

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) aprovada em agosto de 2018 e com vigência a partir de agosto de 2020 visa regulamentar a aquisição e o tratamento de dados pessoais no Brasil, por meio digitais, por pessoas físicas, jurídicas, públicas e privadas.

A referida lei tem como princípios a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade, cujo regulamento irá mudar a forma de funcionamento e operação das organizações ao estabelecer regras claras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, impondo um padrão mais elevado de proteção e penalidades significativas para o não cumprimento da norma.

A lei entende por “dados pessoais” qualquer informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável, e por “tratamento de dados” toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, classificação, utilização, acesso, reprodução, processamento, armazenamento, eliminação, controle da informação, entre outros.

Apesar da LGPD não ter sido projetada especificamente para o direito do trabalho, a lei não excluiu as relações de trabalho do seu âmbito de aplicação (artigo 3º), cujas situações vão desde a fase pré-contratual até desligamento do colaborador do quadro de funcionários na empresa.

Assim, o emprego da lei já se inicia na fase de entrevista de emprego, recebimento de currículos, formalização de contratos e aditivos, realização de exames, recebimento de atestados, compartilhamento de dados com seguradoras, planos de saúde, entidades sindicais, rescisão contratual, acesso ao Poder Judiciário, entre tantas outras, situações do cotidiano de qualquer empregador e/ou contratante, já que em qualquer das hipóteses ocorre o "tratamento" de dados.

Na fase que antecede a contratação é importante o empregador se resguardar documentalmente solicitando uma autorização para armazenamento dos dados apresentados daquele pretendo colaborador, evitando assim desvirtuamento da finalidade com compartilhamento das informações a outras pessoas jurídicas, bem como visando impedir eventual discriminação contra o empregado, que inclusive é um dos princípios da LGPD.

Na fase contratual o empregador deve guardar os dados pessoais do funcionário, devendo ficar estipulado no contrato de trabalho cláusulas específicas relacionadas ao consentimento para uso dos dados das informações do colaborador, bem como cláusulas que expressem a responsabilidade deste quanto à guarda das informações que ele possa ter acesso em decorrência da atividade desempenhada dentro da instituição e ainda quando o uso não estiver baseado no cumprimento de alguma obrigação legal.

Em outro ponto, importante é a necessidade das empresas em proceder com o treinamento do setor de recursos humanos, visando agilizar a adequação da empresa nas normas da LGPD, evitando o vazamento ou a utilização inadequada de dados dos funcionários

Isso porque, as falhas ocorridas podem gerar consequências contratuais para a empresa, aplicação de multa de 2% sobre o faturamento das empresas, com teto de R\$ 50 milhões, e principalmente, impactar na imagem da empresa e a confiança que esta inspira no mercado.

Em vista disso, também será necessário identificar nas operações de tratamento de dados que serão realizadas quem são os operadores e controladores, justamente para que a responsabilização possa ser realizada de modo adequado.

A empresa deverá ainda observar que quando do encerramento do contrato de trabalho, há vários documentos relacionados aos ex-funcionários que precisam ser armazenados diante das obrigações legais delimitadas por diversos órgãos públicos, bem como a necessidade de guarda para comprovação das informações relacionadas ao período em que o colaborador esteve vinculado a empresa.

Dessa forma, deve a empresa se ater aos prazos prescricionais de cada obrigação para elaboração da política de eliminação de dados que deve abarcar os dados dos colaboradores, sem que isso possa representar prejuízo posterior para instituição.

Neste momento é mais que necessário o empenho do empresariado, especialmente em adoção de políticas internas, aplicadas por meio de um *compliance* estratégico.

Diante disso, é essencial que o empregador procure de imediato adotar providências em relação aos dados pessoais de atuais e ex-colaboradores, que inclusive já se encontravam em seu poder antes da vigência da lei, cujas políticas de prevenção podemos listar; treinamento das pessoas que compõe o quadro atual de colaboradores, identificação dos dados que o empregador tenha em seu poder e onde e como esses dados estão armazenados (planilhas, na nuvem, em HDs externos,

internos, no contador), analisar se tais dados são necessários e se demandam consentimento, identificar quem acessa os dados atualmente, ajustar acesso interno aos dados e promover documentação regulatória interna através do estudo da atividade empresarial.

Portanto, é imprescindível que todos os departamentos da empresa, em especial o de Recursos Humanos estejam treinados e aptos a realizar o processamento de dados pessoais dentro dos parâmetros legais, sendo necessária a imediata adoção ou revisão das práticas e normas internas, já que estas podem reduzir o valor de uma eventual autuação, minimizar, ou eliminar riscos em relação à LGPD, que com o tempo será um exercício rotineiro restando superada qualquer dificuldade em atender as exigências legais.