

RELAÇÃO DA LEI LGPD E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ana Luiza Lisboa Silva¹; Paulo César Ferreira²; Elias Kleberon de Britto³; Melina Helena Capistrano Zotelli de Araújo⁴

¹Graduanda em Direito, Faculdades Integradas de Três Lagoas – AEMS

² Mestre em Direito - Unioledo; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas - FITL/AEMS

³ Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza – Unifor; Especialista em Direito Tributário pela Estácio/Cers; Pós-graduado em Direito Urbanístico e Ambiental pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC; Pós-graduado em Direito e Gestão do Agronegócio da Verbo Jurídico; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogado

⁴ Graduada em Direito; Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; Pós-graduada em Direito Público com ênfase em Gestão Pública; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogada

RESUMO

Neste artigo iremos tratar sobre o direito do trabalho e como o direito interfere nas relações de emprego, e sobre a nova lei LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e como ela é aplicada no ambiente de trabalho. As relações de emprego devem ter seus direitos garantidos para que o empregador e o empregado realizem e tenham todas as garantidas previstas em nossa legislação. Iremos ver quais são os cuidados que o empregador deve ter com o empregado em relação a proteção de seus dados. Quais as prevenções que o empregador deve tomar com os dados que recebe de seu empregado. Qual a necessidade de dados e quando elas devem ou não ser compartilhadas. O empregador deve garantir ao empregado toda a proteção de seus dados para que não seja fornecido ou repassado sem o devido cuidado e necessidade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho; Lei LGPD; Direitos e Garantias; Empregado e Empregador;

1 INTRODUÇÃO

De princípio pode-se entender que o direito do trabalho é um direito fundamental para todas as relações, tanto as relações de trabalho quanto as relações de emprego. Esse direito serve para garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de um trabalho digno, e com isto ao decorrer do artigo irá ser entendido da história do direito do trabalho, seus princípios, fontes e funções para que ao final consigamos relacionar o porquê o direito do trabalho é de extrema importância com a nova lei LGPD, uma lei que está se instalando agora nos novos ambientes de trabalho.

Precisa-se entender as relações, direitos e princípios do direito do trabalho para que se consiga pautar onde e quando será possível as aplicações da nova lei. O porquê da nova lei ser de extrema importância para o trabalhador e onde ela garante o direito dele de seus dados serem protegidos.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Direito do trabalho é um direito que foi forjado conforme os acontecimentos históricos e culturais do mundo. Um direito essencial que teve que ser criado para proteger os trabalhadores de trabalhos exorbitantes e desumanos, a forma de trabalho mais existente em todo o passar de anos foi o trabalho escravo. Por isto o Direito do trabalho e suas garantias foram criados para que se tivesse uma proteção jurídica. E o trabalho escravo conforme Martins (2011, p. 04), diz que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Um marco histórico para o direito do trabalho foi a revolução francesa e a revolução industrial. A revolução francesa foi um período de intensa agitação política e social que teve na França, onde os empregados lutavam por seus direitos para que tivessem trabalho digno e mais bem remunerado. O direito do Trabalho surgiu para que os empregados conseguissem que sua voz fosse escutada. Já a revolução industrial, logo após a revolução francesa, surgiu com razões econômicas, políticas e jurídicas.

A revolução industrial fez com que o trabalhador conseguisse ser livre, por conta alheia e subordinado. Veio para que se garantisse a liberdade, para que se acabasse com a exploração e condições decadentes de trabalho. Os trabalhadores lutaram para conseguir emprego com um pouco mais de qualidade e que seus serviços fossem melhor remunerados, com essa luta foram se criando os direitos do trabalho. Com isto entende-se que a revolução industrial foi de extrema importância, conforme Nascimento (2012, p. 44), nos diz que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Com isso é perceptível a necessidade do direito do trabalho em toda a história. Todos os fatos e acontecimentos foram primordiais para que chegássemos onde chegamos, e a nossa atualidade de como é o direito do trabalho será a história no futuro, então todo pequeno passo é uma grande conquista para o futuro.

2.1 Conceito, Fontes e Princípios do Direito do Trabalho

2.1.1 Conceito

O estudo do direito do trabalho é essencial para o entendimento da ciência do direito em sua essência. Seu estudo e conhecimento é de extrema importância para todos, ele é um direito privado que tem como finalidade a regularização de uma relação de empregador e empregado.

Martins Roma (2018, p. 36), conceitua direito do trabalho como sendo:

O ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador.

Pode-se entender que o direito do trabalho tende a proteger sempre a parte econômica mais fraca, ou seja, tende sempre a proteger o empregado de normas absurdas do empregador. Essa proteção ajuda os trabalhadores a ficarem garantidos de seus direitos, podendo assim ter um trabalho digno com remuneração justa, e direitos garantidos.

2.1.2 Fontes

Assim como em todos os direitos as fontes do direito do trabalho podem ser divididas em material e formal.

As fontes formais como conhecemos são as normas jurídicas, são encontradas na legislação. Essa fonte é a mais utilizada hoje para conhecer os direitos trabalhistas e aplicá-los nos momentos de necessidade.

Já a fonte material é um conjunto de todos os momentos, fatos políticos, econômicos que levam a positivação do direito. Ele tem grande influência na origem do direito. Pode se entender que a fonte material é quando se discute e vê a

necessidade de existir tal direito, visualizando isto é possível a criação dos direitos, das leis, as normas jurídicas, que é a fonte formal.

Portanto esse respectivo direito pode ser encontrado em diversas fontes formais, mas a principal delas é a CLT e a Constituição Federal, porém podem ser encontradas também em decretos, emendas, tratados, convenções entre outros meios. Abaixo segue uma ilustração para o melhor entendimento das fontes formais.

Figura 1. Pirâmide Hierárquica



Fonte: Trilhante

2.1.3 Princípios

Princípios, como em vários ramos do direito são importantes para o sistema jurídico para que se tenha um bom sentido das normas trabalhistas. O princípio tem como finalidade fazer com que o meio jurídico entenda o porquê daquela norma jurídica, ele ajuda na interpretação da legislação e é de grande importância para o meio jurídico.

O princípio tem grande peso no direito do trabalho, pois como se trata de um direito autônomo, seus princípios são próprios, específicos para a sua área.

A grande importância dos princípios fez com que os doutrinadores discutissem em seus livros a sua importância para o direito, conforme Martins Romar (2018, p. 60), nos fala que:

Os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho.

Sendo assim podemos perceber que os princípios têm as suas finalidades e suas funções que são:

A) Função Normativa: os princípios integram o ordenamento jurídico, ou seja, são fontes supletivas, que atuam quando há lacunas ou omissões na lei (art. 4º LINDB/art. 8º CLT).

B) Função Interpretativa: os princípios servem como orientador aos intérpretes e aplicadores das normas, quanto ao seu real alcance e sentido.

C) Função Informadora: são fontes de inspiração ao legislador e de fundamento para novas disposições normativas.

Os princípios do direito do trabalho podem ser denominados como:

- Princípio protetor, ou de proteção;
- Princípio da irrenunciabilidade;
- Princípio da continuidade da relação de emprego;
- Princípio da primazia da realidade;
- Princípio da razoabilidade;
- Princípio da boa-fé.

Cada um de seus princípios tem a sua finalidade para o direito do trabalho, cada um deles contribui para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. Tendo com isso sua grande importância para o direito, os princípios irão nos fazer ver a importância e necessidade das proteções ao empregado, uma dessas proteções é a lei LGPD que iremos ver mais à frente.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que se entenda melhor a finalidade do artigo deve-se entender o que é relação de trabalho e o que é relação de emprego, para que ao decorrer possa ver em quais relações podem ou não podem cobrar a proteção de dados como uma forma de direito do empregado.

De início pode-se dizer que uma relação de emprego é uma relação de trabalho e uma relação de trabalho não é uma relação de emprego. A relação de trabalho é uma forma de relação que não precisa ser contratual, em outras palavras a pessoa não precisa ser registrada pela empresa que está prestando serviço. É uma relação jurídica, porém o trabalhador pode apenas ser um prestador de serviço ou realizar obras terceiras. Temos como exemplo a relação do trabalho autônomo, que é prevista pela CLT no artigo 442- B, porém é uma relação de trabalho; outros exemplos é o trabalho avulso, trabalho eventual, os estagiários, trabalhos realizados voluntariamente, e os servidores públicos. Todos esses exemplos são formas de relação de trabalho.

Com isso se percebe que a relação de emprego é uma das formas de relação de trabalho, a relação de emprego é a relação mais conhecida, aquela que o empregado é de fato registrado pelo empregador, seguindo todas as normas e requisitos. Nesta relação o empregado deve ser hipossuficiente quando comparado com empregador.

3.1 Requisitos da Relação de Emprego

A relação de emprego é uma forma de relação de trabalho como vimos, porém, a esta relação em específico possui alguns requisitos que precisam ser cumpridos para que tenha validade.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2008, p. 305):

O fenômeno sócio-jurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

A relação de emprego precisa ter alteridade, isso diz que todos os riscos que o empregado venha a ter é de responsabilidade do empregador.

Outro requisito é o da subordinação, como a própria palavra já sugere o empregado deve ser subordinado ao empregador, ou seja, seguir e obedecer às ordens dada por ele, podendo até estar sujeito a penalidades caso não cumpra as ordens, como em muitas empresas, ser aplicado advertências e até suspensões.

Na relação de emprego também tem o requisito da pessoalidade, o emprego precisa necessariamente ser pessoa física, pois o serviço deve ser executado

pessoalmente pelo empregado, o empregado não pode em um dia pedir para que alguém o substitua, como por exemplo na relação de trabalho em um caso de trabalho eventual, a pessoal pode pedir para que outra o cubra em determinado momento, diferentemente do caso da relação de emprego.

Existe também o requisito da onerosidade, essa de praxe é o requisito mais essencial de todos, é de dever de o empregador pagar onerosamente o empregado, o empregado deve receber corretamente o seu salário.

Por fim o requisito da não eventualidade, ou seja, o trabalhador deve trabalhar de forma contínua, em escalas, permanentemente. Ele deve ir todos os dias pelo qual foi contratado, seja em qualquer uma das escalas conhecidas, ele não pode decidir os dias que irá trabalhar e sim seguir com aquilo que foi contratado para fazer.

4 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Em resumo a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018) aprovada em 2018, se refere as proteções de dados das pessoas naturais. Atualmente, com as novas tecnologias do mundo os dados das pessoas naturais são facilmente repassados por várias páginas da internet e outros meios digitais, assim, essa nova lei serve para dificultar a transmissão desses dados pessoais e proteger os direitos das pessoas de querer ou não repassar essas informações.

Com a nova lei pode-se perceber que aumentaram as autorizações dos seus dados pessoais em sites da internet, isso fez com os dados ficassem mais protegidos e dificultassem as transmissões. Antes era perceptível que caso a pessoa entrasse em um site da internet e colocasse seus dados, esses mesmos dados apareceriam facilmente em outros sites da internet.

A internet atualmente é a melhor exemplificação de transmissão de dados pessoais, onde os usuários mais acessam e confiam seus dados, como em aplicativos de banco e cadastros em APP's (aplicativos). Porém, os dados podem ser coletados e transmitidos de várias outras maneiras, como por exemplo em um ambiente de trabalho, com o recolhimento dos dados para o cadastramento de um novo funcionário, o empregador recolhe seus dados e é de sua obrigação guardá-los

em um local que seja seguro e de acesso apenas das pessoas responsáveis. Ou seja, os dados não são tecnologia, são parte de uma organização (física, organizacional e tecnológica).

Sendo assim, é de entendimento coletivo que a nova lei diz que os dados pessoais só podem ser recolhidos a partir de uma finalidade e necessidade, ou seja, aqueles dados precisam ser de extrema importância, e não podem ser recolhidos caso não tenham uma finalidade plausível. Portanto, a segurança e proteção de dados devem ser primordiais.

Os dados pessoais podem ser divididos em dois:

Dados Pessoais: são aqueles que identificam uma pessoa, como por exemplo: RG; CPF; Título de Eleitor etc.

Dados Sensíveis: estes são os que podem de alguma forma causar uma discriminação a determinada pessoa, como origem racial, religião etc.

Por isto, percebe-se qual a real necessidade daqueles dados pessoais, e se tem a necessidade dos dados sensíveis, eles devem ser analisados de forma correta e solicitados conforme as reais necessidades.

A fiscalização da LGPD é feita pela a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais, a ANPD, que deveram regularizar e orientar. Porém, não depende apenas da ANPD, a nova lei LGPD determina que deva existir pessoas que se responsabilizem apenas por esses dados, como um controlador, ou nos ambientes de trabalho em que existe um setor responsável por essa coleta de dados e fiscalização para que os mesmos não sejam transmitidos.

4.1 Seus Objetivos

A LGPD tem como finalidade proteger os dados pessoais das pessoas, proteger as operações sobre os dados pessoais. Seus objetivos são claros, proteger os dados de terceiros para que não sejam repassados de forma indevida.

Um de seus objetivos também é que se tenha um consentimento do titular dos dados, a pessoa que está fornecendo os dados deve de alguma forma consentir para que seja utilizado seus dados em determinada situação, está especificado no art. 11, inciso II, da referida Lei.

5 A RELAÇÃO DA LGPD E COMO ELA SERÁ APLICADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Após as visualizações do direito do trabalho, seus conceitos e finalidade e para o que serve a nova lei LGPD, percebe-se que existe uma relação necessária entre o direito do trabalho e a lei.

Sua relação é que o empregador quando solicitar os dados de seu empregado, tem que garantir que aqueles dados pessoais estejam em segurança e não seja repassado sem a autorização do dono.

É de praxe das empresas solicitarem para seus funcionários os documentos sociais para cadastro em sistema, e até mesmo para informar ao governo que a empresa está contratando, sendo assim a documentação é um passo importante para o novo funcionário. O que as empresas devem avaliar é que se aquele documento é importante e necessário, não se deve mais solicitar documentos que não seja de extrema importância e com fundamento plausível

Um grande exemplo é que na maioria das empresas se cobrava, cor, raça, ou até mesmo a religião importava, hoje isso se trata de dados sensíveis, a não ser que exista um fundamento ele não deve ser solicitado.

Então ela será aplicada nas empresas da seguinte maneira: a empresa, tendo seus funcionários, ou novos funcionários, irá solicitar apenas os documentos que são essenciais, não deve transmitir esses dados sem a devida autorização e é preferencial que a empresa tenha uma pessoa específica para cuidados dos dados dos funcionários, geralmente é o RH (Recurso Humanos) da empresa que trata e cuida destes dados.

Outra nova aplicação é que as empresas comecem a pegar por escrito quais dados os funcionários permitam que sejam transmitidos e quais dados não devem ser transmitidos, muitas empresas começaram a fazer autorizações assinadas pelos empregados.

5.1 LGPD e sua ambientação nas empresas

Por se tratar de uma nova lei, publicada em 2018, que só entrou em vigor a partir de 2020, e ainda está em processo de implantação, nem todas as empresas conseguiram se adequar a esta nova lei.

A princípio, para a ambientação, é aconselhável que as empresas mostrem e estudem a nova lei para os setores que mais têm acessos aos dados pessoais de cada funcionário, sendo assim na grande maioria o departamento pessoal ou recursos humanos.

Logo, após todos já estarem familiarizados a essas novidades, devem revisar todos os documentos que são solicitados, por isso é de muita importância e necessidade para que quando forem cobrar dos novos funcionários não cobrem documentos desnecessários.

Como já citado nas empresas são necessários os documentos em várias etapas, mas, as principais, conforme a revista consultor jurídico:

“Fase contratual — é na fase contratual que o empregado terá conhecimento da política de tratamento de dados da empresa e dará o seu consentimento (ou não) expresso quanto ao seu teor.

Fase pós-contratual — quando da ocorrência de eventual desligamento do funcionário da empresa, seja por qual motivo for, também é necessária a observância dos preceitos da LGPD.”

Com isto, as empresas devem cumprir com a nova lei para que não sejam multadas, pois existem as sanções caso não sejam cumpridas. Para um rápido entendimento, existem dois tipos de multas financeiras para quem vier a descumprir a LGPD, que são: as multas simples de até 2% (dois por cento) do faturamento da empresa, porém se limita ao teto de R\$ 50 milhões por infração; ou as multas diárias, com o mesmo teto. Entretanto, o descumprimento da lei não fica apenas em multas financeiras, a ANPD pode aplicar outras sanções como advertências, suspensão de atividade etc.

Sendo assim fica claro que, o não cumprimento não é benéfico para ninguém. As empresas precisam se ambientar para que seja cumprida a lei com eficiência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se perceber que o direito trabalhista é um dos direitos mais antigos que existem, e sua existência se tornou algo primordial para sociedade humana. E como o direito do trabalho é algo antigo e a sociedade está sempre em constante mudança, assim é com o direito também. Com o passar dos anos a sociedade vem

se moldando e junto com ela o direito, essas mudanças existem para que possam se acompanhar todos os fatos e acontecimentos do mundo.

Uma dessas mudanças em nossa sociedade e para o direito trabalhista foi a implantação da lei LGPD. Os dados pessoais das pessoas eram de fácil acesso, hoje em dia as mudanças e a implantação da lei foi de extrema importância para o meio de trabalho.

A LGPD chegou para mudar o tratamento de dados das pessoas físicas. Facilitando para que os dados fiquem mais a salvo e com mais empecilhos para que sejam compartilhados. É claro que é uma implantação que deve demorar mais alguns anos para que esteja consolidada, mas é um grande avanço e desafio para as empresas. Elas devem se ambientar o quanto antes para que estejam regulares com a lei, isto é válido tanto nas relações de emprego quanto para as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. C. A.; CALCINI, R. Consultor Jurídico. O impacto da LGPD nas relações de trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

BRASIL, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

BRASIL. MPF. Ministério Público Federal. O que é a LGPD? Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/servicos/lgpd/o-que-e-a-lgpd>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça STJ. Um marco na regulamentação sobre dados pessoais no Brasil. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Leis-e-normas/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

DELGADO. M. G. Curso de Direito do Trabalho, 7ª Edição, Editora LTR, 2008, página 305.

MAIDL, D. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho? Disponível em: <<https://dorfmanncamino.com.br/relacao-de-trabalho-e-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

MARTINS ROMA, C. T. Direito do Trabalho. Edição 5°. Local de Publicação: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 44.

NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o\)%20e%20a%20sociedade%20industrial](https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o)%20e%20a%20sociedade%20industrial). Acesso em: 07 mai. 2022.

TRILHANTE. Introdução ao Direito do Trabalho. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/introducao-ao-direito-do-trabalho/aula/fontes-do-direito-do-trabalho-e-hierarquia-entre-as-fontes-1>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

TRILHANTE. Fontes e Princípios do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://trilhante.com.br/trilha/oab-1-fase/curso/plano-de-estudos-30-dias/aula/fontes-e-principios-do-direito-do-trabalho#:~:text=S%C3%A3o%20esses%3A%20a%20soberania%2C%20a,do%20valor%20social%20do%20trabalho>>. Acesso em: 07 mai. 2022.