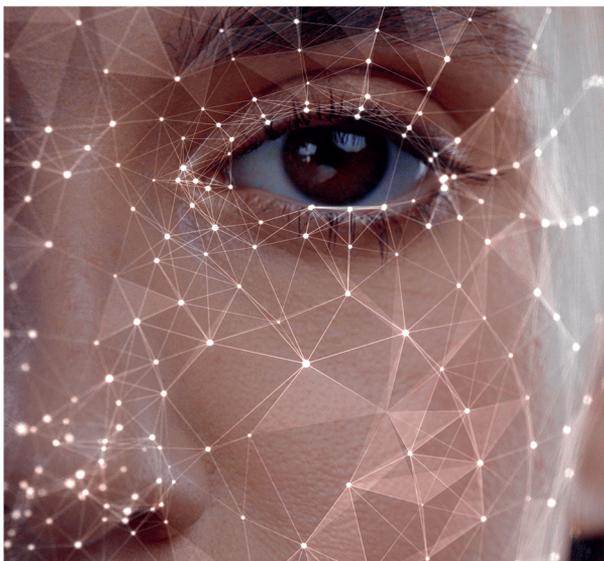
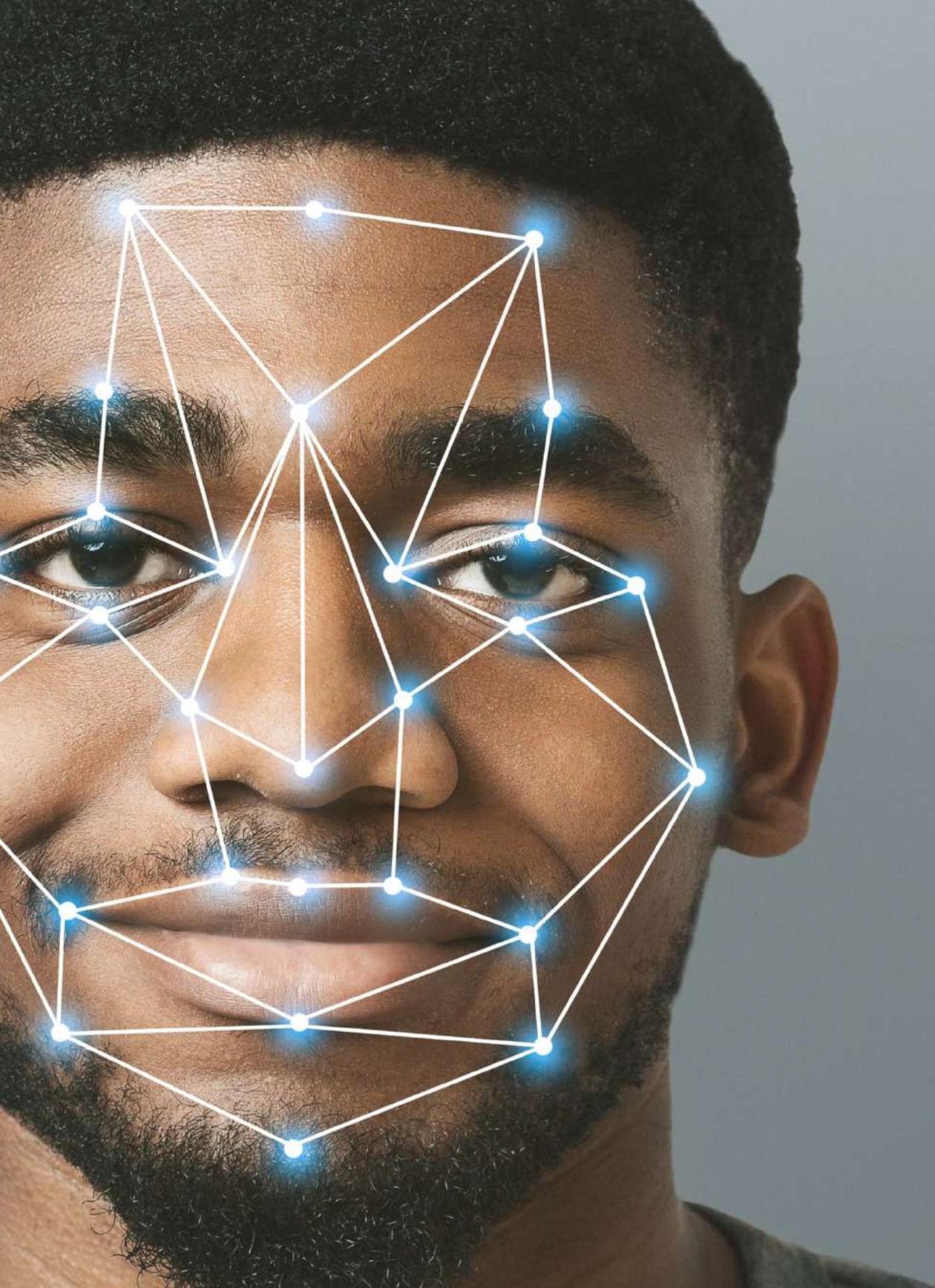




A LGPD NO CONTEXTO TRABALHISTA



UMA ANÁLISE DO
SINDEPRESTEM PARA
AUXILIAR NO
ENTENDIMENTO DA LGPD
E NA SUA ADEQUAÇÃO
PELAS EMPRESAS
PRESTADORAS DE
SERVIÇO TERCEIRIZADO
E TEMPORÁRIO



ÍNDICE

4 APRESENTAÇÃO

6 AFINAL O QUE É?

12 APLICAÇÃO
TRABALHISTA
DA LGPD

14 ESFERAS DE
APLICAÇÃO
DA LGPD

19 O CONSENTIMENTO

20 TÉRMINO DO
TRATAMENTO DE
DADOS

21 SANÇÕES E
PENALIDADES
PREVISTAS
NA LGPD

22 PASSOS PARA
ADEQUAÇÃO
À LEI

24 CONCLUSÃO

26 CONSULTA RÁPIDA

Apresentação

LGPD, UMA MUDANÇA CULTURAL

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, representa uma mudança de cultura em nosso ambiente de trabalho, caro empresário. Ela tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade. E se a tecnologia traz benefícios para toda a humanidade com a comunicação de forma instantânea, também traz riscos para a segurança das informações compartilhadas em razão da vulnerabilidade de acesso e das pessoas que se valem dessas informações.

A LGPD veio também para regular as relações do trabalho. Pois saiba que as medidas de segurança jurídica trabalhista no contexto da Lei são absolutamente necessárias e pertinentes nesse sentido.

Por isso o SINDEPRESTEM criou esta cartilha, ao considerar o impacto da aplicação da lei no cotidiano corporativo e nos possíveis passivos trabalhistas que as empresas

- **de pequeno, médio ou grande porte** - possam assumir. Nosso objetivo é o de auxiliar as empresas prestadoras de serviços a direcionar e orientar o trabalho de adequação de suas empresas associadas e filiadas.

Você verá, caro empresário, que a lei alcança todas as etapas do procedimento de uma empresa, desde a fase pré-contratual ao teletrabalho e todos os cuidados necessários para sua segurança jurídica.

O SINDEPRESTEM coloca-se à disposição de suas filiadas e associadas no sentido de orientar questões relativas à especificidade das relações de trabalho na prestação de serviço Terceirizado e Temporário. Afinal, esta é nossa missão.

Boa leitura!

Vander Morales

Presidente da Fenaserh/tt e do Sindeprestem





7.1215.6

criptions

Afinal, o que é?

A evolução da tecnologia trouxe vários benefícios, como a otimização da comunicação virtual, que possibilitou a circulação de dados e informações de forma instantânea pelo mundo. Por outro lado, *trouxe riscos para a segurança das informações compartilhadas* nestes meios, considerando a vulnerabilidade de acesso e as pessoas que se valem dessas informações.

Esta nova realidade trouxe uma preocupação com a integridade e a proteção de dados em praticamente todo o tráfego de informações que ocorre tanto nos ambientes digitais, quanto dentro das corporações e das empresas.

Por este motivo, o Brasil promulgou a **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que, atualmente, recebe o nome de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**, com finalidade de dar tratamento a 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.



Fundamentos que disciplinam a proteção de dados pessoais:

- 1** O respeito à privacidade;
- 2** A autodeterminação informativa;
- 3** A liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
- 4** A inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
- 5** O desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação
- 6** A livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor;
- 7** Os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Considerando o impacto da aplicação da Lei no cotidiano corporativo e nos possíveis passivos trabalhistas que as empresas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, possam assumir, o SINDEPRESTEM criou esta cartilha com o objetivo de auxiliar as empresas prestadoras de serviços a direcionar e orientar o trabalho de adequação de suas empresas associadas e filiadas.

Parte do nosso papel é o de conferir segurança jurídica na aplicação das leis do trabalho.

Por isso, julgamos necessária a análise desta Lei sob o ponto de vista trabalhista.

Contudo, antes de adentrarmos no cerne da questão, entendemos ser necessário o entendimento de alguns conceitos e requisitos de **tratamento em conformidade com a LGPD**:

Para os fins da Lei, considera-se:

I - Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - Dado pessoal sensível: dado pessoal 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;

III - Dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

IV - Banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;

V-Titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;

VI - Controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;

VII - Operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

VIII - Encarregado: 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);

IX - Agentes de tratamento: o controlador e o operador;

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;

XI - Anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;

XII - Consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

XIII - Bloqueio: suspensão temporária de qualquer operação de tratamento, mediante guarda do dado pessoal ou do banco de dados;

XIV - Eliminação: exclusão de dado ou de conjunto de dados armazenados em banco de dados, independentemente do procedimento empregado;

XV - Transferência internacional de dados: transferência de dados pessoais para país estrangeiro ou organismo internacional do qual o país seja membro;

XVI - Uso compartilhado de dados: comunicação, difusão, transferência internacional, interconexão de dados pessoais ou tratamento

compartilhado de bancos de dados pessoais por órgãos e entidades públicos no cumprimento de suas competências legais, ou entre esses e entes privados, reciprocamente, com autorização específica, para uma ou mais modalidades de tratamento permitidas por esses entes públicos, ou entre entes privados;

XVII - Relatório de impacto à proteção de dados pessoais: documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco;

XVIII - Órgão de pesquisa: órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico;

XIX - Autoridade nacional: órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento desta Lei em todo o território nacional.



Requisitos para o Tratamento de Dados Pessoais – Hipóteses:

I - Mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - Para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - Pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - Para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

VII - Para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária.

IX - Quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - Para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.



Requisitos para o Tratamento de Dados Sensíveis – Hipóteses:

I - Quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - Sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:

a) Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

b) Tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;

c) Realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;

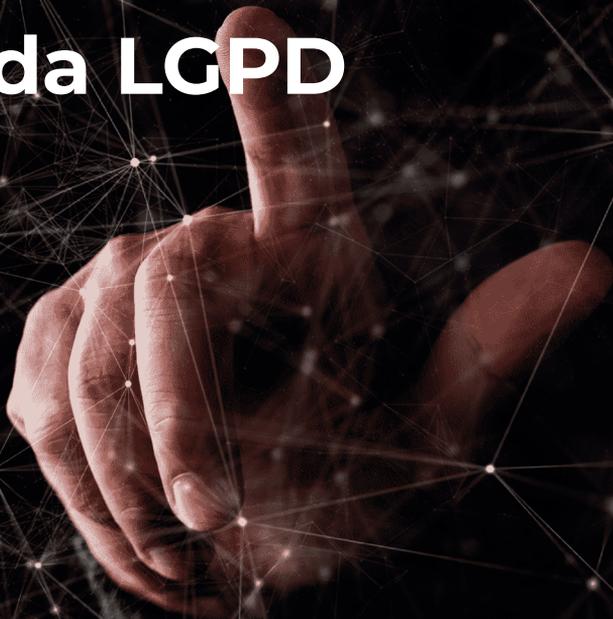
d) Exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

e) Proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou

g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

Aplicação trabalhista da LGPD



$$x = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$
$$2x + 4 dx = 3x^3 + x^2 + 4x + C \Big|_0^3 = 102$$
$$e^{x+iy} = e^x (\cos y + i \sin y)$$

$$x = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

$$2x + 4 dx = 3x^3 + x^2 + 4x + C \Big|_0^3 = 102$$

$$e^{x+iy} = e^x (\cos y + i \sin y)$$



A LGPD não foi feita, originalmente, para atender o mundo do trabalho. Ela tem caráter geral e, por isso, interage com todas as legislações, regulando a sociedade, inclusive o direito do trabalho, que tem sido impactado fortemente pela referida Lei.

Seu objetivo é proteger a privacidade, a liberdade de expressão, de informação e opinião, bem como o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Estes princípios podem servir para as relações de trabalho, pois ela se volta para todo o tráfego de informações dentro das empresas. Por essa razão insistimos, nessa cartilha, a observância do cumprimento da LGPD e seu impacto na cultura organizacional.

Prevenir é melhor do que indenizar. E sabemos que as medidas de segurança jurídica trabalhista no contexto da LGPD são absolutamente necessárias e pertinentes nesse sentido.

A volatilidade e vulnerabilidade de dados que muitas vezes estão armazenados em sistemas eletrônicos, seja na nuvem ou sob o controle de equipamentos telemáticos, podem sofrer violações, fazendo com que as empresas precisem criar e gerenciar mecanismos de monitoramento e prevenção, impedindo a violação de tais dados, com a sua consequente divulgação, o que pode trazer severos danos às empresas. No entanto, esta preocupação não se restringe somente aos dados digitais, mas também aos dados físicos, desde o momento do registro até o arquivamento e eventual descarte. E não há como não chamar a atenção para o papel da gestão frente ao que determina esta Lei.

Esferas de aplicação da LGPD

A LGPD atinge as relações de trabalho, e consequentemente, a gestão dessas informações na empresa, em três esferas:

1. FASE PRÉ-CONTRATUAL

A fase pré-contratual é a do primeiro contato do trabalhador, ainda não empregado, com o time de processo de seleção da empresa. Aqui chamamos a atenção para o processo de recrutamento, de seleção dos candidatos, onde as empresas recolhem um volume considerável de informações, já sujeitas à LGPD.

Essa coleta de dados, como currículos, informações pessoais, dados sensíveis ou não, impõe à empresa cuidados. Todos esses atos devem ser devidamente informados para o candidato da sua pertinência e adequação. Não há como desconhecer essa condição, imposta pela LGPD, até porque a ninguém é dado o direito de desconhecer a lei.

Nessa fase é proibida a coleta de dados que possa gerar qualquer critério discriminatório entre os candidatos. Aqui se apresenta a primeira restrição na coleta de dados, que deve ser observada. Contudo, há exceções previstas em lei, como é o caso, a título exemplificativo, 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).

Como se pode notar, leis e jurisprudência podem modular as regras e exceções, no que tange a possibilidade de se solicitar determinados documentos na fase pré-contratual ao trabalhador e que tem importantes implicações no âmbito da LGPD. Há que se notar, portanto, a regra e a exceção.

A empresa precisará informar claramente aos candidatos a política de utilização e, principalmente, o que será feito com os dados e documentos daqueles que não foram selecionados.

A fase pré-contratual, portanto, gera vários direitos e obrigações por parte das empresas sujeitas à LGPD. A sugestão é simplificar ao solicitar a documentação mínima necessária. Verificar as atividades e a necessidade da documentação para a fase pré-contratual.

2. FASE CONTRATUAL

A fase contratual se refere ao momento da efetivação de um candidato a uma determinada vaga na empresa e que perdura durante a sua vigência. É nesta fase que o empregado terá conhecimento da política de tratamento de dados da empresa como um todo.

Aqui é importante lembrar que a empresa demonstrará, para as atividades de tratamento de dados pessoais, a boa-fé e transparência na aplicação da LGPD. A fase contratual exigirá um forte engajamento tanto do RH como de todos os profissionais na empresa que manusearão os dados pessoais, inclusive, os dados sensíveis dos empregados. É, certamente, a fase que exigirá maior assertividade das empresas na condução do processo.

2.1.DOCUMENTOS

Há significantes documentos que devem ser observados quando da relação de emprego – vigência do contrato de trabalho, visto que são carregados de exigências legais:

Ficha de registro

Sem dúvidas, a ficha de registro é um manancial de dados pessoais, inclusive sensíveis, o que exige um tratamento diferenciado pela LGPD, com limitação de acesso à ficha de registro do empregado.

Formalização de contratos e aditivos

São atos necessários à adequação dos contratos, em conformidade com a LGPD.

Exames

A legislação trabalhista, inclusive a previdenciária e de saúde e segurança do trabalho, exige a realização obrigatória dos exames médicos, em conformidade com a NR-7.

A restrição à solicitação de exames se dá quando expõe o trabalhador a fim de causar-lhe discriminação, com observância das exceções legais.

Atestados

Ainda que não seja obrigatório o preenchimento da CID (Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) no atestado médico, caso haja identificação da doença, com autorização expressa do paciente e/ou o motivo do afastamento, pela LGPD, tais dados passam a ser dados sensíveis e, portanto, precisarão de política específica de guarda e acesso.

Compartilhamento de dados com terceiros

De acordo com a LGPD, o compartilhamento de dados com terceiros, como seguradoras, planos de saúde e entidades sindicais necessitará de autorização expressa do titular, no caso o trabalhador, principalmente quando se tratar de dados de familiares, contidos nos planos de saúde e seguradoras. Essa é a regra.

A exceção virá quando essas informações decorrerem de pedido judicial, de texto de lei ou para fins de dados de estatística do governo.

Dados biométricos

A LGPD considera os dados biométricos como dados pessoais sensíveis, pois podem ser utilizados para classificar grupos de indivíduos ou reconhecê-los individualmente.

Menor aprendiz

A LGPD traz um tratamento diferenciado para os dados pessoais de crianças e adolescentes. Neste momento, destacamos o menor aprendiz onde o cuidado precisa ser observado, ao considerar, mesmo que por equiparação, o §1º do artigo 14 da Lei 13709/2018 ao dispor que o "tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado com o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou responsável legal". Este fato é relevante para as relações do trabalho uma vez que a assistência também se dará na presente situação.

Vigilância de empregados

Este é um dos temas mais sensíveis para o direito do trabalho, sob a ótica da LGPD. É possível a empresa vigiar e-mails, redes sociais, dispositivos funcionais, dispositivos pessoais, geolocalização dos empregados?

A LGPD não proíbe o acesso a e-mails ou dispositivos funcionais.

No entanto, a empresa deve seguir a regra da boa-fé e transparência. Para que as empresas tenham a possibilidade de adotar a prática do monitoramento, há que cientificar seus empregados previamente sobre este fato, por escrito, principalmente, por ciência e consentimento.

Monitoramento interno e externo do ambiente da empresa

Aqui segue-se a regra. A LGPD não proíbe o monitoramento interno e externo do funcionário, desde que relacionado ao trabalho, mas tal monitoramento, analisando o caso concreto, deverá ser justificado e com o consentimento do trabalhador, zelando pela transparência, finalidade e necessidade.

Compartilhamento de dados pessoais de empregados entre grupo econômico e terceiros

Caso a empresa precise comunicar ou compartilhar dados pessoais com o grupo econômico e/ou terceiros, deverá obter expressamente o consentimento do titular desse direito, exceto em situações já previstas em lei que dispensam tal autorização.

Assim, diante do acima exposto, recomendamos atenção ao uso das informações para finalidade específica e permitida, com os cuidados devidos para a proteção dos dados.

2.2. TELETRABALHO

O teletrabalho tornou-se fenômeno mundial com a pandemia deflagrada pela COVID-19. Isto porque, o trabalho remoto, realizado através da casa do empregado, está também sujeito ao controle de dados, porém o controle virtual do trabalho.

O uso de e-mail institucional vincula empresa aos dados transmitidos pelo teletrabalhador. Assim sendo, desde que com o conhecimento e consentimento do teletrabalhador, a empresa pode realizar a vigilância dos dados trafegados pelo empregado, principalmente nos computadores fornecidos pelas empresas para a realização do teletrabalho.

3. FASE PÓS-CONTRATUAL

Nesta fase, trata-se do eventual desligamento do funcionário da empresa, independente do motivo, no qual também é necessária a observância dos preceitos da Lei.

Isso se dá pelo fato de que a LGPD, expressamente, aduz que é necessária a informação de finalização do uso de dados, seja por determinação legal, seja por solicitação do titular do direito. É neste ponto que as empresas devem adotar uma **política de descarte** de todas as informações que lhes possam vulnerabilizar, caso haja retenção da mesma, sem justificativa plausível.

Neste ponto, porém, temos importantes questões jurídicas: isso porque nem sempre, sob o ponto de vista das relações do trabalho, as empresas podem descartar determinadas informações. São situações que precisarão de análise caso a caso, como, por exemplo, o dever de guarda para fins de documentação probatória perante a fiscalização, ações trabalhistas, entre outros e, desde que previsto legalmente, tecnicamente, afasta a solicitação particular do titular do direito.

Temos ainda que ressaltar que o prazo de guarda é variável, dependendo dos documentos e fundamentação legal que vão além das regras trabalhistas.

Este fato exige da empresa um tratamento especial com a guarda de documentos, eventual descarte, bem como o arquivamento de forma correta em observância da LGPD neste sentido.



O consentimento

O consentimento do Titular dos dados pessoais ganha relevância, uma vez que a LGPD exige que o mesmo tenha ciência e dê autorização para que as empresas manuseiem seus dados pessoais, salvo previsões legais.

O consentimento do empregado deve ser expresso e as cláusulas que versarem sobre a política de tratamento de dados da empresa devem vir destacadas no documento, de forma a garantir a observância dos princípios da finalidade, transparência e segurança. Este é um dos caminhos para se seguir com segurança jurídica.

Contudo, o fornecimento de consentimento pelo Titular não é absoluto, considerando a existência de tratamentos com cumprimentos obrigatórios e previstos pela LGPD.



Término do tratamento de dados



O **artigo 15** da LGPD prevê que o término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:

- *I - Verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;*
- *II - Fim do período de tratamento;*
- *III - Comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do artigo 8º desta lei, resguardado o interesse público;*
- *IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta lei.*

Por sua vez, a LGPD também dispõe, através do **artigo 16**, que “os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito de nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes hipóteses”:

- *I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;*
- *II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;*
- *III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou*
- *IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.*

Com isso, há que se atentar para o momento do término no manuseio dos dados, dando-lhe tratamento adequado, observadas as condições legais.

Sanções e penalidades previstas na LGPD

Quem tem competência para zelar pela proteção dos dados pessoais e aplicar sanções por violações da LGPD é a ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Contudo, a fiscalização do cumprimento da LGPD no âmbito das relações do trabalho pode ser exercida não só pela ANPD mas também pelo Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, ainda que não tenham como premissas a fiscalização direta desta lei.

Estão entre as sanções administrativas, em razão das infrações cometidas às normas previstas na LGPD, aplicáveis pela autoridade nacional, a aplicação de advertências, de multas simples ou diárias que podem chegar à quantia expressiva de R\$ 50 milhões por infração e, ainda, publicização da infração, bloqueio e eliminação dos dados pessoais.

PRINCIPAIS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS:

I- advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

II- multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

III- multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV- publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V- bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

VI- eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração, entre outras previstas no artigo 52 e seguintes da LGPD.

Passos para adequação à Lei

Pessoas envolvidas no tratamento de dados pessoais:

AGENTES DE TRATAMENTO



TITULAR

Pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento



CONTROLADOR

Pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais



OPERADOR

Pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador



ENCARREGADO

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)



Para adequar os processos às exigências da Lei, alguns passos e atitudes são fundamentais, visto a complexidade que o tratamento de cada tipo de dado demanda.

Para tanto, é recomendável seguir as seguintes etapas:



1. CRIAÇÃO DE UM GRUPO DE TRABALHO

O grupo ficará responsável pela análise dos processos que deverão sofrer adequações dentro da empresa. Por se tratar de uma mudança na cultura organizacional, é preciso um time que seja agente da mudança.



2. MAPEAMENTO DE DADOS

Todos os dados, tanto de trabalhadores quanto de terceiros, sócios, com informações trabalhistas, de saúde e previdenciários devem ser rastreados e mapeados. Neste momento, o RH torna-se um setor imprescindível.



3. MAPEAMENTO DOS PROCESSOS DE COLETA DE DADOS

Nesta etapa, é necessário definir quais são os meios pelos quais tais dados serão coletados, a fim de definir procedimentos de segurança que possam garantir a simplicidade do processo e o seu controle por meio de auditorias.



4. IDENTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE TRATAMENTO DE DADOS

Nesta etapa, é importante definir o método de tratamento dos dados coletados, principalmente sobre como implementar a cadeia de custódia de documentos, incluindo as informações sensíveis dos trabalhadores.



5. AUDITORIA NOS CONTRATOS

Instrumentos regulatórios, como termos de uso, políticas de privacidade, contrato de prestação de serviços e contratos de trabalho devem estar de acordo com as diretrizes da LGPD, o que se faz necessária a análise desses documentos sob a perspectiva do consentimento da Lei.



6. MITIGAÇÃO DE RISCOS

A manutenção desnecessária de dados dos empregados é outro fator importante a considerar, havendo a necessidade de se avaliar a necessidade de manutenção de certas informações. Nas relações trabalhistas, um dos cuidados neste sentido é a manutenção de celulares corporativos para único exclusivo da organização, sem a possibilidade de vincular contas pessoais a estes dispositivos.



7. PRINCÍPIO DE LIVRE ACESSO

O princípio de livre acesso é pressuposto da LGPD, o que garante ao Titular o livre acesso, de forma gratuita, aos seus dados e aos respectivos tratamentos conferidos às suas informações. É fundamental, portanto, estabelecer mecanismos de absoluta transparência e boa-fé.

Referência: Pastore Advogados

CONCLUSÃO

Como se observa, a LGPD irá exigir uma forte atuação das empresas no quesito gestão organizacional, mais precisamente na gestão das informações trabalhistas que transitarem dentro das empresas.

O direito do trabalho terá de ser revisitado para que as empresas se protejam de passivos trabalhistas gerados pela desatenção na implementação dos processos de cumprimento da LGPD.

Neste sentido, o SINDEPRESTEM coloca-se à disposição de suas filiadas e associadas no sentido de orientar questões relativas à especificidade das relações de trabalho na prestação de serviço terceirizado e temporário.

A solução de parte significativa dos problemas trabalhistas provenientes dessa nova regulamentação certamente está na atenção aos detalhes da adequação dos processos e de boas práticas de gestão.

A observância dos princípios e da base legal se faz necessária, através da análise de documentos, riscos, ações preventivas e corretivas, bem como treinamentos internos, principalmente para os departamentos de Recursos Humanos, entre outros, adotando uma cultura no ambiente de trabalho para convergir no entendimento da importância desta Lei.





CONSULTA RÁPIDA

Perguntas e respostas:

Como essa lei impactará o mundo corporativo?

Diversas empresas, após a revolução tecnológica, nascem especializadas em administrar dados. Estão, hoje, entre nós, o Facebook, o WhatsApp, o Instagram, dentre outras. Esta nova realidade provoca reflexos na proteção desses dados e de praticamente todo o tráfego de informações, bem como dentro das corporações. O movimento da proteção de dados nasce dessa condição que torna todos vulneráveis, com o trânsito de informações até então desprotegidas. As questões de segurança jurídica trabalhista, na aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados, requer uma prévia reflexão, no sentido de se compreender o alcance desta lei.

Quais as medidas iniciais que as empresas devem tomar para se adequar à LGPD?

O primeiro passo é designar a equipe e os agentes de tratamento de dados. Após isso, é importante observar o fluxo de informações dentro da empresa, a fim de detectar onde será preciso fazer adequações a respeito do tratamento adequado dos dados, de modo a garantir maior segurança jurídica. É importante se atentar às fases pré-contratual/ contratual e pós-contratual, tanto nos meios físicos quanto digitais, e avaliar a necessidade de reter ou desprezar os dados e determinar o modo de se fazer isso.

Quais as responsabilidades do DPO/ Encarregado?

O DPO (Data Protection Officer) é o Encarregado do tratamento dos dados. É possível designar uma pessoa, oferecendo a qualificação adequada para essa finalidade, ou contratar um especialista em LGPD que seja capaz de ser o interlocutor entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). É preciso criar cultura dentro do ambiente organizacional a fim de disseminar a importância e responsabilidade da Lei.

Quais os riscos do tratamento indevido do uso de dados?

Para as empresas que não se adequarem à LGPD, haverá a possibilidade de aplicação de multas de até R\$50 milhões por infração à norma, dependendo do caso concreto. Porém, a intenção do Governo é o caminho pedagógico para a implementação da Lei, de modo a estimular a mudança de pensamento e cultura a respeito do tratamento de dados.

Como obter o consentimento do empregado?

De acordo com a LGPD, o consentimento é a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”. O consentimento do empregado deve ser expresso e as cláusulas que versarem sobre a política de tratamento de dados da empresa devem vir destacadas no documento, de forma a garantir a observância dos princípios da finalidade, transparência e segurança. Destaca-se, ainda, que o consentimento, por escrito, deverá estar presente em cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, onde as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão consideradas como nulas.

Empresas prestadoras de serviço devem ter um tratamento específico de dados?

Tanto prestadores quanto tomadores de serviço devem fazer as devidas adequações à Lei. Ambos têm responsabilidade sobre a adequação e os requisitos da LGPD. É preciso analisar o encadeamento da relação de trabalho, de modo que o empregado tome consciência da forma de tratamento dos seus dados, inclusive a possibilidade de compartilhamento com terceiros relacionados ao trabalho.

“Lembramos que este material não substitui a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), onde recomendamos a análise da Lei, considerando as adaptações necessárias por parte das Empresas ao caso concreto”.

DIRETORIA EXECUTIVA SINDEPRESTEM 2018-2021

Vander Morales
Presidente

Fernando Barbosa Calvet
Vice-Presidente

Edmilson Luiz Formentini
Diretor Administrativo

João Batista Diniz Junior
Diretor Jurídico

Eunice da Silva Gomes Cunha
Diretora Financeira

Paulo Magalhães
Diretor de Comunicação

Amauri de Oliveira Soares
Diretor Suplente

Sergio Salomão
Diretor Suplente

Pierre Rafiki Orfali
Diretor Suplente

CONSELHO CONSULTIVO

Fernando Barbosa Calvet
Presidente

Edmilson Luiz Formentini
Membro efetivo

Maria Olinda Maran Longuini
Membro efetivo

Waldemar Pellegrino Júnior
Membro efetivo

Daniel Longato de Moura
Membro suplente

Eunice da Silva Gomes Cunha
Membro suplente

CONSELHO FISCAL

Jacob Luiz Magnus
Presidente

André Gustavo Baeta Medina
Membro efetivo

Reinaldo Finocchiaro Filho
Membro efetivo

Paulo Sérgio Campana
Membro efetivo

Maxwell Dias Queirós
Membro suplente

Waldemar Pellegrino Junior
Membro suplente

DIRETORIA EXECUTIVA FENASERHTT

Vander Morales
Presidente

Mário César Ribeiro
Primeiro Vice-Presidente

Raynor Costa Aguiar
Vice-Presidente

Danilo Padilha
Vice-Presidente

Flávio Eugênio Boldt
Vice-Presidente

Waldeivo Souza Côrtes
Vice-Presidente

Maurício Estevão Hilário
Vice-Presidente

Paulo Cezar Ribeiro
Diretor Administrativo

Fernando Calvet
Diretor Financeiro

Clodoaldo Tibúrcio Barbosa
Diretor Jurídico

Stenio Zanetti Resende
Diretor Suplente

Luiz Claudio Firme Pina
Diretor Suplente

EXPEDIENTE:

Presidente Vander Morales

Gerente Executiva Joelma de Matos Dantas

Colaboração Eduardo Pastore, advogado trabalhista, Katia Cristina da Nobrega, advogada e Rafael Ferraz, advogado.

Coordenação editorial GT Marketing e Comunicação

Diagramação Cratos Comunicação

Publicação
FENASERHTT e SINDEPRESTEM

Av. São Luís, 258 - 18º andar - Centro - 01046-915 - São Paulo - SP
(11) **3215 8250**

*sindeprestem@sindeprestem.com.br | sindeprestem.com.br/
secretaria@fenaserhtt.com.br | fenaserhtt.com.br/*

 @sindeprestem |  @sindeprestem
 @fenaserhtt |  @fenaserhtt.br