteção dos dados pessoais de seus ex-colaboradores.

Conclusão

Ao longo deste artigo, pudemos observar como as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) têm exercido um significativo impacto nas relações de trabalho, estabelecendo parâmetros essenciais para o uso, coleta e armazenamento de dados dos

trabalhadores. Essas medidas visam proteger os direitos básicos dos indivíduos, especialmente diante do avanço das novas tecnologias na sociedade.

Fica evidente que as empresas e empregadores devem estar atentos às implicações da LGPD em suas atividades e rotinas com seus funcionários. A legislação exige um tratamento responsável e transparente dos dados pessoais, de forma a respeitar os princípios de finalidade, adequação, necessidade, não discriminação e transparência.

Cada caso deve ser analisado cuidadosamente para que a conformidade com a lei seja alcançada sem prejudicar a eficiência das atividades realizadas. As empresas devem se esforçar em encontrar soluções que conciliem a proteção dos dados pessoais com a execução de suas operações diárias.

Além disso, é fundamental reconhecer que a governança e a adoção de boas práticas em relação aos dados pessoais são elementos essenciais para a segurança da empresa e para a proteção dos direitos dos trabalhadores em uma sociedade cada vez mais tecnológica. A adoção de políticas claras de tratamento de dados, a obtenção de consentimento expresso dos titulares e a segurança adequada das informações são passos cruciais nesse processo.

Dessa forma, a LGPD se coloca como um importante marco na proteção da privacidade e dos dados pessoais, exigindo uma atenção constante das empresas e empregadores na adequação de suas práticas e rotinas. A ética e a responsabilidade no tratamento de dados devem estar no centro das ações para que a inovação tecnológica seja um aliado na construção de uma sociedade mais justa e segura.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. DUTRA, Luiz Henrique; KOHLS, Cleize; WELTER, Sandro. **LGPD - Da Teoria à Implementação nas Empresas**. - 2. ed. - São Paulo: Rideel, 2022.
2. Brasil. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2018.
3. Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943.
4. Carvalho, José Carlos Vieira de. **Proteção de Dados Pessoais e Privacidade: A Lei nº 13.709/18 (LGPD) Comentada**. Editora Juruá, 2019.
5. Gomes, Luiz Flávio. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o Direito do Trabalho**. *Revista Âmbito Jurídico*, edição nº 166, abril 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-e-o-direito-do-trabalho/>
6. Instituto Nacional de Proteção de Dados (ANPD). **Orientações sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/orientacoes-1.pdf>

Notas:

▣ Advogado, formado pela Estácio de Sá – UNESA, Pós-graduado em Direito Cível e Processual Cível pela Estácio de Sá – UNESA – Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNIBAGOZZI. Há 10 anos atuando na área Jurídica e Dep. Pessoal de empresas privadas do ramo rodoviário.

Palavras Chaves

Tecnologias, Dados, Sociedade Moderna, Proteção de dados, Ética, Inovação, Contratos de trabalho, Transparência