



A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O COMPLIANCE COMO ALTERNATIVA

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND WORK RELATIONS: COMPLIANCE AS AN ALTERNATIVE

Beatriz Aparecida Marcolino¹

Daniel Barile da Silveira²

RESUMO: O presente artigo tem como principal objetivo a análise bibliográfica e legislativa da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho, bem como a utilização do *Compliance* como medida alternativa para que os controladores, operadores e encarregados lidem com os dados pessoais dos titulares, sem, no entanto, incorrerem em desrespeito aos ditames da legislação. Considerando que todos os liames trabalhistas devem obediência à lei e que todo o período contratual demanda cautela e adaptação, são analisados conceitos e termos, assim como o positivo uso do *Compliance* para alcançar os intuitos cruciais do diploma de dados, quais sejam, os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Palavras-chave: Lei Geral de Dados; Direito do Trabalho; *Compliance*

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Toledo, Araçatuba, SP.

² Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra. Doutor em Direito pela Universidade de Brasília. Professor. Advogado e Consultor em Compliance e Proteção de Dados

Artigo submetido em 31/10/20 e aprovado em 06/11/20

ABSTRACT: The main objective of this article is a bibliographic and legislative analysis of the application of the General Data Protection Law in labor relations, as well as the use of Compliance as an alternative measure for drivers, operators and supervisors to deal with personal data holders, without disrespecting the dictates of the legislation. Considering that all labor bonds must obey the law and that the entire contractual period requires caution and adaptation, these are concepts and terms, as well as the positive use of Compliance to achieve the crucial purposes of the data diploma, which are the fundamental rights of freedom and privacy and the free development of the personality of the natural person.

Keywords: General Data Law; Labor Law; Conformity

INTRODUÇÃO

Com a gama de acontecimentos e transformações que ocorrem com demasiada frequência num mundo tão globalizado, são necessárias não só adequações sociais, mas também, por óbvio, disposições legais nos diferentes ramos jurídicos. A Lei Geral de Proteção de Dados, inspirada em legislação estrangeira (em especial a lei europeia de proteção, GDPR), fincou-se no ordenamento jurídico brasileiro para dispor acerca do direito fundamental de proteção de dados, tendo, portanto, aplicação geral para todos os sujeitos que de alguma forma tiverem contato com o supracitado conteúdo.

Considerando a colossal entrega e troca de informações pessoais, bem como suas possíveis consequências devido ao mau uso, coube ao diploma legal conceituar e exemplificar diversos termos, sustentando princípios elementares, tais como a finalidade e a não discriminação.

O presente trabalho, sem ambição de esvaziar o tema, promove uma interpretação da lei sob a ótica trabalhista, eis que há nesse especial nicho jurídico, substancial manejo de dados pessoais (em sentido amplo) e, ainda, em todos os momentos da relação de trabalho, seja no período pré-contratual, durante ou após o fim do contrato.

Tendo em vista a égide dada pela lei, será necessária considerável adaptação das empresas e empregadores, independente do liame criado com o titular do dado, ou seja, abarcando tanto as relações de emprego, como as relações de trabalho em geral.

Para tanto, é levantada por último, a bandeira do *Compliance* como alternativa para àqueles que precisarem lidar com os dados, de modo a se precaverem das possíveis consequências da não observância da legislação no âmbito trabalhista.

1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei 13.709/18, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - apesar de possuir artigos de sanções sem vigência até 1º de agosto de 2021, nos termos da lei nº 14.010/20 -, finalmente entrou em vigor em agosto de desse ano, após 24 meses de *vacatio legis*.

Trata-se de legislação que teve como principal espelho inspirador o Regulamento Geral Europeu de Proteção de Dados (PECK, p.16, 2018), trazendo maior cuidado ao direito fundamental de proteção das informações que, até então, não era objetivamente tratada pelas leis já existentes.

Conforme a autora (2018, p. 18):

Já tinha previsão no Marco Civil da Internet e na Lei do Cadastro Positivo, mas a questão ainda era, muitas vezes, observada de forma difusa e sem objetividade no tocante aos critérios que serão considerados adequados para determinar se houve ou não guarda, manuseio e descarte dentro dos padrões mínimos de segurança condizentes.

E apesar de concordarem na falta de objetividade, Vólia Bonfim e Iuri Pinheiro (2020, s.p) também salientam que, por mais que tenha havido longa anomia legislativa específica do tema, o Brasil não se encontrava com total descaso acerca dos dados pessoais, até mesmo porque, a privacidade e a intimidade sempre foram garantias previstas no catálogo de direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, em seu inciso X, do artigo 5º, tal como o inciso XII, que expressamente protege o sigilo dos dados e da correspondência.

De acordo com recente entrevista da filósofa e professora Carissa Véliz (2020, s.p) à BBC News, a falta de privacidade tem condão para matar mais que o terrorismo. Isso porque, conforme explica a docente, o acesso de terceiros aos dados pessoais (em sentido amplo) pode não só acarretar problemas óbvios como uso de cartão e identidade, mas também outros colossalmente mais graves, tais como discriminação, suicídio e até perseguição de certos grupos. A título de exemplo, ela cita o uso de registros públicos pelos nazistas para identificação dos judeus, durante a Segunda Guerra Mundial.

E para entender melhor essa legislação mais minuciosa, é preciso iniciar com seu artigo 1º, que dispõe:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (BRASIL, 2018)

Noutras palavras, o intuito é estabelecer cautela com o uso – vulgo tratamento - de dados alheios, seja por pessoa física ou jurídica, de direito privado ou público, com pilares pautados nos cruciais direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento. E todo esse propósito com caráter geral, ou seja, aplicado a todos os nichos sociais.

Explica Lara R. Garcia (2020, p. 16) que “A LGPD não tem como escopo os dados das empresas (pessoas jurídicas), mas sim os dados que as empresas têm das pessoas físicas, sejam elas funcionárias, terceiras, clientes, acionistas etc. – ou seja, todo mundo. ”

É demasiadamente importante ressaltar que independente do vínculo que una quem entrega os dados com quem os pega, a LGPD tem o condão para ser aplicada incontestavelmente, salvo às exceções previstas nos artigos 3º e 4º.

É notório, portanto, que o tratamento ofertado aos dados requer responsabilidade de quem os detém, haja vista que a gama de consequências negativas por seu mau uso possui aptidão para crescer cada dia mais num mundo tão globalizado.

Passado o panorama genérico da lei, com seu cenário temporal de vigência e seus intuídos centrais, convém lidar com características mais específicas da legislação.

1.1 Sujeitos e os dados pessoais, sensíveis e anonimizados

Positivamente, a Lei de Dados trouxe conceitos essenciais para uma compreensão didática dos termos usados, tais como os sujeitos envolvidos e as definições de dados pessoais, sensíveis e anonimizados.

Em seu artigo 5º, inciso V, é definido que o proprietário dos dados se denomina como titular (BRASIL, 2018), sendo este a pessoa natural pela qual as informações se sujeitarão ao tratamento. Já quem tem o contato com os dados se difere na seguinte tricotomia: controlador, operador e encarregado.

Sobre os dois primeiros, dispõe os incisos VI e VII (BRASIL, 2018), respectivamente no supracitado artigo, que controlador é “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais” e, operador é “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador”.

Apesar da separação legal, há coerente entendimento de que controlador e operador podem ser a mesma pessoa, ou seja, sem exigência de que sejam figuras distintas (GARCIA, 2020, p. 59). Mesmo assim, é preciso ficar consideravelmente evidente o cenário que envolve os sujeitos, pois a visualização de distinção é importante para fins de responsabilização, uma vez que a depender da posição ocupada (decisória ou agir conforme as orientações), é fixada a respectiva responsabilidade (REIS, 2019, p. 139).

O encarregado, é ditado na lei como a “pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)” (BRASIL, 2018). De modo positivo, a lei afirma em seu artigo 41, §1º, a imposição de haver a identificação deste sujeito, bem como seus meios de contato, de maneira objetiva, clara e principalmente de forma pública. Considerando o importante papel - haja vista que é a ponte entre os outros sujeitos -, o encarregado possui dentro da empresa, condutas fundamentais para a aplicação de *Compliance* (REIS, 2019, p. 154), que será oportunamente tratado.

No que tange aos dados, mais especificamente os primeiros, quais sejam, os dados pessoais, a legislação em seu artigo 5º, inciso I (BRASIL, 2018), define como “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”.

De fácil compreensão, então, que são informações de base, ou seja, dados básicos que são aptos a diferenciar pessoas identificadas ou identificáveis, como nome, documentos pessoais, domicílio, etc.

Já os dados sensíveis, como a própria linguística demonstra, são relativos a dados mais delicados do titular, exemplificados pela legislação pertinente no seu inciso II (BRASIL, 2018), como informações de:

[...] origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Por óbvio que esta categoria de dados demanda um cuidado especial, eis que seu teor possui material inerente a determinadas pessoas, passível de proporcionar uma vulnerabilidade à estas e lhes causarem discriminações. (MULHOLLAND *apud* BIONI, 2020, s.p).

No que diz respeito aos dados anonimizados, a legislação define como “dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento” (BRASIL, 2018).

E ainda em seu artigo 12 (BRASIL, 2018), dispõe:

Art. 12. Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido.

Então, pela leitura, percebe-se que os dados oriundos do titular, passados por um tratamento que torne impossível a identificação, não serão tidos como dados pessoais, com a acertada exceção de reversão.

Findada as características gerais, convém expor, neste momento, a aplicação da lei em âmbito trabalhista.

2 LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como pôde ser visto nos tópicos anteriores, a LGPD possui condão para modificar os mais diferentes ramos da sociedade e do Direito.

No que tange às relações de trabalho, tal afirmação também encontra respaldo. Mormente, convém ressaltar a proteção constitucional do trabalho e do trabalhador nos diferentes artigos da Lei Maior, principalmente nos artigos 1º, inciso IV (BRASIL, 1988) – que consagra o valor social do trabalho -, e 7º e seus incisos – que contemplam os direitos do trabalhador, sobretudo as vedações de caráter discriminatório.

Passado esse ligeiro panorama constitucional, é conveniente salientar que em âmbito trabalhista há – e muito – a coleta de dados alheios, seja em fase pré-contratual, seja durante o contrato de trabalho ou até mesmo após o fim deste, tendo em vista a possível e necessária manutenção dos supracitados dados nos históricos empresariais contábeis.

O termo “relação de trabalho”, muito embora possa remeter ao equivocado pensamento de aplicação somente ao empregado, deve ser interpretado conforme sua real definição, qual seja, a genérica, que envolve os mais diversos tipos de envolvimento trabalhistas. Noutras palavras:

A diferença entre relação de emprego e relação de trabalho está no fato de a primeira ser específica e a última ser genérica, ou seja, como relação de trabalho podem ser consideradas todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, enquanto somente existirá relação de emprego quando o trabalho humano se desenvolver de forma não eventual e subordinada, sendo prestado com personalidade e mediante remuneração. (ROMAR. 2017, p.121).

Notado, portanto, que as empresas e empregadores deverão fazer adequações não somente para àqueles que têm o vínculo empregatício, configurado na disposição do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943), que se baseia na habitualidade, personalidade e mediante remuneração, mas também para todos os tipos de relações de trabalho mantidas no estabelecimento – avulso, estagiário, temporário, terceirizado, etc. -, seja realizado de modo físico ou digital.

2.1 Contato anterior à relação de trabalho

Como é sabido, antes de haver um real contrato de trabalho entre o empregador e o empregado ou qualquer outra relação de trabalho, é necessário ter um prévio contato entre as duas partes para que possa ensejar a contratação. Para tanto, a clássica seleção de currículos e entrevistados é feita na triagem profissional.

É crucial, então, enfatizar o quão importante são os cuidados que devem ser feitos nesse momento que, de envolvimento tão basilar, pode ser visto equivocadamente como menos sujeito à aplicação da Lei de dados ou das consequências de sua não observância.

Torna-se demasiadamente necessário ressaltar as cautelas que o doravante controlador e/ou operador deve ter com os dados alheios no momento pré-contratual, enaltecendo, sobretudo, dois dos princípios da LGPD, quais sejam, a não discriminação e a finalidade.

No que tange ao primeiro princípio, este ditado no inciso IX do artigo 6º da lei, por óbvio, não pode o empregador/empresa se valer dos dados que foram apresentados para discriminar os sujeitos que se candidataram. Ademais, a vedação é dada não somente genericamente pela Lei de Dados, mas também pela legislação pertinente ao tema, conforme explicam Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, s.p):

A LGPD, em sintonia com outras legislações, como exemplo com a Lei n. 9.029/1995, prevê que não é possível haver discriminação, inclusive no momento pré-contratual. Então, os recrutadores deverão avaliar a adequação da vaga aos candidatos, de forma objetiva, sem que peçam ou busquem, ainda que informalmente, dados que possam discriminar os pretensos trabalhadores.

É preciso ressaltar que as empresas não só não poderão utilizar de forma errada os dados que lhe foram apresentados, como também não os adquirir por outros meios para fins de discriminação, como bem exemplifica Véliz (2020, s.p.), no caso de comparações entre candidatos no que tange à religiões, partidos políticos, estado de saúde ou se tem ou não filhos pequenos.

Ainda é citado pela autora que ocorrendo tal discriminação, o pretendente da vaga pode sequer saber, o que remete a urgente necessidade de sanções por parte da legislação para punir o tratamento inadequado na origem do dado. As referidas punições só entrarão

em vigor no dia 1º de agosto de 2021, entretanto nada impede um pleito fundamentado tanto no Código Civil, por seus artigos 186 e 927 (BRASIL, 2002), bem como no dano extrapatrimonial previsto da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 223-A e 223-B (BRASIL, 1943), na hipótese de desrespeito aos dados dos trabalhadores.

A discriminação trata-se de proibição que encontra liame justamente com o princípio dito anteriormente: finalidade. Isso porque os dados devem ser requeridos com um intuito específico, para a vaga em específico e, como Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, s.p) informam, analisados sob ótica objetiva, ou seja, sem qualquer subjetividade, ainda mais se baseada em dados que nem deveriam ter sido solicitados ou, se mesmo assim foram apresentados, influenciando negativamente para a contratação.

Também é importante dizer que há exceções previstas na lei que autorizam o requerimento de dados que, uma vez expostos, podem acarretar em uma não contratação, eis que a profissão demanda a necessária cautela e diferenciação, conforme explicam Andrade e Calcini (2020, s.p):

Contudo, há exceções previstas em lei, como é o caso do exame toxicológico para o motorista profissional (artigo 168, § 6º, da CLT) e do atestado de antecedentes criminais que é obrigatório para quem trabalha como vigilante (artigos 12 e 16, VI, da Lei n. 7.102/1983 c/c art. 4º, I da Lei n. 10.826/2003).

A finalidade, além de manter relação com a não discriminação, também encontra observância no que se refere à manutenção dos dados, pois, se estes chegaram, pelo modo que for, ao controlador e operador, devem ter um propósito para continuarem retidos. Entretanto, a retenção não autoriza o compartilhamento com terceiros, pelo menos não sem o consentimento do titular, por óbvio, como por exemplo nos casos de justa causa, eis que tal informação pode acarretar prejuízos ao trabalhador no mercado de trabalho (BOLDRIN; CORREIA, 2020, s.p)

Dada a importância desse momento tão inaugural das relações de trabalho, é necessário a análise do período de decurso do contrato de trabalho.

2.2 Contato durante a relação de trabalho

Como exposto, o cuidado com os dados é pertencente a todos que possuem envolvimento com estes e, ainda mais importante de ser ressaltado: a todo momento. No que diz respeito às vigentes relações de trabalhos, tal responsabilidade e preocupação não deve ser reduzida, mas sim aumentada, dada as imputações trazidas pela lei.

Na celebração de qualquer contrato com o titular, a entrega de dados é inevitável, seja por razões controle interno da própria empresa/empregador, seja por comandos da lei. A primeira situação demanda o consentimento, nos termos do artigo 7º da Lei de Proteção Dados (BRASIL, 2018) e, como anteriormente tratado, deve seguir a finalidade pela qual foi requerida, sobretudo quando se trata de dados sensíveis.

A título de exemplo, a biometria carrega especial espaço, haja vista que, como dado sensível que é, tem considerável aparecimento na vida do titular quando se trata de relação de trabalho, seja para autorização de entrada do estabelecimento, seja para marcação de ponto de intervalos.

Conforme explica Calegari (*apud* BOLDRIN; CORREIA, 2020, s.p.) o uso da biometria demanda autorização expressa pelo titular, bem como uso estrito para o intuito consentido, ressaltando mais uma vez o princípio da finalidade. Ele explica que compartilhamento de dados de saúde para planos de saúde empresariais necessitam de consentimento expresso do trabalhador para tal fim, uma vez que o anteriormente dado não teve esse propósito.

Já no que diz respeito aos dados cujo exigência é ditada por lei, a obrigação desta dispensa o consentimento do titular, nos termos do artigo 7º, inciso II, da Lei de Proteção de Dados (BRASIL, 2018).

Como cenário exemplificativo, pode-se dizer o dado sensível referente à saúde do trabalhador, obrigação esta prevista no artigo 168 e seguintes do diploma trabalhista (BRASIL, 1943).

Entretanto, a desobrigação não autoriza o uso dos dados à mercê do controlador/operador, conforme dispõe o parágrafo 6º (BRASIL, 2018) do referido artigo: “A eventual dispensa da exigência do consentimento não desobriga os agentes de

tratamento das demais obrigações previstas nesta Lei, especialmente da observância dos princípios gerais e da garantia dos direitos do titular”.

Necessário, portanto, cuidados com o expresso consentimento do trabalhador, bem assim com suas finalidades, mesmos nos casos que não demandam consentimento, pois as demais proteções continuam valendo.

Sobre os contratos já existentes, é compreensível o pensamento empresarial de que se o titular do dado já se encontra vinculado à empresa, seja lá qual for a relação de trabalho, então não haveria a necessidade de nenhuma adaptação a lei. Entretanto, tal raciocínio é arriscado.

Conforme explica Andrade e Calcini (2020, s.p), até mesmo os contratos já existentes antes da entrada em vigor da lei, deverão ser adequados através de aditivos.

Portanto, mesmo as relações já pré-existentes demandam atenção das empresas e/ou empregadores, pois estes vão precisar fazer adequações conforme a lei, inclusive, reforçando o consentimento dos titulares. É válida e preventiva a reanálise dos documentos e contratos de relações de trabalho existentes, eis que a falta de cautela pode ensejar problemas vindouros.

No que se refere ao momento posterior, os dados também necessitam de proteção, de acordo com o que se verá adiante.

2.3 Contato posterior à relação de trabalho

Quando há término da relação de trabalho, a atualização dos dados do titular cessa, entretanto, a manutenção de alguns que já foram disponibilizados permanece.

Não é exagero ressaltar os cuidados que devem ter os agentes de tratamento no que diz respeito às informações que possuem do trabalhador, vulgo titular. De acordo com o que explanam Raíssa Fabris de Souza e Luiz Fernando Bellinetti (2019, p. 13), é preciso “apontar a vedação de divulgação de “listas negras”, sejam aquelas que apontam empregados que entraram com ações trabalhistas ou as relativas àqueles que possuem atuação sindical significativa.”

No que tange aos dados que permanecem na empresa, conforme ensinam Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, s.p), no período pós-

contratual, mesmo que o proprietário do dado exija a exclusão, os controladores e/ou operadores assim não poderão fazer, haja vista que existem alguns que são aptos para comprovarem em âmbito administrativo ou judicial que a relação de trabalho cumpriu a legislação, as convenções, os regulamentos, etc.

Os autores ainda explicam que cada caso concreto deve ser analisado para que se justifique a retenção do dado, assim como o prazo prescricional de eventuais demandas em face da empresa ou empregador.

E coadunando nesse sentido, Boldrin e Correia (2020, s.p) afirmam:

É importante destacar alguns prazos de preservação de documentos trabalhistas e previdenciários que devem ser observados pelas empresas. Os dados que envolvam atas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o registro de empregados e o livro de Inspeção do Trabalho devem ser armazenados por prazo indeterminado. Por sua vez, dados envolvendo a relação de emprego como acordos de compensação, recibos de férias, de pagamento de salário, dentre outros, devem ser armazenados pelo período de 5 anos, prazo correspondente à prescrição trabalhista.

Como visto, o prazo irá variar conforme a natureza do documento e sua potencial utilização em eventual requisição futura, o que automaticamente já remete a conclusão de que os dados descartados de situações como as supracitadas, não encontram razão para serem mantidos, de modo que para que assim sejam, deverá o controlador e/ou operador ter expresso consentimento do titular.

3 TRATAMENTO DOS DADOS E O USO DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Ao contrário do Regulamento Geral Europeu de Proteção de Dados, que dispõe expressamente acerca da aplicação da lei em âmbito laboral (2016, p. 84), a LGPD abordou seu uso de forma genérica para praticamente todos os nichos sociais e/ou jurídicos. Pela pertinência, convém trazer em tela os dizeres do referido regulamento europeu (2016, p. 84):

Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das

obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planejamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

Como notado, o ato legislativo estrangeiro carrega consigo uma possibilidade extra de proteção e, por consequência, mais específica voltada ao Direito do Trabalho, sem, no entanto, deixar de lado os pilares do regulamento, eis que, nos termos no mesmo artigo, no item seguinte (2016, p. 84), há expressa menção no sentido de “salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados [...]”.

Embora não haja na lei brasileira extensão expressa acerca do âmbito trabalhista, ainda assim haverá necessidade de posição, ainda que pela jurisprudência. Até mesmo porque, há considerável celeuma jurídica a respeito do negociado prevalecer sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A do diploma trabalhista (BRASIL, 1943), o que causa substancial dúvida de qual será os papéis das Convenções Coletivas e Acordos de trabalho no que tange aos dados pessoais.

Enquanto esse novo – e nebuloso – panorama se concretiza pelas veias jurídicas do ordenamento, caberá aos controladores e/ou operadores se empenharem na busca de métodos que auxiliem no uso responsável dos dados, pois a LGPD impõem genericamente a adoção de medidas de segurança, nos termos do artigo 46 (BRASIL, 2018) e a faculdade de formulação de regras de boas práticas e de governança, nos termos do artigo 50 e seguinte do mesmo diploma.

Para tanto, a bandeira do *Compliance* é levantada para alcançar o supracitado objetivo.

Levando em consideração que os dados, em geral, deverão ser tratados, convém trazer à baila, o significado da própria terminologia dada pela lei em seu artigo 5º, inciso X (BRASIL, 2018):

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração

Como visto, a legislação utiliza considerável número de verbos para abranger o significado de “tratamento”, criando automático pensamento de ordem cronológica dos atos, desde a coleta até os possíveis fins que possa ter o dado, seja para eliminação, seja para transmissão, seja para arquivo ou modificação.

E para que haja um tratamento adequado, o *Compliance* mostra-se como uma forte ferramenta.

Conforme ensina André Castro Carvalho (2020, p. 455), este termo estrangeiro se traduzido significa “conformidade”, que diz respeito a tomar forma ou, melhor explicando, dando observância e adequação para as leis, normas e preceitos éticos. O autor ainda explica que o referido significado não quer dizer tão somente um cumprimento de lei, mas também um arsenal de condutas disciplinadas e estratégias para que o objetivo seja atingido, ou seja, o conjunto de esforços de uma organização e também de seus membros.

Coadunando nesse sentido e conceituando o termo, explica o Procurador do Trabalho, Henrique Correia (2018, p. 2) que:

Compliance é um termo originário de língua inglesa derivada do verbo to comply que significa “agir conforme uma regra, uma instrução”. Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização interno na empresa para reduzir os riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a transparência da empresa em relação à sociedade.

A prática – que vem se tornando cada vez mais conhecida -, possui vertente voltada também ao âmbito trabalhista e, diante da ligeira análise da Lei de Proteção de Dados, encontra importante aplicação também nesse ramo do Direito. Isso porque, conforme explanado, a legislação de dados pessoais não abarca tão somente a relação entre as empresas e as informações obtidas de suas clientelas, mas há também dever de cautela aos dados tidos através dos contratos das relações de trabalho.

Conforme ensina Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, s.p):

A adoção de um Programa de *Compliance* Trabalhista é fundamental na prevenção, detecção e remediação de possíveis desvios de comportamento, distinguindo-se da assessoria consultiva tradicional pelo fato de haver

necessidade de maior fiscalização, treinamento contínuo, assegurar o pleno funcionamento dos canais de denúncia e finalmente, promover maior integração e engajamento interdisciplinar entre as diferentes áreas da empresa, tais como jurídico, recursos humanos, tecnologia da informação (TI), entre outros.

No mesmo sentido, explicam Vólia Bonfim e Iuri Pinheiro (2020, s.p) que:

Todos os empregados devem ser informados e alguns treinados para o armazenamento, descarte e demais formas de tratamento de dados pessoais e sensíveis, inclusive os que aparentemente não lidam com dados, como a faxineira, o contínuo ou o garçom, pois podem ter acesso fortuito a um documento esquecido no ambiente de trabalho. Compete ao empregador (controlador) a adoção das medidas de precaução e proteção aos dados de todos os trabalhadores.

É notória a intenção de transparência dada pelo *Compliance*, que tem sido frequentemente fomentado dentro das empresas. Conforme afirmam Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, s.p) é necessária a implantação do Programa de Integridade:

Embora facultativa, a complexidade e as consequências advindas de eventuais irregularidades, tornam a implementação do Programa de Integridade imprescindível para as empresas, inclusive para se adequarem à LGPD, pois as peculiaridades dessa legislação, dificilmente serão verificadas na cultura do “jeitinho brasileiro”, até mesmo pela necessidade de prestação de contas, consistente na apresentação do relatório de impacto à proteção de dados pessoais, caso solicitadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), sob pena, conforme já dito, de sofrerem sanções no caso de irregularidades.

O uso correto do *Compliance* trabalhista tem aptidão para evitar não somente demandas judiciais, multas e outras imposições legal, mas também pode trazer benefícios para a empresa:

O *Compliance* relacionado à seara laboral, além de estar em consonância com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa, agregam valor à entidade empresarial e atrai consumidores, investidores e parceiros, proporcionando um aumento significativo do lucro (BELLINETTI; SOUZA, 2019, p. 12)

E os autores ainda explicam que a implantação deve ocorrer o quanto antes, pois, conforme anteriormente dito, é preciso haver cuidados em todos os momentos da relação trabalho.

Proveitoso dizer ainda que, diante de eventual demanda judicial, pode o magistrado inverter o ônus da prova, nos termos do artigo 42. §2º da lei (BRASIL, 2018), coadunando com o artigo 818, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho. É conduta compreensível quando ponderado que em âmbito trabalhista a vulnerabilidade do trabalhador é sabidamente verificada, de modo que diferente não seria no momento de comprovação do alegado, dado às suas dificuldades em comparação a parte contrária, qual seja, a empresa contratante. Portanto, quem deverá se desincumbir de ônus da prova será o agente de tratamento, o que pode ser considerado um dilema a mais, acarretando procedência à reclamação trabalhista caso não haja meios viáveis de comprovação de que a lei foi seguida e os dados pessoais tratados adequadamente.

Para se evitar isso, a prevenção deve ser priorizada, uma vez que pode compensar tanto em âmbito financeiro para as empresas e/ou empregadores – pois a punição tem aptidão para alcançar colossal sanção pecuniária e as demandas das reclamações trabalhistas tendem crescer -, como também em outros aspectos, tais como a própria imagem do estabelecimento.

CONCLUSÃO

Ante ao exposto, verifica-se que a Lei Geral de Proteção de Dados surgiu acertadamente num momento que constante transformação mundial – e sobretudo nacional. A globalização intensificou o compartilhamento de informações, trazendo benesses, por óbvio, mas também trouxe seu lado negativo, haja vista do arsenal de consequências ruins que pode surgir.

O Direito, caminhando com essas transformações, busca, ainda que paulatinamente, acompanhar a sociedade nessa jornada que tende crescer cada vez mais. Em âmbito trabalhista, não é diferente.

Como visto, as relações de trabalho, sejam elas quais forem, também lidam diretamente com os dados de seus empregados e/ou contratados e, como todos sujeitos à lei, também devem obediência a esta.

Considerando que todo o período contratual demanda cuidado, desde o primeiro contato em fase de contratação até depois de seu fim - haja vista da necessidade oriunda de possíveis lides futuras -, é exigido das empresas e empregadores a cautela com o tratamento executado com os dados.

Para que esse objetivo seja alcançado, o *Compliance* trabalhista é analisado como instrumento forte, eis que tem capacidade de implementar condutas e metas, bem como sanções internas aos que, de algum modo, não cumprirem o que foi proposto. A transparência, aliada ao bom senso e responsabilidade de quem maneja os dados pessoais, dentro de um qualificado programa de *Compliance*, tende a não só evitar prejuízos financeiros às empresas – tendo em vista as punições dadas pela lei que logo entrarão em vigor, assim como as eventuais demandas judiciais que podem ser ajuizadas -, mas também contemplar o crucial objetivo da legislação, qual seja, o respeito aos direitos fundamentais de proteção de dados, pautados em liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, sem deixar de lado a valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade.; CALCINI, Ricardo. **O impacto da LGPD nas relações de trabalho**. Conjur. 17 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas> Acesso em: 15 de out. 2020.

BELLINETTI, L; DE SOUZA, R. *Compliance* trabalhista: uma análise a partir da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa. **Direitos Fundamentais & Justiça** | Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 221-238, jan. /jun. 2019 Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/741> Acesso em: 28 de out. 2020

BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci, CORREIA, Henrique. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho. Meu site jurídico**. 25 de setembro de 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protacao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 16 de out. 2020.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16/10/2020.

BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 26/10/2020.

BRASIL, LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Brasília. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 16 de out. 2020

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 de out. 2020.

BRASIL, LEI Nº 14.010, DE 10 DE JUNHO DE 2020. **Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19)**. Brasília. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm. Acesso em: 15 de out. 2020

CARLA, R. **Direito do trabalho esquematizado**. Editora Saraiva, 2017.

CASTRO, C. A. **Manual de Compliance**. Grupo GEN, 2020.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no Direito do Trabalho**. Henrique Correia – **Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.henriquecorreia.com.br/2018/11/blog-post_12.html. Acesso em: 17 de out. 2020

GARCIA, L. R. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): Guia de implantação**. Editora Blucher, 2020. 9786555060164.

JUNIOR, Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos; FERREIRA, Victor Silva. **Impacto da lei geral de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho: a necessidade de implantação do programa de integridade (Compliance)**. UERJ Labuta. 21 de março de 2020. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/03/21/impacto-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-nas-relacoes-de-trabalho-a-necessidade-de-implantacao-do-programa-de-integridade-Compliance/>. Acesso em: 12 de set. 2020.

MULHOLLAND, Caitlin. **Dados pessoais sensíveis e consentimento na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Migalhas. 22 de junho de 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/coluna/migalhas-de-vulnerabilidade/329261/dados-pessoais-sensiveis-e-consentimento-na-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 12 de set. 2020.

PECK, P. P. **Proteção de dados pessoais - comentários à Lei n. 13.709/2018 LGPD**. Editora Saraiva, 2018.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. Instituto trabalho em debate. 01 de outubro de 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho#sdfootnote5anc>. Acesso em: 25 de out. 2020.

REIS, Beatriz de Felipe. **O DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DO TRABALHADOR FRENTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**. Universidade do extremo sul catarinense programa de pós-graduação em direito mestrado em direito Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7469/1/Beatriz%20De%20Felipe%20Reis.pdf> Acesso em: 28 de out. 2020

UNIÃO EUROPÉIA, REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO. **Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)**. Abril 27, 2016. Disponível em: <https://bityli.com/i6KaK>. Acesso em: 16 de out. 2020.

VÉLIZ, Clarissa. **Falta de privacidade mata mais que terrorismo': o surpreendente alerta de professora de Oxford**. G1 Globo. 16/10/2020. Disponível em: <http://abre.ai/bHEy>. Acesso em: 17 de out. 2020.