

COMPLIANCE TRABALHISTA: IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO DIREITO DO TRABALHO

Cláudio Jannotti da Rocha¹

Milena Souza Pontini²

Resumo: O presente artigo tem como objetivo precípuo analisar as mudanças trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a possível aplicação no Direito do Trabalho. Em seguida será explorado a relação binária nas empresas entre a LGPD e o *compliance*, demonstrando quais mecanismos podem ser implementados nas relações trabalhistas, desde a fase pré-contratual, perpassando pela fase contratual até a fase pós-contratual para o adequado tratamento de dados. Em complemento, propõe expor quais vantagens podem ser obtidas com a aplicação destes dois institutos no âmbito interno e externo laboral. Nesse intento, utiliza-se de metodologia qualitativa, com o estudo de obras doutrinárias e periódicos de revistas para explicitar a importância da LGPD e do *compliance* trabalhista para resguardar os dados do empregado e das empresas.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais; Tratamento de Dados; *Compliance*; Proteção.

LABOUR COMPLIANCE: IMPACT OF THE GENERAL

¹ Professor Adjunto do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutorando em Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas).

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisadora acadêmica do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES - CNPq).

DATA PROTECTION LAW (LGPD) ON LABOR LAW

Abstract: The present article has as main objective to analyze the changes brought by the General Law on Protection of Personal Data (LGPD) and a possible application in Labor Law. Then it will be explored the binary relationship of LGPD and compliance, demonstrating which mechanisms can be implemented in labor relations, from the pre-contractual phase, going through the contractual phase until the post-contractual phase for the adequate data processing. In addition, it proposes expose what advantages can be obtained with the application of these two institutes in the internal and external scope of work. In this attempt, qualitative methodology is used, with the study of doctrinal works and periodicals of magazines, to explain the importance of LGPD and labor compliance to protect the data of employees and companies.

Keywords: Labor Law; General Law on Protection of Personal Data; Data Processing; Compliance; Protection.

Sumário: 1. Introdução - 2. Aspectos gerais da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - 3. LGPD e o direito trabalhista: tratamento de dados; 3.1. LGPD: dados pessoais e dados pessoais sensíveis - 4. *Compliance* trabalhista e a gestão de dados - 4.1. LGPD e o *compliance*. Trabalhista - 4.2. Vantagens da política de *compliance* no Direito do Trabalho - 5. Considerações Finais-Referências.

1.INTRODUÇÃO



dinâmica fundante da Indústria 4.0 é formada pela interação sistêmica e interdependente entre tecnologias físicas, digitais e biológicas, notadamente as técnicas de *cloud computing*, a Internet das Coisas

(IoT), a Inteligência Artificial (IA), o *Big Data*, as criptomoedas, o *blockchain*, o aprendizado de máquina (*machine-learning/deep learning*), a robotização, a nanotecnologia de implementação de chips em trabalhadores, a intermediação de aplicativos e de plataformas digitais, a biotecnologia e a engenharia genética, contexto este completamente sustentado pelos algoritmos.

Na Quarta Revolução Industrial todos os produtos pensados e criados nas pretéritas Revoluções Industriais foram otimizados através do uso da *internet*, sendo que seu principal sustentáculo é o aprimoramento que o computador recebeu, adicionando potência, capacidade, velocidade e novas funções através da *internet* e dos aplicativos antes não existentes. Junto a este contexto as novas formas e tecnologias facilitaram o transporte e logística, inclusive, como é o caso do surgimento do *notebook*, do *smartphone* (quando o telefone se tornou também um computador em um único aparelho) e do *tablet*.

Através dos algoritmos advém toda uma nova sistemática organizacional laboral. Importante destacar que o algoritmo é a fórmula gerencial de dados e informações que enseja uma sequência de raciocínios, instruções ou operações para alcançar um objetivo, sendo necessário que os passos sejam finitos e operacionalizados. Nesse sentido os dados e as informações das pessoas alcançaram um status com jamais visto anteriormente.

A famosa frase de Clive Humby de que “Dados são o novo petróleo”, demonstra a crescente importância dos dados na contemporaneidade. No mesmo sentido, Alec Ross, afirma que a forma como gerenciamos e administramos os dados, são tão importantes quanto as decisões do passado acerca do gerenciamento da terra, da agricultura e da indústria.³

O processamento e a valoração de dados são cada vez mais visíveis, podendo ser considerados como os principais insumos da sociedade atual. Os vários problemas e escândalos

³ ROSS, Alec. *The industries of the future*. Nova York: Simon & Schuster, 2016.

causados pelo uso indevido de dados fez surgir uma preocupação global acerca da regulamentação do uso e disseminação das informações de registro.

Atualmente, o controle e a manipulação de dados são de extrema importância, uma vez que as relações jurídicas, em especial as trabalhistas, são embasadas na troca de dados e informações, que apresentam conteúdos pessoais e sensíveis que podem ser alvo de ações decorrentes de erros de manipulação. Ter acesso aos dados e a informações de uma pessoa ou de uma empresa significa saber sobre sua intimidade, seu modo de viver, documentos financeiros, relacionamento profissional e familiar e até mesmo a questões de saúde.

A Europa foi um dos primeiros continentes a demonstrar preocupação com o tratamento de dados, tendo formulado o Regulamento 2016/679, chamado de Regulamento Europeu de Proteção de Dados, que reconheceu diretrizes específicas ao tratamento de dados nas relações empresariais. Nesse sentido, o Brasil após um longo período de discussão, tendo em vista as mudanças internacionais, propôs a elaboração da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) em 2018.

Com isso, uma série de novas regras foram apresentadas devendo o mercado se adequar a elas. É nesse cenário que a política de *compliance* ganhou destaque, sendo fundamental nas relações trabalhistas para a prevenção, detecção e remediação de possíveis desvios de comportamento, além de proporcionar a empresa uma posição de destaque no mercado de trabalho frente às demais competidoras ao seguir de forma certa a legislação vigente.

Assim, entender quais as mudanças trazidas pela LGPD, a importância do *compliance* trabalhista, as possíveis sanções estabelecidas pelo descumprimento das normas e quais vantagens podem ser alcançadas pela utilização de um sistema de *compliance* cooperativo em toda a empresa é necessário.

Para tanto, faz-se uso de metodologia qualitativa, com

pesquisa em livros e periódicos de revistas para reforçar as mudanças no tratamento de dados e o papel desempenhado pelo *compliance* trabalhista na busca pela adequação as normas da LGPD as relações trabalhistas.

2. ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei nº 13.709/2018, intitulada de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), foi sancionada em agosto de 2018, e somente entrará em vigor em 01/08/2021 (quanto aos artigos 52,53 e 54) e quanto aos demais artigos em 03/05/2021. Cumpre destacar que este interregno se deu para que as empresas se preparassem adequadamente para a implementação das novas tecnologias para lograr êxito no mapeamento da coleta, processamento e eliminação de dados e de informações.

Apesar de ainda não possuir poder coercitivo, as novidades trazidas no texto da LGPD merecem ser discutidas e analisadas, para que os trabalhadores e os empregadores tenham conhecimento dos seus direitos e deveres e se adequem as normas futuras. Deve-se ter em mente, que essa lei visa aumentar a autonomia e o controle exercido pelos titulares de dados, para que sejam protegidos frente a indevida exposição e violação de seus dados pessoais, impondo sanções caso não seja verificado as devidas diretrizes.⁴

Busca-se, dessa forma, garantir a privacidade, a individualidade, a autonomia, a dignidade dos titulares dos dados, a autodeterminação informativa e até mesmo a proteção ao sistema democrático. A própria Lei, em seu art. 1º afirma que além dos objetivos supracitados, tem-se como fundamentos a

⁴ FRAZÃO, Ana. *Fundamentos da proteção de dados pessoais: Noções introdutórias para a compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPE-DINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 31.

liberdade de expressão, o desenvolvimento econômico e tecnológico e também os direitos humanos.⁵

Percebe-se, dessa forma, que a LGPD reforça os ideais contidos na Carta Magna brasileira, propondo logo em seu artigo inicial algumas das metas elencadas no extenso rol de direitos e garantias fundamentais do importantíssimo art. 5º da Constituição Federal. No mesmo sentido, ainda afirma Ana Frazão que essa nova lei de proteção de dados dialoga com o Código de Defesa do Consumidor e com o Código Civil, visando ressaltar a necessidade de proteção da pessoa humana em suas relações no meio social.⁶

A partir disso, percebe-se que a LGPD age em conjunto com outros dispositivos legais, sendo fundamental na busca pela tutela dos direitos dos indivíduos em sociedade e na regulamentação do tratamento de dados. Assim, deve-se entender como a LGPD deve ser aplicada no âmbito das relações trabalhistas, em especial no tratamento dos dados dos empregados e empregadores.

3. LGPD E O DIREITO TRABALHISTA: TRATAMENTO DE DADOS

A partir do exposto, especulações acerca da aplicação ou não da LGPD no tocante ao Direito do Trabalho e do tratamento de dados a ser realizado surgiram, sendo necessária uma devida averiguação. A LGPD no *caput* do art. 3º não afirma quais ramos do direito ela se aplica, ressaltando apenas que rege o tratamento de dados tanto de pessoas naturais quanto de pessoas

⁵ BRASIL. *Lei nº 13. 709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília: DF. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm . Acesso em: 12 nov. 2020.

⁶ FRAZÃO, Ana. *Objetivos e Alcance da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPE-DINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 1 .ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 104.

jurídicas de direito público ou privado, independente do meio.

Dessa forma, pode-se inferir que tanto a gestão de dados físicos, quanto à gestão de dados em meio digital serão abarcadas pela Lei, sendo as exceções com base no direito fundamental ou no interesse público.⁷ Em conjunto, o art. 4º da supramencionada lei ao elencar quem não se submete a aplicação das regras do tratamento de dados, não aduz de forma objetiva o campo trabalhista.

A LGPD é um marco normativo no Brasil, porquanto introduz uma nova engenharia jurídica para a gestão e proteção de informações pessoais das pessoas físicas no ordenamento jurídico pátrio, inserindo um conjunto de normas e princípios que buscam tutelar direitos fundamentais constitucionais.

Inquestionavelmente que a LGPD, inicialmente foi pensada e direcionada às relações consumeristas, comerciais, do universo virtual, como redes sociais, aplicativos e até mesmo bancos comerciais digitais, porém a sua incidência não pode encontrar-se reduzida ao ambiente digital e às relações consumeristas, sendo necessário estender sua aplicação a todas as relações jurídicas que impliquem no trânsito de informações, seja no ambiente digital, seja no mundo físico.

Na verdade, trata-se de uma super norma destinada e aplicável em todos os ramos do Direito, um direito basilar protegendo a privacidade do indivíduo dentro dessa realidade de circulação de informações em altíssima velocidade que, na maioria das vezes, ocorre sem qualquer controle, trazendo consequências indesejadas para o titular desses dados.

A incidência da LGPD no Direito do Trabalho é questão fundante e imperiosa, porquanto a existência de circulação de dados pessoais nas relações de trabalho, não apenas nas fases de

⁷ MENDES, Laura Schertel. *Proteção de dados pessoais: fundamento, conceitos e modelo de aplicação*. Panorama Setorial da Internet: Privacidade e dados pessoais. CETIC.br, nº 2, ano 11, jun. 2019, p. 2-3. Disponível em: https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/6/15122520190717-panorama_setorial_ano-xi_n_2_privacidade_e_dados_pessoais.pdf. Acesso em: 13 nov. 2020.

seleção e contratação, mas durante a vigência e término do contrato, e também após o fim dele, uma vez que os dados continuam armazenados no sistema da empresa por certo lapso de tempo.

Assim, pode-se concluir que a área do Direito do Trabalho também deve obedecer às futuras normas. Ademais, faz-se de extrema importância o respeito às novas normas de proteção de dados, para que seja visualizado o cumprimento ao princípio basilar da proteção no direito trabalhista. Busca-se, com isso, a tutela de direitos e garantias do empregado, tido como parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia, para mitigar desequilíbrios fáticos existentes no ciclo trabalhista.⁸

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos arts. 2º e 3º afirma que o empregador detém informações particulares do empregador, estabelecendo uma relação de dependência mediante uma prestação pessoal de serviço. Dessa forma, é constatada uma relação desigual entre os empregadores e os trabalhadores, desde a fase pré-contratual até a fase pós-contratual.

Sabido por todos que desde o momento da pré-contratação até após o momento da rescisão contratual, o empregador possui dados e informações importantíssimos do empregado e que devem ser preservados, porquanto diz respeito a sua intimidade e privacidade pessoal, familiar e profissional, inclusive questões de saúde.

O tratamento de dados pode ser entendido conforme o art. 5º, X, da LGPD como qualquer operação realizada com dados pessoais destinada a coleta, produção, reparação, acesso, utilização, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, transferência, comunicação, difusão ou extração.⁹

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. ed.18. São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

⁹ BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília: DF. 2018. Disponível em:

Nesse íterim, percebe-se que as relações regidas pela CLT deverão sofrer profundas alterações, devendo o empregador informar como trata os dados em poder do seu negócio, como os guarda e por quanto tempo, bem como quem os manipula e os compartilha. Em conjunto, o tratamento dos dados deverá ser legitimado, entre outras possibilidades, pelo cumprimento de obrigação legal ou regulatória, pela execução de contrato ou de procedimentos anteriores ao contrato, mas relacionados a ele, ou ainda, pelo exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.¹⁰

Sendo assim, a aplicação da LGPD traz impactos práticos no dia a dia dos trabalhadores e das empresas, e exige especialmente destas uma rápida adequação nos mais diversos setores aos moldes das especialidades do tratamento dos dados, na fase contratual até o após o desligamento da empresa. Nesse íterim, é preciso entender quais os tipos de dados previstos na LGPD e quais são as suas particularidades e aplicações.

3.1. LGPD: DADOS PESSOAIS E DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

A conjuntura trabalhista está repleta de uma imensa troca de informações, entre elas, dados de pessoas físicas e jurídicas que embasam todas as fases que compõem o ciclo trabalhista. Assim, entender quais as modificações terminológicas e práticas trazidas pela Lei 13.709/2018, torna-se fundamental para o direito trabalhista contemporâneo.

O texto da LGPD permite observar a classificação dos dados em três categorias distintas, sendo elas, os dados pessoais,

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm . Acesso em: 12 nov. 2020.

¹⁰ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. *A lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho*. Instituto trabalho e(m) debate, out. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 13 nov. 2020.

os dados pessoais sensíveis e os dados anonimizados. Entre esses, os dois primeiros estão presentes mais visivelmente nas relações trabalhistas e merecem estudo aprofundado.

O dado pessoal pode ser entendido, conforme art. 5º, III da LGPD como “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”.¹¹ Com isso, percebe-se que esse tipo de dado é aquele que pode ser associado a uma pessoa, mas não afeta seu íntimo. Como exemplos dessa categoria, temos: RG, CPF, data e local de nascimento, telefone, cartão bancário, entre outros.

Ademais, os dados pessoais caracterizam-se por um vínculo objetivo existente com o indivíduo, possibilitando a revelação de alguma característica ou ação atribuída em conformidade com a lei.¹² Os dados pessoais sensíveis, por sua vez, tratam sobre “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”.¹³

Dessa forma, os dados pessoais sensíveis, fazem referência a características dos indivíduos que podem ser usadas até para a discriminação e para o preconceito, e devido a isso merecem atenção especial.¹⁴

No tocante as hipóteses de tratamento de dados nas relações trabalhistas, os dados pessoais poderão ser exigidos em

¹¹ BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília: DF. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹² DONEDA, Danilo. *A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental*. Joaçaba: *Espaço Jurídico*, v. 12, n. 02, p. 91-108, 2011, p. 98. Disponível em: <file:///C:/Users/PC%20HOME/Downloads/Dialnet-AProtecaoDosDadosPessoaisComoUmDireitoFundamental-4555153.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

¹³ BRASIL. *loc. cit.*

¹⁴ STEVANIM, Luiz Felipe. *De quem são seus dados?*. Revista Radis: Fundação Oswaldo Cruz, 01 abril. 2020. Disponível em: <https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/home/reportagem/de-quem-sao-seus-dados#access-content>. Acesso em: 18 nov. 2020.

algumas situações, sendo elas: para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, conforme art. 7º, II da referida lei, quando forem necessários para a execução do contrato pelo empregador (art. 7º, V) e quando apresentar interesses legítimos do controlador (art. 7, IX)¹⁵.

Além dessas hipóteses, outras são citadas no extenso rol do art. 7º da LGPD, ressaltando a necessidade do fornecimento do consentimento do titular dos dados, salvo exceções, para que possam ser armazenados e utilizados. Consentimento, este, que deve ser entendido como a manifestação livre, mediante informação e inequívoca pela qual o titular expressa consentimento ao tratamento dos dados para uma específica finalidade – vide art. 5º, XII.

A partir dos levantamentos expostos, o *compliance* trabalhista surge como ferramenta fundamental na regulamentação do tratamento de dados pelos empregadores, em respeito às normas reguladoras da matéria em esfera nacional e internacional.

4. COMPLIANCE TRABALHISTA E A GESTÃO DE DADOS

Inicialmente é preciso entender que todas as empresas possuem acesso e manipulam dados, sejam estes de natureza pessoal ou pessoal sensível em seus departamentos de Marketing, Jurídico, *Compliance*, Comercial ou até nos sites e redes sociais que gerenciam.¹⁶ Sendo assim, as modificações trazidas pela LGPD afetam também o Direito do Trabalho em suas relações interpessoais, no modo de manter o sigilo e a competitividade no mercado de consumo.

¹⁵ CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho*. Site Meu jurídico, 25 set. 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 18 nov. 2020.

¹⁶ SOARES, Nycolle Araújo; MARTINS, Rafael Lara. *LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados*. E-BOOK, 2020, p. 05. Disponível em: <https://www.laramartinsadvogados.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Ebook-1-1.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

Dessa forma, a LGPD traz a oportunidade e a necessidade de aprimorar e modificar o setor de *compliance* das empresas, para que de alguma maneira a segurança jurídica seja alcançada, ensejando assim uma relação binária de interdependência.

A partir disso, o *compliance* torna-se o “guardião” da LGPD, uma vez que é responsável pela adequação das empresas as regras da lei, garantindo que seja seguido o disposto na letra da lei com a aplicação dos melhores mecanismos e práticas.¹⁷

Outrossim, o *compliance* diz “respeito às medidas, geralmente de controle interno, que visam a observância da legislação, das normas de governança corporativa e dos padrões de conduta estabelecidos para a empresa”.¹⁸ Percebe-se, dessa forma, que o *compliance* é de extrema importância na organização interna das empresas, nas relações exteriores ao domínio empresarial e na imagem perante o público e os parceiros.

Com o surgimento de uma nova legislação, no caso, a LGPD, o âmbito do tratamento de dados dos cooperadores, empregados ou dos demais dados que a empresa tem acesso, bem como do armazenamento e compartilhamento desses mudaram, fazendo com que o *compliance* apareça como ferramenta de destaque na adequação as novas exigências do mercado trabalhista.

Quanto ao *compliance* trabalhista, especificamente, este tem papel essencial na definição da organização interna das empresas, propondo normas, obrigações, direitos e deveres, além de ser útil tanto na disciplina dos funcionários, quanto da alta administração. Ou seja, o *esse mecanismo* está presente em todas as áreas da esfera laboral, propondo o gerenciamento e as normas para o tratamento dos dados.

¹⁷ CONTENT TEAM DIREITO PROFISSIONAL. *LGPD e compliance: principais desafios e como vencê-los*. Portal Direito Profissional, 30 dec. 2020. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/lgpd-e-compliance/>. Acesso em: 18 nov. 2020.

¹⁸ FREITAS, Alfredo. *Compliance: O Guia Essencial*. Portal Direito Profissional, 03 jun. 2019. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/compliance/>. Acesso em: 18 nov. 2020.

A LGPD traz quais são os agentes destinados ao tratamento dos dados (art. 5º, IX), sendo estes o controlador e o operador, ambos que desenvolvem papel de destaque no *compliance* trabalhista. O controlador é a pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado que deve tomar as decisões quanto ao tratamento dos dados (art. 5º, VI).

O operador, por outro lado, seria a pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado designada pelo controlador para realizarem o tratamento dos dados (art. 5º, VII). Ambos os agentes, conforme o art. 37 da LGPD possuem a responsabilidade de manter registros dos dados que manipulam.

A partir disso, percebe-se que os encarregados pelo tratamento de dados, são fundamentais dentro de uma empresa, desempenhando papel de destaque no tocante ao *compliance* trabalhista, visto que lidam diretamente com o processamento dos dados. Sendo assim, faz-se necessário entender quais as diretrizes e ações são fundamentais para a segurança e as boas práticas da empresa, relacionadas ao tratamento dos dados dentro de todos os departamentos.

4.1. LGPD E O *COMPLIANCE* TRABALHISTA

A LGPD ao apresentar as regras vinculantes aos controladores e operadores parece se preocupar com ações preventivas ao uso indevido de dados. No art. 46, é estabelecido procedimentos mandatários voltados à implementação de medidas de segurança, técnicas e ações administrativas para a tutela dos dados resguardando contra atos ilícitos ou acidentais que podem acarretar perda, deterioração ou divulgação dos dados de forma indevida.¹⁹

¹⁹ FRAZÃO, Ana. *Compliance de dados pessoais. Noções introdutórias para a compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 681.

Em complemento, ainda deve-se falar nas atitudes de boas práticas e governança devidas aos controladores e operadores. Tem-se a formulação de regras de boas práticas e de governança que estabeleçam normas de comportamento, tratamento, armazenamento e divulgação de dados. Além disso, é preciso informar quais os mecanismos internos e externos que devem ser usados para mitigar riscos, bem como as ações educativas a serem passadas.

Dessa forma, percebe-se que com a entrada em vigor da LGPD, mudanças no tratamento de dados deverão ser realizadas, sendo importantíssima uma política de *compliance* eficaz. Primeiramente, para que sejam formuladas as novas medidas, faz-se necessário realizar um levantamento de todos os dados pessoais que são gerenciados ou transmitidos pela empresa, em seguida deve-se observar qual o trajeto percorrido por esses dados dentro e fora da empresa e quais as pessoas que possuem acesso.²⁰

Ademais, é fundamental que seja analisado quais dados são imprescindíveis para cada fase do trajeto trabalhista. Com isso, a partir dos pontos citados, é possível programar uma nova política de *compliance* a ser reavaliada periodicamente. Está política que deve contar com vários mecanismos que assegurem a proteção eficaz e de acordo com a legislação aplicável, isto é, a LGPD.

Como uma das atitudes a serem postas no plano de *compliance* trabalhista a ser criado pela empresa, tem-se a análise de risco, isto é, avaliar quais problemas de conduta podem vir a ocorrer, para assim propor os melhores caminhos para a

²⁰ VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto; 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)*. Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência (LABUTA), 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: 02 dez. 2020.

mitigação dos feitos errôneos. A elaboração de um código de conduta, também se faz preciso, uma vez que deve refletir os valores e culturas da empresa, além de conter as normas expostas na lei.²¹

O código de conduta ainda deve possuir regras objetivas e de fácil entendimento, visando um alcance geral e homogêneo para que todos os setores da empresa sejam abarcados e possam cumprir com o que foi determinado.²² Além disso, a divulgação desse manual é fundamental para que todos os colaboradores tenham acesso e conhecimento às regras.

Outro aspecto relevante é o treinamento da equipe para a adequação as novas regras. Com isso, será possível que os agentes tenham acesso as novas instruções, possam sanar dúvidas e aprendam a melhor forma de aplica-las. Apesar do treinamento, eventuais erros e descumprimentos podem ocorrer, para tanto, um sistema de monitoramento deve ser criado.

Para que o plano implementado tenha sucesso, o monitoramento cotidiano dos encarregados deve ocorrer, tanto para assegurar o cumprimento quanto para averiguar a eficácia e efetivação do código. Levanto em conta os resultados acalçados, será possível a correção dos problemas e a adequação para que o plano seja efetivo e a empresa funcione da melhor forma possível.

Não menos importante, a criação ou repaginação de um canal de denúncias confiável pode apresentar resultados positivos. Um canal que deve ser confiável e fácil de ser usado e mostre-se capaz de captar, analisar e solucionar os problemas expostos. Assim, será mais fácil ter acesso a quais falhas estão ocorrendo, e também resolvê-las, garantindo o adequado

²¹ EQUIPE TOTVS. *Como implementar o compliance trabalhista na empresa?*. Adequação à legislação. TOTVS, 2020. Disponível em : <https://www.totvs.com/blog/adequacao-a-legislacao/compliance-trabalhista/> . Acesso em: 02 dez. 2020.

²² FREITAS, Alfredo. *Compliance: O Guia Essencial*. Direito profissional, 2019. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/compliance/> . Acesso em: <https://www.direitoprofissional.com/compliance/>.

tratamento dos dados.

Com isso, pode-se perceber que a atuação de ações de *compliance* trabalhista são diversas e norteiam todos os setores e processos da empresa. Dessa forma, é preciso entender qual a importância e os resultados alcançados com essas mudanças.

4.2. VANTAGENS DA POLÍTICA DE *COMPLIANCE* NO DIREITO DO TRABALHO

A implementação da política de *compliance* nas empresas com a adoção de novas medidas e ferramentas voltadas ao tratamento dos dados e ao gerenciamento das operações internas e externas, mostra-se um caminho frente às mudanças trazidas pela LGPD. A busca pela integridade, transparência na conduta e um canal de informações integrado parece trazer vários resultados positivos.

Entre os benefícios possíveis pode-se citar: a redução nos custos, a prevenção de riscos, normas de conduta voltadas a conscientização dos funcionários, identificação e mitigação prévia de eventuais contingências²³.

Além disso, credibilidade e notoriedade no mercado, tanto por parte de fornecedores quanto de clientes e investidores pode ser notada, em decorrência de uma boa política de *compliance* que permita a correta aplicação das normas vigente passando credibilidade. O aumento de produtividade e de qualidade dos serviços e produtos também são observados.

Com a contenção de riscos, um bom código de conduta e um canal de denúncias que seja eficaz e disseminado dentro da empresa, ações trabalhistas podem ser evitadas e possíveis multas por irregularidades deixadas de ser aplicadas. O

²³ SEVERINO, Dandara Benedett. *O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial*. Monografia. Universidade do Sul de Santa Catarina. Tubarão, 2019, p.51. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/9111/TCC%20pronto%20Dandara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 dez. 2020.

cumprimento das regras e a resolução de problemas e erros dentro da organização da empresa pode fazer com que disparidades internas sejam resolvidas de forma mais amigável, pacífica e cooperativa, evitando o possível ajuizamento de ações judiciais.

Por fim, com o *compliance* pode-se ter a redução de multas e de outras sanções previstas na LGPD. Esta prevê sanções administrativas, dentre as quais multa simples ou diária de 2% do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, advertência, publicidade da infração, bloqueio de dados pessoais, entre outras que podem comprometer o funcionamento e a reputação da empresa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização de dados na atualidade permeia as mais diversas relações entre as pessoas e as empresas. O tratamento de dados tornou-se imprescindível para o desenvolvimento da sociedade e do alcance de objetivos pessoais e empresariais, em especial nas relações trabalhistas.

A preocupação com o gerenciamento dos dados fez surgir novas legislações em todo o mundo, como o Regulamento Europeu de Proteção de Dados na Europa em 2016, e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Brasil em 2018. As especificações trazidas por esta nova lei que entrará em vigor, traz a preocupação quanto ao tratamento dos dados.

O Direito do Trabalho, como ramo do direito voltado para a relação de emprego não fica de fora da área de abrangência da LGPD, tendo reflexos desde a fase pré-contratual até a fase pós-contratual. Dessa forma é necessário observar quais dados pessoais e sensíveis são manuseados pela empresa e qual o percurso por eles traçado desde a contratação até o desligamento da empresa. Ademais, a delimitação e a atuação de forma eficaz dos operadores e controladores são fundamentais, visto que estes são os responsáveis pelo tratamento dos dados.

Para que a empresa se adeque a todas as novas mudanças, a aplicação de um programa de *compliance* mostra-se como um caminho adequado e cabível, que pode demonstrar resultados de curto e longo prazo. A análise do caminho dos dados e das pessoas que os controlam na empresa, permite que modificações e inovações no próprio programa de *compliance* possam ser desenvolvidas para atender a demanda da empresa e respeitar as leis.

Medidas como a análise de riscos, a criação de um código de conduta e de um canal de denúncias, além do treinamento e fiscalização dos funcionários devem ser visualizadas em um *compliance* trabalhista, podendo ocasionar vantagens como a redução de reclamações trabalhistas e multas aplicáveis à empresa.

Assim, é possível perceber como o *compliance* trabalhista é imperioso e importante na adequação das relações trabalhistas as novas regras disciplinadas pela LGPD. Mudanças simples, mas fundantes que abrangem todos os ramos da empresa que tratam de dados trazem resultados, como o destaque no mercado competitivo, maior produtividade menores sanções aplicáveis.



REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Lei n° 13. 709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília: DF. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm . Acesso em: 12 nov. 2020.
- BRASIL. *Lei n° 14.010/2020, 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: DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm . Acesso em: 12 nov. 2020.

CONTENT TEAM DIREITO PROFISSIONAL. *LGPD e compliance: principais desafios e como vencê-los*. Portal Direito Profissional, 30 dec. 2020. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/igpd-e-complice/> . Acesso em: 18 nov. 2020.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho*. Site Meu jurídico, 25 set. 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspo-divm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protacao-de-dados-igpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 18 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. ed.18. São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

DONEDA, Danilo. *A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental*. Joaçaba: Espaço Jurídico, v. 12, n. 02, p. 91-108, 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/PC%20HOME/Downloads/Dialnet-AProtecaoDosDadosPessoaisComoUmDireitoFundamental-4555153.pdf> . Acesso em: 18 nov. 2020.

EQUIPE TOTVS. *Como implementar o compliance trabalhista na empresa?*. Adequação à legislação. TOTVS, 2020. Disponível em : <https://www.totvs.com/blog/adequacao-a-legislacao/compliance-trabalhista/> . Acesso em: 02 dez. 2020.

FRAZÃO, Ana. Compliance de dados pessoais. *Noções introdutórias para a compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA , Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no*

- Direito Brasileiro. 1 .ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.
- FRAZÃO, Ana. *Fundamentos da proteção de dados pessoais: Noções introdutórias para a compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA , Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 1 .ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.
- FRAZÃO, Ana. *Objetivos e Alcance da Lei Geral de Proteção de Dados*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA , Milena D. (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. 1 .ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.
- FREITAS, Alfredo. *Compliance: O Guia Essencial*. Portal Direito Profissional, 03 jun. 2019. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/compliance/>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- MENDES, Laura Schertel. *Proteção de dados pessoais: fundamento, conceitos e modelo de aplicação*. Panorama Setorial da Internet: Privacidade e dados pessoais. CETIC.br. n° 2, ano 11, jun. 2019. Disponível em: https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/6/15122520190717-panorama_setorial_ano_xi_n_2_privacidade_e_dados_pessoais.pdf. Acesso em: 13 nov. 2020.
- PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. *A lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho*. Instituto trabalho e(m) debate, out. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 13 nov. 2020.
- ROSS, Alec. *The industries of the future*. Nova York: Simon & Schuster, 2016.

- SEVERINO, Dandara Benedett. *O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial*. Monografia. Universidade do Sul de Santa Catarina. Tubarão, 2019, p.51. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/9111/TCC%20pronto%20Dandara.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 04 dez. 2020.
- SOARES, Nycolle Araújo; MARTINS, Rafael Lara. *LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados*. E-BOOK, 2020. Disponível em: <https://www.laramartinsadvogados.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Ebook-1-1.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- STEVANIM, Luiz Felipe. *De quem são seus dados?*. Revista Radis: Fundação Oswaldo Cruz, 01 abril. 2020. Disponível em: <https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/home/reportagem/de-quem-sao-seus-dados#access-content>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto; 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)*. Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência (LABUTA), 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: 02 dez. 2020.