



**A INCIDÊNCIA DA LEI 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO PARA A
PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR**

***THE INCIDENCE OF BRAZILIAN PROTECTION OF PERSONAL
INFORMATION LAW (13.709/2018) IN EMPLOYMENT RELATIONS:
LABOR "COMPLIANCE" AS AN INSTRUMENT FOR PROTECTION
OF WORKER PERSONAL INFORMATION***

TÁREK MOYSÉS MOUSSALLEM

Professor da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP). Advogado. E-mail: tarek@moussallemcampos.com.br

CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA

Professor Adjunto do Curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Membro da RENAPEDTS e da RETRABALHO. Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais. Pesquisador (ICJS). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Advogado. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

SABRINA WERVLOET

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: sabrinawervloet@hotmail.com





RESUMO

A Lei n. 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), insere no ordenamento jurídico brasileiro o paradigma de proteção de dados pessoais das pessoas físicas. Por existir um fluxo de informações dos trabalhadores não apenas na relação entre empregado e empregador, mas também com órgãos públicos (como previdenciários, tributários e administrativos) e empresas terceirizadas, é necessária a proteção desses dados pessoais e, por conseguinte. O presente artigo tem por objetivo explorar a incidência da LGPD nas relações de trabalho que também ensejarão efeitos previdenciários e tributários, avaliando a utilização de programas de *compliance* trabalhista como instrumento para a efetivação do direito à proteção de dados pessoais do trabalhador. Para tanto, é realizada uma pesquisa exploratória, em revisão bibliográfica, mapeando os aspectos gerais da LGPD, com ênfase nos direitos fundamentais tutelados pela lei, com o intuito de demonstrar a importância de sua aplicação nas relações trabalhistas e previdenciárias no que se refere à proteção dos dados pessoais do trabalhador e o *compliance* como instrumento adequado para efetivar essa proteção. Evidenciou-se que o tratamento inadequado desses dados pode gerar consequências graves para o trabalhador sendo primordial a proteção de sua privacidade, intimidade, honra, dignidade e demais direitos tutelados pela lei e também para o empregador que necessita que suas atividades fiquem devidamente resguardadas.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais; Direito do Trabalho; Proteção dos dados pessoais do trabalhador; *Compliance* trabalhista.

ABSTRACT

The Brazilian protection of personal information law (13.709/2018) inserts in the Brazilian legal order the paradigm of protection of personal individuals information. Due to the flow of information from workers not only in the relationship between employee and employer, but also with public agencies and contracted companies, it is necessary to protect these personal information and, consequently, to study the incidence of the articles contained in such act on labor relations and the most appropriate way to do so. The purpose of this paper is to analyze the impact of the Brazilian law on the protection of personal information (13.709 / 2018) on labor relations, analyzing the use of labor "compliance" programs as an instrument for the realization of the worker's right to personal information protection. To this end, an exploratory research will be conducted, through a literature review, mapping the general aspects of such Law, highlighting the fundamental rights protected by the law, in order to demonstrate the importance of its application in labor relations in reference of the protection of workers' personal information and the "compliance" as an appropriate instrument to give effectiveness to this protection. It was evidenced that the improper treatment of this information can





cause serious consequences for the worker, being essential the protection of their privacy, intimacy, honor, dignity and other rights protected by the law also for the employer who needs his activities to be properly protected.

Keywords: *The brazilian protection of personal information law. Labor law. Protection of personal information of the worker. Labor "compliance".*

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto econômico, as empresas são induzidas, pela lógica do próprio mercado, a explorar tecnologias de informação e comunicação como forma de se manter à frente de suas concorrentes.

Dentro desse novo sistema, os dados pessoais coletados, sejam de consumidores, usuários ou de seus próprios empregados, estão no patamar de principal mercadoria, movimentando a economia. Como resultado, são ampla e irresponsavelmente manipulados e até mesmo comercializados.

Se, por um lado, os avanços tecnológicos dinamizam nossas vidas e as torna mais práticas, por outro, o Direito deve fornecer respostas e soluções aos conflitos que surgem dessas novas relações, cada vez mais complexas.

Diante desse cenário, foi colocada em pauta a discussão acerca dos limites éticos e jurídicos para a captação e tratamento de dados pessoais, culminando com a aprovação do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento 2016/679), na União Européia, e, em momento posterior, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018), complementada e alterada em parte pela MP 869/2018, no Brasil.

A LGPD introduz uma nova arquitetura 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.





Em princípio, a LGPD se destina às relações jurídicas em geral que envolvam o manuseio de dados pessoais, por pessoa natural ou jurídica que de alguma forma tenha ou obtenha acesso a esses dados. Dados pessoais, de acordo com o art. 5º, I, são todas as informações relacionadas a uma determinada pessoa natural.

É voltada, por excelência, às relações consumeristas, comerciais, do universo virtual, como redes sociais, aplicativos e até mesmo bancos comerciais digitais. Seu principal objetivo é, portanto, a proteção da 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.

Entretanto, a incidência da LGPD não pode ser 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.

É incontestável a existência de circulação de dados pessoais nas relações de trabalho, não apenas nas fases de 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, apesar de a LGPD não ser uma lei trabalhista específica, é devida e necessária a aplicação de suas disposições no âmbito do Direito do Trabalho, através do instituto do *compliance*, com o intuito de resguardar os dados pessoais dos trabalhadores e seus respectivos parentes, além de prevenir a aplicação de sanções para a empresa.

Portanto, é de extrema importância a aplicação da LGPD no âmbito trabalhista, principalmente em decorrência da natureza jurídica e relevância dos direitos tutelados e da situação de vulnerabilidade do trabalhador, que, na maioria dos casos, se vê submetido à vontade do empregador.





Por se tratar de um tema completamente novo no direito brasileiro, é possível que haja certa dificuldade, por parte das empresas, em se adequarem às novas disposições.

Dentro dessa perspectiva, o presente artigo busca questionar e analisar a incidência da LGPD nas relações de trabalho e o *compliance* como ferramenta de incorporação dessas normas, para que os trabalhadores tenham seus dados pessoais protegidos e não sejam expostos em razão do tratamento inadequado, o qual pode variar desde um tratamento discriminatório na empresa, até a comercialização ou vazamento desses dados.

2 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

2.1 ASPECTOS GERAIS E INCIDÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em cada período da história a sociedade se estruturou e desenvolveu a partir de um elemento central diferente, que variou de acordo com o tempo e o espaço, sendo este elemento o fator determinante para estabelecer os diversos marcos históricos e também os pontos de mudança de paradigma, não somente da sociedade, economia e política, mas também do Direito.

Na sociedade agrícola, eram os bens advindos da terra que impulsionavam a economia, enquanto na sociedade industrial, esse papel foi ocupado pelas máquinas a vapor e pela eletricidade, que foram essenciais na produção fabril. Em um terceiro momento, na sociedade pós-industrial, logo após a Primeira Guerra Mundial, a prestação de serviços passou a ser a protagonista no arranjo socioeconômico.¹

¹ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 33.





Hoje, a informação é o elemento central no desenvolvimento da economia, principalmente em razão da rápida evolução tecnológica que vivenciamos². O fluxo informacional não é mais limitado por obstáculos físicos, ocorrendo em proporção e tempo até então inimagináveis.

Dentro dessa nova forma organizacional de sociedade, a maneira como as informações referentes à vida pessoal de cada pessoa pode ser armazenada e utilizada foi alterada de forma significativa quando em comparação com o passado, surgindo então o debate não somente acerca do direito à privacidade e como este poderia ser preservado, mas também dos mecanismos aptos a tal finalidade.

A fim de resguardar tais direitos e também para regulamentar as novas formas de interação social, na década de 1970 surgiram na Europa um conjunto de marcos legais com o intuito de regular a proteção de dados³. Na década de 90, foi promulgada a Diretiva 95/46/CE pela União Européia, relativa à proteção das pessoas individuais no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação destes. Tal norma foi substituída em 2018, pelo Regulamento 2016/679, conhecido como General Data Protection Regulation – GDPR.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 tutelou, no art. 5º, inciso X, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sendo um marco para o tratamento de informações da vida privada dos cidadãos. Entretanto, apesar de ser inovadora neste ponto, não tratou de modo específico e adequado o tratamento de dados pessoais.

Apesar de terem sido editadas leis setoriais que dispusessem, de alguma forma, quanto à matéria (como o Código de Defesa do Consumidor, a Lei de Acesso

² CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6ª. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 53.

³ São considerados pioneiros no tema o Ato de Proteção de Dados de Hesse, na Alemanha, e o Ato de Dados Sueco, na Suécia. Apesar de não serem devidamente específicos, foram inovadores no contexto jurídico da época, pois trouxeram a temática da proteção de dados para as pautas legislativas dos governos. (CAOVILLA, Renato; DUFLOTH, Rodrigo; PAZINE, Letícia. **Proteção de Dados Pessoais: Desafios e Impactos Práticos para as Organizações**. Revista de Direito Recuperacional e Empresa, vol. 12, abri./jun. 2019, p. 2)





à Informação e o Marco Civil da Internet), interessa para a presente pesquisa a promulgação da Lei 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, que insere, no ordenamento jurídico brasileiro, os princípios, critérios e consequências que o RGPD prevê para os Estados Membros da União Européia.

Um dos aspectos mais inovadores da referida legislação é, sem dúvidas, o poder de consentimento do titular dos dados pessoais que serão coletados, visto que ele terá poder de decisão sobre a forma com que suas informações serão tratadas.

O princípio da autodeterminação informativa, previsto no art. 2º, inciso III, da LGPD, confere ao titular dos dados o protagonismo no tratamento de suas informações pessoais, sendo seu o controle sobre as operações realizadas e, quando não puder se opor ao tratamento, nos casos previstos na lei, confere o direito à informação dessa limitação, obrigando a controladora a cientificar o titular dos dados.

Uma das principais vantagens de tal lei é, deste modo, a segurança jurídica que ela traz para os envolvidos no processo de tratamento, pois explicita de forma objetiva as obrigações e responsabilidades de cada uma das partes, bem como os mecanismos de tutela adequados.⁴

Apesar de as disposições da LGPD não se destinarem, em princípio, às relações de trabalho, elas abrangem a relação entre empregado e empregador, visto que tanto na fase pré-contratual, quanto durante a relação laboral e até mesmo após a extinção do vínculo, está presente o fluxo de dados pessoais daquele trabalhador.

Não há, desse modo, regulamentação específica na LGPD que trate da relação entre empregados e empregadores. E é justamente por inexistir previsão, que se torna necessária uma análise cuidadosa acerca de sua aplicação, dos riscos de não reconhecer os trabalhadores como portadores do direito à proteção de dados pessoais e as consequências práticas para a empregadora e o trabalhador.

⁴ PINHEIRO, Patricia Peck Garrido. **Nova Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e o impacto nas Instituições Públicas e Privadas**. Revista dos Tribunais, vol. 1000, p. 309-323, fev. 2019, p. 6.





Posto isso, é importante compreender que os sujeitos da relação laboral se adequam aos conceitos do art. 5º da LGPD de titular de dados, controlador e operador. Titular dos dados pessoais é a pessoa natural a quem se referem os dados, enquanto controlador é a pessoa natural ou jurídica que decide quanto ao tratamento desses dados, ao passo que operador é a pessoa natural ou jurídica que realiza, de fato, o tratamento.

O empregado, em razão do contrato de trabalho, fornece informações pessoais ao empregador, razão pela qual se enquadra no conceito de titular de dados. O empregador, por outro lado, por estar em posse desses dados, deve ser considerado controlador, já que cabe a ele decidir sobre o tratamento que será realizado pelo operador, que pode ser tanto o próprio empregador, quanto um terceiro, externo à relação de emprego.

Na fase pré-contratual, ou seja, antes da celebração do contrato de trabalho, é comum o candidato fornecer informações em seu currículo e também em entrevistas de emprego, como endereço, empregos antigos, documentos pessoais, etc. Superada essa fase, já no momento de celebração do contrato, ele fornece dados como a filiação a sindicato, nomes dos genitores e dos filhos, tipo sanguíneo, escolaridade e idade. Durante o contrato de trabalho, a gama de informações torna-se extensamente maior, já que a empresa mantém em registro a jornada de trabalho, horas extras, valor do salário, faltas, doenças, acidentes, e também informações que não dizem respeito especificamente ao ambiente de trabalho, como sua situação conjugal, no caso de pagamento de pensão. Por fim, ao término do contrato, consta o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dentre outras informações.

É importante considerar, também, que a empresa tem em suas mãos o que a lei denomina dados pessoais sensíveis, cujo tratamento requer padrões de segurança mais específicos que os dados pessoais não sensíveis, uma vez que o seu tratamento





e utilização de forma inadequada pode ter efeito devastador para o trabalhador, principalmente quando utilizados para fins discriminatórios.⁵

Dados pessoais sensíveis, nos termos do art. 5º, II, são aqueles relativos à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, bem como aqueles referentes à saúde ou vida sexual, dado genético ou biométrico.

A lei prevê que nenhuma pessoa será obrigada a fornecer dados sensíveis, salvo quando o titular tiver dado o seu consentimento livre, de forma específica e destacada.

Todavia, na prática, o consentimento do trabalhador raramente é livre, em razão da assimetria presente nas relações de trabalho e da necessidade de seu próprio sustento e de sua família, tendo em vista a natureza alimentar do salário e sua importância para o trabalhador, principalmente quando consideramos as altas taxas de desemprego no país. É comum, por estes motivos, que ele se submeta a condições de trabalho indignas, se sujeitando a repetidas violações de direitos, como o fornecimento forçado de dados genéticos, de doenças, de sua orientação sexual, dentre outros.

É comum, desse modo, o empregador possuir diversos dados pessoais do trabalhador, tanto não sensíveis, quanto sensíveis, como a filiação a sindicato, aqueles referentes à convicção religiosa, política e também à saúde do trabalhador, uma vez que qualquer doença adquirida implica no conhecimento direto pela empresa, já que ela tem acesso aos atestados de saúde, que na maioria dos casos contêm a respectiva CID.

Portanto, por ser uma legislação inteiramente nova, há inúmeros questionamentos acerca de sua aplicabilidade, especialmente quando pensamos nas relações de trabalho, surgindo, inicialmente, os seguintes questionamentos: as disposições da LGPD incidem nas relações de trabalho? Há tratamento de dados

⁵MACHADO, Joana de Moraes Souza. **A Tutela da Privacidade na Sociedade da Informação: a proteção dos dados pessoais no Brasil**. Porto Alegre: Editora Fi. 2018, p. 197-198.





personais por parte da empresa no que diz respeito aos dados de seus empregados? Qual a forma mais adequada de os empregadores se adequarem às normas de proteção dos dados pessoais?

Diante disso, busca-se explorar a incidência da LGPD nas relações de trabalho, principalmente em razão da importância dos princípios e normas veiculadas, avaliando a utilização do *compliance* trabalhista como mecanismo de incorporação dessas normas e, conseqüentemente, proteção dos dados pessoais do trabalhador.

2.2 DIREITOS (DO TRABALHADOR) TUTELADOS PELA LGPD

O art. 5º, inciso X, da CF/88 prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

O direito à privacidade, em sua concepção, era pensado tão somente para a burguesia, excluindo de seu âmbito de abrangência as classes operárias e marginalizadas.⁶

Na sociedade da informação, contudo, tal direito ganha uma nova dimensão, pois não é suficiente a antiga ideia de proteção da vida íntima, sendo relevante, principalmente, o direito da pessoa humana de manter o controle sobre os seus dados pessoais.

O Direito não pode mais ser utilizado como ferramenta de legitimação da discriminação e desigualdade, pois, principalmente após a promulgação da Carta Magna, deve buscar concretizar o propósito constitucional de uma sociedade mais igualitária.

O Direito do Trabalho, no entendimento de Maurício Godinho Delgado, se consolidou como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da maior parte das pessoas que participavam do sistema econômico, sendo, por este motivo, um dos principais instrumentos de difusão da democracia na sociedade, uma vez que

⁶ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 135-136.





funcionou como ferramenta de distribuição de renda e de poder, se pensamos no Direito Coletivo do Trabalho.⁷

Assim sendo, a proteção dos direitos da personalidade se concretizarão apenas quando se adequar às diversas classes sociais e minorias. E o Direito do Trabalho, quando pensado como patamar civilizatório mínimo - de inclusão social e econômica⁸ -, e também quando consideramos a constitucionalização do ramo trabalhista⁹, deve dar preponderância aos direitos da personalidade do trabalhador.

Na prática, contudo, é comum que a coleta de dados realizada pelo empregador extrapole o limite que seria a simples aferição da capacidade profissional, de maneira que acaba por invadir a vida privada do trabalhador.

E a LGPD, como exposto no tópico anterior, tem por finalidade assegurar aos titulares de dados pessoais que sejam respeitados, no tratamento de seus dados, os direitos fundamentais embasados na liberdade, intimidade e privacidade.

É preciso pontuar que, quando nos referimos ao direito à proteção de dados pessoais, não se pode ter a visão limitada de proteção à privacidade do trabalhador, pois, em verdade, o direito à proteção possui autonomia própria. É, nas palavras de Bruno Ricardo Bioni, “um novo direito da personalidade que não pode ser amarrado a uma categoria específica”¹⁰. É, portanto, na visão do autor supracitado, um novo

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2, 2007, p. 11-39. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>>. Acesso em: 10 nov. 2019, p. 13/14.

⁸ De acordo com Mauricio Godinho Delgado, “O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 87)

⁹ A tendência de constitucionalização, no Direito brasileiro, adquiriu novo status com a CF/88, pois é ela, “em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade – grande parte desses princípios elevando ao ápice o *trabalho* e o *emprego*”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 81)

¹⁰ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 126.





direito da personalidade (e não mera evolução do direito à privacidade), que não poderia ser confundido com qualquer outro.¹¹

Contudo, apesar da pretensão de elevar a proteção de dados pessoais à categoria de direito fundamental, em razão da sua relevância, ainda não há legislação formal acerca da matéria, como existe na União Européia.

Para o autor Stefano Rodotà, a Carta de Direitos Fundamentais da União Européia, ao dispor sobre o assunto, reconheceu a proteção de dados como um direito autônomo (art. 8º), separando-o da privacidade.¹²

Transportando tais ideias para a seara trabalhista, podemos perceber o direito à proteção de dados pessoais não apenas como um novo direito da personalidade, mas também como mais uma forma de tutela dos direitos fundamentais do empregado, intuito que deveria ser primordial ao Direito do Trabalho.

Tal direito, nessa perspectiva, deve ser encarado como uma nova forma de efetivação do Princípio da Proteção, o qual é, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”¹³.

Assim, a vulnerabilidade dos trabalhadores deve ser estendida às relações de gestão de dados, pois eles continuam subordinados à figura do empregador, o qual pode se basear nos dados coletados não apenas para deixar de contratar ou para encerrar o contrato de trabalho, mas também como motivação para exteriorização de preconceitos, culminando, por exemplo, em assédio moral.

¹¹ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 123.

¹² “O direito ao respeito da vida privada e familiar reflete, primeira e principalmente, um componente individualista: este poder basicamente consiste em impedir a interferência na vida privada e familiar da pessoa. Em outras palavras, é um tipo de proteção estático, negativo. Contrariamente, a proteção de dados estabelece regras sobre os mecanismos de processamento de dados e estabelece a legitimidade para a tomada de medidas, [...], é um tipo de proteção dinâmico, que segue o dado em todos os seus movimentos.” (RODOTÀ, Stefano. Tradução de DONEDA, Danilo; DONEDA, Luciana Cabral. **A vida na sociedade da vigilância: a privacidade de hoje**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 16-17)

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 213.





Importante pontuar que o Direito do Trabalho surgiu como consequência da liberdade de contrato entre pessoas com capacidade econômica e poder desiguais, o que conduzia a diferentes formas de exploração¹⁴. Justamente por ter como preceito fundamental nivelar as desigualdades, é preciso que este ramo do Direito se adapte às novas maneiras de interação.

Na sociedade de informação, a proteção dos dados pessoais, por serem estes os protagonistas socioeconômicos, deve ser adaptada ao ramo trabalhista, ou seja, deve partir da assimetria presente na relação empregatícia e se adequar à realidade de hipossuficiência dos trabalhadores, garantindo os direitos à liberdade, privacidade, imagem e à própria dignidade.

Um exemplo real da possibilidade de uso de dados pessoais dos empregados, de forma coletiva, é o ocorrido na Alemanha, em uma empresa na Baviera, na década de 1990. A empresa pretendia reduzir seu quadro de empregados sem o consentimento, obrigatório, do Conselho da empresa. Para tanto, se valendo dos dados coletados em seu sistema de informações, ela encerrou sua conexão de ônibus em uma área residencial afastada da sede da empresa. Seu objetivo era forçar a demissão de mães jovens que residiam naquela área e, sem o ônibus, não seriam capazes de conciliar o emprego e suas obrigações familiares. Como seriam as próprias empregadas que pediriam a rescisão de seu contrato, não haveria intervenção do Conselho, o que aconteceria caso as demissões tivessem partido da empresa. Neste caso, nenhuma ação judicial foi iniciada, mas serviu para conscientização pública sobre quão prejudicial pode ser o uso indevido de sistemas de informação pessoal.¹⁵

O caso relatado retira qualquer dúvida quanto a gravidade das consequências que o tratamento inadequado das informações pode gerar, bem como demonstra a

¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2000, p. 36.

¹⁵ Este caso é relatado por Kilian, cf. KILIAN, Wolfgang. Germany. In: BYGRAVE, Lee A. **Internacional agreements to protect personal data**. In: RULE, James B.; GREENLEAF, Graham (Org.). *Global Privacy Protection: The First Generation*. Massachusetts: Elgar, 2009, p. 89.





necessidade de proteção do trabalhador. O que resta saber é a maneira pela qual os princípios garantidores trazidos pela LGPD serão incorporados, pelas empresas, no que diz respeito ao tratamento de dados nas relações trabalhistas. Ou seja, por quais meios as empresas introduzirão as mudanças no seio laboral.

3 COMPLIANCE

3.1 CONCEITO E HISTÓRICO

Compliance é uma palavra que se originou do verbo inglês *to comply*, cuja tradução livre é conformidade. O termo está relacionado ao cumprimento de regras e regulamentos impostos, tanto interna, quanto externamente, à organização, obrigando-a a observar as leis e normas de determinado ordenamento jurídico.

É uma ferramenta de concretização da missão, valores e visão de determinada empresa, se aplicando a qualquer tipo de organização, já que a cada dia o mercado exige, de forma mais criteriosa, o cumprimento de condutas legais e éticas, fazendo com que as empresas adotem um novo comportamento, que alie a lucratividade e a sustentabilidade, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental equilibrados.¹⁶

Importante lembrar que não se trata da observância tão somente das normas jurídicas, mas também de todas as obrigações necessárias ao bom desenvolvimento da atividade empresarial, já que o objetivo primordial do *compliance* é a redução de riscos à própria empresa.¹⁷

¹⁶ RIBEIRO, MARCIA Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. Revista de informação legislativa, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015, p. 88.

¹⁷ MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral na Relação de Emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de Compliance**. 2017. 219 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2017, p. 137.





Os programas de compliance permitem que a organização identifique e gerencie os riscos decorrentes da violação da legislação e das normas internas dela própria.

Os principais objetivos da implementação de um programa de *compliance* são o cumprimento da legislação nacional e internacional, além das normas internas que regem a empresa, prevenir demandas judiciais e obter transparência na condução dos negócios, sendo figura essencial à boa governança corporativa e desenvolvimento transparente e sustentável na gestão, fundamentais à função social da propriedade.¹⁸

Importante considerar que o descumprimento da legislação traz, além de sanções administrativas e judiciais, prejuízos à reputação e imagem da empresa, principalmente quando há violação de padrões socialmente aceitos, como atos de corrupção pelos dirigentes, o desrespeito pelo meio ambiente e a utilização de trabalho escravo.¹⁹

A adoção de programas de compliance surgiu, inicialmente, em instituições financeiras, pois teve como foco inicial a proteção de acionistas e o combate à prática de crimes financeiros e de lavagem de dinheiro.²⁰

No Brasil, ganhou foco com o sancionamento da Lei nº 9.613/98 (Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção), que

¹⁸ RIBEIRO, MARCIA Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. Revista de informação legislativa, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015, p. 89.

¹⁹ CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI291012,91041-Compliance+e+sua+aplicacao+no+direito+do+trabalho>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

²⁰ MATHIES cita as fraudes praticadas pelo Banco Nacional e pela Siemens, no Brasil. O Banco Nacional divulgava falsos lucros e realizava operações com créditos fantasmas, gerando um prejuízo de aproximadamente US\$ 15 bilhões. A empresa Siemens, por outro lado, denunciou uma fraude à licitação feita pelo Estado de São Paulo e Distrito Federal, que superfaturavam os contratos de licitação de trens de 30% a cinco vezes mais o seu valor efetivo. (MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral na Relação de Emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de Compliance**. 2017. 219 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176788>>. Acesso em: 08 set. 2019, p. 140)





dispõem acerca da responsabilização administrativa, civil e penal das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública.

Na verdade, o intuito principal da implementação de programas de *compliance* é, com o decorrer do tempo, criar uma espécie de “cultura” da ética no campo organizacional, uma vez que incentiva o cumprimento de códigos de ética e conduta.²¹

Por fim, é importante ressaltar que os programas de *compliance* não são iguais em todas as áreas, devendo ser adaptados conforme as peculiaridades de cada ramo da atividade, de cada jurisdição e do nível de risco. É preciso traçar os objetivos da empresa, da aplicação do programa e avaliar as necessidades dela, para apenas depois implementá-lo.²²

Por este motivo, necessário compreender, no presente estudo, o *compliance* dentro da realidade do Direito do Trabalho.

3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA

No ordenamento jurídico brasileiro, tanto a legislação, quanto a jurisprudência, responsabilizam as empresas pela conduta de seus gestores, como em casos de assédio sexual e moral. Por este motivo e pela necessidade de zelar pelo ambiente de trabalho saudável, as empresas começaram a buscar mecanismos de prevenção e gerenciamento de problemas, encontrando nos programas de *compliance* uma forma adequada de prevenir e apurar violações de direitos de seus empregados.

Como afirmado anteriormente, a implementação do *compliance* deve se adequar às particularidades de cada área. O *compliance* no Direito do Trabalho engloba a adoção de medidas para o cumprimento das leis trabalhistas pátrias

²¹ MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Compliance Trabalhista e o Direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 199, p. 59-80, mar. 2019, p. 62.

²² FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais.** Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 156.





(constitucional e infraconstitucional) e internacionais (tratados ratificados pelo Brasil), além das normas internas da própria empresa.

A criação de programas de *compliance* trabalhista lida, por conseguinte, com a prevenção de uma grande variedade de possibilidades de lesão, tanto de direitos patrimoniais (salário, décimo terceiro, férias, etc), quanto direitos extrapatrimoniais (dados pessoais sensíveis, como doenças, orientação religiosa, política, etc.) e questões de saúde e segurança do trabalho (insalubridade, periculosidade, etc).

Além de evitar a judicialização de demandas e evitar sanções e multas à empresa, o *compliance* também colabora com a satisfação do empregado, pois ele se sente acolhido pelo empregador e tem ciência de que trabalha em uma empresa séria, responsável e preocupada com seu bem-estar.²³

4 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO PARA A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR

A entrada em vigor da LGPD, além de conferir maior segurança jurídica no tratamento de dados pessoais, também é uma inovação jurídica na maneira como a própria sociedade lida com esses dados, resultando no surgimento de novos desafios.

Uma das dificuldades que pode surgir a partir da vigência da LGPD, em agosto de 2020, é sair do âmbito da teoria e aplicar, no cotidiano da empresa, as disposições legislativas inseridas pela lei, bem como se adequar aos princípios nela previstos.

Para tanto, a empregadora pode se valer de programas de *compliance*, cujo objetivo é justamente a prevenção, a mitigação de problemas, a partir da análise de riscos e da adequação à legislação pátria e alienígena.

É de suma relevância salientar que a adequação não deve se restringir apenas à LGPD. É preciso que leve em consideração, na hipótese aqui tratada, toda

²³ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais.** Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 165.





a legislação trabalhista, porque senão haveria apenas uma “meia proteção”. Como exposto, o programa de *compliance* deve sempre se amoldar às particularidades e leis de cada área.

A técnica do *compliance* vem sendo utilizada, pelas empresas, desde a admissão até a demissão do empregado, sendo um meio adequado para a proteção de dados pessoais do trabalhador, já que cria um sistema interno de controle e fiscalização do cumprimento de normas jurídicas.

Na admissão, durante o processo seletivo prévio à contratação, é comum que a empresa solicite informações para aferir a compatibilidade do trabalhador com os valores e ideais da empresa, bem como sua própria capacidade para a função desejada.

Essa investigação prévia, contudo, deve se ater aos dados realmente relevantes, além de ter o consentimento livre do candidato, sem qualquer tipo de coação e com a transparência devida. Nesse sentido, a existência de um programa de *compliance* auxilia na redução das arbitrariedades cometidas pelos entrevistadores, cuja conduta estará restrita ao código de ética e conduta, diminuindo as possibilidades de violação da privacidade e intimidade do candidato, uma vez que coíbe a coleta de dados pessoais sensíveis nas situações em que seu conhecimento é irrelevante para a empresa.

Durante o curso do contrato de trabalho, não basta apenas a criação de um código de ética e conduta, sendo necessário, também, que a empresa estabeleça um sistema efetivo de fiscalização e sanção, criando canais seguros para que os empregados se sintam confortáveis para denunciar condutas ilegais de seus superiores e colegas de trabalho, como a divulgação indevida e a manipulação desses dados com o intuito de prejudicar os trabalhadores, como uma demissão forçada, por exemplo.

Por fim, no término do contrato de trabalho, a obrigatoriedade de cuidado com o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores coletados no curso da prestação





de serviços não cessa, de forma que o empregador continua sujeito às sanções previstas na LGPD.

O *compliance* trabalhista, portanto, é um instrumento apto a proteger os dados pessoais do trabalhador, pois limita a atuação dos dirigentes e responsáveis aos códigos de ética e conduta que, por sua vez, estabelecem limites para a coleta e tratamento desses dados na contratação, no curso e no término do contrato de trabalho.

É preciso ter em mente, ainda, que uma das finalidades primordiais da atividade empresarial talvez seja a sustentabilidade corporativa, pois é ela que garante o sucesso do negócio em longo prazo, já que concilia o lucro, o aspecto social e o ambiental. O aspecto social e o econômico estão intimamente relacionados, motivo pelo qual não é possível dissociar o desenvolvimento econômico e a relação de emprego.²⁴

Deve haver um equilíbrio entre as necessidades do empregado e do empregador, com uma preocupação não apenas com o crescimento econômico da empresa, mas também com a valorização do trabalho humano. A criação de programas de *compliance*, além de permitir essa conciliação de interesses, é também fundamental para a proteção do trabalhador, que praticamente não possui poder de resistência à vontade do empregador.

Para o empregador, provavelmente a penalidade administrativa mais gravosa é a trazida no art. 52, II, da LGPD, que prevê multa de até 2% do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado, pois se o faturamento for vultoso, pode envolver valores consideráveis.

Além da sanção monetária, é provável que a empresa também sofra uma pena reputacional, pois cada vez mais as pessoas buscam empresas cidadãs, o que na prática pode ser mais grave que a própria aplicação de sanções administrativas ou

²⁴ MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral na Relação de Emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de Compliance**. 2017. 219 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176788>>. Acesso em: 08 set. 2019, p. 181.





judiciais, já que pode haver perda significativa de vendas ou contratação para prestações de serviço.

Por outro lado, para o trabalhador, a gama de violações que a má gestão dos dados pessoais pode trazer é consideravelmente maior, visto que pode resultar, por exemplo, em dispensas discriminatórias, assédio moral, não contratação (também discriminatória), divulgação ilegal de dados sensíveis, infringindo gravemente direitos fundamentais e garantias constitucionais.

Nas corporações de grande porte a informatização é um agravante, pois a compilação dos dados de todos os trabalhadores em um único sistema facilita a montagem de perfis e, em consequência, pode atingir dezenas de trabalhadores de uma só vez, como com a divulgação, e até mesmo a venda, de endereços, salários, funções dos trabalhadores, favorecendo, por exemplo, a venda de determinados produtos e serviços de lojas próximas e a demissão forçada em massa, como no caso relatado anteriormente.

Dessa maneira, através de um programa de *compliance*, é possível não apenas que a empresa evite a aplicação da multa e sanções de ordem reputacional, mas também que proteja e traga segurança para seus próprios trabalhadores, pois ao demonstrar preocupação e respeito, fornece a segurança necessária para um meio ambiente laboral saudável.

Podemos concluir, portanto, que apesar de gerar um custo à empresa, a implementação de um programa de *compliance* evitará não apenas as sanções previstas na LGPD e a judicialização de demandas, mas também reduzirá os custos sociais, pois ao prevenir o tratamento inadequado de dados, promoverá o desenvolvimento e bem-estar no ambiente laboral, ao mesmo tempo em que protegerá direitos fundamentais do empregado.





5 CONCLUSÃO

Como visto, a proximidade da vigência da LGPD e a tutela de proteção de dados pessoais tem gerado muitas discussões no ordenamento jurídico pátrio, incluindo o questionamento acerca da incidência da LGPD nas relações de trabalho para a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e o instrumento mais adequado para concretizar e efetivar esse direito.

Levando em consideração a existência de um fluxo informacional na relação trabalhista, desde a contratação até a extinção do contrato de trabalho, a importância dos direitos e princípios veiculados pela LGPD e a necessidade de coerência do sistema do Direito, é necessário reconhecer o trabalhador como titular do direito de proteção de dados pessoais e, em consequência, a incidência da lei nas relações de trabalho.

Em razão de a proteção dos direitos do trabalhador ser balizada nos direitos fundamentais constitucionais, é essencial que as relações de trabalho se adequem à LGPD, que traz como fundamentos, no art. 2º, a proteção da privacidade e dos direitos humanos, inviolabilidade da intimidade, honra e imagem, dentre outros.

Posto que a LGPD não é uma lei trabalhista específica, é preciso que suas definições sejam interpretadas sob a ótica do Direito do Trabalho para que tenham real efetividade, principalmente no que diz respeito à hipossuficiência dos trabalhadores e a validade do seu consentimento.

É preciso, deste modo, a criação de procedimentos claros e transparentes, que autorizem e legitimem a coleta e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, respeitando as particularidades a eles inerente.

Ainda que a adequação à LGPD encontre inúmeras dificuldades, esses entraves podem ser superados através de um planejamento prévio e com o comprometimento da empresa através de um programa de *compliance*, que beneficiará a empresa, ao evitar multas e a judicialização das demandas, mas,





principalmente, o trabalhador, que verá a preservação do direito à proteção de dados pessoais, da intimidade, privacidade e dignidade.

REFERÊNCIAS

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CAOVILLA, Renato; DUFLOTH, Rodrigo; PAZINE, Letícia. Proteção de Dados Pessoais: Desafios e Impactos Práticos para as Organizações. **Revista de Direito Recuperacional e Empresa**, vol. 12, abri./jun. 2019.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6ª. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do Trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI291012,91041-Compliance+e+sua+aplicacao+no+direito+do+trabalho>. Acesso em: 20 nov. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-39, 2007. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O *Compliance* Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

KILIAN, Wolfgang. Germany. In: BYGRAVE, Lee A. **Internacional agreements to protect personal data**. RULE, James B.; GREENLEAF, Graham (Org.). Global Privacy Protection: The First Generation. Massachusetts: Elgar, 2009.

MACHADO, Joana de Moraes Souza. **A Tutela da Privacidade na Sociedade da Informação: a proteção dos dados pessoais no Brasil**. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

MARTINS, Juliane Caravieri. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. *Compliance* Trabalhista e o Direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 199, p. 59-80, mar. 2019.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral na Relação de Emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de Compliance**. 219 f. Dissertação de





Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176788>. Acesso em: 08 set. 2019.

PINHEIRO, Patricia Peck Garrido. Nova Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e o impacto nas Instituições Públicas e Privadas. **Revista dos Tribunais**, vol. 1000, p. 309-323, fev. 2019.

RIBEIRO, MARCIA Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas empresas. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015.

RODOTÀ, Stefano. Tradução de DONEDA, Danilo; DONEDA, Luciana Cabral. **A vida na sociedade da vigilância: a privacidade de hoje**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

