

DIRETRIZES E O IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Felipe Manfrim¹
Ms. Marília Verônica Miguel²

RESUMO

O presente artigo visa analisar o impacto e as diretrizes que devem ser adotadas pelos profissionais de proteção de dados pessoais frente a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº13.709/2018), embarcando na necessidade de criação da legislação frente ao grande avanço tecnológico existente na sociedade atual. Objetivou-se analisar a real importância da proteção de dados na relação empregado/empregador, por meio de revisão bibliográfica, foi comentado sobre algumas exigências pertinentes a LGPD, como o consentimento do titular dos dados e a não discriminação no momento do tratamento realizado pelo empregador, bem como a necessidade e a importância de um compliance efetivo para uma boa aplicabilidade da legislação na relação de trabalho. Conclui-se que a aplicabilidade da LGPD é de suma importância para as relações empregado e empregador por meio de fomento de uma cultura institucional para a proteção destes dados.

PALAVRAS-CHAVE: Avanço tecnológico. Compliance. Relação empregatícia. LGPD. Tratamento de dados.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DA LGPD EM FACE DO AVANÇO TECNOLÓGICO NA GLOBALIZAÇÃO, 2 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A SUA IMPORTÂNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO, 3 A IMPORTÂNCIA DO CONSENTIMENTO DOS DADOS PESSOAIS FORNECIDOS, 4 POSSÍVEIS DISCRIMINAÇÕES SOFRIDAS PELOS DADOS TRATADOS PELO EMPREGADOR, 5 COMPLIANCE E A LGPD, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

É notório que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) traz profundas transformações jurídicas no dia a dia das instituições que lidam com dados pessoais dos envolvidos nas atividades empresariais. O melhor entendimento da LGPD e a sua fiel aplicação sobre a guarda dos dados é fator fundamental para a mitigação de passivos jurídicos. A delimitação da pesquisa

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

limita-se ao tratamento dos dados pessoais dos empregados restringindo-se à análise dos possíveis impactos que a Lei Geral de Proteção de Dados acarreta nesta relação.

A problemática desta pesquisa está sobre a importância da real aplicação das diretrizes da lei para regulação da proteção de dados pessoais para não trazer implicações jurídicas e financeiras ao empregador. Atenção especial deverá ser dada à não coerção do empregado por meio do seu consentimento para o atendimento da LGPD e, que esse enquadramento à lei, seja de forma lícita atendendo todos os princípios da boa relação entre empregado e empregador.

Com o avanço da tecnologia em todos os âmbitos da sociedade e também do mundo jurídico, torna-se cada vez mais importante a segurança dessas informações, uma vez que a LGPD traz de forma específica e clara ao titular dos dados, proteção jurídica diante do avanço tecnológico que pode fugir ao seu controle, de forma a atingir onerosamente seus dados mais importantes.

Especial atenção está sendo dada no período de vida que os dados pessoais dos empregados podem ter, desde a simples entrega de um currículo, até o final da relação entre contratante e contratado. Também embarca neste contexto da LGPD as empresas especializadas em recrutamento e seleção e funcionários que tratam destes dados em suas plataformas de gestão de pessoas.

Objetivou-se nesta pesquisa realizar uma análise incidente dos procedimentos e requisitos enfrentados na aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho, frente a todo avanço tecnológico que só cresce com o passar dos dias na nossa sociedade impactando consequentemente a relação laboral. Limitando-se a repercussão na cessão de dados pelo empregado ao empregador.

Aplicou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica nos artigos à que se referem a guarda de dados do empregado, para que a pesquisa contribua cientificamente e no estado da arte, a aplicação da lei aos controladores para que façam manuseio dos dados e assegure os direitos legais aos cedentes dos dados em geral.

Justifica-se a pesquisa, devido a entrada em vigor da nova Lei Geral de Proteção de Dados pessoais, na qual a sua principal regulação é o que uma pessoa natural detém, ou seja, as suas informações pessoais, impactando diretamente todos os setores da sociedade que envolvam dados pessoais.

DESENVOLVIMENTO

1. NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DA LGPD EM FACE DO AVANÇO TECNOLÓGICO NA GLOBALIZAÇÃO

Com o exponencial avanço tecnológico cada vez mais impactante para todos, torna-se evidente essa nova era denominada como indústria 4.0 e, com isso, as mudanças no ambiente de trabalho com a interferência da tecnologia em todos os setores é grandiosa. Ensejando troca de informações das variadas espécies com muita facilidade, as informações pessoais dos trabalhadores, não há de ficar de fora.

Frente a esse cenário, viu-se à necessidade de criação da Lei nº 13.709, (Lei Geral de Proteção de Dados pessoais – LGPD), para resguardar os anseios econômicos e proteger os dados dos titulares em toda atividade econômica que envolva dados pessoais

Um grande marco legislativo que pressionou a necessidade de criação da LGPD no Brasil, foi sem dúvidas a concepção da General Data Protection Regulation (GDPR), sendo a base legislativa sobre proteção de dados pessoais da União Europeia.

A União Europeia (UE) foi pioneira no assunto, consolidando a promulgação do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu n. 679 (GDPR – General Data Protect Regulation), aprovado em 27 de abril de 2016, com o prazo de 2 anos para adequação, iniciando assim, a aplicação das penalidades.

A regulação de uma legislação sobre proteção de dados pela UE causou um efeito dominó, visto que, passou a exigir dos demais Estados que buscassem acordos comerciais com países da Europa, deveriam ter Leis no mesmo nível ou, sofreriam dificuldades para fazer negócios com países da UE.

Logo de início, o relator da LGPD no Brasil expõe a capacidade tecnológica existente hoje em dia, cabendo replicar o descrito no Parecer nº SF/18341.29177-00, na página 06, assinado pelo Senador Ricardo Ferraço que foi um dos relatores do projeto de Lei da Lei Geral de Proteção de Dados:

O nível de avanço tecnológico a que a humanidade chegou permite o processamento massivo de dados, baseado em tecnologia digital avançada. E esse processamento já ocorre com base em inteligência artificial e algoritmos complexos, capazes de, por um lado, facilitar o processo produtivo de tomada de decisões empresariais, e, por outro lado, afetar a vida do cidadão. (FERRAÇO, 2018, p 06)

Como bem apontado pelo Senador, empresas especializadas em coleta de dados extrapolam a necessidade de tratamento para a sua mercantilização. Busca-se uma proteção à

intimidade e ao desenvolvimento da personalidade frente ao exponencial avanço do mercado de dados, por um efeito natural da globalização.

Com esse acesso a informações cada vez mais fácil e o aumento tecnológico, instrumentos para a captação de dados vão surgindo dia após dia e, uma estratégica ferramenta usada pelos grandes mercados de informações pessoais são os algoritmos desenvolvidos com um único, mas grandioso propósito.

Estes algoritmos extraem padrões e inferências a partir de decisões automatizadas, incidindo também no tratamento de dados sensíveis dos titulares, como por exemplo, a análise do estado de ânimo ou de atenção de uma pessoa, propensões quanto à sua orientação sexual, antever sinais de doenças, depressão entre outros distúrbios.

Algoritmos especiais procuram um tipo de informação estática e quantificável, que moldam os comportamentos dos indivíduos por meio de desejos demonstrados em um determinado momento, mas que não condiz na maioria das vezes, com o seu real comportamento praticado na vida social.

Para DONEDA, o grande volume de informações captadas de forma automática e, não manual como acontecia há alguns anos atrás, é devido ao aumento de bancos de dados automatizados, especializados em coletar dados pessoais em larga escala. Reforçando em suas palavras, ele diz:

A sistematização de grandes volumes de informação tornou-se possível com o advento do processamento automatizado de informações, por meio de bancos de dados automatizados. O aumento no volume de tratamento de informações pessoais assim conseguido não foi, porém, meramente quantitativo, pois resultou na viabilização de várias práticas de coleta, tratamento e utilização de informações pessoais que antes, na perspectiva dos arquivos manuais, eram impossíveis ou não se justificariam. Assim, uma série de novas possibilidades para a utilização de dados pessoais surgiu com o advento dos bancos de dados pessoais automatizados. (DONEDA, 2010, p 22)

Essa segurança com informações pessoais foi potencializada com a edição da LGPD, muito por conta dos dados serem vistos como o novo petróleo de um mercado fomentado e aquecido de informações pessoais e, que servem como um gatilho para determinados setores da economia, cunhando a expressão data driven-economy, ou seja, economia movida a dados, apontada para designar o fato que o capitalismo do século XXI passou a concentrar-se na extração e no uso de dados pessoais. (SRNICEK, 2017, p 39)

Em uma reflexão dos pensamentos de Nick Srnicek, do ponto de vista econômico, os dados só são importantes quando podem ser convertidos em informações necessárias ou úteis

para a atividade econômica desenvolvida, já que, precisam ser processados para gerar valor econômico ou valor de mercado. Contudo, o ponto de partida desse sistema é a coleta de dados cada vez mais maciça e sem o consentimento do titular. Este ato causa enormes questionamentos e dificuldades de compreensão nas pessoas, sobre o real destino que essas informações tomam e, o impacto que elas podem ter em um futuro se não utilizadas em hora oportuna.

PASQUALE (2015, p. 42-45) em suas dissertações sobre o tema, afirma que os dados pessoais tem sido utilizados por grandes governos e grandes grupos econômicos, criando uma espécie de monitoramento e vigília constante sobre cada passo da vida da pessoa, levando a um verdadeiro capitalismo de vigilância, cujo principal objetivo é a construção de uma sociedade também de vigilância e, conseqüentemente, quando houver maior importância dos dados, haverá um maior incentivo para vigilância e, por conseguinte, maior será a coleta de informações.

2. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A SUA IMPORTÂNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Logo em seu artigo 1º, a lei já deixa claro o seu propósito de regulação, ou seja, a preocupação principal é proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, bem como, o desenvolvimento de forma livre da personalidade da pessoa natural. Nota-se que essa proteção buscada é oriunda do tratamento de dados pessoais realizada por uma pessoa natural ou jurídica, tanto de direito público como privado.

De início, cabe ressaltar que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais não foi criada com o fim especificamente regulatório na relação entre empregado e empregador, mas com a constante troca de informações pessoais que envolvem a relação empregatícia, a necessidade da sua regulamentação e implementação de se tornar cada vez mais mandatória.

A circulação de informações pessoais incide sobre todo o ciclo empresarial dessa relação, desde à concepção daqueles dados cedidos por um dos concorrentes a vaga na fase pré-contratual e, até mesmo com o fim dessa relação empregado/empregador.

Partindo dessa premissa, AGUIAR (2018, p. 655-661) coloca quatro fases importantes de tráfego de dados dentro da relação de emprego, cabendo colocá-las no presente estudo.

Como já abordado anteriormente, essa troca de informações já ocorre em um primeiro momento incidindo o tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual do trabalho, por meio

de todo o processo seletivo ante a celebração do contrato entre as partes. O controlador/empregador recebe várias informações sobre o candidato, como por exemplo, o currículo, juntamente com o seu endereço, estado civil, histórico empresarial etc.

Nota-se que um dos principais objetivos da lei é salvaguardar os dados sensíveis das pessoas naturais, ou seja as empresas devem solicitar apenas os dados necessários para a finalidade específica desejada e, se atentando a requisição de dados que podem ser alvo de discriminação, como os dados considerados sensíveis.

Em um segundo momento, na fase de celebração do contrato de trabalho, ocorre o tratamento de vários dados cadastrais como o RG, CPF, CNH, CTPS, PIS, carteira de reservista, título de eleitor entre outros. Porém, alguns dados sensíveis também podem ser coletados na formalização, como o tipo sanguíneo, filiação a sindicato, opinião política etc. Sendo dever do controlador/empregador observar os requisitos exigidos pela lei para um legítimo tratamento e proteção dos dados pessoais.

Já com o contrato laboral efetivo, atenta-se a uma prática comum usada para controle de entrada e saída de trabalhadores das corporações, a utilização de ponto biométrico. Por mais usual que seja, o dado biométrico é considerado sensível pela LGPD, a sua coleta e tratamento em geral só pode ocorrer com o aval do consentimento expresso de forma livre pelo titular do dado.

E por fim, AGUIAR (2018, p. 655-661) nos atenta sobre os dados que foram coletados e continuam em poder do controlador na fase pós-contratual da relação empregatícia. Com o fim da relação laboral ainda há a incidência de algumas informações relevantes do titular dos dados sob o poder da empresa, como por exemplo, as informações pessoais de um trabalhador falecido, os dados biométricos usados do período trabalhado, as informações do tipo sanguíneo para eventual emergência, o próprio currículo do empregado etc.

Constata-se que ocorre o tratamento de dados mesmo após o desligamento do empregado, atribuindo a empresa/controlador o dever de cuidado e segurança, juntamente com a finalidade que as informações do empregado ao longo de seu ofício tiveram, ou seja, deverá observar o legítimo interesse e a finalidade específica que a empresa terá com o fim da relação empregatícia para excluir ou armazenar em seus bancos de dados por algum período de tempo ou não, aquelas informações que já foram de seus antigos empregados, de acordo com os requisitos exigidos pela lei.

Contudo, a LGPD não traz um período específico na qual o empregador poderá ficar em posse desses dados pessoais dos seus ex-empregados, buscando segundo a legislação, limitar o armazenamento desnecessário e longo dessas informações.

Para fins da relação empregatícia, presume-se que o empregador deverá permanecer somente com os dados necessários e úteis para possíveis exigências regulatórias ou necessárias, como por exemplo, a prestação de informações requisitadas por órgãos reguladores e fiscalizadores sobre os empregados nas empresas.

3. A IMPORTÂNCIA DO CONSENTIMENTO DOS DADOS PESSOAIS FORNECIDOS:

A Lei Geral de Proteção de Dados traz em seu artigo 5º, inciso XII, a expressa definição do consentimento, como sendo a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”.

A natureza jurídica do consentimento foi definida por (COTS, OLIVEIRA, 2019, p. 88), na qual, trata-se da principal base legal para tratamento de dados pessoais, o consentimento possui nítida natureza contratual, pois de um lado, existe a manifestação de vontade para tratar os dados pessoais para uma determinada finalidade e, do outro lado, existe alguém que concorda com tal tratamento.

Em seus estudos (LIMA, 2020, p. 28) dispõe o entendimento sobre a disponibilização do consentimento pelo detentor dos dados de forma gradual, observando a concessão de informações de acordo com uma finalidade específica e, deixando em alerta o consentimento único para todas as demais atividades. “É importante observar o que diz respeito quanto a granularidade, por meio da qual não se pode ter como válido o consentimento manifestado no formato de “tudo ou nada”.

Visando um conceito e evolução tecnológica, a LGPD prevê a utilização por meios não sendo necessariamente a forma escrita, mas é primordial que tal meio preserve de maneira clara a manifestação do titular. Analisa-se que a forma não escrita, nega autorização de uma situação passiva por parte do titular de dados, sendo necessária uma manifestação ativa de vontade, não deixando lacunas sobre o seu consentimento. Seria até possível, por exemplo, utilização de vídeos ou artes gráficas com termos claros do tratamento que o controlador (empregador) pretende realizar.

COTS; OLIVEIRA (2019, p. 88), diz que por ser um negócio jurídico que possui forma prescrita por lei, o consentimento pode-se dar de duas maneiras. Por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. Portanto o consentimento tácito não é permitido para o tratamento de dados pessoais. O consentimento escrito tem as suas

especificidades, devendo constar de cláusula destacada e aparente das demais mediante aplicação de negrito, fonte maior, fonte de caixa alta, etc. Sempre se destacando das demais.

A forma clara e precisa do consentimento cedido a empresa para a recepção e destinação que os dados passarão a sofrer com o tratamento, é reforçada por Ruth Maria Guerreiro Armelin e Tarcísio Teixeira:

Consentimento do titular de dados é a forma mais conhecida de tratamento legal de dados e deve ser livre e o mais consciente possível, ou seja, o titular deve ter pleno conhecimento de quais dados estão sendo captados e exatamente para qual fim ele será utilizado, o qual perfaz a inequivocidade do consentimento. (2019, p. 43)

Complementando o tema e aplicando-o a relação empregatícia, o consentimento deve ser requisito para tratamento pelo empregador/controlador desde o primeiro contato com dados pessoais de futuros integrantes da empresa. Devendo os setores de Marketing, Rh e outros responsáveis pela coleta em um primeiro momento, captar essa manifestação de vontade pelo detentor de dados de forma clara e precisa, mesmo que seja na entrega do curriculum vitae ou na própria seletiva de emprego. Deixando claro o caminho que os dados cedidos terão, como por exemplo, o tempo que os dados pessoais de um dos concorrentes a vaga na companhia ficará à disposição da empresa para futuras seletivas de emprego.

Além de passar a informação clara e precisa sobre o tratamento que aqueles dados pessoais cedidos terão, é de igual relevância informar ao titular os riscos que podem estar sujeitos, bem como, as estratégias adotadas pelas empresas em nome do controlador/empregador em possíveis vazamentos. LIMA (2020, p. 28-29) esclarece sobre essa necessidade:

A obrigação de que sejam informados ao titular os riscos a que pode estar sujeito, em decorrência do tratamento dos seus dados pessoais, sendo igualmente relevante, que sejam esclarecidas as medidas realizadas pelo controlador com o objetivo de mitigar tais riscos, já previamente mapeados e devidamente identificados.

SANDEN (2012, p. 59) afirma que o consentimento fornecido por meio de uma manifestação livre de vontade, informada de forma inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados para uma finalidade determinada, deve ser respeitada pelo empregador. A cada dia se torna mais barato e fácil o acesso a instrumentos que armazenam,

transmitem e processam as informações pessoais, incentivando ainda mais o movimento empresarial de exploração destes dados.

A todo momento precisa-se fornecer os próprios dados para atividades do cotidiano, e na maioria das vezes acaba-se aceitando a entrega dessas informações sem mesmo fazer uma reflexão sobre quais as consequências negativas que podem acontecer se forem utilizadas de forma prejudicial.

4. POSSÍVES DISCRIMINAÇÕES SOFRIDAS PELOS DADOS TRATADOS PELO EMPREGADOR

O empregador para inserir o futuro empregado na empresa realiza no momento da seleção de trabalhadores uma coleta de dados de forma detalhada para obter uma maior eficiência nos ativos trabalhistas, contudo, “ao fazer essa coleta existe a possibilidade de dados coletados exorbitarem a real necessidade para qual os dados foram coletados para preenchimento do cargo.” Assim, pode-se acabar por invadir a vida privada do candidato ao emprego. (BARROS, 2009)

FRITSCH (2015, p. 147-165) comenta que a concessão dos dados sensíveis pode até ser feita de forma despreziosa, fora da simples aferição da capacidade profissional e não aparente em um primeiro momento, mas que no futuro pode-se expor o trabalhador e causar consequências alheias a uma futura demissão por motivos que não estejam relacionados com a atividade desempenhada.

Uma das principais consequências da coleta indevida de dados pessoais, é a vulnerabilidade oferecida para a ocorrência de discriminação, ou seja, um tratamento distinto por uma qualidade ou opção pessoal, e pelo fato do empregado ser uma figura subordinada ao empregador, essa vulnerabilidade aumenta muito com a concessão dos dados pessoais sensíveis.

A LGPD, em seu artigo 6º, traz como pilar para sustentação do dispositivo o Princípio da não discriminação, vedando o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos, como por exemplo, realizar senso para dispensa de empregados de determinada religião, não admitir como funcionários pessoas do sexo feminino etc., descumprindo não apenas um princípio da Lei de proteção, bem como, violando um direito fundamental à intimidade e à vida privada, previstos no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

5. COMPLIANCE E A LGPD

Quando se fala em relação de emprego, logo vem à tona uma relação entre empregado e empregador, o primeiro, sendo titular dos dados pessoais e o empregador, o próprio controlador dos dados pessoais do empregado.

A partir do momento em que uma pessoa natural se submete ao processo seletivo de emprego, vem junto diversas exigências cadastrais para ingresso ou preenchimento da vaga almejada por ela. Por isso, deve-se ter mecanismos organizacionais para auxiliar e gerir observando-se os manuais de boas práticas, sustentado pelo compliance.

Sobre essa política organizacional, que deve ser respeitada, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1997, aprovou um repertório de recomendações práticas em matéria de proteção de dados pessoais dos trabalhadores e REIS (2019, p. 121) estabelece desde aquela época, um programa de compliance, preocupado com a proteção dos dados pessoais sensíveis ou não dos trabalhadores. Já OLIVIERI (2019) se posicionou sobre “o principal objetivo de solucionar os conflitos, antes mesmo que possam se tornar um problema judicial”.

Deste modo, o compliance surgiu “como uma necessidade imposta pela sociedade em direção às empresas, de forma a exigir maior transparência e seriedade nas relações negociais.” (LAZZARIN; CAVAGNOLI, 2018, p. 99).

Em se tratando da proteção de dados, é inevitável um bom compliance para evitar futuros danos aos cofres dos empregadores e aos dados dos empregados, sendo uma boa forma de prevenção ao patrimônio mais importante de uma pessoa, às suas informações.

A própria Lei Geral de Proteção de Dados em seu artigo 50º, regulamenta o tema, cabendo ao controlador/empregador, estabelecer um programa de integridade não só para os dados cadastrais de clientes, fornecedores, parceiros negociais, mas também de seus empregados. Seja na pré-seleção até a extinção do contrato de trabalho.

Ao empregador, a LGPD reforça a necessário de adoção de um programa de gestão e boas práticas com a obrigatoriedade imposta pela legislação de se prestar contas sobre o tratamento realizado com os dados dos titulares sob a sua guarda, estruturado no princípio da responsabilização e prestação de contas, tipificado em seu artigo 6º, X, da LGPD, quando os dados pessoais forem solicitados às empresas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

Com a prevenção de possíveis irregularidades na relação empregatícia nas empresas com um programa de compliance trabalhista bem estruturado, tem-se como uma das vantagens ao empresário e detentor de dados, a diminuição e até possivelmente a extinção de futuras ações trabalhistas e outros inúmeros benefícios atrelados ao programa de conformidade. Ao passo

que, todas as empresas seja ela de pequeno, médio ou grande porte detentoras de informações pessoais devem se adequar da melhor maneira ao início de vigência da Lei.

Porém, pode-se enganar ao pensar que um programa de compliance é algo fora de realidade para pequenas e médias empresas. Podendo ser adotado de acordo com o porte e os riscos que essas companhias enfrentam, MENDES (2014, p. 174) diz que:

...a Portaria Conjunta da CGU e do Ministério da Micro e Pequena Empresa n. 2279/2015 aponta medidas de integridade com um rigor formal mais simples, a fim de garantir o comprometimento com a ética e a integridade entre as microempresas e empresas de pequeno porte.

Torna-se totalmente viável a adoção dos programas de integridade (compliance), já lembrado pela redução de passivos trabalhistas e, pela adoção das medidas de acordo com a necessidade e porte das empresas. Adota-se condutas para acostumar todo o corpo que envolve a relação de emprego a ter uma postura ética e honesta em todas as suas operações, dando uma maior autonomia laboral aos empregados.

Estar em conformidade com as leis e gerindo de forma transparente o ambiente corporativo, pode-se notar inúmeros avanços de produtividade e uma maior segurança entre os funcionários ao saber que os seus direitos individuais se encontram protegidos e garantidos enquanto desenvolvem as suas atividades laborais.

Neste sentido (LEAL, 2017, p 02) disserta:

Ademais, um programa eficaz de compliance, aliado às melhores práticas de Gestão de Pessoas, aumenta o grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa, impactando diretamente no clima organizacional. Fica claro que a qualidade da produção está ligada à satisfação do trabalhador, trabalhar em um ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade, gera maior produtividade e lucro para o empregador. Um programa eficaz de compliance permite que se alcancem esses objetivos.

Fica claro que, no tratamento dos dados pessoais dos empregados pelo controlador/empregador de forma clara e conforme à lei, gera uma segurança entre ambas as partes firmada pelo contrato de trabalho.

Essa forma de planejamento tem início com um agente chamado Compliance Officer, ou oficial de conformidade, com uma responsabilidade mais ampla e genérica, mas não menos importante que a do Encarregado de dados, responsável pela comunicação entre os titulares e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

OLIVEIRA BORGES DA SILVA (2019, p. 14) destaca a importância do Compliance Officer nas empresas:

De suma importância destacar ainda que deve ser do Compliance Officer o fomento da cultura institucional de proteção de dados, nas suas mais diversas gamas de possibilidades, desde a elaboração de termos de consentimento de monitoramento dos dispositivos dos funcionários em ambiente de trabalho, aos de ciência de políticas internas de segurança que impeçam uploads ou downloads de documentos restritos, passando pela conscientização de não compartilhamento de logins e senhas entre os usuários, até a obrigação de uso de senhas fortes – principalmente por ocupantes de cargos que têm acesso amplo a estrutura de dados e informações institucionais.

Nota-se, portanto, a importância de um agente de compliance para alerta e fomentar as empresas, sobre essa política institucional de proteção de dados, causando naturalmente consequências positivas de grande notoriedade entre os funcionários, como uma maior credibilidade, segurança e respeito pelo empregador.

CONCLUSÃO

Conforme objetivo da pesquisa, foi discutido que, com o grande avanço tecnológico presente em todas as esferas da sociedade, frente a uma crescente busca incansável e cada vez maior por dados pessoais que, conseqüentemente geram muitas riquezas para alguns mercados econômicos, a LGPD chegou para dar maior segurança e proporcionar o livre desenvolvimento da personalidade em todos os âmbitos de trocas de informações pessoais, inclusive na relação empregatícia.

Coube destacar no presente estudo todas as fases possíveis, desde uma simples cessão de informações para um futuro emprego, até o momento em que aquele empregado se desliga da empresa, devendo-se observar todos os requisitos exigidos pela Lei para que nenhuma violação seja feita, visto que a relação de emprego vem sofrendo uma grande alteração tecnológica, proporcionando trocas de informações pessoais com uma facilidade abundante no tratamento pelo controlador/empregador.

Ressaltou-se também que, esse tratamento realizado pelo empregado em todas as fases da relação empregatícia deve respeitar a principal base legal para coleta, armazenamento, exclusão, entre outros da LGPD. O Consentimento do titular dos dados pessoais, o empregado, observando a finalidade específica para a cessão, bem como uma autorização expressa e

consciente, informando também sobre os riscos que ele está sujeito no tratamento e, sendo dever do empregador, é importante a adoção de mecanismos para uma segurança maior nesse tratamento.

Como fruto deste tratamento, buscou-se fazer uma reflexão sobre as possíveis discriminações sofridas por meio da cessão de dados considerados sensíveis, mesmo que tratados de forma despretensiosa, mas que exorbitam a real necessidade de coleta e que no futuro podem causar diversos prejuízos para o empregado, como uma demissão por motivos de preferências pessoais, não ligadas a competência da função. Ressalta-se assim a importância do princípio da não discriminação previsto na LGPD.

E por fim, para dar suporte a toda aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados na relação empregatícia, ficou demonstrada a necessidade de se criar dentro das empresas, por meio dos programas de gerência e auxílio que o compliance proporciona, especificamente para o setor que regula a troca de dados pessoais dos titulares com o controlador/empregador.

Vindo a ser de extrema importância para ambas as partes, tanto para o empregador que, segundo a Lei poderá adotar o programa de integridade conforme a necessidade e o fluxo de dados, resultando assim numa diminuição de possíveis violações, garantindo uma maior transparência nas ações de tratamento e, quanto para os titulares que terão um respaldo com a prestação dos dados por quem estejam realizando o tratamento, segundo a Legislação.

Abordando de forma conjunta, a importância do compliance officer para que o programa de integridade seja efetivo, estabelece-se uma cultura institucional para todos os funcionários da empresa, visando uma maior segurança dos dados em questão, gerando assim consequentemente, uma satisfação de confiança dentre o empregado/titular e a empresa/controlador.

Não se propôs aqui esgotar a discussão sobre a LGPD e seus reflexos na relação empregado e empregador, mas sim trazer luz à ciência e aos pesquisadores do assunto para que possam aprofundar-se em uma crítica fundamentalista desta relação. Aos profissionais envolvidos na LGPD, a pesquisa oferece uma análise crítica ao assunto e traz importantes referências dos principais pesquisadores e pensadores sobre a nova lei.

Conclui-se, portanto, que nas relações empregatícias, o impacto proporcionado pela Lei geral de Proteção de Dados é grande e, para se ter uma aplicabilidade alinhada à legislação, deve-se observar e respeitar a LGPD em sua total integridade igualmente discutido na presente pesquisa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. 2ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009. v. 01.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto. A proteção de dados pessoais nas relações de consumo: para além da informação creditícia. Brasília: SDE/DPDC. 2010.

FERRAÇO, Senador Ricardo. Parecer nº SF/18341.29177-00 [legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7751566&ts=1534796215492&disposition=inline&ts=1534796215492]. Acesso em: 08.08.2020.

FRITSCH, Clara. Data Processing in Employment Relations; Impacts of the European General Data Protection Regulation Focusing on the Data Protection Officer at the Worksite. In: GUTWIRTH, Serge; LEENES, Ronald; DE HERT, Paul (Org.). Reforming European Data Protection Law. 1ª ed. Barcelona: Springer, 2015, v. 20. pp. 147-165.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; CAVAGNOLI, Fernanda Onzi. Compliance trabalhista. Revista Fórum Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, v. 35, n. 417, p. 95-110, set. 2018.

LEAL, Juliana Dato. Compliance Trabalhista e a Lei 12.846/13. Jus Brasil. Disponível em <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>> Acesso em mar. 2017. p. 2

LIMA, Caio César Carvalho. Proteção de Dados: Desafios e soluções na adequação à lei. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

MENDES, Laura Schertel. Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor: linhas gerais de um novo direito fundamental. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA BORGES DA SILVA, Fabiani. A Responsabilidade do Compliance Officer na Proteção de Dados Pessoais, **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, DTR\2019\35399, 2019. v. 3, ano 2019, abr./jun. 2019.

OLIVIERI, Nicolau. **LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>>. Acesso em 01 de outubro de 2019.

PASQUALE, Frank. A sociedade da caixa preta. Os algoritmos secretos que controlam dinheiro e informações. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

REIS, Beatriz de Felipe, **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. 2019. 176 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019

SANDEN, Ana F. M. S. **A Proteção do empregado no direito brasileiro, um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado**. 2012. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.



SRNICEK, Nick. Platform capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. p. 39.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de proteção de dados pessoais**. Salvador. Juspodivm. 2019. Pág. 43.