

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO¹.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira - Lei 13.709/2018 - com as alterações feitas pela Lei 13.853/2019, é importante marco legislativo que irá impactar as empresas de todos os tamanhos e segmentos econômicos, que lidam com dados pessoais de titulares de dados. Esses titulares podem ser clientes, fornecedores, contratados ou empregados do controlador ou operador de dados.

Referida lei é de observância obrigatória para todos aqueles que manuseiam dados pessoais (assim definidos no artigo 5, I da Lei), inclusive por meio de plataformas digitais, dados esses que devem ser tratados de maneira a preservar a privacidade e a liberdade dos indivíduos (titular dos dados pessoais), mediante a obtenção de consentimentos específicos. A legislação brasileira segue tendência internacional sobre o assunto e foi inspirada na Diretiva de Proteção de Dados Europeia 95/46/EC, dentre outras normas.

As empresas devem compreender o alcance das referidas normas e se preparar internamente para realizar ajustes nas suas políticas internas e na sua forma de trabalho, para estarem em sintonia com a nova legislação, evitando assim riscos de vazamento de informações e descompasso com as regras estabelecidas, minimizando assim o risco de pedidos de reparação de danos e multas administrativas.

Será necessário adequar a forma como são tratados, armazenados e eliminados os dados de clientes, contratados, empregados e outros titulares de dados, sendo importante adequar os procedimentos e documentos que demonstrem a existência de consentimento dos titulares de dados, que são manuseados e eventualmente compartilhados.

É sabido que o empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos de seus empregados (artigo 932 e 933 do Código Civil) e, portanto, caberá ao empregador velar para que não ocorram vazamentos de dados ou utilização indevida de dados de seus clientes, fornecedores, parceiros, por ação ou omissão de seus empregados. Para tanto, o empregador deve estabelecer regras claras sobre como devem ser tratados os dados dos titulares e quais os cuidados que os colaboradores devem adotar no manuseio dessas informações.

O estabelecimento de regras corporativas internas de tratamento de dados está dentro do poder diretivo do empregador, sendo que, uma vez definidas tais normas, elas serão de observância obrigatória por parte dos empregados.

Também é necessário pontuar que os dados dos empregados são objeto de proteção. O empregador poderá, eventualmente, ter acesso a diversos dados sensíveis do empregado, que estão sob a proteção da lei, tais como,

¹ Gabriela Campos Ribeiro é advogada especializada em Direito do Trabalho (Doutora em Direito do Trabalho pela USP), pertencente ao escritório Campos Ribeiro Sociedade de Advogados. É integrante da Comitê Jurídico da Italcam e de Grupo de Pesquisa ligado à USP – GETRAB (Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social).

exemplificativamente, aqueles relativos à origem racial ou étnica do empregado, sua saúde, sua convicção religiosa, filiação a sindicato ou a organização filosófica ou política, etc.

Não há dúvida, assim, que essa nova lei terá reflexos no mundo corporativo e nas relações de trabalho. A atenção do empresário em relação à criação de políticas e normas de manuseio de dados, segundo as peculiaridades de sua atividade, assim como a adequada formalização de instrumentos jurídicos (documentos de consentimento, contratos, políticas internas) será de extrema importância para evitar contingências.