

PROTEÇÃO DE DADOS E GESTÃO DE PESSOAS



PROFESSOR
Fabiano Zavanella



FABIANO ZAVANELLA

Advogado. Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Mestre em Direito pela PUC/SP. MBA em Direito Empresarial com extensão para docência ao ensino superior pela FGV/SP, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/SP e em Direito do Trabalho Europeu pela Università di Roma Tor Vergata. Consultor jurídico especialista em Direito do Trabalho e Empresarial. É professor nos cursos de pós-graduação e extensão em Direito Empresarial do IBMEC, no curso de pós-graduação lato sensu (especialização) em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Escola Paulista de Direito (EPD/SP), na Universidade Metodista de Piracicaba, na Escola Superior de Advocacia (ESA/SP), na Faculdade de Direito de Sorocaba (FADI/SP). Membro da Comissão Especial de Direito do Trabalho da OAB/SP. Diretor acadêmico do IPOJUR. Pesquisador do GETRAB/USP e Membro do Comitê Executivo da CIELO LABORAL.

fzavanella@rochacalderon.com.br



@proffabianozavanella



Fabiano Zavanella

www.ipojur.com.br / www.cielolaboral.com





PDATA TOKEN
secure trading of personal data

HOW MUCH IS YOUR DATA WORTH?



**Unmarried Mother
with 3 Kids**

1000 USD 🇺🇸
140 USD 🇨🇳
482 USD 🇰🇷
684 USD 🇯🇵
737 USD 🇩🇪
702 USD 🇬🇧
667 USD 🇮🇹
158 USD 🇧🇷



**Unmarried
Doctor**

5000 USD 🇺🇸
702 USD 🇨🇳
2412 USD 🇰🇷
3421 USD 🇯🇵
3684 USD 🇩🇪
3509 USD 🇬🇧
3333 USD 🇮🇹
789 USD 🇧🇷



**Married Plumber
with 2 Kids**

2500 USD 🇺🇸
351 USD 🇨🇳
1206 USD 🇰🇷
1711 USD 🇯🇵
1842 USD 🇩🇪
1754 USD 🇬🇧
1667 USD 🇮🇹
395 USD 🇧🇷



**Unmarried Farmer
with 1 Kid**

1500 USD 🇺🇸
211 USD 🇨🇳
724 USD 🇰🇷
1026 USD 🇯🇵
1105 USD 🇩🇪
1053 USD 🇬🇧
1000 USD 🇮🇹
237 USD 🇧🇷



**Marketer
with 0 Kids**

4000 USD 🇺🇸
561 USD 🇨🇳
1930 USD 🇰🇷
2737 USD 🇯🇵
2947 USD 🇩🇪
2807 USD 🇬🇧
2667 USD 🇮🇹
632 USD 🇧🇷



**Married Developer
with 5 Kids**

5000 USD 🇺🇸
702 USD 🇨🇳
2412 USD 🇰🇷
3421 USD 🇯🇵
3684 USD 🇩🇪
3509 USD 🇬🇧
3333 USD 🇮🇹
789 USD 🇧🇷

O recurso mais valioso do mundo não é mais petróleo, mas dados
A economia de dados exige uma nova abordagem às regras antitruste

[Líderes Edição de 6 de maio de 2017](#)

Uma NOVA commodity gera uma indústria lucrativa e de rápido crescimento, levando os reguladores antitruste a intervir para restringir aqueles que controlam seu fluxo. Há um século, o recurso em questão era o petróleo. Agora, preocupações semelhantes estão sendo levantadas pelos gigantes que lidam com dados, o petróleo da era digital. Esses titãs - Alphabet (empresa-mãe do Google), Amazon, Apple, Facebook e Microsoft - parecem invencíveis. Eles são as cinco empresas listadas mais valiosas do mundo. Seus lucros estão aumentando: coletivamente, eles acumularam mais de US \$ 25 bilhões em lucro líquido no primeiro trimestre de 2017. A Amazon captura metade de todos os dólares gastos online na América. O Google e o Facebook foram responsáveis por quase todo o crescimento da receita em publicidade digital na América no ano passado.

<https://www.economist.com/leaders/2017/05/06/the-worlds-most-valuable-resource-is-no-longer-oil-but-data>



CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA

Art. 5º, X – são invioláveis a **intimidade**, a vida **privada**, a honra e a **imagem** das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 5º, XXII e XXIII – é garantido o direito de propriedade; a propriedade atenderá a sua **função social**;

Art. 7º, XXVII – proteção em face da **automação**, na forma da lei;

Art. 170, III – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] **III** – **Função social** da propriedade.



FASE ANTECEDENTE - LGPD

Fundamentos infraconstitucionais: Código Civil, CDC, Habeas-Data, Código Eleitoral, Marco Civil



LGPD



Lei geral de proteção de dados pessoais: nº 13.709, de 14 de agosto de 2018,
alterada pela Medida Provisória nº 869, de 28 de dezembro de 2019

Entrou em vigor em fevereiro ~~agosto~~ setembro de 2020

FUNDAMENTOS INFRACONSTITUCIONAIS

Análise da amplitude ou aplicabilidade do princípio da proteção

Art. 444 da CLT. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O princípio da proteção em xeque: e outros ensaios Arion Sayão Romita. Imprensa: São Paulo, LTr, 2003.
Descrição Física: 512 p. ISBN: 8536103639

Caberia, então, a indagação: a ser afastado o "princípio da proteção" que princípios justificariam a autonomia científica do Direito do Trabalho? A resposta é simples: o Direito do Trabalho, considerado como disciplina jurídica, assenta sobre um só princípio, o da liberdade de trabalho. E, no caso do Direito do Trabalho vigente no Brasil, seria acrescentado o princípio da democracia.

...

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, tout court. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos.

FUNDAMENTOS INFRACONSTITUCIONAIS

Poder de Direção vs. Intimidade e Privacidade do empregado – (algo discutido muito antes da LGPD)

Constitui fundamento do Estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exijam maior vigilância dos estoques, apesar de ensejar a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR n. 533.770/99. 1ª T. Rel. Juíza conv. Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. Publicado em 07/12/2006.



Demitido após beber cerveja de concorrente ganha indenização

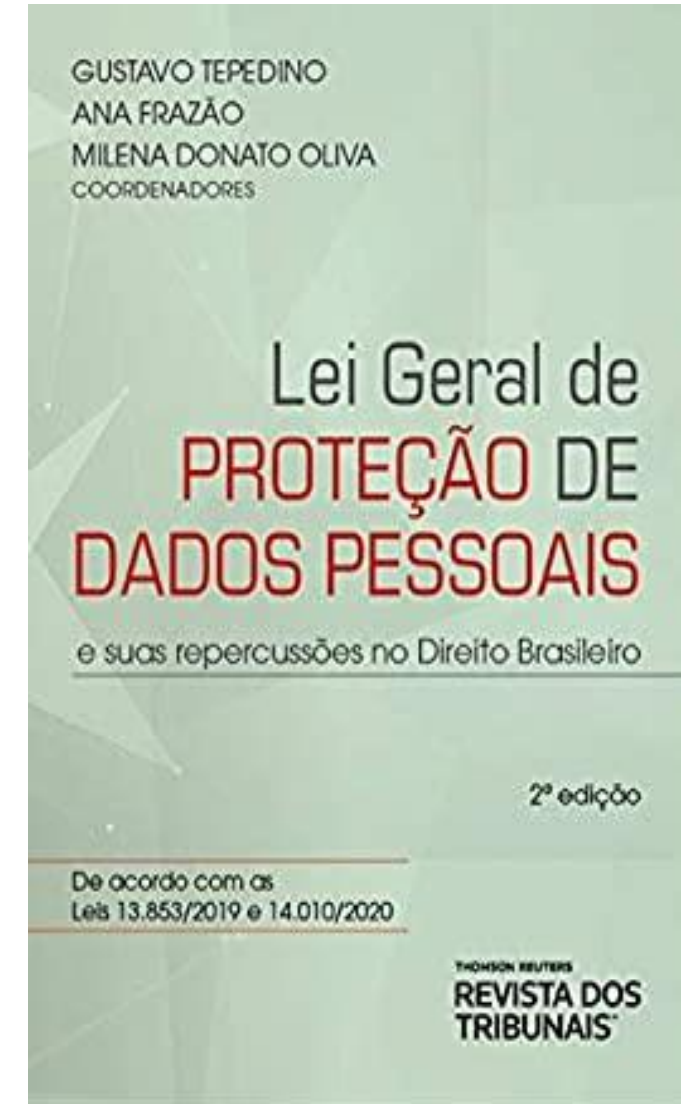
Empregado da distribuidora da Kaiser foi flagrado tomando Skol.

Empresa informou que entrará com recurso contra decisão

<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2011/09/demitido-apos-beber-cerveja-de-concorrente-ganha-indenizacao.html>

ECONOMIA DE DADOS e o CAPITALISMO DE VIGILÂNCIA

“A violação da privacidade e dos dados pessoais torna-se, portanto, um lucrativo negócio que, baseado na extração e na monetização de dados, possibilita a acumulação de um grande poder que se retroalimenta indefinidamente, como se observa pelo esquema a seguir:



ART. 1º - Esta Lei dispõe sobre o tratamento de **dados pessoais**, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da **pessoa natural**.

Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

ART. 5º - Para os fins desta Lei, considera-se:

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

II - **dado pessoal sensível**: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;

V - **titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento**;

VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;

VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

VIII - **encarregado**: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD);

X - **tratamento**: 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;

XI - **anonimização:** utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;

XII - **consentimento:** manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

XIII - **bloqueio:** suspensão temporária de qualquer operação de tratamento, mediante guarda do dado pessoal ou do banco de dados;

XIV - **eliminação:** exclusão de dado ou de conjunto de dados armazenados em banco de dados, independentemente do procedimento empregado;

XVII - **relatório de impacto à proteção de dados pessoais:** documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco;

XIX - **autoridade nacional:** órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento desta Lei em todo o território nacional.



0111010010010010100010010100100101110100100010100100101010100101001000101110100100101



PRINCÍPIOS DA LGPD



Maior quantidade em relação ao Art. 5º GDPR, mas bastante parecidos.

PRINCÍPIOS

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - **finalidade**: realização do tratamento para **propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados** ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - **adequação**: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

PRINCÍPIOS

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

PRINCÍPIOS

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

PRINCÍPIOS

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

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

PRINCÍPIOS

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Como acontece hoje	Como deve ser	Princípio da LGPD
Coleta SEM necessidade e critério	Todo coleta (tratamento) deve atender uma finalidade específica bastante clara	FINALIDADE
Recebe o dado e, então, utiliza para outra finalidade	O tratamento DEVE seguir aquilo que já foi informado	ADEQUAÇÃO
Acha que quanto mais dados tiver, melhor	A coleta e o tratamento deve levar em conta APENAS o necessário	NECESSIDADE
O trabalhador não faz ideia do que a empresa sabe dele	As informações DEVEM ser objetivas, transparentes e acessíveis	TRANSPARÊNCIA

HIPÓTESES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS

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

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

Ex.: processo de contratação (fase pré-contratual); filmagem ou fotos institucionais

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

Ex.: esocial

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

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

HIPÓTESES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS

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

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

Ex.: compartilhamento de dados para operacionalização da folha de pagamento ou de benefícios; desconto crédito consignado

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

Ex.: demandas trabalhistas

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

Ex.: controles e protocolos de segurança em virtude da pandemia (medição de temperatura); dados de localização em acidentes (transporte de carga, tragédias tal qual Mariana e Brumadinho); câmeras de segurança (que também poderá se justificar pelo legítimo interesse – poder de controle).

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

HIPÓTESES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS

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

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



HIPÓTESES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS

Art. 10. O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:

I - apoio e promoção de atividades do controlador; e

II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

§ 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados.

§ 2º O controlador deverá adotar medidas para garantir a transparência do tratamento de dados baseado em seu legítimo interesse.

§ 3º A autoridade nacional poderá solicitar ao controlador relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial.

**** não cabe para tratamento de dados sensíveis

ALGUNS DILEMAS DA LGPD NA RELAÇÃO DE EMPREGO

I – FASE PRÉ CONTRATUAL – divulgação de vagas e processo seletivo: mecanismos de disponibilização dos dados (currículo e outras informações), desenrolar do processo e a definição da seleção, feedback e a manutenção ou não dos dados do candidato no banco de talentos da empresa (autorização expressa e específica) - * hipótese mais forte do consentimento

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/reuters/2018/10/11/voce-esta-demitido-amazon-abandona-robo-recrutador-que-virou-machista.htm> - Isso porque os modelos de computador da Amazon foram treinados para examinar os candidatos observando padrões em currículos enviados à empresa durante um período de 10 anos. A maioria veio de homens, um reflexo do domínio masculino em toda a indústria de tecnologia.

'Não entrevisto negros': a vítima anônima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nao-entrevisto-negros-a-vitima-anonima-por-tras-da-denuncia-viral-que-expos-preconceito-em-busca-de-emprego.ghtml>

OPORTUNIDADE DE EMPREGO
para travestis, mulheres transexuais e homens trans



VAGA PARA ATUAR EM GRANDE VAREJISTA

ÁREAS: caixa, reposição de mercadoria, atendimento de drogaria ou posto de combustível.

ESCOLARIDADE: Ensino Médio Completo.
BENEFÍCIOS: Assistência Médica e Odontológica, Participação nos Lucros, Seguro de Vida e Vale Transporte.

PRÉ-SELEÇÃO: 04/10 (SEXTA-FEIRA) DAS 10H ÀS 15H
Av São João 473, Auditório do 8º Andar.



ODIA
www.odia.com.br

APOSENTADO: INSS ADMITE PAGAR, MAS NÃO SABE QUANDO
Previdência social reconhece 13 milhões de aposentados. Mas diz não sabe quando serão pagos os benefícios. > R10

Empresa oferece babás e diaristas pela cor da pele

DENÚNCIA Crispinian que em entrevista o Patrão da Igualdade de Raça e da Igualdade de Gênero para o canal de YouTube, que vive em São Paulo, a organização Raça, de São Paulo, não a em dia para a organização de São Paulo e a organização de São Paulo. O Dia e a organização de São Paulo e a organização de São Paulo. > R10

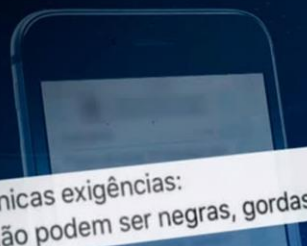
Precisa-se de Vendedora com Experiência (OBS: Sem whatsapp)



TRABALHADOR(A)

HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO. A DIFERENÇA TEM QUE SER SÓ UMA LETRA.

UMA CAMPANHA PELA IGUALDADE DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.



Únicas exigências:
Não podem ser negras, gordas e

RACISMO EM ANÚNCIO DE VAGA DE EMPREGO

Trainee 2021
#VemProMagalu



Um programa de trainee para negros.

AMPLIANDO A VOZ DA SUA NEGRITUDE NO PROCESSO DE DIGITALIZAÇÃO DO BRASIL!

RAYENE ALBUQUERQUE
TRAINEE MAGALU 2019





Análise de Crédito:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 FIXA EXPRESSAMENTE REGRAS QUE COIBEM ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS EM QUALQUER CONTEXTO DA SOCIEDADE. INÚMEROS SÃO OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO, INCLUSIVE NO ÂMBITO EMPREGATÍCIO. NESSE CONTEXTO, NÃO SERIA RAZOÁVEL ADMITIR QUE ESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA AUTORIZASSE OU FOSSE CONIVENTE COM A PRÁTICA DE ATO DISCRIMINATÓRIO POR PARTE DO ACIONADO, NO SENTIDO DE NÃO CONTRATAR CANDIDATOS A EMPREGO QUE POSSUEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO. NESSE CONTEXTO, DÚVIDAS NÃO RESTAM ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO. RECURSO PROVIDO, EM PARTE. II. (TRT-19 - RO: 00004744720165190004 0000474-47.2016.5.19.0004, Relator: Antônio Catão, Data de Publicação: 23/10/2018)



- Institucional
- Serviços
- Notícias**
- Jurisprudência
- Transparência
- Legislação
- Ouvidoria
- Contato

TST / Notícias / [Multinacional deve indenização por consultar informações creditícias em processo seletivo](#)

- Agência de Notícias
- Agenda da Semana
- Busca de Notícias
- Matérias Temáticas
- Prêmio de Jornalismo
- Radio TST
- Sala de Imprensa
- Sessões Ao Vivo
- TV TST

Notícias do TST

Multinacional deve indenização por consultar informações creditícias em processo seletivo

Imprimir

A conduta foi considerada discriminatória.

23/11/20 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a condenação da Nestlé Brasil Ltda. por dano moral coletivo por realizar consultas prévias a serviços de proteção ao crédito (SPC e Serasa) sobre candidatos a vagas de emprego. Para a Turma, trata-se de conduta discriminatória, pois a situação creditícia do candidato não tem nenhuma relação com suas qualidades ou habilidades profissionais.

Pesquisa

O processo teve origem em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), com base em inquérito aberto a partir de denúncia sigilosa. Após comprovada a legitimidade das denúncias, uma representante da empresa alegou, em audiência, que as pesquisas não tinham natureza eliminatória, pois eram feitas apenas em relação aos candidatos pré-selecionados, aprovados em entrevista, ao apresentarem os documentos admissionais.

Para o juízo de primeiro grau, a conduta representou abuso de direito, invasão de privacidade e violação de intimidade dos candidatos, "impondo-se como nítido ato discriminatório". Reconhecido o dano moral coletivo, a empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 100 mil, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Finalidade dos cadastros

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), no entanto, concluiu que, apesar de ser considerado para a contratação, o fato não se colocava como fator de eliminação sumária, tanto que uma testemunha confirmou a contratação de três trabalhadores com restrições financeiras. Para o TRT, não haveria justificativa razoável para condenar a Nestlé pela consulta aos cadastros de órgãos oficiais "criados justamente para este fim", e a empresa "não se obriga a ser surpreendida por eventuais ilícitos praticados por seus candidatos". Com isso, afastou o dever de reparação por dano moral coletivo.

Vedações na
Contratação

VEDAÇÕES

Exame de Gravidez

Art. 373-A CLT - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; [\(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999\)](#)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; [\(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999\)](#)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; [\(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999\)](#)

]V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; [\(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999\)](#)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Lei 9029/95 - Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

PERMISSÕES

Exame Psicológico - **Súmula Vinculante 44** - Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Exame Toxicológico – atividades de risco e motoristas profissionais

Antecedentes Criminais?

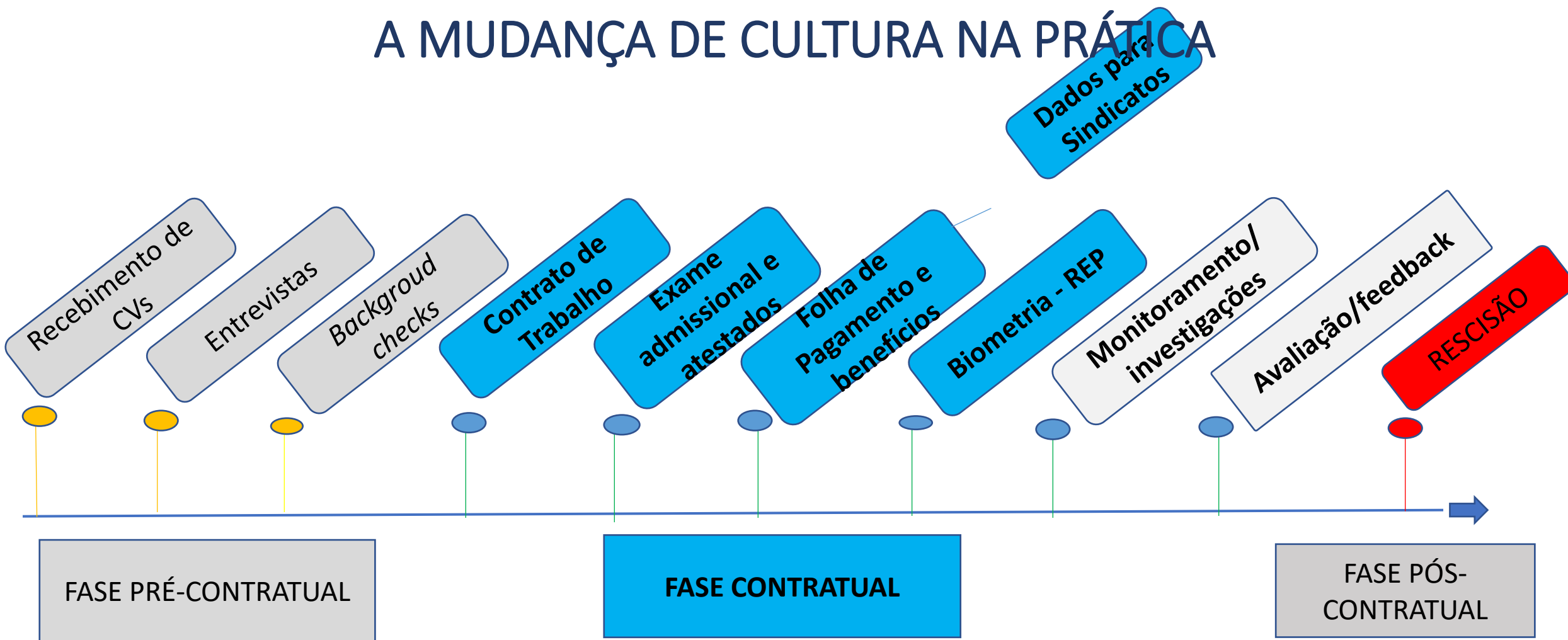
AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DANO MORAL. CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº 243000-58.2013.5.13.0023, decidiu, por maioria, em síntese, que **a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego apenas é ilegítima e configura lesão moral quando representar tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão legal, da natureza do trabalho ou da fidúcia especial exigida**. In casu, o Regional, soberano no exame dos fatos e das provas produzidas, verificou que a reclamada exigia a certidão de antecedentes criminais em razão das ferramentas de trabalho utilizadas pelo autor. Assim, a exigência patronal de apresentação de antecedentes criminais era justificada. Não se vislumbra violação do art. 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 3365820185070032, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 22/05/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2019)

ART. 611-A CLT – PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

DANOS MORAIS. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. A realização de exame de etilometria e/ou toxicológico está previsto na **norma coletiva da categoria dos trabalhadores avulsos 2016/2018**, cláusula trigésima quinta. Portanto, não há caracterização de ato ilícito na conduta praticada pelo reclamado, pois ocorreu nos moldes previstos em instrumento normativo e visando garantir a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho. (TRT-4 - RO: 00202955720175040121, Data de Julgamento: 26/10/2018, 11ª Turma)

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO PREVISTO NO ART. 611-A DA CLT. VEDAÇÃO DE NORMA COLETIVA TRATANDO DAS HIPÓTESES EXAUSTIVAMENTE PREVISTAS NO ART. 611-B DA CLT. **Norma coletiva tratando de matérias não vedadas no art. 611-B da CLT, conquanto não previstas no art. 611-A, tem aptidão legal para produzir seus efeitos, criando obrigações ao empregador, ainda que não previstas em lei.** (TRT-14 - RO: 00002670420185140041 RO-AC 0000267-04.2018.5.14.0041, Relator: FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 05/12/2018)

A MUDANÇA DE CULTURA NA PRÁTICA



O CONTRATO DE TRABALHO

Relação de emprego – Contrato expresso ou tácito

Principais informações:

nome, qualificação, endereço, RG, CPF

Salário

Jornada de trabalho

Local da prestação de serviços

Qual a amplitude da autonomia individual no contrato de emprego? É de adesão sempre?

Art. 444, § único da CLT

Das Boas Práticas e da Governança

Art. 50, § 2º, I e II, da LGPD

- ✓ Demonstração de comprometimento em adotar processos e políticas internas que assegurem o cumprimento de normas e boas práticas relativas à proteção de dados pessoais;
- ✓ Aplicação a todo o conjunto de dados pessoais que estejam sob seu controle, independentemente do modo como se realizou sua coleta;
- ✓ Adaptação à estrutura, à escala e ao volume de suas operações, bem como à sensibilidade dos dados tratados;
- ✓ Estabelecimento de políticas e salvaguardas adequadas com base em processo de avaliação sistemática de impactos e riscos à privacidade;
- ✓ Estabelecimento de relação de confiança com o titular, por meio de atuação transparente e que assegure mecanismos de participação do titular;
- ✓ Integração da estrutura geral de governança aplicando mecanismos de supervisão internos e externos;
- ✓ Planos de resposta a incidentes e remediação;
- ✓ Atualização constantemente com base no monitoramento contínuo e avaliações periódicas;
- ✓ Demonstração da efetividade de seu **programa de governança em privacidade**, a pedido da autoridade nacional ou de outra entidade responsável por promover o cumprimento de **boas práticas ou códigos de conduta**, os quais promovam o cumprimento desta Lei.

Código de Conduta e Política de Proteção de Dados

*Natureza jurídica: **Regulamento Empresarial** – fonte formal de elaboração de normas trabalhistas, uma forma como se manifestam as normas jurídicas, de origem extraestatal, autônoma, visto que não são impostas por agente externo, mas são organizadas pelos próprios interessados, via de regra, pelo empregador.*

Código de Conduta

Padronização do comportamento no âmbito corporativo

Política de Proteção de Dados

Classificação e prazos de retenção/exclusão de dados

Regras de acessos a dados por setor e de acordo com níveis hierárquico

Regras para compartilhamento externo

Controle das alterações de conteúdo

Controle de exclusão (quem pode excluir permanentemente dados)

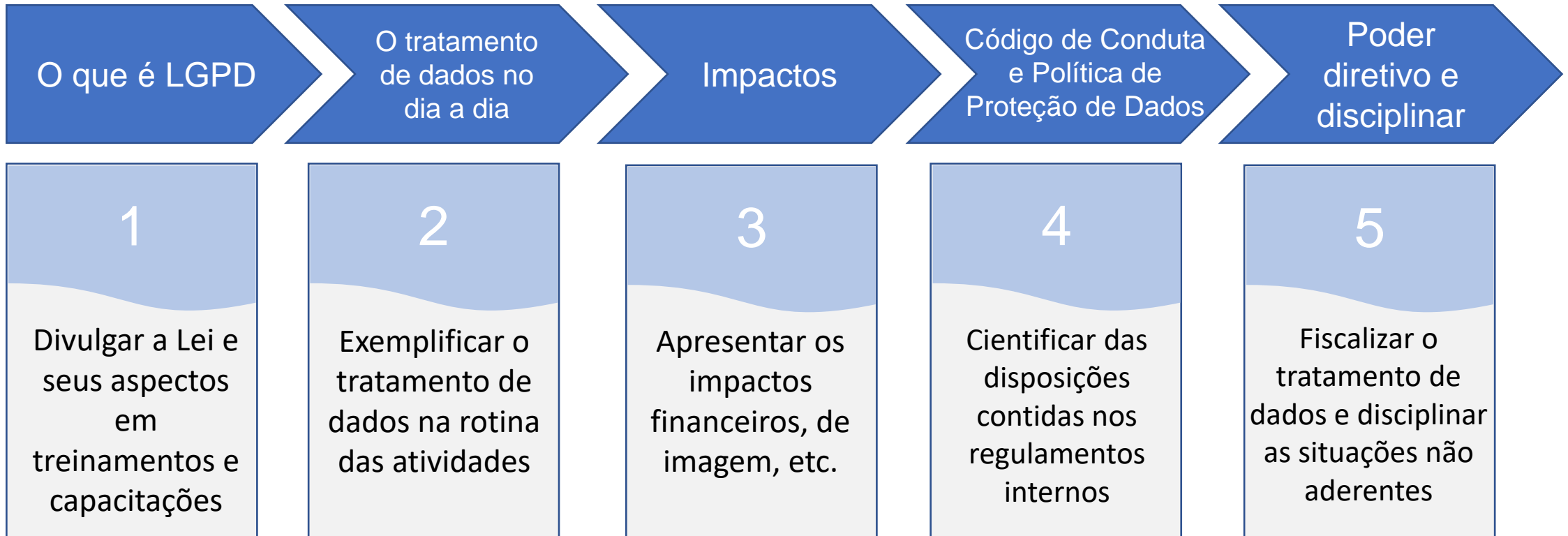
Monitoramento de e-mails

Descarte de documentos

Travas de *upload*

Fluxo de atendimento e resposta às solicitações dos titulares dos dados

Cultura de Proteção de Dados



“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017. 1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO.

I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, **o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho**. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. II. Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do “e-mail” corporativo. III. Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que não se conhece. [...]” (TST-RR-1347- 42.2014.5.12.0059, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 23/6/2020.) (Grifo nosso.)



Vazamento de dados por empregado



Disponível em: <https://br.sputniknews.com/brasil/2020112616511638-hospital-albert-einstein-demite-funcionario-que-vazou-dados-de-16-milhoes-de-pacientes-com-covid-19/>. Acesso em: 29/11/2020.

Justiça do Trabalho e LGPD

A Lei nº 13.709, de agosto de 2018, aparece em 139 ações trabalhistas, que somam R\$ 15 milhões, segundo levantamento realizado a pedido do Valor pela Data Lawyer (dados até 26 de novembro de 2020). A maior parte tramita no Estado de São Paulo. De acordo com a lei, desde o processo seletivo até a rescisão do contrato de trabalho, os dados sensíveis

Acesso a folha de ponto e acordo de compensação;
Questionando o modelo de aulas telepresenciais com gravação e a proteção e dados;
Anonimização pela JT do nome do reclamante para evitar retaliações;

SUJEITO E AGENTES DE TRATAMENTO DE DADOS

Controlador

Operador

Titular
dos dados

Encarregado

ANPD

AGENTES DE TRATAMENTO DE DADOS

- Controlador e operador
 - **Empregado que trata dados é operador?**
 - **Como fica a questão da responsabilidade?**

Art. 42, §1º, I, da LGPD

1

- O empregado, diante da subordinação, não assume a condição de controlador ou operador.

2

- Se houve descumprimento das obrigações de proteção de dados ou se atuar em desconformidade com as instruções lícitas do controlador, o empregado pode ser considerado, inclusive pela LGPD, como controlador por equiparação.

3

- Não há vedação para que um empregado assumas as funções de encarregado ou operador de dados, desde que aceite o encargo e obrigue-se a respeitar as instruções do controlador.

DPO

- Encarregado
 - Atividades
 - Interno ou externo
 - Garantia de conformidade dos atos de tratamento
 - Responsabilidade
 - Perfil
 - **Pessoa física ou jurídica?**

ISO 27001

EXIN CERTIFIED DATA
PROTECTION OFFICER

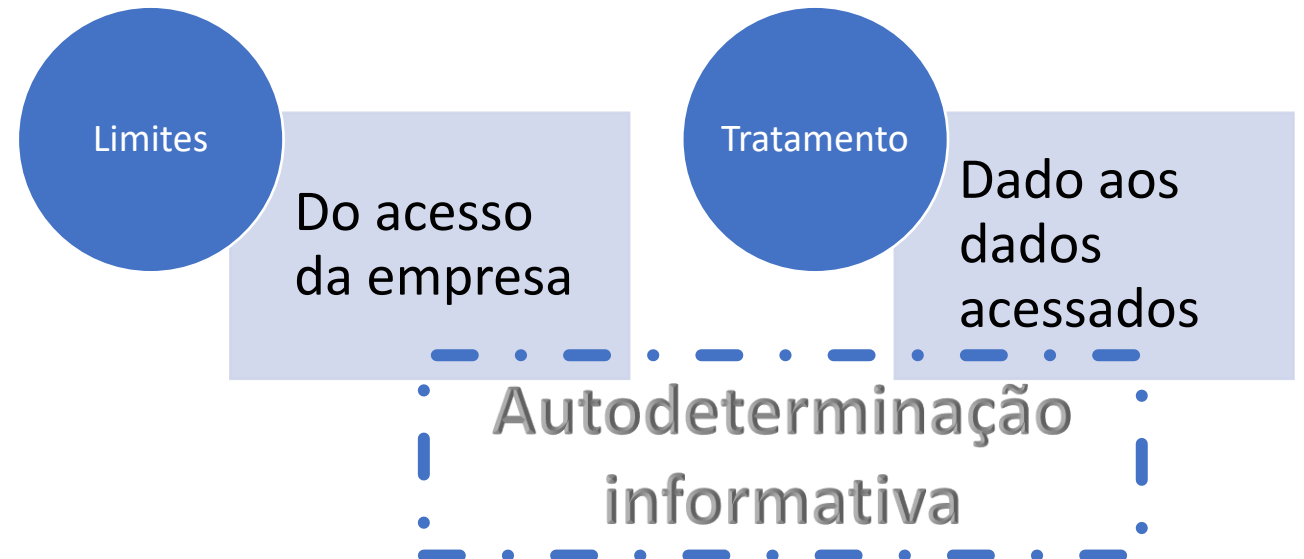
CAUTELAS E PROCEDIMENTOS

- Ciclo de vida dos dados
- Armazenamento/guarda de documentos dados por obrigação legal
 - Fiscalizações e eventuais processos trabalhistas
 - Garantia legal: prescrição trabalhista do artigo 11 da CLT
 - **E o período posterior?**
 - Ações declaratórias
 - Entregas de PPP e obrigações de fazer
 - Absolutamente incapazes
 - Doenças ocupacionais
 - Quais dados podem ser mantidos?

CAUTELAS E PROCEDIMENTOS

- Vigilância de empregados
 - E-mails
 - Dispositivos funcionais
 - Dispositivos pessoais
 - Redes sociais
 - Geolocalização

Ciência do empregado quanto aos/ao:



APLICAÇÃO

- Dados biométricos
 - Registro de ponto eletrônico
 - Acesso às dependências da empresa
 - Limites da utilização dos dados
- Informações relacionadas à saúde
 - CID em atestados

Há necessidade de consentimento?

O tratamento desses dados pode ser regulamentado por negociação coletiva?

APLICAÇÃO

Inventário

Listagem e organização dos dados pessoais existentes

Classificação

Dos dados de acordo com a sensibilidade

Adequação

Dos sistemas informatizados para atendimento da LGPD

Agentes

Identificação dos agentes de tratamento do dados

Relatórios

Elaboração e apresentação de relatórios de impacto

Informações Preliminares para a Elaboração de Proposta de Trabalho – Assessment LGPD

Questionário de conhecimento inicial da empresa

Item	Pergunta	Explicação	Resposta
1	Número total de empregados	colaboradores CLT e PJ	
2	Número aproximado de clientes	peças físicas atendidas pela empresa (ex.: consorciados)	
3	Número de Fornecedores	prestadores de serviço ativos	
4	Organograma e áreas da empresa	anexar desenho ou explicação	
5	Existem estruturas organizacionais compartilhadas? Quais?	áreas da empresa que atendam a mais de uma empresa do grupo	
6	Há terceirização de alguma atividade? Quais ?	atividades que são terceirizadas em outras empresas, ex.: Marketing, RH, Atendimento ao Cliente, TI, etc.	
7	Existe o compartilhamento de dados com terceiros? Quais ?	quais os principais dados de pessoas físicas que são enviados e/ou recebidos de empresas terceiras	
8	Existem processos digitalizados ? Quais ?	processos automatizados digitalmente (ex.: app mobile)	
9	Existem Políticas de Risco e Segurança da Informação ? Com um responsável definido ?	normas e procedimentos de segurança da informação	
10	São realizadas auditorias de riscos de Segurança da Informação ? Qual periodicidade ?	auditorias internas ou externas voltadas para segurança da informação	
11	A empresa possui certificados? Quais? De qual seguimento?	ex.: PCI, ISO 27001 / 27002	
12	Existe inventário de dados?	documentos ou registros dos dados armazenados nos sistemas de informação da empresa	
13	Existem estruturas de dados em ambientes tradicionais ? Qual tecnologia utilizada ?	banco de dados Oracle, SQL Server, Postgree, etc.	
14	Existem estruturas de dados em tecnologias avançadas ? Qual tecnologia utilizada ?	big data, data lakes, etc.	

Informações Preliminares para a Elaboração de Proposta de Trabalho – Assessment LGPD

Questionário de conhecimento inicial da empresa

Item	Pergunta	Explicação	Resposta
15	Existe documentação dos sistemas de informação e da infraestrutura que dá suporte ao processamento e armazenamento de informações ?		
16	Existe alguma iniciativa ligada a LGPD em andamento ou planejada ? Algum recurso dedicado ao tema ? Se sim, comente.	cursos, palestras, etc.	
17	Existem ferramentas de gestão da segurança de dados? Se sim, comente.	DLP, CASB, etc.	

DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DO RESSARCIMENTO DE DANOS

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.



DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DO RESSARCIMENTO DE DANOS

§ 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:

I - o operador responde **solidariamente** pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei;

II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.

§ 2º O juiz, no processo civil, poderá inverter o ônus da prova a favor do titular dos dados quando, a seu juízo, for verossímil a alegação, houver hipossuficiência para fins de produção de prova ou quando a produção de prova pelo titular resultar-lhe excessivamente onerosa.

§ 3º As ações de reparação por danos coletivos que tenham por objeto a responsabilização nos termos do caput deste artigo podem ser exercidas coletivamente em juízo, observado o disposto na legislação pertinente.

§ 4º Aquele que reparar o dano ao titular tem direito de regresso contra os demais responsáveis, na medida de sua participação no evento danoso.

Art. 43. Os agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem:

I - que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído;

II - que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados; ou

III - que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.

Art. 44. O tratamento de dados pessoais será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar, consideradas as circunstâncias relevantes, entre as quais:

I - o modo pelo qual é realizado;

II - o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam;

III - as técnicas de tratamento de dados pessoais disponíveis à época em que foi realizado.

Parágrafo único. Responde pelos danos decorrentes da violação da segurança dos dados o controlador ou o operador que, ao deixar de adotar as medidas de segurança previstas no art. 46 desta Lei, der causa ao dano.

Art. 45. As hipóteses de violação do direito do titular no âmbito das relações de consumo permanecem sujeitas às regras de responsabilidade previstas na legislação pertinente.

DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DO RESSARCIMENTO DE DANOS

II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem **solidariamente**, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.

§ 2º O juiz, no processo civil, poderá **inverter o ônus da prova** a favor do titular dos dados quando, a seu juízo, **(1)** for verossímil a alegação, **(2)** houver hipossuficiência para fins de produção de prova **ou (3)** quando a produção de prova pelo titular resultar-lhe excessivamente onerosa.

§ 3º As ações de reparação por danos coletivos que tenham por objeto a responsabilização nos termos do caput deste artigo podem ser exercidas coletivamente em juízo, observado o disposto na legislação pertinente.

§ 4º Aquele que reparar o dano ao titular tem direito de regresso contra os demais responsáveis, na medida de sua participação no evento danoso.

Art. 43. Os agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem:

I - que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído;

II - que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados; ou

III - que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.

Art. 44. O tratamento de dados pessoais será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar, consideradas as circunstâncias relevantes, entre as quais:

I - o modo pelo qual é realizado;

II - o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam;

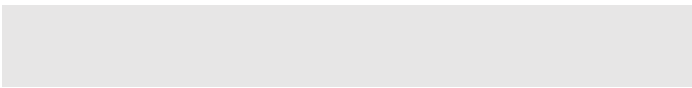
III - as técnicas de tratamento de dados pessoais disponíveis à época em que foi realizado.

Parágrafo único. Responde pelos danos decorrentes da violação da segurança dos dados o controlador ou o operador que, ao deixar de adotar as medidas de segurança previstas no art. 46 desta Lei, der causa ao dano.

Art. 45. As hipóteses de violação do direito do titular no âmbito das relações de consumo permanecem sujeitas às regras de responsabilidade previstas na legislação pertinente.

DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DO RESSARCIMENTO DE DANOS: EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE

Art. 43. Os agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem:

- I - que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído;
 - II - que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, **não houve violação à legislação de proteção de dados;** ou
 - III - que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.
- 

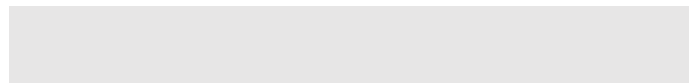
SANÇÕES

- a) Advertência
- b) Multa de até 2% do faturamento, limitada a R\$50 milhões por infração
- c) Multa diária, limitada a esse valor
- d) Publicização da infração quando constatada e confirmada
- e) Bloqueio dos dados pessoais até regularização
- f) Eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração

QUEM APLICA?

Administrativamente, a ANPD

Judicialmente, por provocação do interessado, de ONGs, PROCONS, MP...



BAIXE A APRESENTAÇÃO
ATRAVÉS DO QR CODE!



OBRIGADO!

fzavanella@rochacalderon.com.br



PROFESSOR
Fabiano Zavanella



@proffabianozavanella



Fabiano Zavanella