

## A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: CONCEITOS, IMPACTOS E SUAS IMPLICAÇÕES

Luciana Costa Estêvão<sup>16</sup>

Stephane Kelly da Silva Lima<sup>17</sup>

Luanjir Luna da Silva<sup>18</sup>

### Resumo

O presente artigo objetiva delinear alguns impactos causados pela Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD nas relações trabalhistas, sob a ótica constitucional de proteção e garantias dos direitos fundamentais de privacidade, intimidade e liberdade dos trabalhadores. Além do mais, buscou-se conceituar os principais institutos e sujeitos trazidos pela nova norma considerados essenciais para compreensão do principal objetivo da Lei, isto é, o tratamento de dados. Ainda, é retratado de forma sucinta as implicações da LGPD nas diferentes fases do contrato de trabalho com destaque para os cuidados que devem ser tomados principalmente quando da eliminação destes dados. Nessa perspectiva, também se observou as imposições oriundas da Lei nº 13.709, cuja instituição no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu em agosto de 2018, inspirada na legislação europeia de proteção de dados, o GDPR (*General Data Protection Regulation*). Ademais, é abordado, em apertada síntese, as atribuições da LGPD no teletrabalho, bem como a importância da implementação do *compliance* trabalhista enquanto método para preservar a privacidade dos empregados, estabelecer padrões de condutas a serem aplicadas nos casos concretos, como também prevenir a sujeição das empresas às sanções administrativas que vigorarão a partir de agosto de 2021. Por fim, o presente artigo reporta as principais noções a respeito dos dados pessoais sensíveis e a necessidade do tratamento adequado dessas informações.

**Palavras-chaves:** LGPD; Relações Trabalhistas; Dados Pessoais; *Compliance*; Teletrabalho.

<sup>16</sup> Advogada. Graduada em Direito pelo Centro Universitário UNA, Belo Horizonte – Unidade Barreiro. Email: luciana.costa.estevao@outlook.com.

<sup>17</sup> Advogada. Graduada em Direito pelo Centro Universitário UNA, Belo Horizonte – Unidade Barreiro. Email: stephane\_k@hotmail.com.

<sup>18</sup> Advogado. Mestrando em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação pelo Programa Profnit, ponto focal Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Pós-graduando em Advocacia Trabalhista pela Escola Brasileira de Direito, EBRADI. Graduado em Direito pelo Centro Universitário UNA, Belo Horizonte – Unidade Barreiro. E-mail: luanjir@hotmail.com.

## THE GENERAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) IN THE SCOPE OF LABOR RELATIONS: CONCEPTS, IMPACTS AND THEIR IMPLICATIONS

### Abstract

This article aims to outline some impacts caused by the General Data Protection Law - LGPD in labor relations, under the constitutional perspective of protection and guarantees of the fundamental rights of privacy, intimacy and freedom of workers. Furthermore, we sought to conceptualize the main institutes and subjects brought by the new standard considered essential for understanding the main objective of the Law, that is, data processing. Furthermore, the implications of the LGPD in the different phases of the employment contract are briefly portrayed, highlighting the care that must be taken, especially when eliminating these data. In this perspective, the impositions arising from Law No. 13.709 were also observed, whose institution in the Brazilian legal system occurred in August 2018, inspired by the European data protection legislation, the GDPR (General Data Protection Regulation). Furthermore, the LGPD's attributions in teleworking are discussed, in a strict summary, as well as the importance of implementing labor compliance as a method to preserve the privacy of employees, establish standards of conduct to be applied in specific cases, as well as prevent subjection from companies to administrative sanctions that will take effect from August 2021. Finally, this article reports the main notions regarding sensitive personal data and the need for the proper treatment of this information.

**Keywords:** LGPD; Working relationships; Personal data; Compliance; Telework.

### 1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados, também conhecida como LGPD, é uma norma brasileira que foi inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados, em inglês, *General Data Protection Regulation* (GDPR). O GDPR, aplicável desde 25 de maio de 2018, é um regulamento do direito europeu que unificou as leis de privacidade de dados em toda a Europa e tem como principal objetivo a proteção de todos os cidadãos europeus da violação de dados e de sua privacidade, estabelecendo regras e sanções, que serviram de base para muitos artigos da lei brasileira (TEIXEIRA; ARMELIN, 2020, p. 28).

No Brasil, após um longo período de discussão, o Governo Federal propôs a elaboração da Lei nº 13.709 de 2018, batizada como LGPD, e desde então, toda a sistemática jurídica brasileira foi completamente impactada e muitos debates surgiram a respeito do alcance da nova lei em diferentes ramos do direito, sobretudo no Direito do Trabalho.

Por consequência, houve a necessidade de uma adaptação por parte tanto das empresas, quanto dos empregados, visto que estes últimos constituem o principal alvo de proteção, quando se fala em direito do trabalho. Além do viés garantidor trazido pela lei, a norma também inaugurou alguns institutos e sujeitos que compõem o novo sistema de tratamento de dados. As definições encontram-se dispostas no art. 5º da LGPD, no qual podemos destacar os conceitos de dado pessoal, dado pessoal sensível, bem como as

figuras do titular, do controlador e do operador, que oportunamente serão retratados com mais detalhes em tópico específico.

Com efeito, na corrida pela adequação às novas regras da LGPD, as empresas começaram a perceber a necessidade de elaboração e desenvolvimento de novas políticas de segurança, como por exemplo, o *compliance* trabalhista, que passou a receber notório destaque, em que, deixou de ser um mero diferencial para a empresa e tornou-se uma estratégia fundamental para minimizar e prevenir os riscos de infrações à nova Lei e até mesmo evitar as possíveis penalidades por estar em descompasso com a legislação.

Outrossim, o teletrabalho certamente foi uma dos institutos diretamente impactados pela LGPD, principalmente a partir do ano de 2020, onde emergiu o período pandêmico causado pelo Covid-19, visto que o teletrabalho foi uma das principais ferramentas utilizadas pelas empresas para que fosse possível dar continuidade às atividades laborais e a manutenção dos empregos, em razão das restrições de deslocamento e distanciamento social impostas pelas autoridades governamentais como forma de combate à disseminação do coronavírus.

Nesse intento, o presente artigo pretende explicitar os impactos que a Lei Geral de Proteção de Dados vem trazendo para as relações de trabalho, considerando que até o momento não há uma previsão específica na norma para tratar com mais profundidade os aspectos da esfera trabalhista. Isto posto, será realizada uma análise síncrona da legislação trabalhista em conjunto aos elementos inseridos pela LGPD no que tange o direito do trabalho.

Por fim, pretende-se elucidar uma breve análise sobre os potenciais mecanismos a serem implementados pelos empregadores, desde a fase pré-contratual, percorrendo pela fase contratual até a fase pós-contratual para o adequado tratamento de dados pessoais dos empregados.

## 2 CONCEITOS BASILARES DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Não há dúvidas de que toda lei existe para proteger direitos e estabelecer deveres, logo, a Lei Geral de Proteção de Dados inaugurou uma série de garantias aos titulares dos dados pessoais, isto é, a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objetos de tratamento. Para que haja a compreensão completa, a nova lei introduziu a figura de alguns sujeitos que desempenham um papel fundamental para que as empresas exerçam suas atividades em conformidade com as exigências da lei, quais sejam: a figura do controlador, do operador e do encarregado.

Conforme dispõe o art. 5º, da LGPD, o controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem compete as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, e para fins de lei, dados pessoais configura-se como a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Em outras palavras, o controlador dos dados é aquele quem recebe os dados dos titulares e torna-se responsável pelo tratamento adequado dessas informações desde a recepção, tratamento, destinação e uma possível eliminação dos dados, se necessário.

Outrossim, é aludida a figura do operador, que desempenha uma significativa função no manuseio dos dados pessoais, atuando conjuntamente com o controlador,

cujas LGPD o conceitua como pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.

Em adição, o encarregado, será aquela pessoa indicada pelo controlador e pelo operador para atuar como um canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), oportunizando a fiscalização e adoção de medidas para regularização de eventuais desconformidades com a LGPD. Em outras palavras, o encarregado será o responsável por promover a conexão entre os empregados, que figuram como os titulares dos dados pessoais, cooperando para que os procedimentos atendam às exigências da LGPD.

Diante do exposto, é de suma relevância destacar a importância que os controladores e operadores possuem, assim como dispõe a LGPD:

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais.

Nesse sentido, o referido artigo indica a forma a ser adotada pelas entidades no estabelecimento de regras fundamentais para proteção de dados. Ademais, a formulação de regras de boas práticas não tem caráter mandatório, ou seja, o art. 50 trata-se de um rol exemplificativo, contudo a LGPD claramente contribui com o estímulo ao estabelecimento de boas práticas e de um programa de governança em matéria de proteção de dados.

### **3 OS IMPACTOS DO TRATAMENTO DE DADOS NAS DIFERENTES FASES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A Lei Geral de Proteção de Dados repercutiu em diversos ramos do ordenamento jurídico, principalmente se analisada sob a ótica constitucional de proteção dos direitos como a liberdade, a privacidade e a intimidade das pessoas, que são valores inscritos no catálogo de direitos fundamentais (art. 5º, X, da CF/88).

Diversamente do GDPR, o sistema normativo brasileiro não trouxe disposições expressas sobre o direito do trabalho, todavia a sua incidência a ele é incontestável, pois em razão da amplitude da lei, como a própria denominação da norma sugere, os seus efeitos alcançarão as mais variadas espécies de relações, comprovando sua transversalidade. Nesse sentido, dispõe o art. 3º da lei:

Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados.

Nesta lógica, não há como olvidar que o ramo trabalhista foi diretamente impactado pelos efeitos da LGPD, visto que na relação de trabalho, desde o momento pré-contratual (processo seletivo e admissão), passando pela fase contratual e chegando ao momento pós-contratual, existe uma rica troca de informações, transferência e armazenamento de dados pessoais do trabalhador, cujo empregador se torna responsável por estas informações.

Por consequência, é possível perceber que, nas relações de trabalho, seja qual for sua modalidade, os empregados são os principais destinatários da proteção de dados, pois o tratamento de dados no contexto laboral é, via de regra, feito em favor do empregado e na defesa dos seus interesses, sendo, portanto, uma obrigação do empregador.

Ademais, é importante mencionar que a depender do momento da relação trabalhista, os impactos da LGPD deverão ter tratamento específico, como por exemplo, na etapa pré-contratual, a fase em que é realizado o processo seletivo e as empresas recebem inúmeras informações dos candidatos, incluindo dados pessoais, como nome, estado civil, endereço, currículo, entre outros. Já nessa fase, deve-se ter cautela com o tratamento dos dados recebidos, especialmente quanto ao tipo de informações requisitadas, sobretudo no que tange ao dado pessoal sensível, que de acordo com a nova legislação, é conceituado como:

Art. 5º, II - 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.

Fica evidente que se trata de algo delicado e complexo que deve ser levado em consideração nas etapas contratuais por estarem intrinsecamente ligados ao preceito fundamental da dignidade da pessoa humana, devendo haver, portanto, especial preocupação se é realmente necessário a solicitação desses dados na etapa admissional, e também quanto ao armazenamento dos dados para futuros processos seletivos, sendo de extrema importância a observância do consentimento dos titulares para tanto.

Na fase contratual, há uma maior prestação de informações específicas, tais como àquelas referentes a jornada de trabalho, registro biométrico, histórico de saúde do empregado, situações conjugais, entre outras, que são consideradas dados sensíveis. Observa-se, portanto, a enorme extensão de tratamento de dados pessoais no âmbito da relação empregatícia, não apenas aqueles armazenados eletronicamente, mas também as informações pessoais disponíveis em qualquer mídia capaz de registrá-las, inclusive os meios físicos de armazenamento, os quais estão, por iguais, sujeitos à proteção prevista na lei.

Por fim, na fase pós-contratual, além de todo o histórico de dados já armazenados no decorrer do contrato, há também o surgimento de dados relevantes, tais como: o motivo do desligamento do empregado, questões ligadas a verbas rescisórias, pedido de referência para futuros empregos, e assim por diante, reunindo dados das mais diversas categorias.

Ainda na discussão quanto ao armazenamento dos dados dos empregados após a extinção do contrato, o art. 15, III, da LGPD, diz que o término do tratamento dos dados pessoais deverá ser comunicado ao titular que tem inclusive o direito de revogar seu consentimento, solicitando que os dados sejam eliminados. Contudo, por sua vez, dados envolvendo a relação de emprego, devem ser armazenados pelo período de 5 anos, prazo este correspondente à prescrição trabalhista.

Nesse sentido, amparado pelo art. 16, I, da LGPD, o empregador poderá manter os dados dos empregados com a função de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, ainda que haja pedido de eliminação pelo trabalhador. Vale ressaltar que a manutenção desses dados não autoriza a sua divulgação para terceiros, especialmente se puder trazer prejuízos ao titular, podendo, caso ocorra tal fato, sofrer as sanções estabelecidas pela lei.

#### 4 A IMPLICAÇÕES DA LGPD NO COMPLIANCE TRABALHISTA

É inegável que as modificações trazidas pela LGPD afetam o Direito do Trabalho e suas relações interpessoais, seja no modo de manter o sigilo dos dados ou até mesmo na competitividade no mercado. Nesse sentido, a LGPD elucida uma urgente necessidade de adaptação e aprimoramento nas empresas, sobretudo na instituição de setores de *compliance*, de modo a garantir uma maior segurança jurídica aos empregados e empregadores.

O *compliance* é proveniente da língua inglesa do verbo “*to comply*”, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” é estar em conformidade com as leis e com os regulamentos externos e internos, visto que se trata de uma ferramenta de boas práticas. Ele está presente nas mais diversas áreas, inclusive na seara trabalhista. Uma boa prática do *compliance* trabalhista atua lado a lado ao planejamento e às ambições dessa empresa. Nesse sentido, existem práticas que podem ser aderidas com a criação do *compliance* trabalhista, dentre elas, a participação direta e efetiva da direção da empresa, designação do responsável pelo programa, código de conduta, treinamento, canais de denúncia, medidas disciplinares, monitoramento, entre outros, que são opções viáveis para manter a empresa um local íntegro, probo, evitando, assim, que o estabelecimento descumpra normas bem como evitar desavenças com os funcionários, objetivando dirimir ações judiciais trabalhistas.

Ademais, utilizar o *compliance* não é apenas para cumprimento de lei e garantia de menos processos, mas como também, melhora a imagem externa e estimula o crescimento da corporação, ele é um programa preventivo e atua inibindo condutas inadequadas no ambiente de trabalho e induz as pessoas a entenderem e efetivamente cumprir os códigos de conduta. Além de que, estar em conformidade não se aplica tão pouco aos empregadores, mas como também, aos empregados que podem ter rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, com justa causa, caso cometam ato de improbidade, conforme dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 482, a.

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, as empresas certamente passam por um desafio para sua implementação efetiva, visto que é por meio deste

normativo que são obrigadas - não somente nas relações trabalhistas -, a atender e propiciar aos titulares dos direitos, o sigilo, a manutenção, a exclusão e a portabilidade dos seus respectivos dados e informações pessoais que estão sob a posse e a guarda empresarial. Assim, o empregador passa a ser o responsável pela vida digital laboral do empregado não podendo disponibilizar, compartilhar e nem publicar dados pessoais e profissionais, sem a devida autorização do trabalhador. (WERVLOET; ROCHA; MOUSSALLEM, 2020).

Outrossim, insta salientar que a LGPD no rol de seus artigos não faz referência específica à sua aplicação no âmbito do Direito do Trabalho, contudo, da mesma forma se mostra necessária à sua utilização, conforme dispõe a lei, logo em seu início:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de 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. Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Ao frisar que o normativo é de interesse nacional, nasce a necessidade de aplicação uniforme em todos os entes federativos, e no âmbito público e privado, nessa perspectiva é que a aplicação da LGPD, no que tange ao Direito do Trabalho, se torna imprescindível e também, em razão do estado de hipossuficiência do empregado que é submetido à hierarquia do empregador, e em decorrência disso todos os seus dados, de várias naturezas, ficam vinculados à essa relação.

Diante do exposto a utilização do *compliance* vem sendo aplicada pelas empresas, da admissão à 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. Cabe salientar que a adequação ao programa de *compliance* no meio trabalhista, cinge-se simultaneamente à LGPD e a CLT, para que haja um estado completo de proteção na relação trabalhista.

Portanto, o *compliance* trabalhista, é um mecanismo pronto a proteger todos os tipos de dados dispostos na LGPD, pois demarca as atividades dos diretores, gerentes, funcionários, aos códigos de ética e condutas que, por sua vez, estabelecem limites para a coleta e tratamento desses dados na contratação, no curso e no término do contrato de trabalho.

## 5 LGPD E O TELETRABALHO

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD; ALVES, 2011b).

Com o advento da reforma trabalhista, houve a regulamentação do teletrabalho por meio dos artigos 75-A ao 75-E da CLT, assim conceituado:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Por conseguinte, é possível afirmar que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizado a distância, sobretudo em razão da exigência de um requisito para sua configuração, qual seja, a utilização da tecnologia pelo empregado.

Factualmente, o trabalho remoto tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos de 1970 na Europa e nos Estados Unidos com o surgimento dos termos *telecommuting* e *telework*. No ano de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou a existência da pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19), e no mesmo ano foi reconhecido o estado de calamidade pública pelo Governo brasileiro, por meio do Decreto Legislativo nº 6. Diante da gravidade da situação houve a necessidade de adoção de uma série de medidas para conter a contaminação em todo o mundo, como efeito, a modalidade do teletrabalho se tornou uma alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa.

Todavia, não se pode ignorar o fato de que o teletrabalho pode representar um risco à segurança dos dados pessoais, principalmente pela ausência de um preparo eficiente sobre a coleta, transferência e armazenamento dessas informações, visto que uma considerável parcela de empregados não possui as ferramentas e sistemas de proteção em seus equipamentos pessoais. A título de exemplo, é possível identificar alguns dados que merecem especial cuidado, como a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, as correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores, o registro de chamadas, o registro biométrico da jornada de trabalho, entre outros.

Outrossim, embora a expressão “dados” possa nos remeter a premissa de que a mencionada lei disponha unicamente sobre formas digitais de tratamento de dados e operações feitas por meios digitais, salienta-se que a LGPD também se aplica ao tratamento de dados que possam ser armazenados em meios físicos também.

Sendo assim, é imprescindível que os profissionais da área trabalhista se atentem sobre as novas obrigações impostas pela LGPD e se preparem para adequar as políticas internas das empresas, as rotinas trabalhistas às exigências de proteção de dados, por meio de mecanismos como senhas, criptografia, sistema de gestão de riscos, pois é patente que o avanço da tecnologia, o surgimento de novas modalidades de trabalho e o uso irrefreado de informações pessoais, acendeu um sinal de alerta para as empresas que se prezam estar em conformidade com a lei.

## 6 AS SANÇÕES ESTABELECIDAS PELA LGPD

Em 1º de agosto de 2021, a Lei Geral de Proteção de Dados terá vigência plena, entrando em vigor os artigos que tratam das sanções administrativas, quais sejam: 52, 53 e 54, que estão com eficácia suspensa. Cumpre destacar que este interregno se deu para que as empresas se preparem adequadamente para a implementação das novas tecnologias a fim de lograr êxito no mapeamento da coleta, processamento e eliminação de dados e informações.



Observando o cenário, a partir da sanção da LGPD, as relações trabalhistas estão sendo repensadas, principalmente em função da coleta, do armazenamento e do uso de dados pessoais e sensíveis dos recursos humanos das empresas, sejam eles regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, ou não.

Nessa perspectiva, foi criada em 8 de julho de 2019 pela Lei nº 13.853, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), órgão da administração pública federal responsável por zelar pela proteção de dados pessoais e por implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD no Brasil. A missão institucional da ANPD é assegurar a mais ampla e correta observância da LGPD no Brasil e, nessa medida, garantir a devida proteção aos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da personalidade dos indivíduos. No entanto, vale destacar que a ANPD passou a funcionar de fato em 05 de novembro de 2020, quando ocorreu a nomeação de sua primeira Diretora-Presidente, Miriam Wimmer.

Diante da vigência plena da lei, a ANPD aplicará, após procedimento administrativo que possibilite a ampla defesa, sanções administrativas, como as dispostas no art. 52:

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

- 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;
- X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
- XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
- XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Ademais, a LGPD determina que a ANPD deverá editar regulamento próprio sobre sanções administrativas, e que este seja objeto de consulta pública, contendo as metodologias que orientarão o cálculo do valor-base das sanções de multa. Tais metodologias devem ser previamente publicadas e devem apresentar objetivamente as formas e dosimetrias para o cálculo do valor-base das sanções de multa, que deverão conter fundamentação detalhada de todos os seus elementos, demonstrando a

observância dos critérios previstos na LGPD.

Nesse sentido, foi disponibilizado o referido regulamento no portal do Governo “Participa + Brasil”, de modo que os interessados podiam oferecer contribuições em cada artigo do texto normativo sobre a dosimetria e aplicação de sanções administrativas pela ANPD. A referida consulta pública teve início em 16/08/2022 e encerramento em 15/09/2022, ao todo foram recebidas 2504 contribuições, segundo dados do portal.

Nos termos da Lei, a aplicação de sanções requer, ainda, criteriosa apreciação e ponderação de inúmeras circunstâncias, dentre as quais a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados, a condição econômica do infrator, o grau do dano, a cooperação do infrator, a adoção de política de boas práticas e governança e a pronta adoção de medidas corretivas.

## 7 CONCLUSÃO

Como a superveniência da Lei Geral de Proteção de Dados, não há dúvidas de que as empresas que realmente se importam com a garantia dos direitos de seus empregados e que se preocupam em estar em conformidade com o ordenamento jurídico, precisarão implementar estratégias para se adequar à nova norma, tendo em vista a obrigatoriedade de sua utilização e considerando as sanções dela provenientes. Mesmo porque, a proteção dos dados pessoais, tornou-se imprescindível para reforçar a garantia dos direitos de privacidade, integridade, vida privada, honra e a imagem das pessoas, que desde 1988 já vem sendo objeto de proteção pela Constituição Federal.

No Direito do trabalho, como visto, em todas as fases das relações há uma considerável quantidade de coleta, transferência e armazenamento de dados pessoais, que hoje, são até mesmo considerados o principal insumo da sociedade contemporânea e equiparados ao petróleo de outros tempos. Logo, a implementação efetiva da LGPD estará condicionada a diversos fatores, como por exemplo, a adoção de boas práticas pelas empresas e a realização de treinamentos internos, atualização do regulamento de conduta das empresas, implementação de sistemas de segurança, dentre outras práticas.

Nesse intento, insta salientar que para a adequação facilitada da LGPD ao ambiente laboral, as práticas que foram abordadas são otimizadas com métodos como o *compliance* trabalhista, responsável por implementar políticas de integridade e preservar a conformidade com a lei, uma vez que as corporações que aplicam tal instituto podem dispor do benefício de atenuação da aplicação das sanções, levando em consideração que estas empresas cooperam com as autoridades na apuração das infrações quando estabelecem procedimentos internos de auditoria e fiscalização, contribuindo com a denúncia e combate de irregularidades.

Portanto, embora a LGPD não estabeleça diretrizes específicas sobre Direito do Trabalho, conclui-se que este setor não está isento dos efeitos da norma, por isso, assim como todas as outras ramificações do direito, terá de seguir à risca os preceitos da lei, merecendo dispensar uma atenção especial aos contratos já vigentes antes da promulgação da referida legislação, para que estes possam ser adaptados o mais rápido possível de modo a minimizar ou até mesmo eliminar os riscos da não observância aos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, [2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 01 jul. 2021.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em: 23 jun. 2021.

GOV.BR. **Regulamento de Dosimetria e Aplicações de Sanções Administrativas**. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/regulamento-de-dosimetria-e-aplicacao-de-sancoes-administrativas>. Acesso em: 12 jan. 2023.

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinicius Marques de. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. São Paulo: Trevisan, 2017.

MONTE, Deborah. Os impactos trabalhistas da LGPD: como se preparar para os impactos nas relações de trabalho. **Artigos FCR Law**, São Paulo, 2020. Disponível em <https://news.fcrlaw.com.br/os-impactos-trabalhistas-da-lgpd-como-se-preparar-para-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em 16 jun.2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PONTINI, Milena Souza. **Compliance Trabalhista: Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021\\_02\\_0407\\_0427.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf). Acesso em: 21 jun. 2021.

CRUZ, Carlos Henrique. **LGPD nas Relações Trabalhistas: o que sua empresa precisa saber**. Ceará, 2020. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em 15 jun. 2021.

ALCÂNTARA. Clayton Deodoro Gonçalves De. **Impactos da Lei de Proteção de Dados nas Relações de Trabalho**. Goiás, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1472>. Acesso em: 15 jun. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 30 jun. 2021.

Recebido em: 12 jan. 2023      Aceito em: 01 fev. 2022