

OS IMPACTOS DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DA LGPD

Débora de Fatima Alfinete¹,
Athus Jose Lobato Fernandez²

RESUMO

O tema abordará a necessidade da implementação da lei geral de proteção de dados de nº: 13.709/2018, diante dos grandes avanços tecnológicos, afim de resguardar ao titular do respectivo dado maior liberdade e privacidade na transferência destes. Será conceituado todas definições e os aspectos gerais da lei, sinalizando a responsabilidade do operador, controlador e encarregado interno conforme dispõe a norma. Todo tema será abordado com a metodologia jurídico-dogmática e qualitativa, que terá como base a análise da jurisprudência interna do ordenamento jurídico, caracterizando uma autossuficiência da lei e assim, que demonstrará a relevância da LGPD. Explorará a grande problemática atual que visa a transferência célere dos dados pessoais, uma vez que um indivíduo queira agir afim de usar indevidamente o que trará ao titular do dado grandes prejuízos, que deveria ser algo sigiloso e respeitoso, pois um dado é muito além da identificação do titular. Entende-se então a importância da implementação da lei geral de proteção de dados nas empresas, uma vez que essas possuem quantidade expressiva de dados de seus empregados, seja esses dados pessoais ou sensíveis. Ademais, existirá a transcendência da implementação do compliance expondo maior qualidade na aplicação da LGPD dentro do ambiente de trabalho, observando todas as características ética e moral, para que com um código de conduta interno seja aplicado de forma homogênea o que é dito pela lei, sendo esta norma objeto autossuficiente. Por fim, toda a análise desde os conceitos básicos dentro da LGPD até a aplicabilidade da lei no ambiente laboral, trará os impactos do não cumprimento, acarretando respectivas sanções expressas na norma.

Palavras-chave: Avanços tecnológicos; Proteção de Dados; Privacidade; Trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca explorar o instituto do compliance trabalhista, em face da lei geral de proteção de dados (LGPD), quais os impactos e o tratamento adequado dos dados a ser realizado pelo empregador.

É de extrema importância ressaltar que o tema exposto emerge devido constantes progressos tecnológicos que a sociedade vem apresentando.

No primeiro capítulo o tema será desenvolvido de forma a elucidar os aspectos históricos, o conceito e aspectos gerais da LGPD, apresentar requisitos, demonstrar

¹ Graduanda em Direito no Centro Universitário UNIFAFIBE em Bebedouro/SP. E-mail: debora.alfinete@aluno.unifafibe.edu.br

² Docente do curso de Direito no Centro Universitário UNIFAFIBE em Bebedouro/SP. E-mail: athusfernandez@hotmail.com

procedimentos, discutir questões relacionadas ao tema e, sobretudo, destacar a importância da regulamentação desta temática.

Posteriormente no segundo capítulo será exposto a necessidade da implantação do programa de integridade para a proteção do trabalhador de acordo com a LGPD, que conduz o resguardo no sigilo e na competitividade no mercado de consumo, sendo a empresa responsável pela adequação nos requisitos legais, garantindo as disposições da lei, implementando o compliance que é de suma importância na organização interna da empresa em um relacionamento fora do domínio de negócios e imagem pública, acarretando a a segurança jurídica ao trabalhador.

No terceiro capítulo, será discorrido sobre as características, os requisitos e procedimentos de como realizar a gestão de dados diante do compliance trabalhista, desde o processo de admissão, conservação e demissão dos empregados, bem como a formalização dos contratos trabalhistas diante dos termos de uso dos serviços, políticas de privacidade das empresas e o consentimento de dados sensíveis.

Por fim, no capítulo quarto, será apresentado a discussão a respeito da responsabilidade do empregador, a maneira de armazenamento na esfera trabalhista e em caso de descumprimento da LGPD, observando os dispositivos impostos pela lei de nº 13.709/2018, quais seriam as sanções previstas.

Após as referidas ponderações, no capítulo quinto, será discorrido sobre as considerações finais, apontando quais foram as conclusões alcançadas pelo presente estudo.

Dito isso, a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste artigo, será a jurídico-dogmática, que terá como base a análise da jurisprudência interna do ordenamento jurídico a respeito da lei de nº 13.709/2018 bem como fontes secundárias, pesquisas bibliográficas, artigos e revistas, trazendo o parâmetro de aplicabilidade da norma como um todo, ou seja, caracterizando uma autossuficiência da lei e assim, abordará o parâmetro qualitativo que demonstrará a relevância da LGPD e o compliance trabalhista para resguardar os dados do empregado, é de tamanha importância que seja priorizado a qualidade na aplicação da norma conforme o tema. (CASTRO, 2020).

Tendo em vista os aspectos observados, será demonstrado toda importância que a lei trará aos trabalhadores, resguardando a eles os direitos fundamentais, tendo

em vista a figura de hipossuficientes na relação contratual empregatícia, e em casos de inobservância, a lei protegerá com aplicabilidade de sanções.

2 DEFINIÇÃO E ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A lei geral de proteção de dados foi sancionada no Brasil no ano de 2018, com uma influência europeia, mas, em 2010 iniciou-se a discussão sobre a proteção de dados com a lei de acesso a informação (lei nº 12.527/2011), também a lei Carolina Dieckmann (lei nº 12.737/2012) e o marco civil da internet (MCI) (lei nº 12.965/2014), sendo criminalizado a obtenção de dados indevidos coletados por meios eletrônicos.

De acordo com Bastos:

Necessitava-se, portanto, de maior regulamentação no âmbito do direito digital. Assim, o Marco Civil da Internet se destacou por prever princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. No entanto, ele próprio deixava uma importante lacuna: a questão dos dados pessoais no direito digital. Reconheceu as relações jurídico-virtuais e os efeitos delas no ordenamento. Dispôs, por exemplo, acerca dos crimes cibernéticos. Mas deixou de abordar como os dados fornecidos pelos usuários poderiam ser utilizados pelas empresas (2018, p. 1).

Em 2018, o Brasil registrou perdas progressivas com crimes virtuais, chegando a R\$ 10 bilhões por ano segundo um estudo da McAfee, um sistema de antivírus e softwares de segurança de aparelhos eletrônicos, criada por John McAfee em 1987 (MACHADO, 2018).

Diante dos grandes avanços tecnológicos e o aumento do uso dos dados pessoais, foi necessário a criação de uma lei que abrangesse em um parâmetro geral da coleta e segurança dos dados, com a introdução da lei geral de proteção de dados, o cidadão passou a ter domínio e privacidade sobre os seus dados.

Segundo, Silva e Silva:

O crescente uso das tecnologias da informação e da comunicação, em especial da Internet, imprimiu maior dinamicidade às relações econômicas, à participação política e às interações sociais, redesenhando as formas de ser e estar no mundo. Em nenhum outro momento histórico foi tão fácil e rápido acessar informações, produzir e compartilhar conteúdos, comunicar e interagir em sites de rede sociais, blogs e microblogs, tudo de maneira instantânea. O intenso desenvolvimento capitaneado pelo segmento de Tecnologias da Informação (TI) acelera ainda mais esse processo, pois a cada dia são lançados no mercado novos equipamentos, aplicativos, plataformas e ferramentas que maximizam a experiência de navegação na web, o que faz com que um número crescente de pessoas almeje a inclusão digital. (2013, p. 2).

A LGPD protegerá todos os dados pessoais da pessoa física e este tratamento deverá seguir regras e diretrizes para que seja resguardado todo o direito que o indivíduo em si possui e caso não aconteça e o limites sejam afetados, poderá ser aplicado penalidades.

Dentro do processo de adequação dos dados em que a empresa terá o dever de tratar, é necessário a análise de aspectos e terminologias gerais para compreensão do método de inserção da LGPD, quais sejam:

São considerados dados pessoais para fins de proteção da lei, todos aqueles que trazem a identificação de uma pessoa, seja ele por meio digital ou físico, como exemplo: o nome, RG, CPF, CTPS, CNH, PIS, título de eleitor, data e local de nascimento, carteira de reservista, filiação a sindicato, entre outros. (PECK, 2020)

Outra classificação, são os dados sensíveis, possuindo maior tutela, pois, estes dados acarretam um índice discriminatório superior, tratando-se de informações como exemplo a origem racial ou étnica, caráter religioso, filosófico ou político, dado genético ou biométrico, dado referente à saúde ou à vida sexual, quando relacionado a uma pessoa natural. (PECK, 2020)

O titular, é aquele quem possui domínio total dos dados, referindo-se a um meio de identificação da pessoa, ou seja, é ele quem a lei irá preservar o direito diante da coleta de informações.

Tratamento de dados, será toda e qualquer ação em que o fator principal será os dados pessoais, ou seja, desde a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, até a difusão ou extração do dado. (PECK, 2020)

Consentimento, é uma das hipóteses para a livre e clara concordância do titular consentindo com o uso para de seus dados.

Os agentes de tratamento, serão divididos em controlador que irá receber os dados do titular e em seguida passará para o operador que irá realizar todo o processo de tratamento.

Para uma comunicação acessível entre empresa e titular, irá existir a figura do Encarregado, que ficará responsável na comunicação e explanação sobre todo o método utilizado entre titular, controlador e a autoridade nacional de proteção de dados (ANPD). (PECK, 2020)

A autoridade nacional de proteção de dados (ANPD) é um órgão da administração pública direta federal do Brasil que fiscalizará a aplicação ou não da lei 13.709/2018.

Assim como a lei protege a vida e o patrimônio do cidadão, os dados deste faram parte do rol de proteção fundamental que deverá ser tutelado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, sendo este interesse nacional diante dos direitos fundamentais, dando ao titular o total controle de suas informações pessoais. (PECK, 2020).

Diante do exposto, observamos a grande importância da regulamentação da lei tendo em vista os grandes avanços na sociedade e tecnologia, trazendo ao legislador a necessidade de estar em evolução para proteção dos direitos do cidadão.

3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Quando indagamos a importância do resguardo dos dados pessoais, tratamos de um direito fundamental do cidadão, tal qual será amparado pela liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, como já é garantido pelo artigo 1º da lei geral de proteção de dados. (BRASIL, 2018).

A LGPD conduz a atuação e implementação da norma para as pessoas jurídicas em geral, uma vez que são essas que possuem o domínio dos dados pessoais e sensíveis, mas não houve a separação específica da norma enquanto o tratamento dos dados dos trabalhadores, como foi realizado pelo regulamento geral de proteção de dados da União Europeia, porém, a não existência própria da norma sobre os dados dos empregados, não excluirá a importância da aplicabilidade e adequação da LGPD sobre os dados com relação de emprego.

De acordo com Raphael Miziara:

Justamente em razão de seu caráter transversal é que a LGPD atinge substancialmente o campo normativo das relações de trabalho subordinado, que possuem como característica lancinante a desigualdade fático-jurídica entre os contratantes. Com efeito, na medida em que em uma relação contratual o objeto do contrato se mostra essencial para sobrevivência de um dos sujeitos (paradigma da essencialidade), mostra-se imperiosa a proteção jurídico-retificadora imposta pela lei. (2020, n.p)

É nítida a necessidade da implementação da lei geral de proteção de dados no ramo do direito trabalhista, uma vez que o período de contratação do empregado trará a responsabilidade do empregador diante dos dados coletados que possui titularidade

do trabalhador, seguindo todo o processo desde a coleta até a exclusão que deverá seguir princípios fundamentais que estão expressos no artigo 6º da lei nº 13.709/18, sendo eles:

Finalidade: trata-se da realização do tratamento para fins legais, específicos, explícitos e conscientes pelo titular do dado, tendo plena convicção de onde e para que seus dados serão armazenados, sem a possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível para esses fins;

Adequação: consonância do tratamento aos objetivos relatados ao interessado (titular), de acordo com o contexto do tratamento dos dados;

Necessidade: limitar o tratamento ao mínimo necessário para atingir seus objetivos, incluindo dados relevantes, proporcionais e não excessivos em relação aos objetivos do tratamento de dados;

Livre acesso: serão garantidos aos titulares consultas fáceis e gratuitas sobre a forma e duração do tratamento e a privacidade de seus dados pessoais;

Qualidade de Dados: garantir a exatidão, clareza, relevância e atualizações dos dados aos titulares conforme necessário e para atingir a finalidade do tratamento;

Transparência: são garantidas aos proprietários dos dados, informações claras, precisas e de fácil acesso sobre a execução do processamento e as respectivas agentes de tratamento, levando-se em conta os segredos comerciais e industriais;

Segurança: a utilização de medidas técnicas e administrativas que possam proteger os dados pessoais contra uso não autorizado, para fins de destruição, perda, modificação, transferência ou distribuição acidental ou ilegal;

Prevenção: implementação de medidas para prevenir danos decorrentes do tratamento de dados pessoais;

Não discriminação: a impossibilidade de prestar tratamento para fins de discriminação ilegal ou abusivas;

Responsabilização e prestação de contas: o representante demonstra a implementação de medidas efetivas capazes de demonstrar o cumprimento e a observância das regras sobre proteção de dados pessoais e até mesmo a eficácia dessas medidas. (BRASIL, 2018)

O processo do tratamento de dados dentro das relações trabalhistas se faz presente em boa parte das relações empregatícias, sendo realizado nas seguintes etapas:

Fase pré-contratual: Quando é exposta para sociedade uma vaga de emprego para determinada empresa, será impostos alguns requisitos para seleção do candidato, tais requisitos deverão ser expressos no currículo vitae para identificação do cidadão, que trará uma série de informações pessoais, incluindo o nome, documentos de identificação (CPF, RG, Título de Eleitor), endereço, níveis de escolaridade, estado civil e etc., evidenciando desde essa fase a obrigação da aplicabilidade da lei geral de proteção de dados. É de suma importância que o titular dos dados o qual estará se candidatando para vaga de emprego expresse total consentimento para armazenamento dos dados para um futuro processo seletivo, caso não tenha sido selecionado na vaga atual. (MIZIARA, 2020)

Mas, caso seja selecionado para ocupação do cargo que a vaga dispõe, passaremos para fase de formalização do contrato, nesta etapa será realizado o recolhimento dos documentos, como CPF, RG, CNH, CTPS, PIS, endereço, título de eleitor, filiação a sindicato, carteira de reservista, tipo sanguíneo, nome dos genitores e etc., podemos observar que os dados solicitados nesta etapa serão tanto os dados pessoais quanto os sensíveis.

Após a coleta de todos os documentos, será realizado a fase contratual, onde, poderá ser analisada toda situação empregatícia do trabalhador, ou seja, a jornada de trabalho, o local da prestação de serviço, o valor salarial, a concessão de plano de saúde, bem como os exames de admissão, demissão ou regulares, sendo obrigatórios a realização no empregado, ficando a responsabilidade do pagamento dos exames por conta do empregador, nas condições estabelecidas pela consolidação das leis trabalhistas em seu artigo 168. (BRASIL, 1943)

Ainda na fase de contratação, poderá ser inserido dados de terceiros, como a aquisição do plano de saúde para dependentes do empregado ou até mesmo a situação conjugal em caso de pagamento de pensão alimentícia, quando for o caso.

Quando existe o término da relação empregatícia em caso de falecimento ou rescisão contratual, novos dados serão inseridos para fase pós-contratual, ou seja, quais motivos levaram o empregado ao desligamento, valores de verbas rescisórias, dados do perfil profissiográfico previdenciário (PPP), histórico de comportamento e laboral do trabalhador. (MIZIARA, 2020)

A exclusão dos dados pessoais, poderá ser solicitada pelo titular, mas cumprindo com as disposições legais, o empregador poderá manter os dados no prazo prescricional em lei, uma vez que, poderá ser proposta reclamação trabalhista

contra o empregador do prazo de 2 anos a contar do término do contrato de trabalho, mas, neste processo poderá ser requerido os 5 anos retroativos, a lei também prevê que o empregado poderá solicitar a modificação em informações incorretas e acessando a qualquer momento o perfil profissiográfico previdenciário (PPP), por isso a importância de preservar determinados dados.

Ante o exposto, vemos a vasta exposição dos dados pessoais e sensíveis dentro da relação de emprego, com um olhar mais amplo em casos que o empregado terceiriza determinadas demandas é consideravelmente enorme o número de tráfego de dados, como exemplo, o envio de documentos para uma empresa de contabilidade, sendo eles os dados do empregado, incluindo dados bancários, para que eles realizem toda contabilização da empresa, bem como, o pagamento do salário, acontecerá também a realização desta transferência de dados do empregado para empresas de vale refeição, alimentação, transporte, empresas de previdência privada, na aquisição de convênios médicos e etc.

Com isso, vemos uma responsabilidade subsidiária destas empresas terceirizadas, que atuaram na demanda selecionada com os dados do empregado, sendo também obrigadas na adequação das normas da lei geral de proteção de dados.

Observados todos pontos levantados para o processo de adequação da LGPD é essencial a atuação conjunta do compliance trabalhista, que tratará por meio de uma sistematização o cumprimento das leis trabalhistas previstas no presente trabalho.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA E A GESTÃO DE DADOS

O compliance trabalhista nada mais é do que um mecanismo interno de conduta para cumprimento das leis trabalhistas dentro do ambiente de trabalho da empresa, com seu surgimento em meados do século XX, nos Estados Unidos, com principal intenção de combate a corrupção, o compliance teve sua expansão ao direito do trabalho para evitar eventuais sanções e agindo como principal fator de prevenção.

De acordo com Martins sobre a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI):

A ABBI-Associação Brasileira de Bancos Internacionais, por meio do Comitê de Compliance, e a FEBRABAN-Federação Brasileira de Bancos, pela Comissão de Compliance, em estudo técnico desenvolvido para abordar o tema Compliance, assim definiram o "ser e estar em compliance". "Ser

compliance" é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto fundamental é a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. "Estar em compliance" é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. "Ser e estar compliance" é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (2020.p. 31)

O compliance trabalhista deverá ser redigido por meio de um programa de integridade da empresa, para cumprimento dos funcionários, trazendo maior organização por meio da disciplina, obrigações, direitos e deveres, carecendo da realização de treinamentos e exposições aos trabalhadores trazendo meios de aplicabilidade da norma interna, como a formalização de um código de conduta.

O compliance traz benefícios em todos os setores da empresa, conforme a seguinte definição:

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

Podemos analisar como já dito no tópico de análise de aspectos e terminologias da LGPD, a atuação primordial do operador e controlador, essas duas figuras dentro da empresa, trará a efetividade do compliance, devendo estes trazer de forma ampla e de fácil entendimento a todos os trabalhadores do que trata o compliance dentro da empresa.

O compliance será aplicado dentro da empresa junto a lei geral de proteção de dados a partir do primeiro contato do titular com a empresa, ou seja, como já citado anteriormente, iniciará na etapa do processo seletivo, tendo como principal atuação nesta etapa do compliance o setor de recursos humanos.

Com a implementação do compliance, a responsabilidade no tratamento de dados não será apenas do empregador, mas também do empregado que tratará dados de clientes e estes dados também serão subsidiariamente responsabilidade de quem estará tratando, um exemplo básico para compreensão, seria a hipótese empregado que está laborando em seus equipamentos de trabalho, sai em seus intervalos de jornada garantidos por lei, deixando o computador com dados expostos de clientes da empresa sem o devido cuidado, não utilizando-se do bloqueio de tela e assim facilitando a invasão indevida destes dados.

Com a inclusão das regras de conduta, a empresa determinará certas atitudes e regras para prevenção de vazamento de dados, podendo ser aplicadas sanções a estes empregados, desde advertências até a demissão por justa causa.

Segundo Selma Carloto, as sanções aplicadas aos empregados, deverão seguir além de outros princípios como a imediatividade, que trata da celeridade na aplicação de determinada punição, ou seja, no mesmo momento que ocorre o ato faltoso do empregado, o empregador aplique a sanção e o "*nom bis in idem*", que estabelece um limite na aplicabilidade de advertências dentro do ambiente de trabalho, não sendo possível realizar a punição e no mesmo tempo a suspensão do empregado:

Em caso de justa causa a empresa deve sempre guardar as provas das sanções impostas na tentativa de tentar corrigir o comportamento de empregado para com farta prova compor sua defesa evitando uma reversão de justa causa. A política de advertências preconiza uma advertência para cada ato faltoso, é o princípio do "non bis in idem"; deve haver a unicidade da pena, que é o direito do empregador de aplicar uma única punição por determinado ato faltoso; isto é, não podemos em um mesmo momento e pela mesma falta sem ocorrer a reincidência do ato advertir e suspender ou penalizar duplamente o empregado. Assim, nunca se deve dar mais do que uma advertência ou outro tipo de punição como suspensão ou justa causa para o mesmo ato e momento, já que a dupla penalização anula a sanção imposta. (CARLOTO, 2020)

Diante do exposto, o método para implementação da lei geral de proteção de dados dentro das empresas será o compliance, que estabelecerá normas e diretrizes a serem seguidas por seus colaboradores como base na fortificação da ética, princípios e moralidade da instituição.

Podemos compreender que o compliance agirá dentro da empresa no sentido de atribuir uma gestão preventiva em vários aspectos empresariais, porém o mais importante para o presente trabalho seria a efetividade do programa de integração da LGPD e a prevenção do vazamento de dados.

5 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E SANÇÕES PREVISTAS NOS CASOS DE DESCUMPRIMENTO À LGPD

A lei geral de proteção de dados protegerá o titular, mas para isso deverá impor a responsabilidade civil do processamento de dados aos agentes de tratamento, ou seja, a lei estabelece em seu artigo 42, nos casos de danos materiais, morais, coletivos ou individuais, o operador e controlador por serem encarregados para

realização do tratamento dos dados pessoais serão obrigados em casos de violação da lei, a reparação e indenização do dano. (BRASIL, 2018)

De acordo com Patrícia Peck:

Um programa de gestão de dados pessoais bem implementado pode ajudar na redução das penas, na hipótese de ocorrência de um tipo de infração que enseje a aplicação de alguma penalidade. A Lei prevê que as sanções serão aplicadas após procedimento administrativo que possibilite a oportunidade da ampla defesa, de forma gradativa, isolada ou cumulativa, de acordo com as peculiaridades do caso concreto. (PECK, 2020)

O titular, quando entrega documentos seja eles pessoais ou sensíveis para seu empregador, espera que estes dados sejam coletados e guardados com o máximo de segurança por se tratar de uma relação de confiança, podendo se dizer recíproco este sentimento, uma vez que o empregador esperará de seu empregado o mesmo compromisso junto da empresa, tendo o trabalhador acesso a grande parte de dados dos clientes e até mesmo da empresa. (BRASIL, 2018)

Serão considerados irregulares todos os atos e omissões que deixar de observar a lei, sendo eles pelo modo e técnica que será realizado o tratamento do dado, bem como os resultados e riscos, devendo esses serem totalmente expressos e de claro entendimento ao empregado. (BRASIL, 2018)

A responsabilidade civil aumentará quando se tratar de dados de empregados menores de 18 anos, haja vista o rol de limitações que já são garantidos pela CLT, não seria diferente com a LGPD, que traz uma proteção especial as crianças e adolescentes em seu artigo 14, sendo necessário em todas as etapas do tratamento dos dados o expresso consentimento de um dos seus responsáveis legais.

Para melhor compreensão, criança será considerado aquelas que possuem até 12 anos incompletos, já o adolescente será aquele que possuir até 18 anos incompletos, estas definições estão expressas no artigo segundo da lei nº 8.069/1990 do estatuto da criança e do adolescente. Será considerado uma relação empregatícia, os casos em que for formalizado por jovem aprendiz, estágio ou empregados menores, todo ato que envolva o processamento dos dados pessoais destes indivíduos, deverão ser assegurados as proteções devidas pela lei. (BRASIL, 1990)

Sendo assim, conforme já citado nos tópicos acima, será responsabilidade do empregador em adotar medidas cabíveis para proteção dos dados, tal qual já demonstrada a tamanha importância da implementação do compliance dentro da empresa, mas também devendo ser instalado diversos programas de softwares e

investimento na tecnologia de segurança da informação, evitando qualquer violação dentro das normas jurídicas e técnicas direcionadas aos dados.

E em casos de descumprimento da legislação, o empregado responderá por sanções administrativas, que serão descritas no artigo 52 e seguintes da lei 13.709/2018, como a aplicação de advertências que será aberto determinado prazo para que seja adotado medidas corretivas; poderá ser aplicada multa simples de até 2% sobre o faturamento da empresa ou multa diária, ambas limitando-se ao valor de cinquenta milhões de reais; após aplicação da penalidade deverá ser realizado a publicação da ocorrência; o bloqueio de todos dados pessoais do titular que se refere a infração até que seja regularizado; eliminação dos dados que faz referência da infração; acontecerá a suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 meses, podendo ser prorrogado por mais 6 meses, até que ocorra a regularização da atividade pelo controlador; e pelo mesmo prazo cita do anteriormente, poderá ser realizado a suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração; bem como a proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados dentro da empresa. (BRASIL, 2018)

Para aplicação das penalidades deverão sempre ser observados todos os aspectos e peculiaridades previstas no artigo 52, §1º da lei 13.709/2018, inclusive o princípio da proporcionalidade entre o dano causado e o grau que será aplica do a infração, observando individualidade de cada caso concreto, como a gravidade da infração; a vantagem auferida; a boa-fé do infrator; a reincidência; a condição econômica do infrator; a eficácia de medidas corretivas; a adoção de política de boas práticas e governança; a demonstração de adoção de mecanismos e procedimentos para mitigar os danos e a cooperação do infrator. (BRASIL, 2018)

De acordo com a publicação da Agência Senado:

A ANPD tem a missão de implementar e fiscalizar o cumprimento da lei geral. Entre as atribuições da agência estão a elaboração de políticas nacionais de preservação das informações pessoais e de punição a quem descumprir a norma, poder público ou iniciativa privada. Cabe à entidade, por exemplo, cobrar dos governos e das empresas a transparência no uso de dados de qualquer pessoa. A LGPD garante a cada cidadão a privacidade de informações pessoais, como nome, endereço, e-mail, idade, estado civil, e obriga os sites, por exemplo, a esclarecer como os dados são tratados, armazenados e para que finalidade. (Agência Senado)

Ante o exposto, podemos identificar penalidades administrativas severas que são atribuídas pela lei, mas também não poderá ser excluída a possibilidade de

condenações judiciais na justiça do trabalho, o que faz a parte empregadora desempenhar uma maior preocupação e com isso adotar medidas de segurança efetiva, tendo um desenvolvimento grandioso quanto ao cuidado com os dados coletados.

6 CONCLUSÃO

Todos sabemos que o mundo está passando por grandes desenvolvimentos tecnológicos que são de grande importância para a evolução da sociedade. Por outro lado, é necessário olharmos para o que poderá prejudicar o indivíduo, se valendo deste desenvolvimento, os dados pessoais estão mais sensíveis do que parece, tendo em vista a vasta quantidade de possibilidades para transferência dos dados.

Pode se dizer que dentro do campo comercial os nossos dados passaram a ser valorizados monetariamente, visando a facilidade de transferência seja eles por e-mail, redes sociais e o universo interno da internet, colocando em risco a integridade coletiva e individual e aumentando a preocupação para cada titular.

Neste caminho, de forma certa, é perceptível a importância da LGPD dentro do ambiente de trabalho, uma vez que o empregador tem um domínio vasto de informações e dados de seus empregados, mas é nítido o descaso que o legislador teve ao criar a lei geral de proteção de dados e não incluindo uma parte específica para o direito do trabalho, acarretando diversos posicionamentos e conflitos dentro do âmbito trabalhista.

E por qual motivo a empresa deveria ter tanto zelo com os dados de seus trabalhadores, sendo que a lei não garante expressamente esta proteção especial? Dentro da relação empregatícia, o trabalhador é a parte hipossuficiente e com a lei geral de proteção de dados, que resguardará o direito da proteção para qualquer indivíduo sem nenhuma distinção, a empresa terá o dever e responsabilidade sobre os dados de seus empregados.

Como já demonstrado tamanha importância da proteção dos dados dos trabalhadores, estes deverão ser resguardados desde o primeiro contato, ou seja, na fase do processo seletivo, passando pela fase contratual e desligamento, bem como na transferência desses dados para empresas terceirizadas, como a de convênios médicos, vale-refeição ou até mesmo entidades públicas como a Receita Federal e INSS, formando um grande ciclo onde todos que fazem parte deste serão

responsáveis por tais dados, podendo todos receberem sanções administrativas ou até mesmo a condenação por processo judicial trabalhista.

Podemos então concluir que a empresa necessitará de métodos para integração da LGPD, para que seja aplicado todos os princípios e obrigatoriedade que a lei prevê, sendo um desses métodos o compliance, que abordará de forma preventiva desde a aplicação da LGPD até a formalização de um código de conduta, que trará para empresa uma identidade ética e moral, trazendo regras, deveres e obrigações para cumprimento dos trabalhadores e caso não seja cumprido as regras propostas, poderá ser aplicado penalidades internas.

A inserção de softwares e programas de segurança dentro dos sistemas de armazenamento dos dados, faz com que seja ainda maior a certeza de que os dados não serão facilmente vazados, todo esse cuidado fará com que a empresa não possua problemas futuros diante das severas sanções e a responsabilidade do ônus da prova que será da empresa.

Por fim, é de tamanha importância ressaltar que a lei trouxe como principal objetivo a garantia da proteção dos dados, liberdade e direitos fundamentais para o titular.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Punições pelo uso indevido de dados pessoais começam a valer no domingo.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/29/punicoes-pelo-uso-indevido-de-dados-pessoais-comecam-a-valer-no-domingo>. Acesso em: 01 Out. 2022.

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. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/142634>. Acesso em: 30 Set. 2022.

BASTOS, Athena. **Direito digital: guia da lei geral de proteção de dados pessoais: LGPD.** 2018. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/direito-digital-lei-de-protecao-de-dados/>. Acesso em: 01 Out. 2022.

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: 05 Out. 2022.

BRASIL. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 30 Set. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 30 Set. 2022.

CARLOTO, Selma. **A Lei geral de proteção de dados** : com enfoque nas relações de trabalho /Selma Carlotto. – 2ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista, 2ª ed.** São Paulo: LTr. 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista.** São Paulo: LTr, 2019.

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: 04 Out. 2022

LAMY, Anna C. F.; LAMY, Eduardo de Avelar. **Compliance Empresarial.** São Paulo: Forense, 2022.

MIZIARA, Raphael. **LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-deemprego-15032020> Acesso em: 30 Set. 2022

NOGUEIRA, Daniel R.; LEAL, Edvalda A.; NOVA, Silvia Pereira de Castro C.; et al. **Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788571440708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440708/>. Acesso em: 04 Out. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JR, Vicente Vasconcelos. **A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do trabalho**. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744/4066>. Acesso em: 01 Out. 2022

PECK, P. **Proteção de dados pessoais.**: Editora Saraiva, 2020. 9788553613625. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553613625/>. Acesso em: 29 Sep. 2022

REANI, Valéria. **O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 30 Set. 2022

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 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) Regulamento Europeu de Proteção de Dados 2016/679. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 28 Sep. 2022

SILVA, Rosane Leal; SILVA, Letícia Brum. **A proteção jurídica de dados pessoais na internet:** análise comparada do tratamento jurídico do tema na União Europeia e no Brasil. Direito e novas tecnologias. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e4d8163c7a068b65>. Acesso em: 01 Out. 2022

SOARES, Paulo Vinicius de Carvalho. **Guia LGPD:** lei geral de proteção de dados simplificada. Lei Geral de Proteção de dados Simplificada. 2020. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/92859/1565723282Guia_-_LGPD.pdf Acesso em: 01 Out. 2022

SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) nº. 13.709/2019, a adequada custódia de dados pessoais na relação de emprego e o dever de indenizar do empregador.** Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/por-tercio-souza-a-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd-lei-no-137092019-a-adequada-custodia-de-dados-pessoais-na-relacao-de-emprego-e-o-dever-de-indenizar-do-empregador>. Acesso em: 01 Out. 2022.

TEIXEIRA, Guilherme Cardoso. **O Papel Social Da Lei Geral De Proteção De Dados No Brasil.** Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7514/1/Monografia%20Guilherme%20Cardoso%20Teixeira.pdf>. Acesso em: 01 Out. 2022.