

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – IMPACTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

Com a promulgação da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), observa-se no âmbito trabalhista a discussão acerca de sua aplicação nas relações de trabalho, seja no tocante aos empregados, seja em relação aos prestadores de serviços (autônomos, avulsos, pejetizados, terceirizados, etc.).

Vale dizer: a LGPD encontra-se em vigor, com exceção dos arts. 52, 53 e 54 (sanções administrativas), que serão aplicáveis a partir de 1º.08.2021, nos termos do art. 65 da Lei nº 13.709/2018.

Da simples leitura de suas determinações, observa-se, de forma clara, que ela não excepcionou qualquer atividade, categoria ou porte de empresa, ou seja, as suas disposições serão aplicadas em todas as situações em que dados pessoais de pessoas físicas sejam coletados, produzidos, recepcionados, classificados, utilizados, acessados, reproduzidos, transmitidos, distribuídos, processados, arquivados, armazenados, eliminados, avaliados, transferidos, extraídos, etc.

Assim, todas as empresas/empregadores, independentemente de seu porte, estão sujeitos às suas determinações.

Entretanto, é bom lembrar que a proteção de dados pessoais não é uma novidade trazida pela lei em comento. A Constituição Federal/1988, em seu art. 3º, incisos I e IV, determina que entre os objetivos fundamentais da República encontram-se o de garantir uma sociedade livre, justa e solidária e, também, o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Em seu art. 5º, X, a Carta Magna dispõe ser invioláveis a intimidade, a vida, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Veja, se necessário, a jurisprudência acerca do assunto no tópico 8 adiante.

Neste arcabouço protetivo da pessoa física no que tange a sua imagem, intimidade, honra, garantia da justiça, da solidariedade, da não discriminação, está inserida a proteção dos seus dados pessoais. Portanto, a LGPD regulará, mais detalhadamente, a proteção dos dados pessoais das pessoas físicas no tocante à sua coleta, uso e guarda, assegurando a não violação dos princípios constitucionais protetivos em relação à matéria.

Neste texto, abordamos os principais aspectos constantes da LGPD, os quais ainda dependem de regulamentação cujos dados sintetizamos no quadro a seguir:

LGPD – Finalidade	Garantia dos direitos fundamentais da pessoa física (entre outros: respeito à privacidade, à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, e à dignidade).
Regulamentação	As normas da LGPD relativas à proteção dos dados pessoais a serem observadas pelos empregadores ainda dependem de regulamentação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)
Abrangência	A LGPD será aplicada a toda pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que lidar com dados pessoais de pessoas físicas, independentemente do meio (inclusive nos meios digitais, como é o caso do eSocial), desde que: a) a operação de tratamento dos dados seja realizada no território nacional; b) a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; c) os dados pessoais tenham sido coletados no território nacional.
ME e EPP – Simplificação	Caberá ANPD editar normas, orientações e procedimentos simplificados e diferenciados, inclusive quanto aos prazos, para que as microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP) possam se adequar às exigências da LGPD.
Tipos de dados pessoais	São 3: a) pessoal: informação relacionada à pessoa física identificada ou identificável, tais como: nome, RG, CPF, endereço, <i>e-mail</i> , etc; b) pessoal sensível: dado sobre raça, etnia, religião, opinião política, filiação a sindicato, filiação a partido político, relativo a saúde, biométrico, etc. Esses dados sensíveis gozam de maior proteção; c) anonimizado: dados que não permitem a identificação do seu titular.
Obrigações do empregador	Toda a base de dados pessoais que o empregador coleta, produz, utiliza, transmite, arquiva, armazena, etc., precisa ser tratada com observância das normas legais pertinentes à matéria, buscando a sua proteção, evitando vazamento, perda, extravio, destruição, alteração, acesso não autorizado, etc.
Processos internos	Os empregadores precisarão: a) desenvolver processos de trabalho; b) fixar regras de boas práticas e de governança; c) implantar medidas administrativas aptas a proteger os dados pessoais de seus colaboradores; e d) principalmente, treinar os colaboradores que cuidam destes dados, especialmente os das áreas de recursos humanos e do departamento de pessoal, a fim de que possam observar as determinações legais atinentes ao assunto. As medidas visam evitar: a) autuações e imposição de multas à empresa; b) necessidade de ressarcimento de danos sofridos pelo titular dos dados.
Infrações - Penalidade	As infrações cometidas em relação à LGPD sujeitam os infratores às seguintes penalidades, que poderão ser aplicadas pela ANPD a partir de 1º.08.2021: a) advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas; b) multa simples, de até 2% 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, por infração; c) multa diária, observado o limite mencionado na letra “b”.

(Constituição Federal/1988, art. 5º; Lei nº 13.709/2018) - Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 47/2020 p. 2.

TST - TERCEIRIZADA PERDE ESTABILIDADE COMO MEMBRO DA CIPA COM ENCERRAMENTO DE CONTRATO

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que afastou o direito à estabilidade de uma empregada terceirizada eleita membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) após o fim do contrato de prestação de serviços e, conseqüentemente, do contrato de trabalho. Para a maioria do colegiado, o rompimento do contrato de terceirização inviabiliza o desempenho das atividades fiscalizatórias

pelo membro da comissão e, portanto, não se verificam mais as condições para a manutenção da garantia provisória do emprego

Prevaleceu, no julgamento do recurso de revista da auxiliar, o voto do ministro Renato de Lacerda Paiva. Segundo ele, a estabilidade garantida aos integrantes da Cipa não é uma vantagem pessoal do empregado, mas uma garantia para o livre exercício das atividades inerentes à comissão.

O ministro ressaltou que a atuação da Cipa está intrinsecamente ligada ao funcionamento da empregadora. “Dessa forma, com o encerramento da prestação de serviços à empresa tomadora, estabelecimento para o qual a Cipa foi constituída, não há que se falar em arbitrariedade da dispensa de empregado membro da comissão, razão pela qual cessa a garantia de emprego”, concluiu.

O relator, ministro Cláudio Brandão, ficou vencido. No seu entendimento, a Guimo continuou prestando serviços a outras empresas, o que estende à auxiliar de limpeza o direito de permanecer no emprego, em razão da estabilidade. Processo: [RR-10167-69.2015.5.15.0079](#).

STF - ANUÊNCIA PRÉVIA ESTATAL PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE É COMPATÍVEL COM A CF

A ministra Rosa Weber manteve a validade de dispositivo da CLT que prevê autorização do Ministério do Trabalho para acordo de prorrogação do trabalho em atividades insalubres.

A ministra Rosa Weber, do Supremo Tribunal Federal (STF), julgou inviável (não conheceu) Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 422) contra o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que exige licença prévia do Ministério do Trabalho para a prorrogação de jornada nas atividades insalubres. Para a relatora, não ficou comprovada controvérsia judicial relevante e atual sobre o tema nem estado de incerteza e insegurança jurídica, requisitos para a instauração de ADPF.

Na ação, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) alegava que, no setor, é comum a celebração de acordos coletivos de prorrogação de jornada de trabalho, especialmente para compensar os sábados não trabalhados, cumprindo, assim, a jornada de 44 horas semanais, e que a exigência da autorização caiu em desuso por 15 anos. Segundo a entidade, a norma questionada estaria impondo a participação indireta obrigatória do Estado na pactuação de convenções e acordos coletivos de trabalho, em desacordo com a autonomia privada coletiva assegurada pela Constituição (artigos 7º, incisos XIII, XXII e XXVI, e 8º, incisos I e III).

A CNI sustentava, ainda, que a Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) havia consolidado jurisprudência favorável à dispensa de licença prévia nesses casos.

No entanto, a revogação desse enunciado teria gerado incerteza sobre a matéria.

Jurisprudência sólida - Em sua decisão, a ministra Rosa Weber salientou que a nova diretriz do TST sobre o tema, com o cancelamento da súmula, em 2011, prestigia a proteção ao direito fundamental à saúde (artigos 6º e 196 da Constituição) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII) em face da autonomia privada coletiva. Segundo ela, o texto constitucional

assegura valores e objetivos que compõem o “patamar sócio-jurídico civilizatório mínimo” e, portanto, são insuscetíveis de relativização por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Para a relatora, não foi indicada a existência de julgamentos do TST ou de outro tribunal que tenha aplicado a Súmula 349, revogada há mais de uma década, ou contrariado a orientação mais recente. Segundo ela, inúmeros precedentes demonstram que, após a revogação da súmula, o TST firmou uma jurisprudência “uniforme, estável e coerente” no sentido de ser indispensável a autorização prévia estatal nesses casos.

A ministra observou que o ajuizamento de ADPF pressupõe a existência de um estado de grave incerteza e insegurança jurídica, diante de decisões judiciais conflitantes e antagônicas proferidas por Tribunais distintos, o que não verificou no caso. Fonte: Supremo Tribunal Federal - Processo relacionado: ADPF 422.

PREVIDENCIÁRIO

SERVIÇO ELETRÔNICO PARA AFERIÇÃO DE OBRAS (SERO)

Com a entrada em vigor do Serviço Eletrônico para Aferição de Obras (Sero) no início do mês, a Receita Federal passou a emitir um novo formato para a Certidão de Regularidade de Obra de Construção Civil. Os modelos estão disponíveis nos anexos da Instrução Normativa RFB nº 2.021, de 16 de abril de 2021.

A solução permite a avaliação da obra de construção civil, de forma totalmente digital, para fins de cálculo das contribuições sociais devidas. Além disso, o sistema possibilita a regulamentação de débitos e créditos tributários federais e previdenciários e de outras entidades e fundos relacionados à aferição de obras.

De acordo com a Receita Federal, comparativamente aos sistemas e procedimentos até então utilizados na regularização da obra, o Sero constitui uma solução eletrônica que simplifica uma das etapas necessárias à obtenção da prova de regularidade da obra, que é o objetivo final pretendido pelo contribuinte. Ao automatizar a maior parte dos procedimentos que realiza e participar da realização automatizada de outros, como da emissão da DCTFWeb Aferição de Obras e da Certidão Negativa de Débitos relativa à obra, a instituição entrega mais um serviço digital ao cidadão.

Além da aferição de obra, o Sero possibilita ao contribuinte realizar a importação de créditos de outros sistemas e o cálculo do valor devido, com exibição detalhada para o usuário. O sistema também permite a criação de uma DCTF de aferição, que é o marco para a conclusão do processo de aferição, e de uma declaração legal da dívida do contribuinte com a União. Na medida em que o Sero simplifica as contribuições previdenciárias calculadas sobre as obras, tanto para pessoas físicas como para jurídicas, possibilitando que todo o processo possa ser efetuado de forma online, estamos oferecendo condições para que a constituição do crédito previdenciário das obras seja tão simples quanto à do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF). Assim, não haverá a necessidade de atendimento presencial na Receita, agilizando e otimizando o atendimento ao contribuinte.

AFERIÇÃO DE OBRAS - A aferição da obra consiste na verificação, a partir das informações obtidas em outros sistemas e prestadas pelo responsável pela obra quanto à necessidade de constituir o crédito tributário previdenciário por meio da Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos - DCTWeb Aferição de Obras. O DCTWeb é uma declaração que busca relatar à Receita Federal as

contribuições previdenciárias feitas a terceiros, além de integrar as informações prestadas no eSocial e na Escrituração Fiscal Digital de Retenção e outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) em uma só local.

Depois de finalizado o procedimento de aferição da obra, por meio do Sero poderá ser emitida a DCTWeb. A declaração deverá ser transmitida até o último dia útil do mês de envio das informações, pelo responsável pela regularização da obra de construção civil, e gerará o DARF para o pagamento dos tributos. O procedimento de regularização é necessário para a emissão da certidão de regularidade fiscal da obra, documento exigido pelos Cartórios de Registro de Imóveis para permitir a averbação da construção.

Os responsáveis pela aferição podem ser: o proprietário; o dono da obra; o incorporador de construção civil; a empresa construtora contratada para executar obra, mediante contrato de empreitada total; a empresa construtora líder do consórcio; o consórcio; os integrantes da construção em nome coletivo; e os condôminos do condomínio de construção, formado pelos adquirentes nos termos da Lei no 4.591, de 1964.

INTEGRAÇÃO DE SISTEMAS - A integração do Sero a outros sistemas possibilita o preenchimento automatizado de várias informações sobre a obra, a emissão da DCTFWeb Aferição de Obras e a emissão pela internet da certidão relativa à obra de construção civil. O sistema está integrado atualmente com o Cadastro Nacional de Obras (CNO), a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), o sistema de Emissão de Certidões e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), dentre outros.

Onde encontrar - O Sero está disponível no [Portal e-CAC](#), no site da Receita Federal e para utilizá-lo, a obra de construção civil precisará estar devidamente inscrita no Cadastro Nacional de Obras (CNO).

Para saber mais sobre o Sero, leia a [IN RFB 2021/2021](#), que regulamenta as contribuições sociais incidentes sobre o valor da remuneração da mão de obra utilizada na execução de obras de construção civil e o [Manual do Sero](#).

eSOCIAL

PUBLICADO NOVO CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL

Foi oficializado no dia 02.07, por meio do Diário Oficial da União, o adiamento da obrigatoriedade de envio das informações referentes à Segurança e Saúde do Trabalho ao eSocial.

A Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71 define que as empresas integrantes do Grupo 1 (com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões) devem começar o envio desses dados a partir do dia 13 de outubro deste ano. Já os integrantes dos demais grupos ganharam um prazo maior.

- [ACESSE A PORTARIA CONJUNTA SEPRT/RFB/ME Nº 71](#)
- [ACESSE A NOTA TÉCNICA Nº 21/2021](#)

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

