



LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (“LGPD”) E AS ÁREAS TRABALHISTA E DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUÇÃO

Nos processos de verificação e certificação de aderência à LGPD, de tempos em tempos, deparamo-nos com clientes surpresos com o fato de que o departamento de Recursos Humanos (“RH”) também tenha que observar os ditames dessa lei, sob pena de responsabilização e multa de até 2% do faturamento, limitada a R\$ 50 milhões.

Observando mais atentamente, as regras são claras: dados pessoais são fornecidos com propósito definido, portanto, devem ser armazenados somente pelo tempo necessário à consecução do propósito para o qual foram fornecidos, e somente isso.

Esse ponto não deveria causar surpresa nem espanto: nos arquivos do departamento pessoal é onde se encontram os dados pessoais mais sensíveis de toda empresa, desde currículos, avaliações, fichas de empregados, fichas médicas, contas bancárias, para citar apenas alguns.

A seguir, abordamos apenas algumas situações das muitas que atinam ao departamento de RH.

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - FASE PRÉ-CONTRATUAL

O departamento de recrutamento e seleção, tipicamente, coleta em tempo integral currículos, formulários físicos e eletrônicos, anotações realizadas em entrevistas, entre outros meios. É preciso ter em mente que as informações em tais documentos – em qualquer meio! - são predominantemente, se não todas elas, dados pessoais cujo sigilo é protegido por lei e as possibilidades de TRATAMENTO, com o significado de sua definição na LGPD, minuciosamente regulado e limitados nessa lei.

Ponto de extrema importância é o fornecimento desses dados para a empresa com uma finalidade específica, qual seja, a candidatura a uma vaga, com determinadas características de modo que, a nosso ver, a “candidatura” deve ser a finalidade a orientar as possibilidades de tratamento das informações recebidas, seja quanto à duração do armazenamento, seja quanto à possibilidade de compartilhamento sem autorização específica, entre outros.

A questão da finalidade da informação parece-nos facilmente superável, ou seja, a informação ali somente pode ser utilizada para a finalidade de contratação do candidato para uma determinada vaga, em uma determinada organização. Rigorosamente falando, não deveria ser utilizada sem consentimento prévio, para fins de contratação para outra posição dentro de uma mesma empresa nem em outras empresas do grupo. O compartilhamento de currículos com terceiros, sem prévia autorização, conquanto já tenha sido mais comum



FILHORINI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

e, muitas vezes, realizado com a melhor das intenções, agora deve ser realizado com extrema cautela.

Essa situação tende a ficar ainda mais complexa no caso de empresas de recrutamento, quando o próprio objeto da empresa é o recrutamento de pessoas, o qual se traduz como sua “matéria prima” a suprir a demanda trazida pelas vagas, posições a serem preenchidas, para diversos clientes.

Além disso, posteriormente à fase de recrutamento, os dados pessoais dos candidatos são normalmente armazenados em banco de dados, para consulta em futuras vagas. Também não é raro o compartilhamento dos currículos com outras empresas do mesmo grupo econômico.

Com a entrada em vigor da LGPD, os procedimentos internos relacionados ao recrutamento e seleção de candidatos deverão ser reavaliados, principalmente quanto à coleta, uso, compartilhamento, armazenamento e descarte desses dados pessoais. Se não houver fundamentação legal ou consentimento expresso do titular de dados, as empresas poderão sofrer as penalidades cabíveis, dentre elas multa de até 2% do faturamento, limitada a 50 milhões de reais por infração.

3. EMPREGADOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS - FASE CONTRATUAL

Para viabilizar a prestação de serviços, as empresas são legalmente obrigadas a coletar certos documentos e dados pessoais dos empregados. Não há dúvida sobre isso.

Contudo, a vida moderna, incluindo as formas e estratégias de negócios, bem como as condições socioeconômicas do país, não raramente faz com que empresas celebrem contratos e ofereçam planos médicos e odontológicos, seguro de vida em grupo, façam convênios com farmácias, clínicas, clubes e até academias.

Há relatos de que, algumas vezes, certos empregadores forneceram a tais empresas acesso a seus cadastros para que pudessem contatar diretamente seus empregados e demais prestadores de serviços, e mesmo anos depois, os representantes dessas empresas ainda se valem dessas informações para, indevidamente, contactar empregados, ex-empregados, prestadores de serviços e ex-prestadores de serviços, oferecendo-lhes bens e serviços.

Outra questão de suma relevância diz respeito a que informações podem ser reveladas a que pessoas dentro da organização.

Para cada situação fática, deverá observar a necessidade e a finalidade da coleta do dado pessoal, assim como o período em manter a informação em seu banco de dados. É importante também promover o treinamento dos empregados que lidam com dados pessoais, com vistas a garantir o cumprimento da legislação e afastar as penalidades cabíveis.



FILHORINI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

4. EX-EMPREGADOS E EX-PRESTADORES DE SERVIÇOS - FASE PÓS CONTRATUAL

Após o término do contrato de trabalho as empresas têm o direito de guardar de certos documentos relacionados aos ex-empregados e prestadores de serviços que contêm dados pessoais, inclusive, para se precaverem em caso de fiscalização ou eventual ajuizamento de reclamações trabalhistas.

Ressalvadas as obrigações legais de guarda de documentos e informações, conforme previstas em lei, que devem ser observadas, com a entrada em vigor da LGPD passa a ser necessário avaliar a real necessidade de armazenar os documentos e informações, em qualquer meio, que contenham dados pessoais dos empregados, eis que pode representar uma contingência caso venha a ser divulgada ou utilizada indevidamente.

É importante, por oportuno, lembrar que tais dados pessoais podem estar em qualquer meio, seja em papel, eletrônico ou outro, inclusive nas caixas postais de e-mails, que são muitas vezes armazenadas após o empregado ou prestador de serviços deixar a empresa.

5. FISCALIZAÇÃO E CERTIFICAÇÃO LGPD

Além das fiscalizações trabalhistas, as empresas poderão ser fiscalizadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (“ANPD”), sendo necessária a indicação da figura do Encarregado de Proteção de Dados (Data Protection Officer – “DPO”) que é a pessoa nomeada pelo empregador para atuar como canal de comunicação entre o este último e os titulares dos dados e a ANPD¹ Portanto, as empresas deverão obrigatoriamente designar uma pessoa para essa função.

É provável que com o passar do tempo, surjam questões cíveis e trabalhistas com origem na prestação de serviços pessoais (inclusive, por MEIs e EIRELIs) relacionadas à LGPD. Nossa percepção é que, de acordo com nossa experiência, empresas tendem a armazenar (e tratar) mais informações do que necessitam para o exercício de suas atividades, algo que parece ser uma tendência muito prevalente também na área trabalhista, em que uma grande quantidade de documentos é armazenada, inclusive documentos cuja guarda não tem previsão legal nem são necessários à consecução das atividades da empresa, seja em pastas físicas seja em pastas eletrônicas.

¹ A figura do DPO ganhou maior notoriedade a partir da publicação do Regulamento Geral de Dados da União Europeia (“GDPR”). De forma geral, esse profissional é um especialista em proteção de dados e monitora empresas para garantir que elas estejam em **compliance** com as regras e boas práticas do setor. Ele também deve intermediar os interesses da empresa (controlador) e do titular dos dados. Com a criação da LGPD, que se inspirou bastante no GDPR, o DPO recebeu o nome de encarregado e ganhou a seguinte definição, registrada no artigo 5º da lei: “pessoa indicada pelo controlador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)”.



FILHORINI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Por vezes, a perspectiva de realizar o levantamento dessas informações, determinar a necessidade de sua guarda, usos permitidos e a data de seu descarte pode parecer a princípio um grande esforço. Contudo, em pouco tempo de vigência da lei, tem-se notado que a LGPD se tornou também uma excelente oportunidade para racionalizar os fluxos de informação dentro da empresa e para eliminação, às vezes, de parte considerável de volumes em “arquivos mortos” seja nos depósitos de dados, seja ainda em repositórios ao longo do processo ou fluxo de informações.

Dessa forma, além da necessária certificação para prevenir e endereçar tratamento indevido de dados pessoais, evitando problemas com a fiscalização, responsabilização civil e criminal, e vazamentos, a *compliance* com a LGPD tem se mostrado muito útil para endereçar questões que, de forma geral, aumentam a eficiência de departamento, permitindo que se fixem nas informações e dados relevantes, diminuindo buscas em velhos repositórios com informações que sequer deveriam estar lá.