

## A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o *compliance* no âmbito trabalhista

**Primeiro Autor**<sup>i</sup> 

Carmem Geórgia Rebouças de Oliveira Jorge Vieira, Fortaleza, CE, Brasil

**Segundo Autor**<sup>ii</sup> 

Isaac Nogueira de Almeida, Fortaleza, CE, Brasil

**Terceiro Autor**<sup>iii</sup> 

Márcio Né de Mendonça Freire, Fortaleza, CE, Brasil

**Quarto Autor**<sup>iv</sup> 

Mariana de Lima Simões, Fortaleza, CE, Brasil

**Quinto Autor**<sup>v</sup> 

Pedro do Nascimento Lima Filho, Fortaleza, CE, Brasil

1

### Resumo

O objetivo geral do presente artigo consiste em investigar a adaptação das empresas empregadoras à sigilidade de dados pessoais e sensíveis de seus empregados à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, fundamentado por meios de pesquisa bibliográfico e documental. A título de contextualização, empreendeu-se digressão histórica acerca da proteção de dados nos planos internacional e nacional. Dentre as conclusões alcançadas, destaca-se a relevância do emprego de programas de *compliance* trabalhista, os quais são detentores de caráter preventivo a violações normativas, além de fomentarem a observância da ética na cultura empresarial; como forma de adequação bem estruturada patronal à LGPD.

**Palavras-chave:** Lei Geral de Proteção de Dados. Privacidade. Empregados. Compliance.

### The General Data Protection Law (LGPD) and compliance in the labor scope

#### Abstract

The general objective of this article is to investigate the adaptation of employer companies to the confidentiality of personal and sensitive data of their employees to the General Data Protection Law (LGPD). Therefore, the deductive method was used, based on bibliographic and documentary research. By way of contextualization, a historical tour was undertaken on data protection at the international and national levels. Among the conclusions reached, we highlight the relevance of using labor compliance programs, which have a preventive character against regulatory violations, in addition to promoting the observance of ethics in the corporate culture; as a form of well-structured employer adaptation to the LGPD.

**Keywords:** General Data Protection Law. Privacy. Employees. Compliance.

## 1 Introdução

Os avanços tecnológicos inerentes à 4ª Revolução Industrial<sup>1</sup> (AZEVEDO; JAHN, 2020), em que a internet é amplamente utilizada para o entretenimento, a comunicação, o comércio em meio eletrônico (*e-commerce*) e a realização de atividades laborais remotas, apresentam, como consequência, a produção de uma grande quantidade de dados advindos de seus usuários, assim como o tratamento<sup>2</sup> deles, ampliando as possibilidades de que violações à privacidade e à intimidade, direitos fundamentais expressos no artigo 5º, inciso X do texto constitucional vigente (BRASIL, 1988), verifiquem-se.

Em atenção à premente necessidade de salvaguardar os dados pessoais, produzidos e mantidos em território brasileiro, foi promulgada a Lei 13.709, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) em 2018, incluindo aqueles produzidos em meios digitais, por pessoas naturais ou por pessoas jurídicas de direito público ou privado, a fim de “proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, cujos ditames, em harmonia ao que afirma o parágrafo único do artigo 1º da lei em voga (BRASIL, 2018), devem ser obedecidos pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios.

Realce-se que a sobredita lei foi precedida por importantes marcos normativos, dentre os quais se destacam: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, tendo em vista que a proteção de dados se apresenta elencada dentre os direitos essenciais à garantia da dignidade do homem (SANTOS, 2020), e a Lei 12.965/2014, o Marco Civil da Internet, a qual estabeleceu princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. (BRASIL, 2014).

<sup>1</sup> A expressão refere-se ao atual estágio de avanços tecnológicos em que se verificam a difusão da utilização de inteligência artificial, da internet das coisas e da robótica, por exemplo.

<sup>2</sup> O artigo 5º, inciso X, define o que compreende a expressão “tratamento de dados”: “toda 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”. (BRASIL, 2018).

Especificamente, na seara dos direitos sociais, destaca-se a importância de que os dados atinentes a trabalhadores sejam protegidos de modo rigoroso, na medida em que consignam informações de caráter íntimo, a exemplo de: idade, condições de saúde, raça e perfil socioeconômico, suscetíveis a causarem discriminação, caso sejam expostos a algoritmos programados para a criação de perfis a partir das informações extraídas de bases de dados que lhes sejam disponibilizadas, delineando-se, por exemplo, as características que devam ser rejeitadas em recrutamentos (AZEVEDO; JAHN, 2020).

Desse modo, considerando-se especificamente a lesividade potencial de violação dos dados pessoais por meio dos quais possam ser identificados, bem como dos sensíveis, a exemplo daqueles que especifiquem origem racial ou étnica, convicção religiosa e opinião política dos trabalhadores, armazenados em bancos de dados em meios digitais, tanto de empresas voltadas ao recrutamento de candidatos a vagas de emprego, quanto em setores de recursos humanos de instituições empregadoras, afirma-se que a temática do presente artigo se refere à análise dos reflexos advindos da LGPD sobre a proteção da privacidade e da intimidade dos trabalhadores.

A delimitação da pesquisa, quanto ao objeto de estudo, compreende a análise das repercussões da LGPD no tratamento dos dados pessoais e sensíveis de trabalhadores sob vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), realizado por empresas recrutadoras e empregadoras desde à fase seletiva ou pré-contratual, à contratual, assim como à pós-contratual.

Esta pesquisa visa analisar, por meio de uma revisão bibliográfica, o tratamento de dados pessoais de trabalhadores à luz da LGPD, bem como o *compliance* como instrumento para essas mudanças.

Desse modo, o objetivo geral de pesquisa consiste em investigar a adaptação das empresas (empregadoras) à sigilosidade de dados pessoais e sensíveis exigida pela LGPD, no que tange ao armazenamento de dados de seus empregados, desde o recrutamento, até ao momento posterior ao deslinde da relação do contrato empregatício.

A fim de alcançar o sobredito objetivo geral, elegem-se os seguintes objetivos específicos: empreender um breve estudo histórico acerca da evolução da proteção de dados no âmbito nacional e internacional, delinear as formas como ocorrem o acesso aos dados pessoais dos empregados por seus empregadores, apresentar a possibilidade de o *compliance*<sup>3</sup> trabalhista ser empreendido como forma de adequação à sigiliosidade exigida pela LGPD e verificar os hodiernos reflexos da LGPD sobre as decisões judiciais, sobretudo, as emanadas dos tribunais trabalhistas.

Depreende-se a relevância do tema em voga em razão de sua atualidade, convergente com o atual momento histórico em que os avanços tecnológicos se observam na denominada sociedade da informação, cuja privacidade e intimidade detêm ampla relevância social em face da massificação de uso rotineiro da tecnologia pelos brasileiros em geral.

## 2 Metodologia

O método de pesquisa, consistente numa abordagem em plano mais abstrato, que norteia este trabalho corresponde ao dedutivo, partindo de teorias e de leis genéricas hábeis a serem aplicadas em situações particulares. Portanto, estabelecendo-se uma “conexão descendente” (MARCONI; LAKATOS, 2007, p.110), a partir do geral para o particular.

De modo geral, os meios de pesquisa para a obtenção de informações utilizados foram: o bibliográfico, alicerçado na pesquisa de fontes secundárias, ou seja, de conteúdos extraídos de livros e artigos científicos; e o documental, ou seja, material acerca do qual teóricos não tenham efetuado cientificamente considerações, sendo, por isso, também chamados de fontes primárias (RODRIGUES *et al.*, 2011), especificamente, consistentes em leis federais e tratados internacionais decisões emanadas de tribunais pátrios que ilustram os impactos da LGPD que começam a ser percebidos na área trabalhista.

---

<sup>3</sup> Termo advindo da língua inglesa que detém o sentido de controlar riscos e o de preservar valores intangíveis, além de estar relacionado à governança corporativa.

Elege-se a pesquisa exploratória, no que concerne aos seus objetivos, na medida em que se visa, preliminarmente, a busca de informações acerca de assunto, objeto de interesse, e por meio da qual se aspira delinear, de modo preciso, os contornos do tema de estudo.

No que tange à forma de abordagem do problema de pesquisa, elege-se a qualitativa, tanto porque não se restringe a quantificações, como em razão de a obtenção de informações dos fenômenos observados decorrer de interpretações individuais de quem se propõe a pesquisar.

O *locus* de pesquisa em que se extrai, em grande medida, o referencial teórico desta pesquisa corresponde à base de dados denominada Google Acadêmico, onde se efetuou 1 (uma) busca no dia 13 de novembro de 2021, utilizando-se 3 (três) descritores, quais sejam, “LGPD”, “relações de trabalho” e “inteligência artificial”, entre aspas e separados por vírgulas, utilizando-se como filtros: publicados “a qualquer momento”, a priorização da relevância dos achados “por data” e a busca em “páginas em português”.

Como resultado, obtiveram-se 118 (cento e dezoito) documentos, dentre os quais foram selecionados 11 (onze), consistentes em artigos científicos, por meio de triagem, cujos parâmetros adotados foram a análise da convergência entre os títulos das obras, suas palavras-chaves e seus resumos à temática desta pesquisa.

O referencial teórico sobre o qual se alicerça esta pesquisa, alcançado a partir da metodologia descrita acima, compreende: Kramar (2021), quanto à digressão histórica da evolução da proteção de dados; Santos (2021), acerca da compreensão de que a proteção de dados integre o rol de direitos humanos; Azevedo e Jahn (2020), no que concerne à necessária cautela do uso de inteligência artificial, a fim de evitar a massificação de práticas discriminatórias; Reis (2021) e Carvalho (2021), quanto à relevância da aplicação de programas de *compliance* na seara trabalhista em consonância com a LGPD, além de Marconi e Lakatos (2007) e Rodrigues *et al.*(2021), que embasam o instrumento metodológico deste trabalho.

Contudo, ressalte-se o caráter não exaustivo da bibliografia ora apontada, cuja relevância se verifica para nortear o início dos estudos.

### 3 Histórico da Lei Geral de Proteção de Dados

6

A proteção de dados pessoais é um direito humano, que nasce vinculado à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada por ocasião da Assembleia Geral das Nações Unidas, na cidade de Paris em 10 de dezembro de 1948, conjugada com vários pactos, serviu de inspiração para a construção das Constituições de muitos Estados e democracias.

Notadamente a contar dos anos mil novecentos e setenta (1970), vários países do mundo voltaram os seus olhares para a temática da proteção de dados pessoais e justamente nesse período se evidenciou o avanço da computação e o desenvolvimento dessa indústria, cenário em que se destaca o pioneirismo alemão quanto ao conceito de proteção de dados em seu ordenamento jurídico em 1978. (MENDES, 2014)

A contar daí, seguiram países como França, Noruega, Suécia, Dinamarca e Áustria, no sentido de pensarem suas próprias leis sobre o tratamento das informações de seus cidadãos.

No início da década de 1980, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), grupo formado pelos países europeus atingidos pela Segunda Guerra Mundial, formulou diretrizes sobre a proteção de dados pessoais.

Em 1981, verificou-se o primeiro documento que representou o pensamento de unificação e regulamentação da proteção de dados pessoais, a Convenção de Strasbourg nº 108 do Conselho Europeu (1981), entrando em vigor 4 (quatro) anos depois, em 1985, impulsionando a regulamentação dessa matéria em muitos países da Europa. (DONEDA, 2021).

Releva expor que referidas legislações serviram de subsídio para a constituição do modelo europeu, consolidado na Diretiva 95/46/CE<sup>4</sup>, cujo objetivo era uniformizar a coleta, o tratamento e uso dos dados pessoais pelos estados membros da União Europeia, servindo de bússola, inclusive, para países não membros.

---

<sup>4</sup> CE é a sigla correspondente a “Comunidade Europeia”.

No Brasil, também, ansiava-se por uma legislação específica, para que as informações não circulassem livre e desordenadamente no meio digital, alimentadas por quaisquer usuários indiscriminadamente, cujo alcance se projetavam para além do ambiente virtual.

Foi, então, sancionada em 30 de novembro de 2012, a Lei nº 12.737, que ficou conhecida como “Lei Carolina Dieckmann”, apelidada assim pela mídia e grande público, porque a atriz citada teve sua conta de e-mail invadida e vazadas suas imagens íntimas.

Ainda no panorama brasileiro, após muito debate, consultas e audiências públicas, veio, então, a Lei nº 12.965/2014, mais conhecida como o Marco Civil da Internet, cujos princípios fundantes que orientam a relação das empresas prestadoras de serviços de internet com os seus clientes são a neutralidade da rede, a privacidade e a fiscalização dos acessos.

Em 2016, a União Europeia, em meio à crescente demanda digital, ao aprovar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, incorporou e aprimorou os referenciais da Diretiva 95/46/CE.

De forma gradual e inspirada no regramento internacional, especificamente no Regulamento Geral de Proteção de dados Pessoais<sup>5</sup> da União Europeia em vigor desde 25 de maio de 2018, no Brasil, observou-se o advento da Lei nº 13.709, a LGPD, em 14 de agosto daquele mesmo ano, com especial destaque para o direito de privacidade, com o propósito de adotar uma sistemática democrática no tratamento dos dados dos usuários de tecnologias, restando mais evidente como se daria a preservação desses direitos, a salvaguarda da dignidade do ser humano, por meio do combate à opressão, impunidade e insultos diversos.

Não obstante o direito à privacidade já contasse com amparo na Constituição Federal em outros diplomas legais brasileiros já citados, a especificidade se fez de modo mais contundente. Isto porque, a invasão da privacidade envolve desde a coleta, até o tratamento/exposição desses dados pessoais, e o objetivo é justamente estabelecer um meio estruturado de garantias

---

<sup>5</sup> General Data Protection Regulation (GDPR).

que permita o exercício das liberdades fundamentais dos seres humanos, assim como impedir que informações privadas sejam usadas de modo indiscriminado e indevidamente.

Por fim, registre-se que foi aprovada, recentemente, no Brasil a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 17/2019, com o visio de tornar a proteção de dados pessoais, inclusive, nos meios digitais, um direito fundamental e fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria, ratificando, desse modo, a relevância do tema.

8

### 3.1 Aspectos essenciais da lei geral de proteção de dados

Enquanto se espera a incorporação desses direitos de proteção de dados pessoais à Constituição da República Federativa do Brasil, por ora, é na legislação infraconstitucional que constam as especificações e os meios de sua implementação. Já no artigo 1º, da Lei Geral de Proteção de Dados, a tutela diz respeito aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade natural, restando muito clara a intenção do legislador em pensar mais concretamente e tutelar os titulares de dados pessoais.

Destaquem-se os incisos IV e VII do artigo 2º da LGPD, uma vez que elencam respectivamente a inviolabilidade da intimidade, honra e imagem dos indivíduos, assim como os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais dentre seus fundamentos.

Por sua vez, o art. 5º<sup>6</sup> da LGPD determina como titulares desse direito, em primeira linha, as pessoas naturais identificadas e identificáveis, enquanto se colocado em alinhamento à Constituição da República Federativa do Brasil, o artigo 5º, Caput, diz que são titulares dos direitos fundamentais os brasileiros e estrangeiros residentes no país.

---

<sup>6</sup> O artigo 5º da LGPD define em seus incisos I e II, respectivamente, dados pessoais, hábeis a tornar os indivíduos identificados ou identificáveis; e sensíveis, concernente à origem étnica, racial, religiosa, entre outros. Portanto, detentores de caráter íntimo.

O artigo 6º da LGPD reúne dez princípios basilares que dão conformação à sua estrutura, dentre os quais cinco são essenciais, a saber: o princípio da publicidade<sup>7</sup>, da exatidão<sup>8</sup>, da finalidade<sup>9</sup>, do livre acesso<sup>10</sup>, e, por fim, o princípio da segurança física e lógica<sup>11</sup>.

O artigo 11 prevê que nenhum indivíduo será obrigado a fornecer dados considerados sensíveis, na conformidade da LGPD, ou seja, em regra, esses dados só poderão ser fornecidos mediante autorização do titular. Então, a proteção pensada pelo legislador, alcança não somente os dados pessoais estritamente íntimos dos indivíduos, mas também tem o condão de promover uma ampliação da salvaguarda dos dados não propriamente íntimos, mas que essenciais sobre a vida do indivíduo.

9

### 3.2 A tutela de dados como direito fundamental

Os direitos fundamentais foram pensados pelo legislador com o visio de garantir o mínimo exigível para que um dado indivíduo exista de forma digna<sup>12</sup> em sociedade. O princípio basilar da dignidade da pessoa humana, figura dentre eles como uma espécie de cláusula geral para a salvaguarda, respeito e incentivo na concretização dessas tutelas próprias de todo sistema jurídico, político e social brasileiro.

O direito à proteção de dados pessoais nasce do direito à intimidade e privacidade, assegurado lá atrás, na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, como um direito humano e é por isso, que em seu artigo 12, há menção expressa de que “Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua

<sup>7</sup> A publicidade se coaduna a existência de bancos de dados de conhecimento público.

<sup>8</sup> As informações devem guardar fidedignidade com a realidade e passíveis de atualização periódica.

<sup>9</sup> A fim de guardar atenção à utilização desses dados com propósitos determinados e sob a ciência de seus titulares.

<sup>10</sup> Deve-se ao fato de o interessado ter a seu alcance os bancos de registros nos quais conste listado e observá-los com precisão.

<sup>11</sup> Seu escopo consiste em de evitar desvios, destruições, modificações, transmissões ou acessos não autorizados.

<sup>12</sup> Cite-se, a propósito, o artigo 1º, inciso III da Constituição federal de 1988 em que expressa “a dignidade da pessoas humana” como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

Muito embora não haja hierarquia entre normas constitucionais, pode-se inferir que há na Constituição Federal Brasileira, certa inclinação pela prioridade da liberdade de informação em detrimento do direito à intimidade/privacidade. Isto porque, a liberdade de informação está diretamente relacionada ao Estado de Direito que, por sua vez, é incompatível com a censura. Contudo, no caso de conflito entre princípios, é recomendável a adoção de ponderação de cada caso concretamente, a fim de evitar risco de prevalência ao outro, podendo assim, causar prejuízo aos indivíduos e ao sistema jurídico como um todo.

Fato é que a privacidade é constantemente confrontada como supedâneo de outros direitos, no meio digital ou não, aí estando incluídos também os direitos de igualdade, não discriminação e liberdade de expressão e reunião.

Ainda que o direito à privacidade não seja considerado absoluto, a sua existência confere certa proteção contra interferências não autorizadas por seus titulares, a exemplo do tratamento de dados pessoais e pessoais sensíveis, legitimando como o indivíduo deseja interagir com o mundo externo, contribuindo sobremaneira com o estabelecimento de fronteiras de acesso dessas interlocuções e informações. Assim, é correto afirmar que, a dignidade do ser humano é maculada sempre que forem inobservados mecanismos básicos de proteção à sua intimidade.

Mesmo que se possa considerá-lo um direito abstrato, sobretudo em se tratando do meio digital, o ser humano, na condição de ser social, forma a sua identidade, nas relações que intenta estabelecer em família, na comunidade, no trabalho e, às vezes, se escolhe abdicar desse direito, com publicações espontâneas nas redes sociais, quando se adquire algo de modo virtual, ou mesmo quando se arvora em processos seletivos de postos de trabalho. Não obstante, os indivíduos não são plenamente detentores do conhecimento de como o mundo lidará com seus dados, sendo imprescindíveis ao exercício das liberdades individuais os cuidados de anonimização e preservação da privacidade. (RUCHEL, 2021).

#### 4. O acesso aos dados pessoais dos trabalhadores

As empresas, desde a realização de processos seletivos para a contratação de novos empregados, necessitam de dados dos interessados em nelas ingressar, dentre as quais se têm as informações essenciais para o exercício do trabalho, bem como aquelas que possam acarretar passivo trabalhista, como por exemplo, a obrigação de adimplir o salário-família.

Além disso, pode-se identificar a necessidade de se solicitar a informação de dados, que nos termos do artigo 5º, inciso II da LGPD, sejam considerados sensíveis, conforme ilustra a hipótese de identificação de algum tipo de deficiência que seja incompatível com o exercício da profissão em análise.

Ressalte-se que o controle dos dados pessoais ou sensíveis tem como objetivo legal a proteção do titular da possibilidade de discriminação, inclusive, no âmbito trabalhista, partindo-se da premissa de que tais especificidades, por muitas vezes, são irrelevantes para o desempenho da atividade laboral e, conseqüentemente, para o empregador.

Ademais, o princípio da não discriminação, disposto no artigo 6º, inciso IX da LGPD abrange não apenas dados sensíveis, mas também as informações relativas aos dados comuns. Um exemplo é o questionamento do recrutador, em processos seletivos, acerca da existência de demandas trabalhistas titularizadas por candidatos em detrimento de empregadores anteriores.

Faz-se necessário o contínuo treinamento e aperfeiçoamento do pessoal responsável pelos recursos humanos para o adequado tratamento desses dados, exigindo minuciosos inventários dos empregadores quanto aos dados pessoais de seus empregados, com o fim de evitar a expressiva lesividade de tratamentos inadequados. (GRECO, 2020).

A implementação de gestão de dados sensíveis pelo RH, com possibilidade de limitação ao acesso e o correto descarte, é medida urgente e necessária.

Sublinhe-se que a cautela descrita no parágrafo anterior, leva em consideração o desequilíbrio de forças entre empregados e empregadores, cujas

relações são de subordinação daqueles, os quais compreendem apenas a mão de obra; em proveito destes, os detentores do poder econômico.

Nesse sentido, a Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) nos artigos 2º e 3º afirma que há uma relação de dependência entre empregador e empregado, por meio da prestação de serviços pessoal (BRASIL, 1943).

Desse modo, o consentimento adequado ao ditame inserto no art. 5º, inciso XII da LGPD, requer que os trabalhadores tenham a oportunidade de conhecer detalhadamente o destino de seus dados, desde a fase pré-contratual, até a pós-contratual, com o fulcro de se manifestarem livremente e de modo inequívoco quanto à permissão para “o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”. (BRASIL, 2018).

Ratifica-se, assim, a imprescindibilidade de resguardar os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, assim como pela Lei Geral de Proteção de Dados.

## 5 Compliance trabalhista como forma de adequação dos empregadores à LGPD

A necessidade de adaptação das relações trabalhistas ao arcabouço legal instituído pela LGPD na proteção dos titulares de dados pessoais, dentre os quais aqueles detidos pelo empregador/contratante, fez surgir um movimento que suscita o *compliance* como medida alternativa e complementar de adequação às novas exigências no tratamento desses dados e informações.

A base do *compliance* está na prevenção, termo que muito se coaduna com a cautela que deve revestir todo o tratamento de dados pessoais, inclusive na seara laboral.

O vocábulo *compliance* deriva do inglês *comply*, que significa em livre tradução “agir em conformidade com uma ordem, conjunto de regras ou solicitação” (CAMBRIDGE, 2021), cujo sentido corporativo traduz a pretensão de integração por meio de “um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com a estrutura

societária” (CARVALHO, 2021, p.51), com o fim de consolidar lidar um ambiente em que a segurança jurídica esteja sedimentada.

Desse modo, a noção de *compliance* está diretamente interligada a de governança corporativa, haja vista que um bom programa de *compliance* apenas se sustenta se concatenado a boas práticas de gestão, transparência e *accountability*, que repousa no tripé: controle social, prestação de contas e responsabilização. Para Andrade e Rossetti, a conformidade (*compliance*), a transparência (*disclosure*), a prestação de contas (*accountability*), juntamente com o senso de justiça (*fairness*), constituem os quatro valores fundamentais da governança.

Importa observar que, na atualidade, as grandes corporações não dispensam em suas estruturas organizacionais o implemento da cultura de *compliance*. Verifica-se, no entanto, que a implementação de programas de *compliance* e de integridade, assim entendidos “o conjunto de normas de condutas, procedimentos e ações empreendidas por uma pessoa jurídica para prevenir, identificar e remediar potenciais irregularidades” (CARVALHO, 2021, p. 97), ainda enfrentam fortes barreiras e considerável resistência, especialmente por razões culturais não resolvidas e ainda bem arraigadas no ambiente empresarial.

Dentro da lógica de funcionamento trazida pela LGPD, o encarregado exerce um papel fundamental na aplicação e no monitoramento do *compliance* dentro da organização, visto que detém a função de fazer a mediação entre os demais sujeitos que participam e são destinatários desse sistema de proteção legal, servindo como meio de comunicação entre o titular (proprietário dos dados), o controlador (quem decide acerca do tratamento conferido aos dados) e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD (órgão colegiado responsável por ditar as diretrizes em matéria de proteção de dados) (MARCOLINO; SILVEIRA *apud* REIS, 2020).

Não se pode olvidar, no entanto, para que essa espécie de programa funcione, é fundamental a disseminação em todos os setores, departamentos e áreas da empresa de uma cultura de gestão de riscos e de mitigação de irregularidades, não se atendo apenas à alta administração e ao encarregado. O

envolvimento do operador e de todos os colaboradores da organização também é essencial.

Atualmente, fala-se em *compliance* trabalhista como uma especialidade da cultura da conformidade aplicada no ambiente organizacional. Tal sentido, foi utilizado pela primeira vez no julgamento de um Agravo de Instrumento, em sede Recurso de Revista, tramitante no Tribunal Superior do Trabalho – TST<sup>13</sup>, em 2010, quando, a partir de então, passou a integrar a jurisprudência e a doutrina juslaboral como “princípio ético de integridade” que busca atender as exigências da legislação trabalhista. (LINO, 2021).

Mesmo nas situações em que haja o consentimento expresso do titular dos dados ou dispensa da lei no que concerne a essa permissão, figura-se indispensável o correto e adequado tratamento dos dados pessoais, não se conformando o manuseio, o arquivamento, a transferência ou o descarte arbitrário ou negligente pelo empregador/contratante com o objetivo da lei.

Marcolino e Silveira (2020) alertam para um equívoco comum que incorrem as empresas/contratantes ao ignorarem a importância do cuidado no tratamento de dados pessoais de candidatos nas fases pré-contratual, e de empregados/trabalhadores, na pós-contratual: no momento da seleção, quanto aos dados pessoais de candidatos não escolhidos para as vagas disponíveis; após a extinção do contrato de trabalho, no que se refere à retenção, transferência e eliminação desses dados, já que, segundo a legislação, alguns dados deverão ser mantidos em poder do empregador/contratante para fins de prova, em consonância com a legislação trabalhista e previdenciária.

Deve-se ressaltar, todavia, como bem pontuado por Lino, quanto aos dados e informações pessoais detidos pela empresa em decorrência de processos seletivos, que:

[...] ressalvado o justificável argumento quanto ao interesse da empresa, só é possível manter nos seus arquivos as informações dos currículos e dos atos pré-contratuais referentes aos seus candidatos ou empregados contratados se houver a permissão dos

---

<sup>13</sup> TST – 6ª. Turma. AIRR nº 31440-24.2004.5.04.0006, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, j. 02.06.2010, publicado no DEJT em 27.08.2010.

indivíduos aos quais pertencem os respectivos dados sensíveis (LINO, 2021, p. 61).

Nesse contexto, corrobora-se com o entendimento exarado por Rocha e Pontini de que “o *compliance* trabalhista surge como ferramenta fundamental na regulamentação do tratamento de dados pelos empregadores, em respeito às normas reguladoras da matéria em esfera nacional e internacional.” (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 417) e que se alinha perfeitamente ao espírito e às disposições da LGPD.

Para a implantação de uma cultura de *compliance* de resultado, vale observar, alguns passos são imprescindíveis, como realizar o mapeamento de todos os dados manipulados pela empresa (quantidade e qualidade), os canais e os momentos de ingresso e de saída desses dados, os caminhos e os fluxos percorridos dentro da empresa, os colaboradores que estão autorizados a acessar esses dados e quais efetivamente possuem esse acesso e, principalmente, os incidentes de irregularidade no manuseio desses dados. O acompanhamento, o monitoramento e a avaliação dos processos de trabalho são igualmente indispensáveis.

Lino identifica cinco fatores básicos na elaboração e implementação de um programa de *compliance* trabalhista: “a adesão da alta administração, o mapeamento dos riscos, os documentos regulamentares, as ferramentas de controle e os canais de comunicação.” (LINO, 2021, p. 66)

Dentre as ações educativas de promoção da cultura de *compliance*, há de se salientar a elaboração de um Código de Ética e Integridade, a fim de reforçar não somente os valores de probidade e integridade corporativa, mas também de instituir um regramento interno com normas claras e objetivas, de fácil compreensão e assimilação, com a definição de atribuições aos órgãos fiscalizadores e com a cominação de sanções para as situações de desvio de conduta.

A introdução e o estímulo de uma concepção de *lifelong learning* (educação contínua) e de compartilhamento do conhecimento são, também, ferramentas que podem contribuir sobremaneira para uma exitosa implantação de um programa de *compliance*.

É salutar que se invista na transparência dentro do ambiente da organização, com a criação de um canal para o recebimento de denúncias (ROCHA; PONTINI, 2021), que possa servir para a mensuração da confiabilidade e do nível de satisfação com o *compliance* desenvolvida na empresa, bem como para a correção das inconsistências e falhas que venham a ser identificadas.

Por fim, realcem-se as vantagens por meio da implementação da cultura de *compliance*, em harmonia ao que ilustram a redução ou eliminação de custos decorrentes de demandas trabalhistas ajuizadas em razão da inobservância dos ditames legais, ou seja, de passivo trabalhista; e de sanções da própria LGPD, a que estão sujeitos os agentes de tratamento de dados pessoais de terceiros.

## 6 Considerações finais

A proteção de dados, apesar de ser um tema em voga nos últimos anos, desde o advento da Lei Carolina Dieckmann, do Marco Civil da Internet, e mais recentemente, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), apresenta-se salvaguardada, dentre os direitos humanos, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, ou seja, desde 1948.

Contudo, o atual estágio de evolução tecnológica, característico da chamada sociedade da informação, em que há uma grande e incessante produção de dados por meio do uso da internet, exigiu que a que a legislação acompanhasse essa evolução, a fim de conferir maior proteção à privacidade e à dignidade dos titulares desses subsídios informacionais.

Assim, editou-se a Lei Geral de Proteção de Dados, LGPD num contexto de maciço emprego tecnológico para as atividades do dia a dia, dentre elas as laborais; cujo escopo primordial é o de restringir a difusão informacional por aqueles que exercem o seu tratamento, sob pena de configuração de ilícitos e de cominação de penalidades pecuniárias.

Desse modo, a fim de inibir a adoção de práticas discriminatórias, exemplificativamente, por meio do uso de inteligência artificial, o tratamento dos dados de trabalhadores sob vínculo empregatício deve ser estritamente delineado

pelas controladoras, as quais devem, para tanto, investir em treinamentos contínuos de seus operadores, assim como dos profissionais responsáveis por seus setores de recursos humanos (RHs).

Ademais, realcem-se as vantagens decorrentes da implementação de programas de *compliance* na área trabalhista, imprimindo relevância à precaução com o armazenamento dos dados de trabalhadores nos bancos de dados patronais, objetivando evitar a ocorrência de passivos trabalhistas, a exemplo daqueles decorrentes de ações judiciais trabalhistas que pleiteiem indenizações em razão da inobservância das exigências de privacidade da LGPD, bem como de sanções administrativas previstas pela LGPD em hipóteses em que fiscalizações estatais identifiquem desrespeito à lei em voga.

Por fim, impende salientar o caráter, ainda, incipiente desta pesquisa, pois, além de a vigência da LGPD ser recente, cuja edição se deu no ano de 2018, o vigor dos artigos 52, 53 e 54, os quais preveem sanções administrativas<sup>14</sup> por violações à lei, somente, ocorreu em 1º agosto do presente ano, 2021.

## Referências

AZEVEDO, Jobim de Azevedo; JANH, Vitor Kaiser. Direito do trabalho e novas tecnologias: inteligência artificial, *big data* e discriminação pré-contratual. In: **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, ano 23, n.23, p., 2020.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil (Marco Civil)**. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm). Acesso em: 07 nov. 2021.

---

<sup>14</sup> Para a obtenção de informações mais detalhadas, recomenda-se o acesso ao sítio eletrônico do Governo Federal, atinente à Autoridade Nacional de Proteção de Dados, disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/sancoes-administrativas-o-que-muda-apos-1o-de-agosto-de-2021>. Acesso em: 26 de novembro de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Senado Federal. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 nov. 2021.

BRASIL. PEC 17/2019. **Proposta de Emenda à Constituição**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 15 nov. 2021

**CAMBRIDGE** Dictionary. Cambridge University Press, 2021. Disponível em <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/comply>. Acesso em: 25 nov. 2021.

CARVALHO, André Castro. **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 25 nov. 2021.

DONEDA, Danilo. A Proteção de Dados como um direito fundamental. In: **Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315/658>. Disponível em: Acesso em: 15 nov. 2021.

GRECO, Elizabeth. **O Impacto da LGPD nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <https://lopecastelo.adv.br/impactos-da-lgpd-nas-relacoes-de-trabalho/> Acesso em: 23 nov. 2021.

KRAMAR, Andreia. A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nos Processos seletivos de trabalho. In: **Revista Eletrônica Conhecimento Interativo**, n.2/ V. 2, p. 1-20, agosto/2021. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/631>. Acesso em: 15 nov. 2021.

LINO, Cleverson Moreira. **O compliance como meio de preservação dos direitos constitucionais trabalhistas no estado democrático**. 2021. 89 f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021. Disponível em <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3341>. Acesso em: 26 nov. 2021.

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; Silveira, Daniel Barile da. A Lei Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho: o *compliance* como alternativa. In: **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 05, n. 04, p. 206-224, out./dez., 2020. Disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3725/654>. Acesso em: 25 nov. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

19

MENDES, Adriano. **Histórico das leis de proteção de dados e da privacidade na internet**. Disponível em: <https://assisemendes.com.br/historico-protacao-de-dados/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

PAINEL LGPD NOS TRIBUNAIS. **Jusbrasil**, 2021. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/static/pages/lgpd-nos-tribunais.html>. Acesso em: 25 nov. 2021.

REIS, Beatriz de Felipe. A cultura de *compliance* em matéria de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 214/2020, p. 323 – 340, Nov/Dez /2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/ewp-m/documents/brazil/pt/pdf/other/rdt-214-a-cultura-de-compliance-em-materia.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; POTINI, Milena Souza. Compliance trabalhista: impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho. **RJLB**. Ano 7, nº 2, p.407-427, 2021. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021\\_02\\_0407\\_0427.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf) Acesso em: 25 nov. 2021.

ROSSETTI, José. P.; ANDRADE, Adriana. **Governança Corporativa: Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências**, 7ª edição. Grupo GEN, 2014. 9788522493067. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522493067/>. Acesso em: 26 nov. 2021.

RUCHEL, Auro. **Lei de acesso à informação e lei geral de proteção de dados pessoais conflito ou harmonização legal?** Disponível em: < <https://auroruschel.com.br/lei-de-acesso-a-informacao-e-lei-geral-de-protacao-de-dados-pessoais-conflito-ou-harmonizacao-legal/> > Acesso em: 15 nov. 2021.

SANTOS, Flávia Alcassa dos. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 145-151, 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso em: 15 nov. 2021.

<sup>i</sup> **Carmem Geórgia Rebouças de Oliveira Jorge Vieira**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8892-4210>

Universidade Estadual do Ceará

Graduada em Direito pela Universidade Farias Brito. Especialista em Processo Civil e Gestão do Processo pela ESMEC. Mestranda em Planejamento e Políticas Públicas. Advogada.

Contribuição de autoria: Pesquisa e colaboração na escrita.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7341110352344769>

E-mail: [georgiareboucas@yahoo.com.br](mailto:georgiareboucas@yahoo.com.br)

<sup>ii</sup> **Isaac Nogueira de Almeida**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4085-568X>

Universidade Estadual do Ceará

Graduado em Direito pela URCA. Especialista em Direito Tributário pelo IBET. Mestrando em Planejamento e Políticas Públicas pela UECE. Advogado.

Contribuição de autoria: Pesquisa. Colaboração na escrita.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3018135700175182>

E-mail: [isaacnogueira.adv@gmail.com](mailto:isaacnogueira.adv@gmail.com)

<sup>iii</sup> **Márcio Né de Mendonça Freire**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1415-7477>

Universidade Estadual do Ceará

Graduado em Direito pela UNIFOR. Especialista em Direito e Processos Administrativos pela UNIFOR. Mestrando em Planejamento e Políticas Públicas pela UECE. Advogada.

Contribuição de autoria: Pesquisa e colaboração na escrita.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2086564064657111>

E-mail: [marciofreire@bnb.gov.br](mailto:marciofreire@bnb.gov.br)

<sup>iv</sup> **Mariana de Lima Simões**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8881-7768>

Universidade Estadual do Ceará

Graduada em Direito pela UFC. Especialista em Direito Público pela UFC. Mestranda em Planejamento e Políticas Públicas. Advogada.

Contribuição de autoria: Pesquisa, colaboração na escrita e edição.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1692833278041329>

E-mail: [mariana.lsimoes@gmail.com](mailto:mariana.lsimoes@gmail.com)

<sup>v</sup> **Pedro do Nascimento Lima Filho**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3180-5552>

Universidade Estadual do Ceará

Graduado em Direito pela FAECE/ASCEC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela IEDUCARE. Mestrando em Planejamento e Políticas Públicas pela UECE. Advogado.

Contribuição de autoria: Pesquisa e colaboração na escrita.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3390008061284958>

E-mail: [adv.pedrollima@gmail.com](mailto:adv.pedrollima@gmail.com)

**Editora responsável:** Karla Colares Vasconcelos

### Como citar este artigo (ABNT):

VIEIRA, Carmem Geórgia Rebouças de Oliveira Jorge; ALMEIDA, Isaac Nogueira de; FREIRE, Márcio Né de Mendonça; SIMÕES, Mariana de Lima; LIMA FILHO, Pedro do Nascimento. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o *compliance* no âmbito trabalhista. **Ensino em Perspectivas**, Fortaleza, v. 3, n. 1, 2022.