CASOS PRÁTICOS

Profa Vólia Bomfim
@voliabomfim

Fases Preliminares
Tratativas
Seleção

FASES

Intenso fluxo de “Dados Pessoais” na relação de trabalho:

(a) as fases anteriores à sua celebração (informações sobre o candidato, currículo, histórico etc.). Cuidados com a discriminação no processo seletivo (pré-contrato): formulários claros, com observância das informações que necessitam de consentimento expresso, manifestação livre, informada e inequívoca por meio do qual ele concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade e adequação determinada). E se não for contratado?

CONTRATO

FASES

(b) pela celebração do contrato de trabalho (dados cadastrais, filiação a sindicado, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo etc.)

FASES

c) durante a execução do contrato de trabalho (jornada, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças, acidentes, situações conjugais e familiares que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de dependente no plano de saúde etc.)

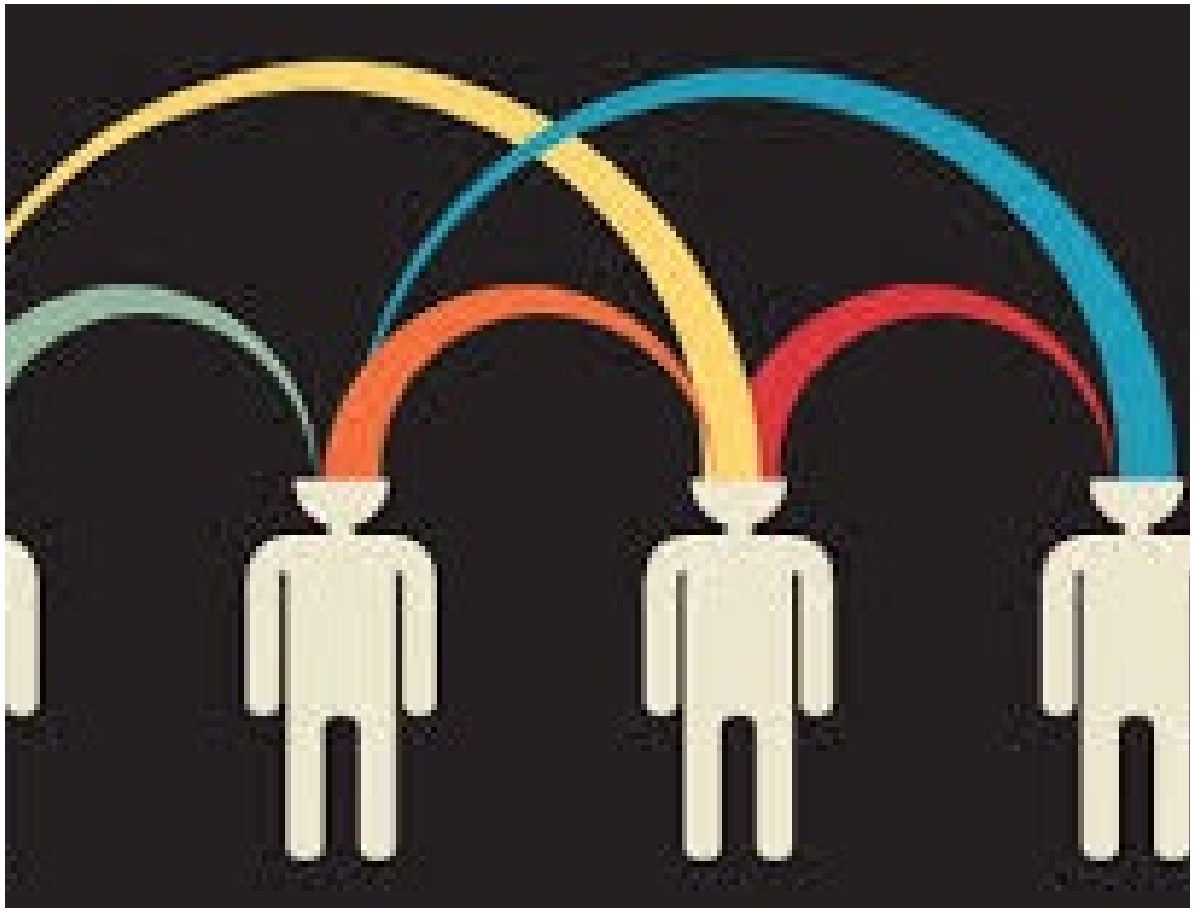
EXTINÇÃO DO CONTRATO E PÓS EXTINÇÃO

FASES

c) término do contrato de trabalho (motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias etc.). E o empregado que morrer.

d) Quanto tempo pode armazenar?

COMPARTILHAMENTO



COMPATILHAMENTO

e) Compartilhamento entre o Empregador-Controlador e outros Controladores e os órgãos públicos. Ex.: convênios médicos, planos de saúde, vale-refeição, e-Social, consultorias contratadas, SESMT na hipótese em que não são constituídos na própria empresa. Haverá tratamento de dados pessoais ainda, em relação aos dados dos empregados das empresas **terceirizadas** que forem transmitidas à empresa contratante.

FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO

MINHA EMPRESA

RUA BOBOS NR 00

JOSE DA SILVA

JOSE DA SILVA

MARIA DA SILVA

BRASILEIRA

BRASILEIRA

BRASIL

RUA DOS BOBOS NR 31

f) num mesmo documento, a “Ficha de Registro”, haverá dados de natureza distinta, o que pode levar a consequências diferentes no âmbito da rotina interna e dos fluxos de Recursos Humanos da empresa.

g) Empresas multinacionais: transferência internacional de dados pessoais somente pode se dar para países que proporcionem proteção adequada, quando existirem cláusulas corporativas globais de proteção ou nos demais casos previstos na lei.

LEI 13.709/2018 - LGPD

- 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.

O QUE A LGPD NÃO REGULA?

- Art. 4º da LGPD
- Tratamento de dados de pessoas jurídicas;
- Tratamento de dados pessoais para fins não econômicos, jornalísticos, acadêmicos e de segurança pública.

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I - realizado por pessoa natural para fins **exclusivamente particulares e não econômicos;**

II - realizado para fins exclusivamente:

a) jornalístico e artísticos; ou

b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;

III - realizado para fins exclusivos de:

a) segurança pública;

b) defesa nacional;

c) segurança do Estado; ou

d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou

IV - provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.

DÚVIDAS TRABALHISTAS????

O QUE A LGPD NÃO REGULA?

- 1 – Empregador público X lei da transparência;
- 2- LGPD alcança empregadores domésticos (LC 150/15)?
- 3 – Artista, jornalista e Professor x dados de terceiros – poder diretivo do patrão;

PRINCIPAIS CONCEITOS DA LGPD – ART. 5º Parte 1

I - dado pessoal: informação relacionada a **pessoa natural identificada ou identificável; (EMPREGADO)**

II - dado pessoal **sensível**: 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;

TITULAR:

Pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;

DADOS PESSOAIS

-Dados Cadastrais (CPF, RG endereço, etc);

-Fotografias;

-Imagens;

-Logs

-Cookies

-Qualificação profissional e afins (salário, profissão, função etc);

-Geolocalização;

-Qualificação pessoal;

-Características pessoais.

DADOS SENSÍVEIS

-Origem Racial e Etnica;

-Convicção Religiosa;

-Opinião Política;

-Filiação a Sindicato;

-Organização de caráter religiosa, política ou filosófica;

-Saúde;

-Vida e orientação sexual;

-Dados genéticos;

-Dados biométricos.

DÚVIDAS TRABALHISTAS????

Teletrabalho;

Audiências virtuais com dados das partes;

Banco de currículos e cadastros;

Processo de seleção;

Organização de tendência

FINALIDADE LEGÍTIMA

Câmeras internas;

Uso de Crachá com dados do empregado durante o atendimento ao Público;

Compartilhamento de dados com terceiros – grupo econômico e terceirização.

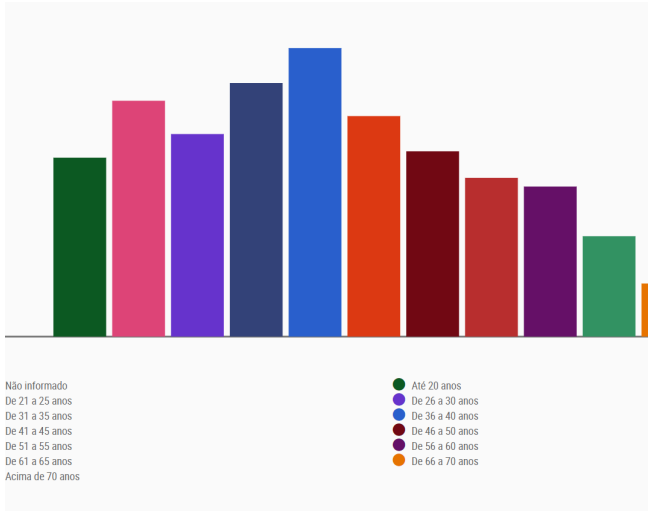
Altos empregados – consentimento

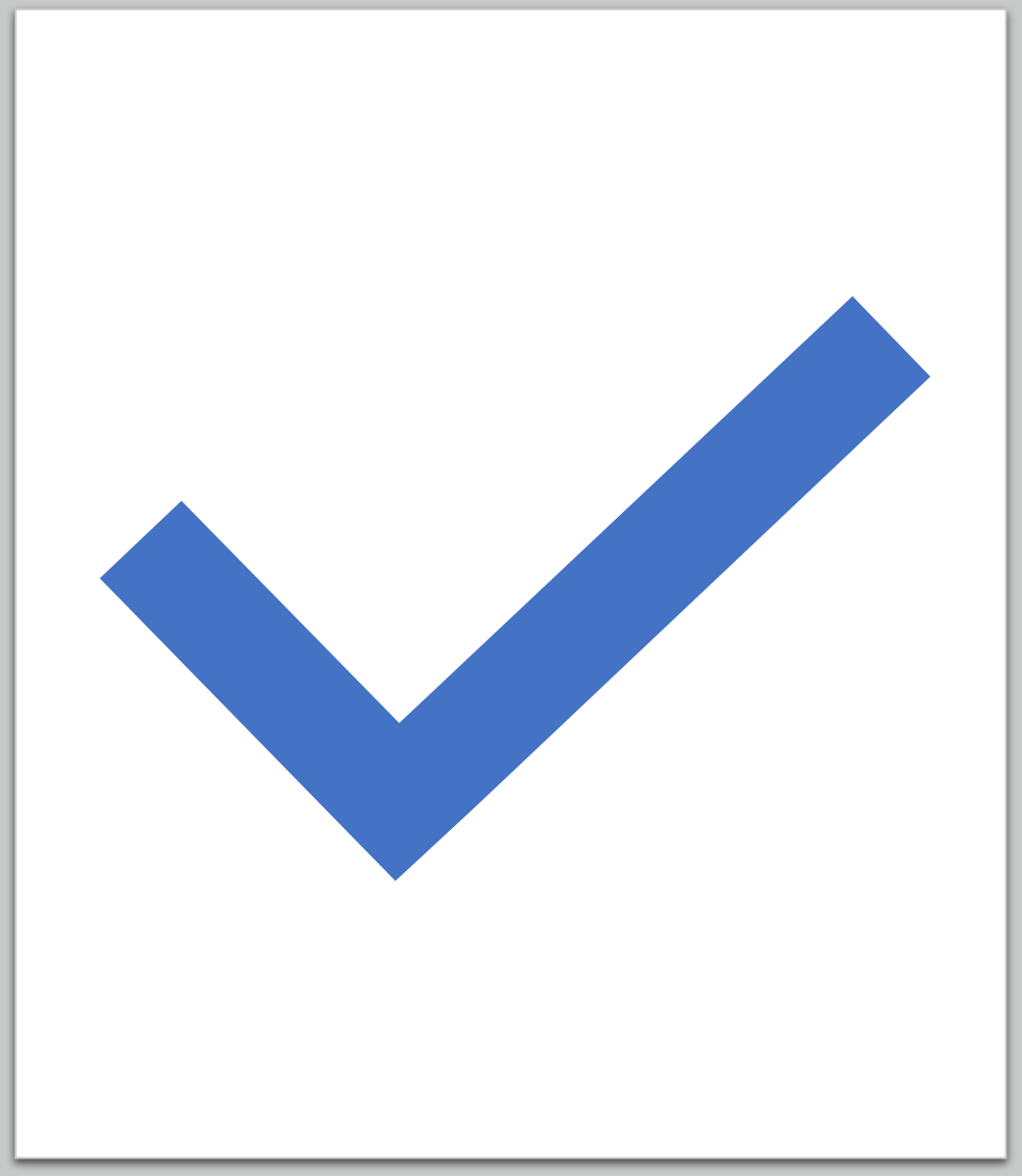
Biometria

Sindicato

Nome social

Atestado médico





DECISÕES AUTOMATIZADAS

DIREITO À EXPLICAÇÃO

Art. 20 da Lei 13.709/18

- **Decisões automatizadas e Princípio da transparência:**

- **A**rt. 6º, inc. VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

LGPD assegura direito à explicação em caso de despedida automatizada

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a **revisão** de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu **perfil** pessoal, **profissional**, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

§ 1º O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.

§ 2º Em caso de não oferecimento de informações de que trata o § 1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais.

§ 3º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) ***→ Mesmo com o veto, há um direito à revisão humana?***

LGPD assegura direito à explicação em caso de despedida automatizada

§ 3º A revisão de que trata o caput deste artigo deverá ser realizada por pessoa natural, conforme previsto em regulamentação da autoridade nacional, que levará em consideração a natureza e o porte da entidade ou o volume de operações de tratamento de dados.”

Razões do veto: “*A propositura legislativa, ao dispor que toda e qualquer decisão baseada unicamente no tratamento automatizado seja suscetível de revisão humana, contraria o interesse público, tendo em vista que tal exigência inviabilizará os modelos atuais de planos de negócios de muitas empresas, notadamente das startups, bem como impacta na análise de risco de crédito e de novos modelos de negócios de instituições financeiras, gerando efeito negativo na oferta de crédito aos consumidores, tanto no que diz respeito à qualidade das garantias, ao volume de crédito contratado e à composição de preços, com reflexos, ainda, nos índices de inflação e na condução da política monetária*.”

LGPD assegura direito à explicação em caso de despedida automatizada

- **Na GDPR, não se veda decisões automatizadas no âmbito das relações de trabalho. Mas, nestes casos, o empregador, que é o responsável pelo tratamento, deve aplicar medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável, manifestar o seu ponto de vista e contestar a decisão (art. 22, item 2, “a” e item 3, GDPR).**

OS 10 PRINCÍPIOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS DE ACORDO COM A LGPD

1 FINALIDADE

Apenas coletar dados pessoais para fins legítimos, informando com clareza o usuário a finalidade da coleta

2 ADEQUAÇÃO

Disponibilizar todas as informações sobre a coleta e uso de dados para o usuário de forma honesta

3 NECESSIDADE

Manter e utilizar apenas os dados essenciais, apagando-os quando deixarem de ser relevantes

4 LIVRE ACESSO

Ser capaz de apresentar ao usuário os dados e a forma como são processados ao ser requisitado

5 PRECISÃO

Manter os dados precisos a todo o momento, deletando ou atualizando dados errados ou imprecisos

6 TRANSPARÊNCIA

O usuário deve ser informado de maneira clara e acessível sobre os riscos e direitos sobre seus dados

7 SEGURANÇA

Tomar medidas técnicas e administrativas para proteger os dados de danos, furtos ou perdas

8 PREVENÇÃO

Tomar medidas preventivas para a proteção dos dados, evitando danos aos titulares

9 NÃO DISCRIMINAÇÃO

Não utilizar os dados para nenhum fim discriminatório, ilícito ou abusivo, atendendo aos requisitos de lei

10 RESPONSABILIDADE

Adotar estes princípios e ter condições de provar sua adoção em todos os procedimentos da empresa

WSI

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:

a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;

c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;

d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

f) tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias; ou

f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

QUANDO É POSSÍVEL TRATAR DADOS PESSOAIS?

01

Consentimento do Titular

02

Cumprimento de obrigação legal ou regulatória

03

Execução de políticas públicas (adm. Pública)

04

Estudos por órgãos de pesquisa

05

Execução de contrato ou de procedimentos preliminares de contrato

QUANDO É POSSÍVEL TRATAR DADOS PESSOAIS?

06

Proc. Judicial/Administrativo/Arbitral

07

Proteção à vida / incolumidade física

08

Tutela da saúde

09

Legítimo interesse

10

Proteção ao crédito

QUANDO É POSSÍVEL TRATAR DADOS SENSÍVEIS?

- **REGRA GERAL = CONSENTIMENTO:**

✓ Específico, destacado e para finalidades específicas.

❖ **SALVO:**

- Cumprimento de obrigação legal/regulatória
- Execução de políticas públicas
- Estudos por órgãos de pesquisa
- Processo judicial/administrativo/arbitral
- Proteção à vida/incolumidade física
- Tutela da saúde
- Prevenção à fraude e segurança do titular

EXEMPLOS

- **Cumprimento de obrigação legal ou regulatória** – CLT, NR e outras;

- **Proteção à vida /incolumidade física** – exame médico de gravidez, AIDS e tipo sanguíneo**;**

- **Execução de contrato ou de procedimentos preliminares de contrato -** Serasa, antecedentes criminais, psicotécnico, redes sociais;

- **Interesse legítimo** – apuração interna de assédio sexual; prática de assédio moral; discriminação religiosa; justa causa por violação do sigilo; investigações internas;

- **Tutela à saúde** – acidente de trabalho.

QUEM TERÁ ACESSO AOS DADOS DOS TRABALHADORES?

- Encarregado, operador, controlador
- Terceiros
- RH
- Outros
- Necessidade de treinamento de todos

COMPARTILHAMENTO DE DADOS X CONSENTIMENTO DO TITULAR

- **Decorrentes de obrigação legal;**
- **Decorrentes de benefícios fornecidos aos empregados;**
- **Decorrentes do contrato.**
- **Conflito: empregado não concorda, mas é obrigação legal.**

CASOS PRÁTICOS

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 1:** Sindicato oficia a empresa solicitando a relação completa de seus empregados, devidamente identificados com nome completo, CPF, RG e demonstrativo de pagamentos.

- **Situação 2:** Sindicato oficia a empresa solicitando a relação completa de seus empregados, devidamente identificados com nome completo, CPF, RG e demonstrativo de pagamentos, **conforme previsto em norma coletiva.**

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 3:** Empresa pergunta ao empregado se é filiado a sindicato e pretende armazenar tal informação e realizados descontos de mensalidades associativas dos filiados, conforme previsto em norma coletiva. Qual a base legal para a coleta desse dado? Necessita de consentimento? Como se dará o consentimento?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 4:** Empresa pretende compartilhar os dados de seus empregados com determinada operadora de plano de saúde. Necessita de consentimento? Em caso positivo, como se dará o consentimento?
- **Situação 5:** Empregado apresenta atestado médico para abonar sua falta. Empresa pretende armazenar tal atestado. Em caso positive, qual setor poderá armazenar? Necessita de consentimento? Como se dará o consentimento?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 6:** Empresa de segurança patrimonial solicita CAC ao candidato a emprego? Pode? Necessita de consentimento? Como se dará o consentimento?
- **Situação 7:** Empresa realiza processo de seleção de 10 empregados e, ao final, contrata apenas um. Pode ela armazenar os dados privados dos demais candidatos não contratados?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 8:** A empresa pode solicitor dados de seus empregados para constar no e-Social, CAGED, RAIS, SEFIP etc. Quais os procedimentos a serem adotados? Necessita de consentimento? Como se dará o consentimento?

eSocial

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 9:** Empregado é dispensado e, dias depois, oficia a empresa solicitando a eliminação de todos os seus dados armazenados. Que procedimento a empresa deve tomar?

- **Situação 10:** Trata-se de uma empresa prestadora de serviços de limpeza. Com a entrada em vigor da LGPD a empresa recebe uma solicitação das contratantes solicitando a relação dos empregados e comprovantes de pagamento de seus salários. É possível o compartilhamento de tais dados?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 11:** Empresa irá firmar seguro de vida para os seus empregados e é instada pela seguradora a fornecer os dados pessoais dos mesmos, tais como idade, histórico funcional (inclusive com eventuais afastamentos e os respectivos motivos), número de dependentes etc. Qual o procedimento a ser adotado pela empresa?

- **Situação 12:** Empresa pretende monitorar por meio de recursos audiovisuais o local de trabalho. Pode? E caso ela solicite uma foto para o crachá?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 13:** Empresa recolhe dados das redes sociais do empregado para utilizar em defesa em processo judicial. É possível?
- **Situação 14:** Empresa pretende monitorar o e-mail dos empregados. É possível?
- **Situação 15:** Empresa de transporte escolar pode solicitar de seus empregados testes *antidoping*?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 16:** Empresa de segurança de um determinado condomínio pretende colher a biometria e foto para reconhecimento visual de todos, inclusive de seus empregados?
- **Situação 17:** Na ficha de registro de empregados há espaço destinado ao gênero, filiação, situação eleitoral. O empregado se recusa a dar tais informações, pode?

CASOS PRÁTICOS

- **Situação 18:** Empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico pretendem compartilhar dados entre si. Pode?
- **Situação 19:** Como tratar os dados de ESO admissional e demissional?
- **Situação 20:** Preciso treinar meus empregados para a LGPD? Todos?

Obrigado!!!