

Belo Horizonte, 09 de agosto de 2022

# LGPD – IMPACTOS TRABALHISTAS

Luciana Guedes Ferreira Pinto  
Eduardo Campelo  
Antônio Augusto Starling  
Karina Alves V. Machado

**SANTIAGO  
FERREIRA  
PINTO  
& CAMPELO**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS



**SICEPOT MG**  
Sindicato da Indústria da Construção  
Pesada no Estado de Minas Gerais

## PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS:

- **CF 88, art. 3º, incisos I e IV – determina que entre os objetivos fundamentais da República encontram-se:**
  - **Sociedade livre, justa e solidária;**
  - **Promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**
- **CF 88, art. 5º, X – dispõe serem invioláveis a intimidade, a vida, a honra e a imagem das pessoas, assegurada indenização em casos de violação.**
- **CF 88, art. 5º, LXXIX – assegurado, nos termos da Lei, a proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais ( EC 115/2022)**
- **A LGPD regulamenta a proteção dos dados pessoais das pessoas físicas, assegurando a não violação dos princípios constitucionais.**

# LGPD

## Aplicação na esfera trabalhista?

Com a promulgação da **Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**, observou-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 serviço – autônomos, avulsos, “pejotizados”, terceirizados, etc.

- **A LGPD será aplicada a toda pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado** ► Aplicam-se as disposições **em todas** as situações em que **dados pessoais de pessoas naturais** sejam tratados (ex: coletados, produzidos, recepcionados, classificados, utilizados, acessados, reproduzidos, transmitidos, arquivados, transferidos, etc.).
- 👉 **Ou seja, todas as empresas/empregadores estão sujeitas às determinações da LGPD.**

# LGPD

## Aplicação na esfera trabalhista?

A **LGPD** deve ser observada em todo o desenvolvimento da **relação trabalhista**, isto é, desde o processo seletivo até após a dissolução do contrato de trabalho, visto que a empresa precisa armazenar informações dos atuais e dos antigos funcionários, para fins **trabalhistas e previdenciários**.

- ✓ **Empregado** ► é o titular dos dados;
- ✓ **Empregador** ► é o controlador dos dados, ou seja, aquele que detém as informações e decide como trata-los;
- ✓ **Operador** ► é quem executa o tratamento dos dados, podendo ser o próprio empregador ou uma empresa terceirizada.
- ✓ **Encarregado** ► é 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). A sua **indicação é obrigatória**, com exceção para agentes de tratamento de pequeno porte, conforme

# Dados Protegidos - Dados Pessoais

**a) PESSOAL** – informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável ► nome, RG, CPF, endereço, e-mail, telefone, etc.;

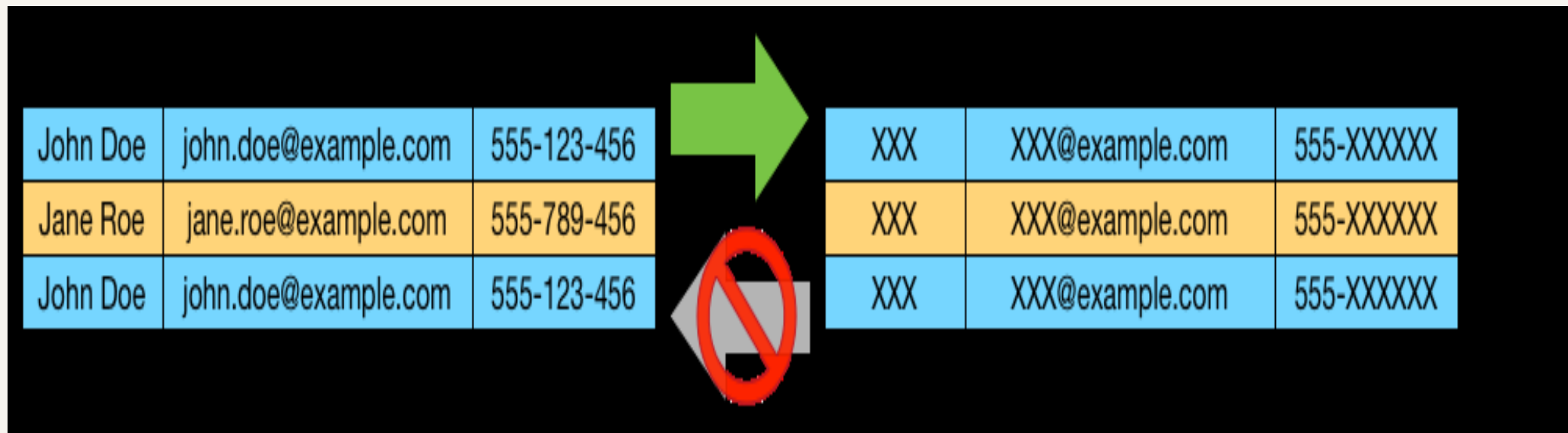
**b) PESSOAL SENSÍVEL** – Os dados sensíveis são aqueles relacionados à origem, individualidade ou personalidade ► raça, etnia, religião, opinião política, vida sexual, saúde, biométrico, etc.- de uma pessoa física. Portanto, passíveis de gerar maior risco aos direitos e liberdades fundamentais;

**c) ANONIMIZADO** – dados que não permitem a identificação do seu titular, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

**d) DADO PSEUDONIMIZADO** - Dado submetido a algum tratamento por meio do qual perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro.



# Anonimização



# Tratamento de Dados

O Tratamento de Dados (art.5º da LGPD), contempla todo o ciclo de vida dos dados pessoais no âmbito das organizações, compreendo as diversas etapas e suas operações:

- ✓ Coleta
  - ✓ Retenção
  - ✓ Processamento
  - ✓ Compartilhamento
  - ✓ Eliminação
- ✓ Recepção
  - ✓ Produção
  - ✓ Classificação
  - ✓ Acesso
  - ✓ Reprodução
  - ✓ Transmissão
  - ✓ Distribuição
  - ✓ Utilização
  - ✓ Arquivamento
  - ✓ Armazenamento
  - ✓ Avaliação
  - ✓ Controle da Informação
  - ✓ Modificação
  - ✓ Comunicação
  - ✓ Transferência
  - ✓ Difusão
  - ✓ Extração

# Tratamento de Dados na Área Trabalhista

A LGPD possui aplicação direta nas relações de trabalho tendo em vista as atividades de tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis que são realizadas pelos inúmeros e diversificados departamentos de uma empresa.





# Tratamento de Dados na Área Trabalhista

- Coleta e armazenamento de documentos de funcionários e prestadores de serviços pessoas físicas, em papel ou em formato digital;
- Compartilhamento de informação de funcionários com prestadores de serviços, tais como: planos de saúde, instituições financeiras, empresa de segurança de trabalho, serviços médicos, contabilidade externa, dentre outros;
- Compartilhamento de documentos de seus funcionários para empresa/órgão/entidade contratante;
- Recebimento de currículos;
- Realização de recrutamento e seleção;
- Controle de acesso;
- Utilização de câmera de vigilância.

# Tratamento de Dados na Área Trabalhista

- a) Fase de Seleção
- b) Fase de Registro
- c) Vigência do Contrato

- ✓ Limitar a coleta e tratamento de dados ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes e proporcionais;
- ✓ Eliminar a coleta de dados que não tenham relação com o contrato de trabalho;
- ✓ Implantar medidas administrativas aptas a proteger os dados pessoais dos empregados;
- ✓ Desenvolver processo, fixar regras de boas práticas e de governança;
- ✓ Mediante **consentimento por expresso** do titular ou responsável legal deste.

# Tratamento de Dados na Área Trabalhista

## Fase de Recrutamento e Seleção -

Um dos primeiros exemplos de tratamento de dados pessoais nas empresas é a fase de recrutamento e seleção de colaboradores ou terceirizados.

- Dados pessoais dos candidatos ► limitar aos dados essenciais.
- E se o candidato não for selecionado?

# Processos Internos

O empregador e o colaborador responsável pelo tratamento de dados devem adotar **MEDIDAS DE SEGURANÇA**, técnicas e administrativas, aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações, ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

São exemplos:

- ✓ Desenvolver processos de trabalho;
- ✓ Fixar regras de boas práticas e governança;
- ✓ Implantar medidas administrativas aptas a proteger os dados pessoais de seus empregados;
- ✓ Treinar os colaboradores que cuidam dos dados – RH, DP, contábil, etc.

👉 O titular terá direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento dos seus dados

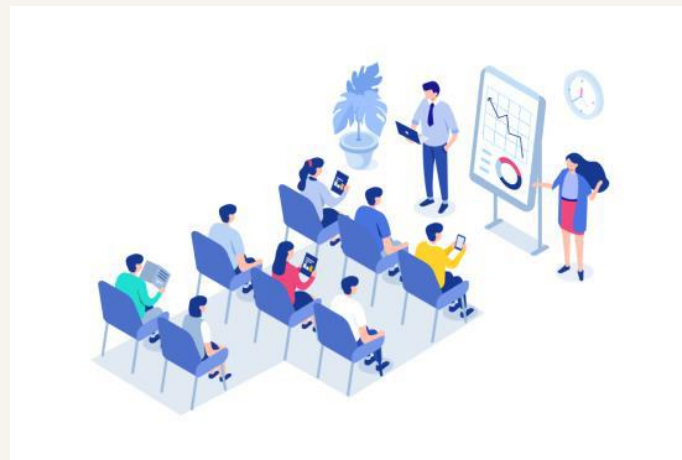
# Treinamentos

A interação humana foi responsável por 85% das violações de dados.

O treinamento sobre proteção de dados deve ser feito em todas as áreas e cargos da empresa.

Os colaboradores são parte essencial no funcionamento da empresa e precisam ser capacitados sobre as normas da LGPD.

A empresa que está adequada à LGPD e mantém uma rotina de boas práticas tem uma boa imagem no mercado e perante a sociedade.



# Acervo de Dados

O operador deverá fazer uma análise detalhada do acervo dos dados pessoais dos colaboradores e parceiros, a fim de verificar se foram captados de forma correta e se os dados são ou não necessários para o desempenho das atividades.

- ✓ Necessidade dos dados?
- ✓ Existência ou não de norma legal que permita ou determine a captação dos dados;
- ✓ Quem pode ter acessos a estes dados?
- ✓ Autorização do titular dos dados para fazer o seu compartilhamento;
- ✓ Prazo legal de armazenamento dos dados;
- ✓ Forma segura de descartar os dados.

# Dados Pessoais Tratamento

O tratamento de dados pessoais (inclusive sensíveis) por **pessoas naturais** ou **empresas privadas** somente poderá ser realizado mediante o atendimento das seguintes BASES LEGAIS:

- ✓ Mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- ✓ Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- ✓ Realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- ✓ 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;
- ✓ Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral;
- ✓ Proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- ✓ Tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;
- ✓ 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;
- ✓ Proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente;
- ✓ Para atender aos interesses legítimos decorrentes da relação de trabalho.

👉 O empregador que necessitar comunicar ou compartilhar dados pessoais deverá obter consentimento específico do titular.

# Dados Sensíveis

O tratamento de **dados sensíveis** somente poderá ocorrer com o consentimento do titular ou do responsável legal.

Consentimento será **dispensável**:

- ✓ Cumprimento de obrigação legal ou regulatória – ex: eSocial;
- ✓ Compartilhamento de dados necessários à execução, pela administração pública;
- ✓ Exercício regular de direito em processo judicial, administrativo e arbitral;
- ✓ Proteção à vida;
- ✓ Tutela da saúde;
- ✓ Garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular no processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos.



# Dados Sensíveis

Dependentes  
Aprendizes

# Dados Sensíveis

Relacionados à saúde

Artigo 14 da LGPD ► o tratamento de dados pessoais de crianças e de adolescentes deverá ser realizado em seu melhor interesse, nos termos deste artigo e da legislação pertinente.

- Exames médicos admissionais, demissionais e periódicos.
- Psicotécnico e toxicológico.
- Atestado médico para afastamento.
- Comunicação de acidente de trabalho.

👉 Controle de quem terá acesso à informação é primordial. Indica-se apenas área de SSMT e médico do trabalho.

👉 Bases legais: Proteção da Vida e Tutela da Saúde (apenas para os profissionais da saúde ligados à empresa).

# Terceirizados



A LGPD determina que a empresa Controladora deve tomar alguns cuidados quanto a proteção de dados pessoais quando celebrar contratos, que podem ser de prestação de serviços, fornecimento, terceirizados, etc.

- ✓ Cláusula contratual sobre proteção de dados;
- ✓ Estipulação das responsabilidades;
- ✓ Especificação sobre as hipóteses de compartilhamento dos dados pessoais e base legal aplicável.

# Eliminação de Dados

O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:

- ✓ Verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessário ou pertinentes ao alcance da finalidade específica;
- ✓ Fim do período de tratamento;
- ✓ Revogação do consentimento, resguardado o interesse público ou outras bases legais do art. 7º da LGPD;
- ✓ Determinação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD quando houver violação à LGPD.

# Eliminação de Dados

O descarte de dados na fase pós contratual é um tema de relevância e as empresas precisam estar atentas.

Nas relações trabalhistas existem obrigações no tocante a guarda de documentos **impostas legalmente** que afastam o descarte dos dados, exigindo, na verdade, a sua manutenção.

Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

- ✓ Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- ✓ Estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- ✓ Transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados;
- ✓ Uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

# GUARDA DE DOCUMENTOS

Em geral, os documentos trabalhistas devem ser guardados pelo prazo mínimo de **5 anos**, contados da data do pagamento ao empregado, ou de **2 anos** da rescisão contratual, em face do prazo prescricional para os trabalhadores urbanos e rurais.

## GUARDA DE DOCUMENTOS

DOCUMENTOS	PRAZO DE GUARDA	FUNDAMENTO LEGAL
TRCT; Aviso-prévio; Pedido de demissão	2 anos	CF88, art. 7º,XXIX
CAGED	5 anos – contados da data do envio	Portaria MTE n. 1.129/2014, art. 2º, § 1º
Documentos referentes à vigência do contrato de trabalho: acordo de compensação de horas, cartões de ponto, recibos, férias CD/SD, etc.	5 anos	CF88, art. 7º,XXIX
CIPA	5 anos	CF88, art. 7º,XXIX; NR5
Mapa anual de acidentes do trabalho	5 anos	CF88, art. 7º,XXIX; NR4
Pis/Pasep – a contar da data do recolhimento; Salário-Educação	10 anos	Decreto-lei n. 2.052/1983, art. 10 Decreto n. 6.003/2006, art.1º

## GUARDA DE DOCUMENTOS - continuação

DOCUMENTOS	PRAZO DE GUARDA	FUNDAMENTO LEGAL
PPRA; PGR; PCMSO	20 anos	CF/1988, artigo 7º, XXIX. NR 1, NR 9 .....
Documentos relativos à saúde e segurança do trabalhador assim como aqueles que ensejam aposentadoria especial; PPP	20 anos - contados a partir do desligamento do empregado	Portaria MTb nº 3.214/1978 NR 7
Exames médicos (admissional, periódico, retorno, mudança e demissão); Avaliação clínica, exames complementares, conclusões e medidas aplicadas	20 anos - contados a partir do desligamento do empregado	Portaria MTb nº 3.214/1978 NR7
FGTS	30 anos ou 5 anos	Lei n. 8.036/1990 e Súmula TST n. 362 *
CIPA – Livro de atas; Livros de inspeção do trabalho; Contratos de Trabalho; Livros ou Fichas de registro; Rais	indeterminado	

## GUARDA DE DOCUMENTOS – Menores de Idade



Contra o trabalhador menos de 18 anos não corre nenhum prazo prescricional

DOCUMENTOS	PRAZO DE GUARDA	FUNDAMENTO LEGAL
INSS e Documentos sujeitos à fiscalização	5 ou 10 anos, conforme o caso	Lei n. 8.213/91
Perfil Profissiográfico Previdenciário- PPP	20 anos - - contados a partir do desligamento do empregado	IN INSS/PRES Nº 128 DE 28/03/2022

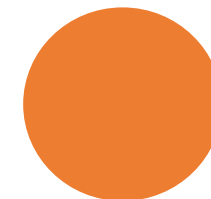
\* Os documentos relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) deviam ser guardados por, no mínimo, 30 anos, com base no artigo 23, § 5º, da lei 8.036, de 1990 e no artigo 55 do Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (RFGTS), aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 1990.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 709.212 (DJe de 1º/12/2014), em **decisão com repercussão geral, declarou a inconstitucionalidade** dos citados artigos 23, § 5º da Lei nº 8.036 de 1990, e do artigo 55, do Decreto nº 99.684, de 1990, na parte em que ressalvam o “privilégio do FGTS à prescrição trintenária”.



## TERMO DE CONSENTIMENTO

- O Consentimento deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular dos dados ▶ Termo apartado das demais cláusulas contratuais.
- O Consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas ▶ as autorizações genéricas serão nulas.
- O colaborador poderá revogar o consentimento a qualquer momento mediante manifestação expressa ▶ os tratamentos realizados antes da revogação serão válidos.



## **TERMO DE CONSENTIMENTO DE COLETA E TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS**

Eu, ....., estado civil, RG,CPF, residente ....., de livre vontade e sem qualquer vício de consentimento, autorizo o empregador/empresa ....., CNPJ, a coletar, tratar, armazenar e manter em seu banco de dados, os meus dados pessoais, para as finalidades que envolvem a pactuação, a manutenção e o encerramento do contrato de trabalho, bem como a efetuar o compartilhamento dos mencionados dados com terceiros, para os fins específicos de desenvolvimentos das atividades do empregador e para o benefícios decorrentes do contrato de trabalho.

Estou ciente de que o tratamento de dados envolve toda a operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.



## Responsabilidade – Empregador e Controlador

Tanto o empregador quanto o controlador responsável pelo tratamento de dados responderão pelos danos causados – patrimonial, moral, individual ou coletivo – quando violarem a LGPD ► **responsabilidade solidária**

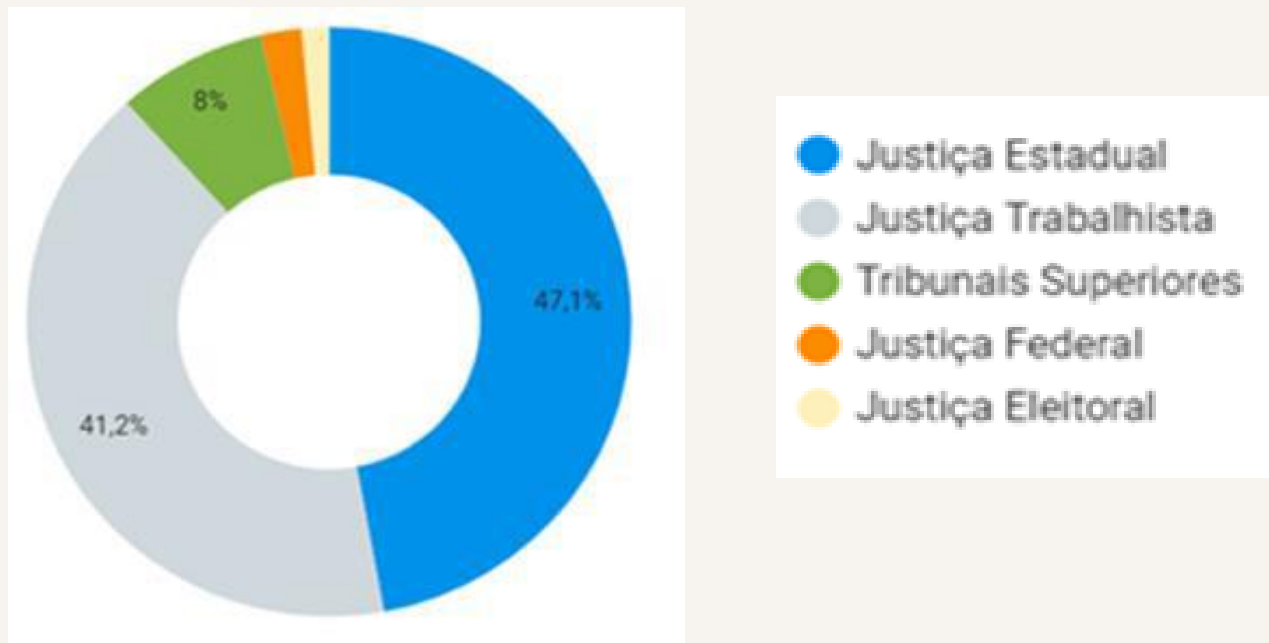
Exclusão da Responsabilidade ► Mediante comprovação:

- ✓ Que não realizaram o tratamento de dados que lhes é atribuído;
- ✓ Que não houve violação da LGPD;
- ✓ Que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro

# LGPD NOS TRIBUNAIS

Uma pesquisa recente demonstrou que os tribunais estão aplicando com bastante frequência a LGPD, seja como fundamentação principal, seja em diálogo com outras leis, como o Marco Civil da Internet e o Código de Defesa do Consumidor.

<https://www.conjur.com.br/2021-out-15/lgpd-formado-jurisprudencia-tribunais-pesquisa..> Acesso em 24/11/2021.  
<https://www.jusbrasil.com.br/static/pages/lgpd-nos-tribunais.html> .



# LGTD – AÇÕES TRABALHISTAS

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei 13.709/2018 ) já aparece em **139 ações trabalhistas**, segundo levantamento feito pela empresa de jurimetria Data Lawyer Insights, a pedido do jornal Valor Econômico, em 2021.

O total das causas soma R\$ 15 milhões e a maior parte tramita em São Paulo. Os trabalhadores estão usando a LGPD para buscar informações sobre seus dados e fortalecer a argumentação de ações trabalhistas.

Segundo a norma, os dados sensíveis dos trabalhadores precisam receber cuidados especiais desde o processo seletivo até a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo os documentos anexados em contestação judicial podem ser objetos de impugnação se expuserem desnecessariamente os trabalhadores.

Fonte: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-20/lei-geral-protecao-dados-foi-citada-139-acoes-trabalhistas> acessado em 18.05.2022

# JURISPRUDÊNCIA

**Processo Nº:** 0020014-30.2021.5.04.0261

**Autor:** SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTE NEGRO

**Réu:** JBS AVES LTDA.

**Tipo de Processo:** Ação Civil Pública

**Órgão Julgador:** Juiz do Trabalho de Montenegro/RS

**Tipo de Decisão:** Sentença

**Resumo do Caso:** O Sindicato alega descumprimento sistemático relativo à proteção de dados por parte da empresa. Alega compartilhamento indevido dos dados pessoais dos empregados com outros controladores e operadores, além de falta de transparência no tratamento. Requer seja decretada a abstenção de repasse, vazamento, venda, entrega, doação ou aluguel de dados, pela empresa, sem a devida autorização e pagamento de danos morais.

**Base Legal da LGPD:** Art. 7º, II e V; Art. 11 da LGPD

**Decisão:** Ação Julgada **IMPRODECENTE** (falta de provas das alegações).

**Presente a relação jurídica de contrato empregatício, não se faz necessário dar ciência ao empregado sobre o tratamento do dado.**

Ademais, a empresa comprovou:

- Existência de manual de privacidade;
- Designação de um encarregado (Data Protection Officer-DPO);
- Comprovando a existência um comitê de privacidade com linha hierárquica da equipe responsável pelo expediente do encarregado.
- Programa de Governança;
- Existência de Portal de Transparência para tratamento dos dados

**Processo Nº:** TST-ES-1000537-22.2021.5.00.0000

**Autor:** SINDICATO RURAL DE BASTOS (Patronal)

**Réu:** SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE BASTOS

**Tipo de Processo:** Dissídio Coletivo

**Órgão Julgador:** Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho-TST

**Tipo de Decisão:** Acórdão–Agravo Interno

**Resumo do Caso:** Ação que o Sindicato Patronal questionava cláusula de convenção coletiva que estipulava a obrigatoriedade de enviar ao Sindicato dos Empregados as seguintes informações: *“relação dos funcionários admitidos, afastados e demitidos no período,(...) cópia da RAIS-Relação Anual de Informações Sociais”* para apuração de cumprimento das cláusulas da CCT. Alega que tais envios violariam a LGPD.

**Base Legal da LGPD:** Art.5º,I e V, Art.7ºII a IV e IX.

**Decisão:** *O Tribunal Superior entendeu que o caso deve ser analisado de acordo com art.7º, IX da LGPD, que permite o uso de dados para finalidades outras daquelas regulamentemente previstas, quando for benéfico aos interesses dos titulares, o que se observou na hipótese com cumprimento das obrigações da CCT (proteção dos direitos do trabalhador).*

**Pontos Relevantes:**

-Os Ministros entenderam que o titular dos dados pessoais, ou seja, a pessoa natural a quem se referem os dados objeto de tratamento, é quem possui legitimidade para defender a proteção desse direito.

-O TST entendeu que o Sindicato Patronal não é parte legítima (não pode ingressar com ação) para pleitear a proteção dos direitos dos empregados.

**Processo Nº:** 0010851-60.2021.5.03.0000

**Autor:** BS2 TECNOLOGIA LTDA, BS2 TECNOLOGIA E PROCESSAMENTO S.A.

**Réu:** SINDICATO DO SEEEDEP.DEDS DE INFORMATICAS EST MG

**Tipo de Processo:** Mandado de Segurança

**Órgão Julgador:** 1ª Seção de Dissídios Individuais (1ªSDI) –TRT/MG

**Tipo de Decisão:** Acórdão

**Resumo do Caso:** Ação em que a empresa alega violação de direito líquido e certo quanto à apresentação de documentos dos empregados ao Sindicato de Trabalhadores, para verificação de cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Base Legal da LGPD:** Não especificada.

**Decisão**

**O Tribunal entendeu que existe legitimidade do sindicato dos empregados para requerer documentos relativos aos contratos de trabalho.**

**Tal requerimento não viola a LGPD**



**Processo Nº:** 0010337-16.2020.5.03.0074

**Autor:** MARIA CRISTINA NASCIMENTO

**Réu:** ASS B COMERCIO VAREJISTA DE DOCES LTDA(“Cacau Show”).

**Tipo de Processo:** Ação Trabalhista Individual

**Órgão Julgador:** 9ª Turma do TRT/MG

**Tipo de Decisão:** Acórdão

**Resumo do Caso:** Ação em que empregado alega ter sofrido danos morais em razão de compartilhamento ilegal de dados pessoais. O número de telefone particular da empregada foi divulgado no *site* de vendas do empregador.

**Base Legal da LGPD:** Art.5º,I, Arts.6º,7º e 11.

**Decisão:** O Tribunal confirmou a **PROCEDENCIA** da ação, fixando o pagamento de danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

**Pontos Relevantes:**

-A inserção do número de telefone da empregada, sem prova de autorização desta, no site da loja, implica divulgação de dado pessoal que afronta sua vida privada.

**Processo Nº:** 0010486-12.2020.5.03.0074

**Autor:** SAMYRA DE AS GENEROSO DE SOUZA

**Réu:** COOPERATIVA DE CREDITO DE LIVRE ADMISSAO DA UNIAO DOS VALES DO PIRANGA E MATIPO LTDA.-SICOOBUNIAO

**Tipo de Processo:** Ação Trabalhista Individual– Produção de Prova Antecipada

**Órgão Julgador :** 6ª Turma do TRT/MG

**Tipo de Decisão:** Acórdão

**Resumo do Caso:** Ação em que empregado requer a apresentação pela cooperativa dos seguintes documentos: *registros de ponto, ficha de empregado atualizada, demonstrativos de pagamento e ficha financeira*, com o intuito de verificar o pagamento correto das horas extras e evitar o ajuizamento da ação trabalhista própria.

**Base Legal da LGPD:** Art.5º,6º e 18 da LGPD.

**Decisão:** Confirmada a PROCEDÊNCIA da ação para obrigar a cooperativa a fornecer os documentos requeridos pela ex-empregada, sob pena de multa diária de R\$200,00 (duzentos reais), até o limite de R\$2.000,00 (dois mil reais).

**Pontos Relevantes:**

- Os documentos requeridos pela autora, contêm informações pessoais da empregada, relacionadas a sua vida laboral, sendo ela, portanto, a titular dos mencionados dados pessoais (art.5º,V,LGPD).
- o Tribunal firmou entendimento de que esses dados poderão ser acessados pela empregada mesmo após o rompimento do contrato de trabalho.

**Processo Nº:** 1000612-09.2020.5.02.0043

**Autor:** ROBERTO DE OLIVEIRA ALVES

**Réu:** LIQCOR P S.A. e TICKET SERVIÇOS SA

**Tipo de Processo:** Ação Trabalhista Individual

**Órgão Julgador:** 01ª Turma do TRT/SP

**Tipo de Decisão:** Acórdão

**Resumo do Caso:** Ação para reversão da dispensa por justa causa de empregado que tratou os dados pessoais de terceiros de forma contrária às normas e políticas de confidencialidade de informações da empresa.

**Base Legal da LGPD:** Não especificado

**Decisão:** Mantida a dispensa por justa causa, pois diante da gravidade da conduta o Tribunal reconheceu que os atos se revestiram de gravidade suficiente para aplicação da rescisão por justa causa

**Pontos Relevantes:**

-Decisão judicial entendeu que é irrelevante o fato do empregado não ter compartilhado os dados com outras pessoas, uma vez que “o próprio extravio dos dados para si mesmo já é suficiente para a implementação da dispensa por justa causa”, já que os dados pessoais foram transferidos para meios que escapam o controle da empresa.

-Essa decisão demonstra a importância da adequação das empresas com relação a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) principalmente no âmbito das relações de trabalho, com treinamento e políticas internas bem definidas.

# Segurança da informação nas Relações de Trabalho



- ✓ Investir na mensuração do impacto de cibersegurança no negócio;
- ✓ Manter foco na proteção do colaborador no teletrabalho e nas atividades que são realizadas online;
- ✓ Controlar e aperfeiçoar mecanismos de segurança de aplicações na Web;
- ✓ Gerir os acessos e as permissões de usuários;
- ✓ Prevenir vazamento de dados em ambientes de nuvem;
- ✓ Garantir que os riscos associados a terceiros estejam sob controle.

# Conformidade à LGPD - TRABALHISTA

- ✓ Adequação do contrato de trabalho
- ✓ Políticas de RH (diversidade, aniversário, vacinação, benefícios)
- ✓ Política de trabalho remoto
- ✓ Política de segurança da informação
- ✓ Termo de confidencialidade
- ✓ Política de classificação da informação
- ✓ Política de descarte seguro
- ✓ Controles internos de segurança da informação
- ✓ Código de conduta
- ✓ Avisos de videovigilância
- ✓ Normas de BYOD – segurança de TI
- ✓ Treinamentos

# Obrigada!

Luciana Guedes Ferreira Pinto

[luciana@santiagofpc.com.br](mailto:luciana@santiagofpc.com.br)

[lucianajuridico@sicepotmg.com](mailto:lucianajuridico@sicepotmg.com)

Antônio Augusto Starling

[antonio.starling@santiagofpc.com.br](mailto:antonio.starling@santiagofpc.com.br)

Eduardo Campelo

[campelo@santiagofpc.com.br](mailto:campelo@santiagofpc.com.br)

Karina Alves Vieira Machado

[karina.machado@santiagofpc.com.br](mailto:karina.machado@santiagofpc.com.br)

## SFP&C

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Av. Brasil, nº 1.491, 7º andar | Funcionários, Belo

Horizonte, MG | CEP 30140-005

+55 31 3347-3100 | 31 3347-8100. |.

[escritorio@santiagofpinto.com.br](mailto:escritorio@santiagofpinto.com.br)

[www.santiagofpc.com.br](http://www.santiagofpc.com.br)

Escritório de advocacia especializado no Direito Empresarial e com atuação, contenciosa e consultiva, para empresas e organizações dos mais variados segmentos e áreas de negócio.