

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES

GILMAR ANTONIO BEDIN

DALTON TRIA CUSCIANO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

A INTERSEÇÃO ENTRE A LGPD E O DIREITO DO TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NA PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

THE INTERSECTION BETWEEN LGPD AND LABOR LAW: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE PROTECTION OF WORKERS DATA

**Laura Mesquita Costa de Carvalho
Ana Carolina Almeida De Castro
Elen Cristina Do Nascimento**

Resumo

O artigo visa analisar a complexa interação entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Compliance Trabalhista no contexto regulatório brasileiro, considerando as transformações significativas ocorridas nos últimos anos. A pesquisa destaca a importância do Compliance Trabalhista como facilitador da conformidade com a LGPD e investiga as melhores práticas para implementação das ferramentas de compliance nesse ambiente desafiador. O referencial teórico abrange elementos do direito, governança, gestão de riscos e ética empresarial, incorporando os princípios da LGPD e a legislação trabalhista brasileira. Além disso, considera contribuições da literatura acadêmica sobre compliance, proteção de dados pessoais e ética nas organizações. O método de pesquisa adotado é predominantemente qualitativo, incluindo a revisão bibliográfica e avaliação de impacto. O principal objetivo é compreender como a LGPD e o compliance trabalhista podem ser integrados de forma a garantir a conformidade legal e a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Ao longo deste estudo, serão explorados os desafios e complexidades dessa integração, proporcionando uma análise teórico-prática das questões que surgem quando se trata da proteção de dados pessoais no contexto trabalhista. Destaca-se a importância de compreender como a LGPD afeta as rotinas trabalhistas, as responsabilidades das organizações e dos titulares de dados, bem como a necessidade de adaptação às normas específicas de cada setor. Essa pesquisa contribuirá para um entendimento mais profundo da relação entre a proteção de dados pessoais e as questões trabalhistas, fornecendo insights valiosos para organizações que buscam navegar com sucesso nesse cenário regulatório complexo e em constante evolução.

Palavras-chave: Compliance trabalhista, Conformidade legal, Lgpd, Privacidade, Proteção de dados

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the intricate interaction between the General Data Protection Law (LGPD) and Labor Compliance within the Brazilian regulatory framework, taking into consideration the significant changes that have occurred in recent years. The research emphasizes the significance of Labor Compliance as a facilitator of LGPD compliance and investigates best practices for implementing compliance tools in this challenging environment. The theoretical framework encompasses elements of law, governance, risk

management, and corporate ethics, incorporating the principles of LGPD and Brazilian labor legislation. Additionally, it considers contributions from academic literature on compliance, personal data protection, and ethics within organizations. The research method adopted is predominantly qualitative, involving a bibliographic review and impact assessment. The primary objective is to comprehend how LGPD and labor compliance can be integrated to ensure legal compliance and the protection of workers' personal data. Throughout this study, we will delve into the challenges and complexities of this integration, providing a theoretical-practical analysis of the issues that arise when dealing with personal data protection in the labor context. It underscores the importance of understanding how LGPD impacts labor routines, the responsibilities of organizations and data subjects, as well as the need to adapt to the sector-specific regulations. This research will contribute to a deeper understanding of the relationship between personal data protection and labor issues, offering valuable insights for organizations seeking to successfully navigate this complex and ever-evolving regulatory landscape.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor compliance, Legal compliance, Lgpd, Privacy, Data protection

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário regulatório brasileiro passou por significativas transformações, com destaque para a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entrou em vigor em 2020. Esta legislação representa um marco importante na proteção da privacidade e segurança dos dados pessoais dos cidadãos e impõe obrigações substanciais às organizações que lidam com esses dados. No entanto, a complexa interação entre a LGPD e o Compliance Trabalhista emerge como um desafio substancial para empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas.

Esta pesquisa visa destacar a importância do Compliance Trabalhista como um facilitador da conformidade com a LGPD e investigar como as ferramentas de compliance podem ser implementadas de forma eficaz nesse cenário desafiador.

O Compliance Trabalhista, que abrange o cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas, já é uma área de grande relevância para as organizações, uma vez que se relaciona diretamente com a gestão de recursos humanos e o ambiente de trabalho. A LGPD, por sua vez, estabelece princípios e diretrizes rígidos para o tratamento de dados pessoais, afetando profundamente a coleta, armazenamento e compartilhamento de informações dos trabalhadores.

Nesse contexto, esta pesquisa adotará como referencial teórico uma abordagem multidisciplinar que combina elementos do direito, governança corporativa, gestão de riscos e ética empresarial. Além disso, serão considerados os princípios e diretrizes da LGPD, bem como a legislação trabalhista brasileira. A pesquisa também incorporará contribuições da literatura acadêmica sobre compliance, proteção de dados pessoais e aspectos éticos nas organizações.

O método de pesquisa empregado foi predominantemente qualitativo, com análise de casos reais, revisão bibliográfica e avaliação de impacto. O objetivo principal desta pesquisa é compreender como a LGPD e o compliance trabalhista podem ser integrados de maneira a garantir a conformidade legal e a proteção efetiva dos dados pessoais dos funcionários. Explorando esses desafios e complexidades, fornecendo uma análise teórico-prática das questões que surgem quando se trata da proteção de dados pessoais no contexto trabalhista. É fundamental compreender como a LGPD afeta as rotinas trabalhistas, as responsabilidades das organizações e dos titulares de dados, e a necessidade de adaptação às normas específicas de cada setor.

2 CONTEXTO GERAL DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO BRASIL

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa uma mudança paradigmática no cenário regulatório brasileiro relacionado à proteção de dados pessoais. Promulgada em setembro de 2020 e em vigor desde setembro de 2021, a LGPD foi inspirada em legislações semelhantes, como o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia. Ela estabelece um conjunto abrangente de direitos e obrigações para organizações que coletam, processam ou armazenam dados pessoais no Brasil.

A era digital trouxe consigo um aumento sem precedentes na coleta e no uso de dados pessoais, transformando a privacidade em uma preocupação global. Em resposta a essa realidade, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa um passo importante no Brasil para a regulamentação do tratamento de informações pessoais. Inspirada em regulamentações internacionais, a LGPD foi promulgada para garantir a privacidade dos cidadãos brasileiros e estabelecer diretrizes claras para as organizações que coletam, processam e armazenam dados pessoais.

A LGPD foi concebida para harmonizar as práticas brasileiras com os padrões internacionais de proteção de dados. Essa inspiração não apenas elevou os padrões de proteção de dados no Brasil, mas também facilitou as relações comerciais com a União Europeia, que exige conformidade com o GDPR para transferências de dados.

A LGPD tem um escopo amplo e se aplica a todas as entidades, sejam elas do setor público ou privado, que coletam, processam ou armazenam dados pessoais no Brasil. Isso inclui desde empresas multinacionais até pequenas startups.

De acordo com Art. 17 da LGPD. “Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei”.

A lei assegura os direitos fundamentais para os titulares de dados, como o acesso a suas informações pessoais, o direito à exclusão e a exigência de consentimento claro e informado para o processamento de dados.

A entrada em vigor da LGPD impactou profundamente as organizações no Brasil. Elas precisaram adaptar suas políticas e práticas de proteção de dados para estar em conformidade com a lei. Isso incluiu a revisão de políticas de privacidade, a implementação de medidas de segurança de dados e a nomeação de um Encarregado de Proteção de Dados (DPO) responsável pela conformidade.

Para os cidadãos brasileiros, a LGPD representou um avanço significativo na proteção de sua privacidade e controle sobre seus dados pessoais. Agora, eles têm mais poder para entender e controlar como suas informações são usadas por empresas e instituições.

A relevância dessa norma, representa uma mudança fundamental no Brasil em relação à proteção da privacidade e dos dados pessoais. Ela reflete o compromisso do país em garantir a conformidade com padrões internacionais e proteger os direitos individuais dos cidadãos. À medida que a LGPD é implementada e suas implicações são compreendidas, seu impacto positivo na proteção de dados e privacidade no Brasil continuará a se expandir.

3 DADOS PESSOAIS E DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

Em um mundo cada vez mais digital e interconectado, a discussão sobre dados pessoais tornou-se uma parte essencial da conversa global. Isso se deve em grande parte ao fato de que a coleta e o processamento de informações pessoais se tornaram ubíquos em nossa sociedade moderna. Desde interações em redes sociais até compras online, do compartilhamento de informações médicas à navegação na web, praticamente todas as atividades cotidianas envolvem a criação, transferência ou armazenamento de dados pessoais.

Nas empresas, a proteção de dados pessoais não é apenas uma obrigação legal, mas também uma questão de confiança do cliente. Empresas que demonstram compromisso com a privacidade dos dados de seus clientes e de seus colaboradores muitas vezes têm uma vantagem competitiva e ganham a confiança do público.

Além disso, a conscientização pública sobre dados pessoais é essencial para promover uma cultura de respeito à privacidade e ética no tratamento de informações. Essa discussão levanta questões sobre como equilibrar a conveniência da coleta de dados com a proteção da privacidade e como garantir que as práticas de tratamento de dados sejam transparentes e justas.

Dados Pessoais são informações relacionadas a uma pessoa física identificada ou identificável. Isso inclui qualquer dado que, sozinho ou em conjunto com outros dados, possa ser usado para identificar uma pessoa específica. Como por exemplo: Nome, endereço, número de telefone, endereço de e-mail, número de identidade, CPF (no caso do Brasil), fotografia, entre outros.

Dados pessoais podem ser processados para diversas finalidades, desde a prestação de serviços até a gestão de recursos humanos e o marketing. No entanto, o tratamento desses dados deve estar em conformidade com os princípios de proteção de dados, como o consentimento do titular dos dados e a necessidade do processamento.

Já os dados sensíveis, são informações que revelam aspectos mais íntimos da vida de uma pessoa e podem gerar discriminação ou riscos significativos se forem tratados indevidamente. Esses dados têm uma proteção adicional de acordo com a LGPD e outras leis de proteção de dados. Por exemplo: Dados de saúde, orientação sexual, convicções religiosas, filosóficas ou políticas, dados genéticos, dados biométricos (como impressões digitais), entre outros.

O tratamento de dados sensíveis é mais restrito e geralmente requer consentimento explícito do titular dos dados ou uma base legal específica, como obrigações legais relacionadas à saúde e segurança no trabalho. As organizações devem ter cuidado especial ao lidar com esses dados para proteger a privacidade e os direitos das pessoas.

A LGPD e outras leis de proteção de dados impõem obrigações rigorosas às organizações que coletam, armazenam, processam ou compartilham dados pessoais e sensíveis. Isso inclui garantir a segurança dos dados, obter consentimento apropriado quando necessário, fornecer acesso aos titulares dos dados e relatar violações de dados às autoridades competentes. O objetivo é proteger a privacidade e os direitos das pessoas em relação ao tratamento de suas informações pessoais.

Embora a LGPD não mencione explicitamente a proteção de dados nas relações de trabalho, seu escopo abrangente de proteção de dados pessoais deixa claro que também protege informações relacionadas a empregados e colaboradores (BOLDRINI; CORREIA, 2020).

O Tratamento de dados esta presente em todas as fases da relação de trabalho:

Dados para Recrutamento e Seleção: Estes são os dados básicos que identificam um funcionário, como nome, endereço, data de nascimento, foto e outras informações pessoais. Quanto menos informações forem colhidas nessa etapa melhor.

Dados para Contrato de Trabalho: E-mails, números de telefone, endereço residencial, informações de filhos se houver, dados bancários, filiação sindical, dados relativos à saúde, atestados médicos e outras informações de contato são essenciais para comunicação interna e externa.

Dados após o Término do Contrato: Com a rescisão os dados serão cuidadosamente armazenados para fins previdenciários e para prestar informações aos órgãos regulatórios, pelo período determinado, tendo findado esse prazo, eles serão definitivamente excluídos do sistema, seguindo o procedimento legal, de maneira que não cause prejuízos futuros.

Vale ressaltar, que é sempre importante conter informações do prazo em que estes dados serão armazenados.

4 PRINCIPAIS ASPECTOS DA LGPD NO COMPLIANCE TRABALHISTA

Dentro do contexto do Compliance Trabalhista, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) introduz vários aspectos e desafios importantes que devem ser considerados, a saber:

Coleta e Tratamento de Dados Pessoais: Empresas precisam ter clareza sobre quais dados pessoais dos colaboradores estão sendo coletados, como estão sendo usados e quem tem acesso a eles. É importante definir uma base legal para o tratamento desses dados, que pode incluir o consentimento do colaborador, o cumprimento de obrigações legais ou contratuais, entre outros.

Desta forma, os dados precisam receber o tratamento adequado. O Tratamento de Dados Pessoais, está definido no Art. 5ºX como:

Toda operação realizada com dados pessoais, como as que se refere à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle de informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Portanto, compreender essas operações é fundamental para garantir que as empresas estejam em conformidade com a LGPD e outras regulamentações de proteção de dados. É responsabilidade das organizações, incluindo os departamentos de recursos humanos, adotar medidas apropriadas para proteger os dados pessoais dos colaboradores e garantir que todas as operações sejam realizadas de acordo com as leis aplicáveis.

Alguns dos exemplos de dados pessoais são: Nome, RG, CPF, gênero, data e local de nascimento, telefone, endereço residencial, localização via GPS, foto, entre outros.

Transparência e Comunicação: A transparência e comunicação na coleta e tratamento de dados pessoais é um pilar essencial da conformidade com a LGPD e outras regulamentações de proteção de dados. As empresas têm a responsabilidade de informar seus colaboradores sobre como seus dados estão sendo usados e devem adotar medidas proativas para garantir que a privacidade e os direitos dos colaboradores sejam respeitados em todos os níveis da organização.

Para isso a criação de políticas de privacidade e a comunicação clara das práticas de coleta e tratamento de dados é essencial.

A transparência dos dados diz respeito também ao acesso que os colaboradores tem de seus dados. A LGPD concede aos titulares de dados esse direito, bem como, a correção de informações incorretas e até mesmo a exclusão de dados desnecessários.

No contexto trabalhista, isso significa que os colaboradores têm o direito de solicitar acesso às informações que a empresa possui sobre eles, e ainda fazer correções, se necessário. Com isso, as empresas devem ter processos em vigor para lidar com essas solicitações.

Consentimento: Quando o tratamento de dados pessoais se baseia no consentimento, as empresas precisam obter um consentimento claro e específico dos colaboradores. Além disso, os colaboradores têm o direito de retirar o consentimento a qualquer momento.

O consentimento deve ser obtido de maneira explícita e voluntária que demonstre a manifestação de vontade do titular. Vale destacar ainda, que essa confirmação pode ser em caixas de seleção online, gravações de áudio ou assinaturas eletrônicas (NUNES, 2019).

Sanções e Penalidades: A LGPD estabelece sanções significativas para o não cumprimento das disposições da lei. Empresas que não cumprem as obrigações da LGPD podem enfrentar multas substanciais.

Em resumo, a LGPD tem implicações profundas no compliance trabalhista, exigindo que as empresas adotem medidas rigorosas para proteger os dados pessoais de seus colaboradores e garantir a conformidade com as disposições da lei. É essencial que as empresas estejam cientes desses aspectos e implementem as medidas necessárias para cumprir a LGPD em seu ambiente de trabalho.

A ANPD é a agência governamental responsável em supervisionar as disposições da LGPD, como também responsável pela aplicação das punições sejam elas ao ente público ou iniciativa privada (NOGUEIRA, 2021).

4.1 Nomeação do Encarregado de Proteção de Dados (DPO):

O encarregado de dados, também conhecido como Data Protection Officer (DPO), é uma função importante na conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). De acordo com a LGPD brasileira, a nomeação de um DPO é obrigatória em algumas situações e altamente recomendada em outras. As principais situações em que se obriga a nomeação do DPO são: Quando o tratamento de dados envolve categorias sensíveis de dados; quando o tratamento de dados é realizado por empresa de grande porte; quando exigido por obrigações legais, entre outras.

A nomeação de um DPO demonstra o comprometimento da organização com a proteção de dados pessoais e ajuda a garantir a conformidade com a LGPD. O DPO atua como um ponto de contato entre a organização, os titulares de dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), facilitando a comunicação e o cumprimento das obrigações legais de proteção

de dados. Vale reforçar que, a decisão de nomear um DPO deve ser baseada na natureza e escopo das atividades de tratamento de dados da organização, bem como nas exigências legais e regulatórias aplicáveis.

As características do encarregado de dados desempenham um papel essencial na garantia da conformidade. São eles: aceitar reclamações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências, orientar funcionários e contratados. Tais atribuições visam criar uma cultura de proteção de dados dentro da organização (ASSIS E MENDES, 2019).

5 IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA CONFORMIDADE COM A LGPD

O Compliance Trabalhista emergiu como uma disciplina de extrema importância para as organizações, em resposta às exigências da LGPD. A conformidade com a LGPD não se limita apenas à proteção dos dados de clientes ou consumidores, mas também abrange a salvaguarda das informações pessoais dos colaboradores dentro das empresas. Isso torna o Compliance Trabalhista uma peça-chave na engrenagem da conformidade com a LGPD.

O Compliance Trabalhista envolve a criação e implementação de políticas internas, procedimentos e práticas que garantam que todas as atividades relacionadas aos dados pessoais dos colaboradores estejam em conformidade com as regulamentações da LGPD. Isso inclui a coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento de informações pessoais, bem como a gestão de incidentes de segurança de dados.

Além disso, o Compliance Trabalhista desempenha um papel vital na sensibilização dos funcionários sobre as regulamentações da LGPD e na promoção de uma cultura de privacidade dentro das organizações. Isso não apenas ajuda a evitar violações de dados, mas também fortalece a confiança dos colaboradores em relação à segurança de suas informações pessoais.

5.1 Divergência entre o Setor Público e Setor Privado

A interpretação e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) podem apresentar variações significativas entre o setor público e privado, devido às normas e regulamentos específicos que regem cada setor. Diante dessa realidade, é imperativo que se leve em consideração essas divergências ao implementar políticas de conformidade eficazes.

A LGPD, que tem como objetivo salvaguardar os direitos fundamentais de liberdade e privacidade dos cidadãos, estabelece diretrizes abrangentes para o tratamento de dados

peçoais, sejam eles processados por entidades públicas ou privadas. No entanto, as nuances que surgem da interseção entre o setor público e privado podem resultar em diferentes interpretações e abordagens em relação à conformidade com a LGPD.

Essas divergências podem ser atribuídas a diversos fatores. Primeiramente, as organizações do setor público e privado operam sob missões e objetivos distintos. Enquanto o setor público se concentra no atendimento ao interesse público e na prestação de serviços governamentais, as empresas privadas visam ao lucro e ao crescimento. Essas diferentes finalidades podem influenciar como cada setor percebe e prioriza a conformidade com a LGPD.

Além disso, regulamentações setoriais específicas também podem desempenhar um papel importante. Ambos os setores podem estar sujeitos a regulamentações adicionais que afetam a interpretação e a aplicação da LGPD. Tais regulamentações podem impor requisitos adicionais de proteção de dados, resultando em variações na conformidade.

A estrutura organizacional, cultura institucional, recursos disponíveis e responsabilização por não conformidade também diferem entre o setor público e privado. Essas diferenças podem influenciar como as políticas de conformidade são desenvolvidas e implementadas, bem como como a LGPD é percebida e cumprida em cada setor.

Portanto, para garantir a conformidade eficaz com a LGPD, é crucial que as organizações considerem essas divergências entre o setor público e privado. Isso requer uma compreensão aprofundada das regulamentações setoriais, alocação de recursos adequada e abordagens adaptadas às particularidades de cada setor, a fim de assegurar o cumprimento das disposições da LGPD em sua totalidade.

6 CONTRIBUIÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA A ADEQUAÇÃO DA LGPD

O conhecimento aprofundado do compliance e suas ferramentas desempenha um papel essencial na facilitação de um planejamento sólido e na execução eficaz. (LEC, 2017).

A aplicação eficaz das ferramentas de compliance, como treinamentos, políticas internas e sistemas de gestão de dados, emerge como uma necessidade incontestável no cenário atual. No entanto, essa busca por conformidade não está isenta de desafios, principalmente no que se refere aos investimentos necessários para implementar tais ferramentas.

No entanto, é importante reconhecer que a adoção efetiva de ferramentas de compliance é essencial para garantir a conformidade legal e ética, mesmo em contextos econômicos desafiadores.

O Programa de Compliance trabalhista é fundamental para garantir que as organizações estejam em conformidade com as regulamentações de proteção de dados pessoais, especialmente no que diz respeito às informações de seus funcionários.

O Programa de Integridade Trabalhista visa difundir a necessidade de cumprimento de normas pelos empregados da empresa de todos os níveis hierárquicos e principalmente de seus gestores e deve conter punições se as mesmas não forem cumpridas, sempre em apoio à boa governança na área trabalhista, nos termos dos diversos diplomas que definem um Programa de Integridade e que podemos utilizar por analogia trabalhista. (CARLOTTO, 2019, PG.30)

Um programa de compliance trabalhista aborda questões relacionadas à coleta e ao tratamento de dados pessoais de funcionários, incluindo informações sensíveis. Isso inclui, por exemplo, dados de RH, registros médicos, informações financeiras e outros detalhes pessoais. Cumprir as leis trabalhistas relacionadas à proteção desses dados é um primeiro passo importante para estar em conformidade com a LGPD, que exige proteção rigorosa de dados pessoais.

Algumas das principais ferramentas e práticas de compliance trabalhista para a adequação à LGPD são:

Políticas e Procedimentos Internos: O desenvolvimento e a implementação de políticas e procedimentos internos específicos relacionados à proteção de dados pessoais são essenciais. Essas políticas devem definir como os dados pessoais serão coletados, processados, armazenados, e quais são os direitos dos titulares de dados.

Treinamento e Conscientização: É crucial realizar treinamentos regulares para os funcionários, abordando questões de proteção de dados pessoais e os requisitos da LGPD. Isso ajuda a criar uma cultura de conscientização e responsabilidade em toda a organização.

Avaliação de Impacto a Proteção de dados (DPIA): O art, 5º, inciso XVII, da LGPD traz o relatório de impacto que é uma ferramenta utilizada pelas organizações para avaliar e documentar os impactos que o tratamento de dados pessoais pode ter sobre a privacidade dos titulares desses dados.

Monitoramento das atividades: A dinâmica das leis de proteção de dados e do compliance trabalhista exige que as organizações estejam preparadas para mudanças constantes. O monitoramento contínuo da legislação relevante e a adaptação proativa de políticas e práticas são cruciais para manter a conformidade e a eficácia operacional.

A LGPD exige que as empresas realizem Relatório de Impacto em determinadas situações, especialmente quando o tratamento de dados pessoais envolve riscos significativos

para os direitos e liberdades dos colaboradores, ou mesmo em situações que envolvem tratamento de dados sensíveis. Isso envolve uma análise detalhada dos impactos potenciais na privacidade dos dados e medidas para mitigar esses impactos.

Embora o relatório de impacto seja uma ferramenta que visa atender os processos de conformidade com a LGPD. Esse não é seu único propósito. Existem outras situações em que o relatório pode ser útil, como: Avaliação contínua de riscos; Resposta a incidentes de segurança; Lançamento de novos projetos, entre outros (OLIVEIRA, 2019).

Registro de Atividades de Tratamento de Dados: Manter um registro detalhado de todas as atividades de tratamento de dados é um requisito da LGPD. Isso inclui informações sobre quais dados estão sendo processados, com que finalidade, quem os acessa e como são protegidos.

Medidas de Segurança da Informação: Implementar medidas de segurança adequadas para proteger os dados pessoais, como criptografia, controle de acesso, políticas de senha forte e outras práticas de segurança cibernética.

A LGPD exige que as empresas adotem medidas de segurança adequadas para proteger os dados pessoais dos colaboradores contra acesso não autorizado, vazamentos e incidentes de segurança. Isso inclui a implementação de políticas de segurança de dados, criptografia e controles de acesso.

Auditorias Internas: A auditoria interna no compliance trabalhista desempenha um papel determinante para garantir a conformidade contínua com a LGPD e outras regulamentações relevantes. Ela promove a transparência, a ética e a responsabilidade no tratamento dos dados dos trabalhadores e no cumprimento das obrigações legais.

Realizar auditorias internas regulares para garantir a conformidade contínua com a LGPD, inclui revisar políticas, procedimentos e registros para garantir que estejam alinhados com os requisitos da lei. À medida que o ambiente regulatório em torno das relações de trabalho continua a evoluir, a auditoria interna no compliance trabalhista se torna uma parte indispensável da governança corporativa responsável.

Além disso, as auditorias internas desempenham um papel multifacetado no contexto do compliance trabalhista, com destaque para: revisão de políticas e procedimentos; avaliação de registros; identificação de vulnerabilidades no sistema de gerenciamento de dados e melhoria contínua.

Canal de Denúncia: Um canal de denúncias serve como um mecanismo de detecção precoce de problemas trabalhistas, permitindo que a empresa aja proativamente para resolver questões antes que elas se agravem e resultem em ações legais. Além disso, o canal de denúncias

ajuda a promover uma cultura de transparência e responsabilidade, demonstrando o compromisso da organização em ouvir e agir com base nas preocupações de seus colaboradores.

É importante que se destaque alguns pontos importantes na implantação desta ferramenta, como: A confidencialidade dos denunciantes, que devem ter a garantia que suas identidades serão mantidas em sigilo e não sofrerão represália. A acessibilidade deve ser de fácil acesso para todo os interessados com múltiplas opções de comunicação, como telefone, e-mail e formulários online. A investigação das denúncias deve ser conduzida de maneira imparcial e independente, muitas vezes envolvendo recursos externos, como auditores ou consultores. A empresa deve comunicar claramente a existência do canal de denúncias e suas políticas aos funcionários e outras partes interessadas.

A percepção do denunciante delator no Brasil é moldada por uma combinação de fatores históricos, sociais e culturais que criaram uma visão complexa e frequentemente desfavorável dessa figura, fazendo com que ele deixe de denunciar as práticas ilegais por medo de ser tratado de maneira pejorativa (PORTO, 2020, p. 121).

Avaliação de Fornecedores: Avaliar os fornecedores também conhecida como “Due Diligence de Terceiros” que têm acesso aos dados pessoais da organização para garantir que eles também estejam em conformidade com a LGPD. A Due Diligence de Terceiros visa, mitigação de riscos, identificando e reduzindo os riscos associados ao tratamento inadequado de dados pessoais por parte dos fornecedores; a conformidade legal, assegurando que os fornecedores sigam as diretrizes legais estabelecidas pela LGPD e a proteção de dados garantindo a integridade e confidencialidade dos dados pessoais dos clientes e parceiros da organização.

É importante adaptar essas ferramentas de acordo com o tamanho e a complexidade da organização, bem como com as especificidades do setor em que atua. Além disso, manter-se atualizado sobre as regulamentações e as melhores práticas é fundamental para uma conformidade eficaz.

O programa de compliance trabalhista desempenha um papel crucial na preparação e na conformidade com a LGPD, pois aborda questões relacionadas à proteção de dados pessoais dos funcionários e cria uma cultura de conformidade em toda a organização. Integrar esses dois aspectos da conformidade é essencial para garantir que as organizações estejam em conformidade com as leis trabalhistas e de proteção de dados, reduzindo riscos legais e protegendo os direitos dos funcionários e outras partes interessadas.

Dessa forma, a busca pela conformidade não é apenas uma obrigação legal, mas também uma medida essencial para promover a integridade, transparência e ética nas operações

organizacionais. Portanto, encontrar maneiras viáveis de investir em ferramentas de compliance adequadas é um desafio que as organizações devem enfrentar para atingir e manter padrões elevados de conformidade regulatória.

7 ESTUDOS PRÁTICOS DE VAZAMENTO DE DADOS

Um fato de violação de privacidade no ambiente de trabalho, ocorrido no Mato Grosso e divulgado a imprensa pela Justiça do Trabalho. Onde a privacidade de uma funcionária foi violada quando um dos chefes de uma empresa teve acesso indevido a suas conversas privadas no aplicativo de mensagens WhatsApp, após a funcionária ser demitida e deixar o aplicativo aberto em um computador da empresa. Essa violação de privacidade não apenas levanta preocupações éticas, mas também questiona a conformidade com a lei de proteção de dados (BENEVIDES, 2023).

Diante dessa situação, a LGPD deve ser aplicada para proteger os direitos da funcionária cuja privacidade foi violada e garantir que as organizações envolvidas cumpram suas obrigações legais de proteção de dados pessoais. Nesse caso, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) deve ser informada sobre o incidente, para que as medidas apropriadas possam ser tomadas de acordo com a lei.

Como resultado a empresa foi condenada a pagar indenização a colaboradora no valor de R\$ 6.000,00. Além das implicações legais, a empresa ainda sofre exposição pública de informações pessoais, tendo também sua reputação afetada negativamente no ambiente de trabalho.

Outro incidente de vazamento de dados foi o ocorrido no Banco Central, que resultou na exposição de informações pessoais relacionadas às chaves PIX de seus clientes. Embora o incidente tenha sido caracterizado por um impacto relativamente baixo devido aos mecanismos de segurança em vigor, este caso oferece lições valiosas sobre a importância da gestão eficaz de incidentes de segurança de dados e a manutenção da transparência com os clientes. As medidas de segurança implementadas pelo Banco Central limitaram o impacto do vazamento, a instituição manteve seu compromisso com a transparência e decidiu comunicar o incidente a todos os seus clientes.

Em todos os casos de vazamento de dados, é essencial que a organização afetada tome medidas imediatas para investigar o incidente, notificar as partes afetadas, tomar medidas para mitigar os danos e, quando necessário, cumprir com as regulamentações de proteção de dados vigentes, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil. Além disso, as autoridades

competentes podem conduzir investigações para determinar a origem e a gravidade do vazamento.

8 CONCLUSÃO

Neste estudo, exploramos minuciosamente a complexa relação entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Compliance Trabalhista, revelando a intrincada teia de desafios e oportunidades que esse cenário apresenta. A interseção entre esses dois domínios legais é indiscutivelmente complexa, dada a natureza multifacetada das rotinas trabalhistas e as nuances específicas de diferentes setores. No entanto, também é evidente que essa complexidade não deve ser vista como uma barreira intransponível, mas sim como um terreno fértil para a construção de soluções eficazes.

Para navegar com sucesso nesse terreno, as organizações devem adotar abordagens multifacetadas e adaptáveis. Reconhecer que não existe uma solução única que sirva para todos os casos é fundamental. Em vez disso, é preciso considerar a natureza singular das rotinas trabalhistas em cada organização e setor, adaptando as estratégias de conformidade de acordo com essas nuances específicas.

Além disso, a compreensão clara das responsabilidades é um elemento-chave para o sucesso. Tanto os titulares de dados quanto as organizações devem ter um entendimento sólido de suas obrigações sob a LGPD. Os titulares de dados têm o direito de ter suas informações pessoais tratadas com cuidado e respeito, enquanto as organizações têm a responsabilidade de garantir que isso ocorra em conformidade com a lei.

A contribuição do Compliance Trabalhista para a conformidade com a LGPD é inegável. Este estudo destacou seu papel crucial na criação de políticas de adequação e conformidade, na proteção dos dados pessoais dos colaboradores e na promoção de uma cultura organizacional que valoriza a privacidade e a proteção de dados.

No entanto, esse processo de conformidade não é estático. Requer um compromisso contínuo das organizações em busca da eficácia do Programa de Integridade. As regulamentações e o cenário de ameaças de segurança de dados estão em constante evolução, e as organizações devem estar preparadas para se adaptar a essas mudanças.

Por fim, a resolução da problemática entre a LGPD e o Compliance Trabalhista exige esforços concertados para proteger os direitos dos titulares de dados e manter a conformidade com a Lei 13.709/2018. Esses desafios legais e de proteção de dados são inerentes ao ambiente empresarial moderno, e a abordagem estratégica e colaborativa entre a LGPD e o Compliance

Trabalhista emerge como uma aliança vital na busca por soluções eficazes. A conformidade é um objetivo alcançável, desde que as organizações estejam comprometidas em proteger os dados pessoais e manter a integridade da confiança que depositam nelas os colaboradores e parceiros.

REFERÊNCIAS

ASSIS E MENDES. **LGPD: 11 conceitos das leis de proteção de dados que você precisa conhecer**. Disponível em: <https://assisemendes.com.br/lgpd-conceitos/>. Acesso em: 09 set. 2023.

BENEVIDES, Gabriel. **PODER 360**. Empresas vazam dados de funcionários e são punidas na LGPD, 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-empendedor/empresas-vazam-dados-de-funcionarios-e-sao-punidas-na-lgpd/>. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 09 set. 2023.

GOMES, Maria Cecília Oliveira. **"Relatório de impacto à proteção de dados." Uma breve análise**. 2019.

LEC. **Os dez pilares de um programa de Compliance.** Disponível em: <https://lec.com.br/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 09 set. 2023.

NUNES, Natália Martins. JUSBRASIL. **O novo conceito de consentimento para tratamento de dados pessoais da LGPD.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-novo-conceito-de-consentimento-para-tratamento-de-dados-pessoais-da-lgpd/762892926>. Acesso em: 09 set. 2023.

PORTO, Éderson Garin. **Compliance & Governança Corporativa: uma abordagem prática e objetiva.** Porto Alegre: Lawboratory, 2020.

SENADO, Agência. **Punições sobre o uso indevido de dados pessoais começam a valer no domingo.** 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/29/punicoes-pelo-uso-indevido-de-dados-pessoais-comecam-a-valer-no-domingo>. Acesso em: 09 set. 2023.