

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei no 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), foi criada para proteger os dados das pessoas naturais ou jurídicas, resguardando seus direitos de liberdade, intimidade e privacidade, constitucionalmente previstos. Embora a LGPD não traga nenhuma norma específica às relações de trabalho, são inúmeras as situações que envolvem a coleta e armazenamento de dados pessoais dos trabalhadores pela empresa, motivo pelo qual é muito importante que os empregadores adotem os conceitos da LGPD desde a fase pré-contratual até pelo menos 5 (cinco) anos após a rescisão do contrato de trabalho, considerando o período da prescrição trabalhista, sob pena de responderem administrativa e civilmente pelo descumprimento da legislação, com penalidades vultosas.

Neste contexto, a adoção de especiais cuidados para proteção dos dados pessoais dos funcionários é necessária para que não haja qualquer solicitação ou uso indevido dos mesmos. A recomendação mais importante que se faz ao empregador é que para cada dado coletado do funcionário deve existir finalidade, adequação e necessidade. A empresa não está livre para coletar e transferir os dados pessoais dos trabalhadores, a não ser que estejam de acordo com a finalidade informada no momento de sua coleta, que sejam adequados à atividade a ser desenvolvida e que sejam realmente necessários.

Além disso, em razão do princípio da não discriminação, nunca poderão ser coletados dados considerados sensíveis pela lei, relacionados à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou à organização de caráter religioso, filosófico ou político, relacionado à saúde ou à vida sexual e dado genético ou biométrico.

Ainda, é importante que o trabalhador, mesmo durante o processo de seleção, autorize por escrito que seus dados pessoais sejam utilizados para os devidos fins. Após a admissão do trabalhador, o contrato de trabalho deve conter cláusulas específicas relacionadas ao consentimento para o uso das informações pessoais, devendo ser reforçado que os dados poderão ser fornecidos aos órgãos públicos e a empresas terceiras contratadas pela empregadora, como bancos, seguradores, entidades sindicais e de administradoras de benefícios. O contrato de trabalho também deve relacionar cláusulas que expressem a responsabilidade do trabalhador quanto a guarda e sigilo das informações relativa à empresa.

Observe-se, no mais, que durante todo o contrato de trabalho devem ser garantidos a transparência das informações e o livre acesso dos titulares aos dados coletados. Ainda em decorrência de diversas obrigações legais, mesmo após o desligamento do funcionário da empresa, as suas informações deverão ser armazenadas por muitos anos, de forma que o cuidado neste armazenamento também não pode ser negligenciado, recomendando-se que ocorra por, pelo menos, 5 (cinco) anos após a data da rescisão contratual, para fins de observância do período de prescrição.

É muito importante, ainda, para o correto cumprimento da LGPD, a capacitação dos funcionários, especialmente aqueles relacionados ao setor de Recursos Humanos da empresa, para que não se utilizem indevidamente dos dados dos trabalhadores. Um bom e comprovado treinamento certamente previne quanto à utilização indevida de dados e possibilita a responsabilização daqueles funcionários que indevidamente fizeram uso destes.

Ressalte-se, por fim, neste pequeno período de vigência da lei que, embora as substanciosas sanções administrativas pelo seu descumprimento só possam ser aplicadas a partir de agosto de 2021, são diversas as decisões desfavoráveis na esfera trabalhista às empresas que não tem demonstrado a observância à LGPD, uma vez que a legislação já se encontra em vigor, de forma que é necessária a adequação imediata das empresas aos protocolos de segurança para o seu correto cumprimento.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA