

A LGPD e as relações trabalhistas

A questão mais recorrente que recebemos no escritório sobre a LGPD é sobre as implicações trabalhistas da lei.

A primeira coisa que deve ficar estabelecida é que a LGPD não foi pensada para relações de emprego, e sim para as relações virtuais de maneira geral, mas com especial ênfase nos negócios em que cadastros e tráfego de dados estão intrinsecamente embutidos no modelo de negócios. A LGPD é peça legislativa que visa resguardar a privacidade como bem jurídico passível de tutela do Estado.

Dito isso, não há qualquer menção das relações de trabalho como sendo eventualmente excluídas da LGPD, o que levanta o questionamento: como aplicar a LGPD nas relações de trabalho, onde a coleta de dados é parte integrante do processo, a começar pela coleta de ponto biométrico, por exemplo?

Vários autores têm chamado nossa atenção para o seguinte fato: no âmbito das relações de trabalho, a coleta de dados está ligada à defesa do trabalhador. É razoável assumir que um empregador não é um controlador de dados por conta de interesse econômico, mas coleta e controla dados pessoais por conta de obrigações legais que lhes são impostas.

Pois bem: assim como na Constituição Federal, o artigo chave da LGPD é o artigo 5º, especialmente o inciso XII, que regulamenta o consentimento necessário para a coleta de dados pessoais, definindo-o como a *“manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”*. Já o artigo 8º §2º da LGPD, por sua vez, estipula que: *“§ 2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei.”*

Em nosso entendimento, está autorizado, portanto, que o consentimento não precisa ser um instrumento contratual autônomo, mas uma cláusula do contrato de trabalho ou um anexo ao contrato de trabalho existente.

De posse do consentimento, que deve ser dado contra a informação sobre quais os procedimentos que serão efetuados nos dados do funcionário, cremos que o empregador-controlador esteja resguardado quanto ao uso, uma vez que, como enfatizamos, tais dados são mantidos exclusivamente por conta de atendimento à lei, ou como meio para fins que, na maioria das vezes, beneficiam o funcionário – vale-transporte, vale-refeição, aposentadoria privada, entre outros.

Uma ressalva importante deve ser dada com relação ao ponto por geolocalização ou por telefonia celular: ele deve ser restrito temporalmente ao período de efetiva prestação de serviço, devendo ser desligado – e provas do seu desligamento devem ser mantidas – quando o período acaba. Como sempre, estamos à disposição para aprofundar a discussão.

Boa semana a todos!
Equipe K Machado

