

A IMPORTÂNCIA DA BOA GOVERNANÇA DOS DADOS PESSOAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Ricardo Calcini¹⁰⁹

Thiago Monroe Adami¹¹⁰

Resumo: O presente artigo tem por objetivo a discussão acerca da boa governança dos dados pessoais na relação de trabalho, com vistas à preservação do Direito Universal da Privacidade, à luz da Lei Geral de Proteção de Dados, da Constituição Federal e de regramentos internacionais. Neste sentido, tratou-se dos princípios norteadores para a aplicação de medidas protetivas de dados com a finalidade de adequação cultural no tratamento de dados pessoais do trabalhador.

Palavras-chave: Proteção. Privacidade. Dados.

109 Mestre em Direito pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil (EPM TJ/SP) e em Direito Social (Mackenzie). Professor de Direito do Trabalho da FMU. Professor Convidado de Cursos Jurídicos e de Pós-Graduação (FADI, ESA, EPD, Damásio, IEPREV, Católica de SC, PUC/PR, Ibmecc/RJ e USP/RP). Coordenador Trabalhista da Editora Mizuno. Membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Professor indicado pela Câmara dos Deputados para presidir o grupo de estudos técnicos para a elaboração do PL 5581/2020 acerca do teletrabalho. Coordenador Acadêmico dos projetos "Dúvida Trabalhista? Pergunte ao Professor!" (Jota), "Migalha Trabalhista" (Migalhas) e "Prática Trabalhista" (Revista Consultor Jurídico - Conjur). Membro e Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GE-TRAB-USP). Autor de livros e artigos jurídicos..

110 Advogado - Adami, Gaspar e Torini Advogados Associados. Pós-graduado em direito do trabalho e processo do trabalho pela Faculdade Legale. Pós-graduando em Direito Processual Civil na Escola Paulista de Direito.

Abstract: This article aims to discuss the good governance of personal data in employment relationships, focusing on preserving the Universal Right to Privacy, in the light of the General Data Protection Law, the Federal Constitution and international regulations. In this sense, it dealt with the guiding principles for the application of data protection measures with the purpose of cultural adequacy in the processing of worker's personal data.

Keywords: Protection. Privacy. Data.

1. Introdução

A proteção de dados pessoais é um fenômeno global que vem ganhando força, em especial na União Europeia e, desde 2018, no Brasil, com a criação da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), vigente desde 18 de setembro de 2020.

Podemos indicar que os Direitos à Vida Privada e à Intimidade já estão devidamente ancorados na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X. Além disso, podemos mencionar outras legislações infraconstitucionais, como, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor que, em seus artigos 43, 44 e 46, garantem ao consumidor o acesso a seus dados armazenados em bancos de dados de prestadores e fornecedores de serviços.

Tem-se, também, o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) que trouxe formas mais claras de direitos e deveres para o uso da Rede Mundial de Dados (Internet). Na mesma linha, temos regulamentos setoriais, como os emitidos pelo Bacen às instituições financeiras, as Leis de Acesso à In-

formação, dos Crimes Cibernéticos, e da Liberdade Econômica, dentre outras.

A “LGPD”, neste viés, chega para fortalecer esses direitos, não se restringindo, todavia, às relações de consumo, aplicando-se, ao revés, à toda e qualquer relação estabelecida entre “Controlador” (aquele que detém a informação de pessoas naturais) e o “titular de dados”, este o real proprietário que fornece os dados, conceitos estes descritos no artigo 5º da Lei nº 13.709/2018. Claro está, pois, que sua aplicação nas relações de trabalho é incontestável.

É certo que sua abrangência é muito ampla e, particularmente, acreditamos que ainda não podemos limitar o seu alcance, de modo que a “LGPD” ainda trará muitos debates acadêmicos e, sobretudo, judiciais. Contudo, neste breve artigo, pretendemos abordar os impactos que a “LGPD” traz nas relações de trabalho, em especial sobre como os dados pessoais e sensíveis devem ser manuseados e protegidos.

Este artigo se utiliza do método de revisão bibliográfica. A pesquisa se classifica como bibliográfica, pois será verificado o ordenamento jurídico acerca do tema.

2. Do Escopo da Lei 13.709/2018

Antes de iniciarmos o estudo de forma mais específica acerca da Lei nº 13.709/2018, pensamos ser necessário tecer algumas breves considerações iniciais sobre sua concepção. Já no artigo 1º da referida legislação, podemos perceber que ela nasce com o intuito de proteger direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, além do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Além disso, em seu artigo 2º, a Lei apresentará outros fundamentos que a sustentam, como, por exemplo, a liberdade de expressão e de informação; inviolabilidade da intimidade, honra e imagem; direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, dignidade e o exercício da democracia.

Vê-se, com isso, que a Lei nº 13.709/2018 é de suma importância para a preservação e proteção de direitos personalíssimos da pessoa natural e, desta feita, as atividades de tratamento de dados pessoais e sensíveis devem ser pautadas em extremo cuidado, conforme a seguir se verificará.

3. O que é o Direito à Privacidade?

Podemos conceituar a privacidade de uma forma simples. Segundo o “Dicionário Online de Português”, privacidade é:

Qualidade do que é privado, do que diz respeito a alguém em particular: não se deve invadir a privacidade de ninguém. Intimidade pessoal; vida privada, particular. Do inglês *privacy*¹¹¹.

O artigo 12 da “Declaração Universal dos Direitos Humanos” estabelece que o direito à vida privada é um direito humano:

Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, sua família, seu domicílio ou sua correspondência, nem de ataques a sua honra ou sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra ingerências ou ataques.

111 RIBEIRO, Débora. Dicionário Online de Português. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/privacidade/>> Acesso em: 26 de set. de 2021.

Já o artigo 17 do “Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos”, consagra, a esse respeito, o seguinte:

1. Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, sua família, seu domicílio ou sua correspondência, nem de ataques a sua honra ou sua reputação.
2. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra essas ingerências ou esses ataques.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 5º, X, diz que: *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”*.

Vê-se, então, que a proteção à vida privada (privacidade) é um direito universal de suma importância para o desenvolvimento humano em sua plenitude, aqui compreendido nos campos moral, intelectual, político, econômico e espiritual.

4. Da importância da proteção dos dados pessoais na relação de trabalho

Sendo então a privacidade um direito universal, na seara trabalhista sua importância não é menos importante. A proteção dos dados pessoais tem sua relevância no âmbito trabalhista já na fase pré-contratual, quando a avaliação de um candidato a uma vaga de emprego deve se dar por suas qualificações profissionais e técnicas, e não em razão de sua opinião pessoal em relação à política, por exemplo, ou à cor de sua pele.

Deve-se ter muito cuidado com os dados que serão exigidos pelo empregador quando do preenchimento de uma ficha de emprego, solicitando somente aqueles que efetivamente

guardem relação com a vaga disponibilizada, sob pena de, em sendo solicitados dados desnecessários, caracterizar eventual discriminação e, conseqüentemente, impedir o desenvolvimento humano e profissional.

Na etapa contratual a lógica é a mesma, ou seja, solicitar a menor quantidade possível de dados. Contudo, se por obrigação legal ou convencional, dados sensíveis e mais “íntimos” forem solicitados, caberá ao empregador (que segundo a “LGPD” é o controlador – artigo 5º, VI) tomar máximo cuidado no tratamento dessas informações, utilizando-as estritamente de acordo com o necessário, mediante consentimento e, ao final, realizar o devido descarte de modo a não causar danos ao empregado (titular, segundo a “LGPD” – artigo 5º, V).

Ainda na etapa contratual, cabe ao empregador tratar dados pessoais e sensíveis que serão enviados a terceiros, como por exemplo, ao E-Social, à Previdência Social, fornecedores de benefícios como Plano de Saúde, Vale-Transporte, dentre outros. Então, pergunta-se: há observância ao princípio da minimização, constante do artigo 6º, III, da “LGPD”? Esses dados são realmente necessários ao exercício das funções para as quais o empregado fora contratado?

E sim, a “LGPD” traz critérios rigorosos para legitimar o uso de dados sensíveis, observando-se o princípio da necessidade e, sendo o caso, obter o consentimento do titular do dado de modo formal, a fim de adequar-se às exigências legais e evitar a lesão à privacidade.

Encerrada a relação contratual, sugerem-se que os dados pessoais sejam descartados de modo seguro ao titular, evitando seu vazamento. Existem dados, contudo, que serão guardados após o encerramento da relação de emprego, pois podem ser

necessários para alguma situação legal ou jurídica, como, por exemplo, para a defesa em demanda judicial trabalhista. Entretanto, aconselha-se que tais dados sejam guardados até o prazo prescricional de uma ação trabalhista, qual seja, até 02 (dois) anos após o encerramento do contrato de trabalho, na forma do disposto no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal.

Todas essas cautelas são importantes e necessárias para que aquele direito universal, o da privacidade, não seja violado de nenhuma forma, seja discriminando um candidato a uma vaga de emprego em razão de sua visão política (observado por uma solicitação de dados indevida em uma ficha de emprego), seja por meio de importunação ao ex-empregado decorrente de vazamento de dados que deveriam ser corretamente descartados pelo empregador e, com isso, gerar danos à imagem ou à honra do trabalhador.

Além de evitar que o titular sofra atos discriminatórios ou atos que atentem contra a sua honra, a proteção de dados tem por finalidade evitar que o empregado seja vítima de crimes dos mais variados tipos.

Munidos de uma série de dados pessoais, criminosos podem tentar se passar por alguém com a intenção de praticar golpes ou sacar, indevidamente, os valores depositados em contas de FGTS. É possível, ainda, que criminosos enviem faturas falsificadas de contas de consumo (como telefone e internet, por exemplo) por e-mail. A vítima, identificando uma série de dados pessoais corretos, acredita que aquele débito é real e o paga.

Deste modo, é de extrema importância que o empregador tome máximo cuidado com os dados solicitados a um empregado, que os trate e os descarte de modo adequado,

conforme preceituado em Lei, para que, futuramente, não cause danos ao titular que, em grande parte das vezes, serão irreparáveis e violarão sua vida privada.

5. Como a boa governança acontece?

Diz o artigo 50 da Lei Geral de Proteção de Dados que os controladores e operadores poderão formular regras de boas práticas e de governança, a fim de estabelecer padrões técnicos, educativos, de supervisão, mitigação de riscos e etc.

Nesse prumo, cabe ao controlador dos dados (aquele apontado no inciso VI do artigo 5º da LGPD), mesmo sem um regramento legal específico, adotar medidas internas para a efetivação da boa governança, como, por exemplo:

- Elaboração de regimento interno voltado à política de privacidade;
- Criação de circulares;
- Treinamentos, palestras e seminários voltados à conscientização e informação relacionadas à proteção dos dados;
- Revisão de todos os contratos, sejam os de trabalho, sejam os de natureza civil;
- Revisão de banco de dados com vistas a adequá-lo ao princípio da minimização;
- Nomeação de um encarregado de dados, ou "DPO";
- Criar um canal de comunicação para receber dúvidas, reclamações e prestar esclarecimentos ao titular;

- Responder com imediatidade às notificações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

Já o artigo 6º da LGPD diz que o tratamento de dados pessoais deve observar a boa-fé e dita os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento,

observados os segredos comercial e industrial;

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Dentre esses princípios, necessária se faz a análise inicial do trinômio principal: finalidade, necessidade e adequação, devendo sempre ser realizado o tratamento dos dados com propósitos legítimos, específicos e explícitos.

Assim nos ensina a doutrina sobre o assunto:

O tratamento deverá ser realizado com propósitos legítimos, específicos, explícitos e os quais deverão ser informados ao titular, devendo haver a compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular e o tratamento ser limitado ao mínimo necessário, com eliminação de

excesso de dados desnecessários para a finalidade específica e informada, de acordo com o contexto do tratamento¹¹².

Além disso, deve-se permitir ao titular o livre acesso aos dados, sua correção e atualização, a fim de garantir-lhe consulta facilitada e gratuita sobre a forma do tratamento desses dados, mediante observância dos princípios da transparência, do livre acesso e da qualidade dos dados.

Afora isso, necessária se faz a observância do princípio da não discriminação, que, ainda mais em tempos atuais, possui relevante importância para o combate de práticas discriminatórias que impedem o acesso de pessoas capacitadas a cargos e funções em razão de sua religião, pela cor de sua pele ou, ainda, sua opção sexual.

O respeito a tal princípio, no nosso entender, permitirá que pessoas antes marginalizadas em razão de atributos desnecessários à atividade, possam agora mostrar que seu potencial está no intelecto e na aptidão para a realização da função, o que culminará com o tão pretendido desenvolvimento humano pleno que, lá no início do artigo, falamos ser um dos objetivos primários da LGPD.

Adotando-se essas medidas, o controlador pautará suas ações dentro da legalidade, preservando aqueles direitos personalíssimos que a lei procurou resguardar e, assim, evitará que contra eles sejam tomadas sanções administrativas e judiciais, fomentando o desenvolvimento intelectual, profissional e, sobretudo, o desenvolvimento humano.

112 CARLOTO, Selma. Lei Geral de Proteção de Dados – Enfoque nas relações de trabalho – p.146 – Editora LTr – 1ª edição – outubro de 2020.

6. Conclusão

Está mais do que claro que a proteção de dados pessoais é uma tendência mundial, de extrema relevância e importância para o desenvolvimento humano, e que medidas para sua efetivação devem ser tomadas com urgência, cuidado e atenção.

Não mudar a visão sobre como se obtém, tratam e descartam esses dados, é colocar em risco um dos direitos mais importantes do ser humano, sua privacidade, e, com isso, expô-lo aos mais variados riscos que, por vezes, serão irreparáveis.

Todos os esforços neste sentido devem representar uma verdadeira mudança de paradigma, adaptando a cultura da empresa à nova realidade ditada pela sociedade, havendo real mudança de hábitos e costumes de todos os envolvidos neste processo.

Em breve, o tão almejado escopo da lei será alcançado.

Referências Bibliográficas

Atos Internacionais, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. [s.d.]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 26 de set. de 2021.

CARLOTO, Selma. Lei Geral de Proteção de Dados – Enfoque nas relações de trabalho – p.146 – Editora LTr – 1ª edição – outubro de 2020.

Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília – DF, [s.d.]. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>

ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 26 de set. de 2021.

Fundo das Nações Unidas para a Infância. Declaração Universal do Direitos Humanos. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 26 de set. de 2021.

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília – DF. De 14 de ago. de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm>. Acesso em: 26 de set. de 2021.

Princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet. Brasília – DF. [s.d.]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 26 de set. de 2021.

RIBEIRO, Débora. Dicionário Online de Português. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/privacidade/>>. Acesso em: 26 de set. de 2021.