

Trench
Rossi
Watanabe.

Impactos trabalhistas da Lei Geral de Proteção de Dados

Leticia Ribeiro

18 de novembro de 2019



Agenda

18:00 hs – 19:00 hs

Introdução

Mudança de cultura

Bases legais

Desafios do consentimento

Direito de acesso

Término do tratamento

O que fazer até Agosto de 2020

Alguns exemplos práticos

Perguntas?

Por que a LGPD é importante para o Direito do Trabalho?

A LGPD regula o tratamento de **dados pessoais**.

As **relações reguladas pelo Direito do Trabalho** envolvem necessariamente o tratamento de dados pessoais.

A lei vai exigir uma **nova abordagem** sobre as atividades e práticas, inclusive de RH

Lei entra em vigor em **agosto de 2020**



Mas, do que exatamente estamos falando?

Dado pessoal: informação relacionada a uma pessoa identificada ou identificável

Dado pessoal sensível: origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou à organização religiosa, filosófica ou política, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico.



SulAmérica Saúde

MARIA NONO NONONO Nascimento: 01/01/1990

Título: JOÃO NONO NONONO *Código*

Produto	Código de Identificação
000	00000 0000 0000 0000
Grupo	Abastecimento
EXATO	QUARTO COLETIVO NACIONAL

Cobertura: AMBULATORIAL + HOSPITALAR + OBSTETRICIA

Empresário: 00000 NONONO S.A.

Centrais: (1300)000000 (2100)000000 (3100)000000 (4100)000000 (5100)000000
Cobertura Parcial: Temporária de 01.01.2000 até 31.12.2000

CENTRAL DE SERVIÇOS SULAMÉRICA SAÚDE
CAPITAIS E REGIÕES METROP. 404-8994 **ANS nº 000344**
OUVIRAS RESOLUÇÃO 1089 V18 0198 www.sulamerica.com.br/sulamerica

APRESENTAR DOCUMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO COM FOTOS
Observação: consultar validade nos locais de atendimento

Relações de trabalho exigem obtenção e tratamento de dados pessoais, inclusive sensíveis

Alguns princípios da LGPD

- ✓ Adequação
- ✓ Finalidade
- ✓ Qualidade dos dados
- ✓ Transparência
- ✓ Segurança
- ✓ Livre acesso

Mudança de cultura

Como é hoje	Como deve ser	Princípio
Empregadores coletam mais dados do que precisam	Tratamento de dados deve ter um propósito legítimo e específico	Adequação
Já que o empregador tem o dado, usa-o para outras finalidades	Tratamento deve ser compatível com a finalidade informada	Finalidade
“Minha base de dados, minhas regras”	Garantia de correção, exatidão e atualização dos dados	Qualidade dos Dados

Mudança de cultura

Como é hoje	Como deve ser	Princípio
Empregados não sabem quais informações as empresas detêm	Garantia de informações claras, precisas e facilmente acessíveis aos titulares	Transparência
Empresa decide quem acessa qual dado	Medidas de segurança para proteger os dados de acesso não autorizado e prevenir danos	Segurança
“Minha base de dados é confidencial – só entrego o que quero”	Consulta facilitada e gratuita pelo titular sobre forma e duração do tratamento	Livre Acesso

Todo tratamento de dados, inclusive na relação de trabalho,
deve ter uma base legal

**Obrigaçã
legal ou regulatória**

Consentimento

**Processos
(judiciais ou administrativos)**

Contratos

Legítimo interesse

Bases legais para tratamento de dados sensíveis na relação de trabalho

**Obrigaçãõ legal
ou regulatória**

Consentimento

**Processos
(judiciais ou administrativos)**

**Prevenção à fraude e segurança do
titular em identificação e autenticação**

Tutela da saúde

O desafio do consentimento

Definição legal:

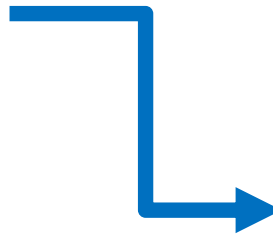
Manifestação

(1) **livre,**

(2) **informada e**

(3) **inequívoca**

pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.



**Importância da
formalização do
consentimento**

O desafio do consentimento

Preocupações na esfera trabalhista

✓ Consentimento pode ser retirado

- Retirada deve ser tão fácil quanto sua concessão

✓ Falta de equilíbrio na relação de emprego

- Hipossuficiência do empregado diante do domínio econômico
- Reforma Trabalhista, hipersuficiente*.

* *Empregado portador de **diploma de nível superior** e que perceba **salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios** do Regime Geral de Previdência Social.*

O desafio do consentimento

Recomendação: evitar consentimento identificando outras bases legais

**Obrigações
legal ou regulatória**

Contratos

Legítimo interesse X

proteção
de outros
direitos

= mais frágil

O direito de acesso

Previsão legal:

- ❑ **Art. 9º** O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma **clara, adequada e ostensiva** acerca de, entre outras características previstas em regulamentação para o atendimento do princípio do livre acesso: (I) finalidade específica do tratamento; (II) forma e duração do tratamento, **observados os segredos comercial e industrial**; (...) (V) informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; (...)
- ❑ **Art. 18.** O titular dos dados pessoais tem direito a **obter do controlador**, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e **mediante requisição**: I - confirmação da existência de tratamento; II - **acesso aos dados**; (...)

O direito de acesso

**Direito de acesso
pode ser meio
alternativo de
obtenção de prova?**

A experiência
prática com o
GDPR na
Europa...



Término do Tratamento

Regra geral: dados pessoais dos empregados devem ser **eliminados** após utilização



- Finalidade alcançada
- Dados não são mais necessários
- Solicitação do titular
- Ordem da Autoridade Nacional



Importante: sistema de controle para garantir eliminação de dados quando apropriada

Durante relação de emprego, dados continuam sendo utilizados. Mas, o que fazer no caso de rescisão?

Em qualquer modalidade de rescisão:

- dispensa (com ou sem justa causa)
- rescisão por mútuo acordo
- pedido de demissão



Armazenamento pelo prazo de prescrição

- Prazo geral (5 anos)
- Documentos de saúde e segurança (20 anos)
- FGTS (observar parâmetros STF e TST)

Penalidades por infração da LGPD



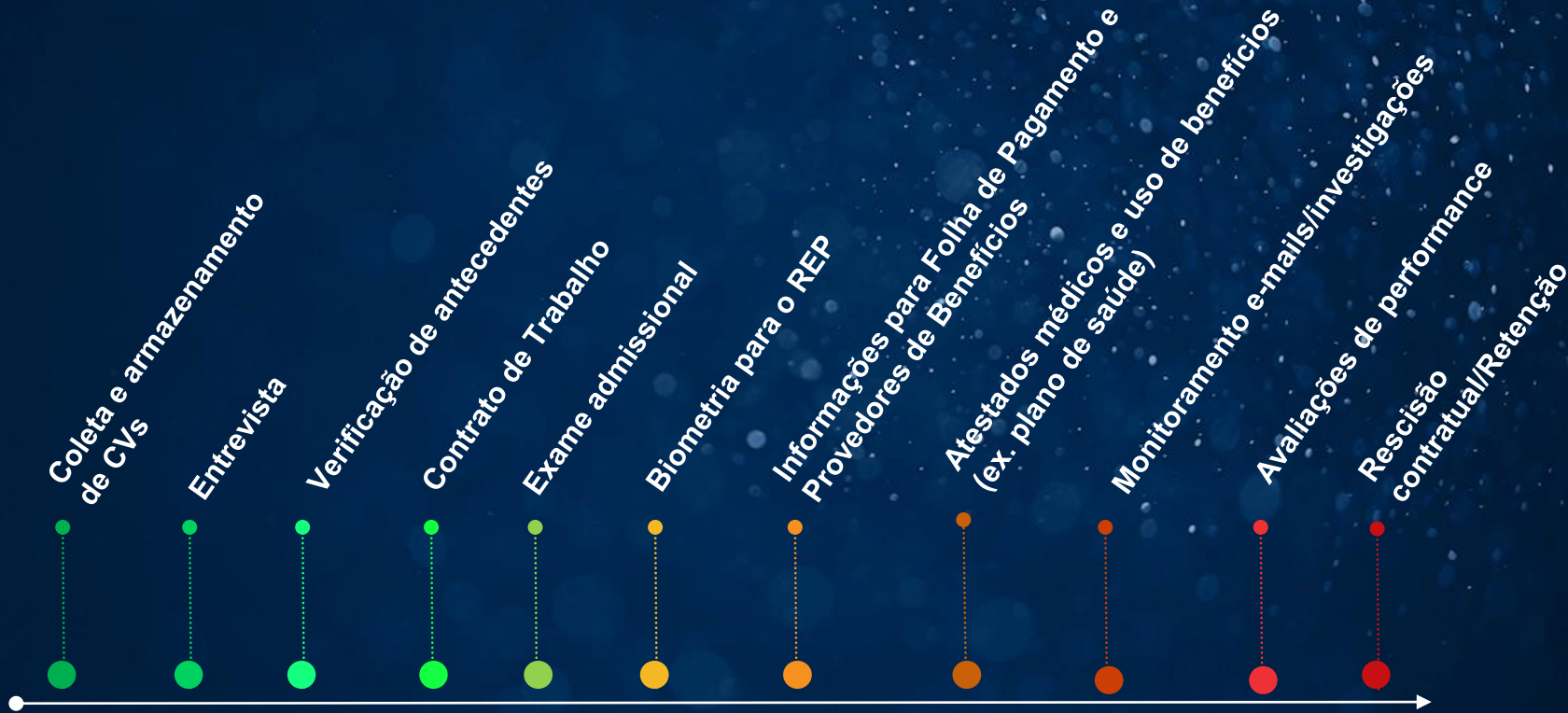
- Advertência
- Bloqueio ou eliminação de dados pessoais
- Multa de até 2% do faturamento líquido do grupo no Brasil no último exercício, limitada a R\$ 50 milhões, por infração
- Publicidade da infração = dano de reputação

Penalidades previstas na Lei 13.709/18 não eliminam possíveis ações trabalhistas sobre danos decorrentes da ação do empregador (ex. dano moral ou dano material)

O que fazer até Agosto de 2020?

- **Mapeamento** das operações de tratamento
- Identificação das **bases legais** para tratamento
- **Revisão estratégica** das operações de tratamento
 - Ex. Devo armazenar, eliminar ou anonimizar dados?
- Adoção de **medidas de segurança e controle** de acesso
- Revisão ou implementação de **políticas revisão de contratos** com terceiros (ex. provedores de folha de pagamento e benefícios) que envolvam tratamento de dados pessoais
- Nomeação do **encarregado** previsto na Lei 13.709/18
- **Treinamentos** para força de trabalho

Alguns exemplos práticos do uso de dados pessoais na relação de emprego



Coleta e Armazenamento de CVs

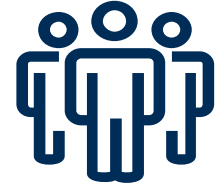


Formulário com clique para concordância



Política de Armazenamento
Consentimento Específico

Entrevista



- Cuidado ainda maior com perguntas
 - Foco atual = discriminação e assédio
 - Futuro + privacidade de dados
- Perguntas objetivas, ref. à posição, não pessoais
 - ex. estado civil ou convicções políticas.
- Possibilidade de perguntas baseada em legítimo interesse
 - ex. políticas de conflito de interesse ou adequação de perfil para a vaga
- Anotações da entrevista e o Direito de Acesso do candidato

Exame Admissional

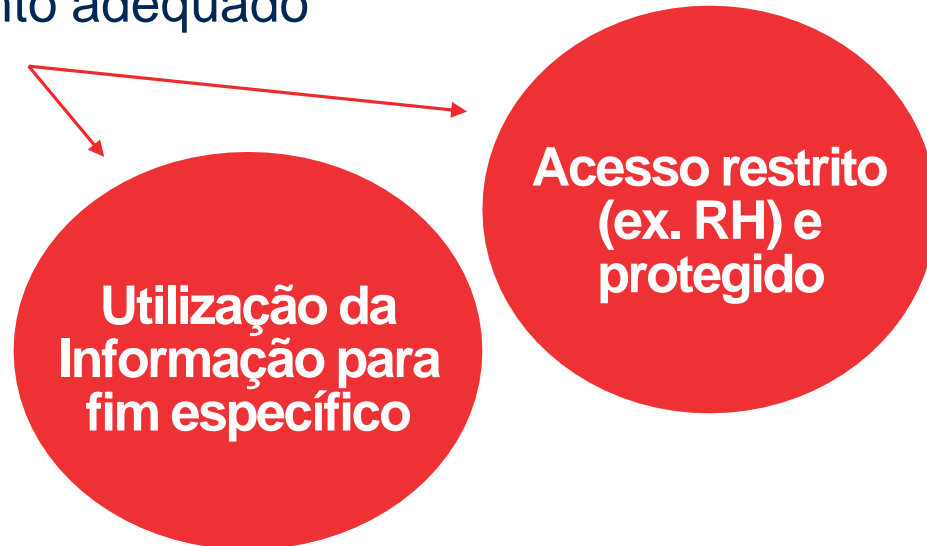


- Dado médico é dado pessoal sensível
- Realização do exame = requisito legal. Logo, não precisa consentimento
- Mesmo racional se aplica aos exames periódicos
- Mas, tratamento da informação médica deve ser adequado

Atestados médicos e uso dos benefícios



- Dado médico é dado pessoal sensível
- Atestados e outros dados médicos (ex. uso de plano de saúde) precisam ter tratamento adequado



Rescisão Contratual e Retenção de Documentos



- Informações necessárias para cumprimento das obrigações legais
 - Logo, não precisa consentimento
- Avaliar a real necessidade de retenção de documentos
 - Prazo de prescrição:
 - Regra geral de 5 anos,
 - 20 anos para documentos saúde e segurança
- Há documentos que será melhor não armazenar
 - Essa avaliação é importante e necessária



Perguntas

**Trench
Rossi
Watanabe.**

Obrigada!
Leticia Ribeiro.

© 2019 Trench, Rossi e Watanabe Advogados

trenchrossiewatanabe.com.br