



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
CURSO DE DIREITO**

**SHOYTI GUILHERME KIOKI
JÚLIO CÉSAR DA SILVA**

AS IMPLICAÇÕES DA LGPD PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL

POUSO ALEGRE – MG

2023

**SHOYTI GUILHERME KIOKI
JÚLIO CÉSAR DA SILVA**

AS IMPLICAÇÕES DA LGPD PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL

Artigo Científico apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário UNA, como requisito parcial, para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Prof. Orient: Pâmella Regina Carvalho

POUSO ALEGRE – MG

2023

AS IMPLICAÇÕES DA LGPD PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL

Shoyti Guilherme Kioki

Júlio César da Silva

Pâmella Regina Carvalho

RESUMO

Uma das funções da Contabilidade, considerando sua natureza de ciência social, é garantir a produção de informações transparentes nas empresas. Dentre as áreas de atuação de seus profissionais, tem-se o Departamento Pessoal que se encuba, dentre outras, da gestão dos dados pessoais dos empregados que, ao longo dos anos, sofrem recorrentes vazamentos com fins de controle social e econômico. A Lei Geral da Proteção de dados (LGPD) tem como um dos campos de aplicabilidade as relações de trabalho, impondo às organizações a emergente adoção de medidas de segurança e garantia dos direitos pessoais dos trabalhadores, bem como imputando sanções e punições quando estes forem violados. Por meio de uma pesquisa descritiva, realizada junto à revisão da bibliografia clássica e da literatura contemporânea, objetivou-se identificar as implicações da legislação para o Departamento Pessoal das empresas, bem como seus impactos nas relações jurídico-trabalhistas. Justificou-se na necessidade de promoção de pesquisas e estudos sobre este tema, com vistas à compreensão dos potenciais reflexos da legislação nas relações jurídicas de trabalho, justamente por configurar-se com um campo ainda pouco explorado cientificamente, haja vista a sua novidade no ordenamento jurídico. Concluiu-se que a legislação vem provocando, ainda em pouco tempo do seu vigor, reflexos significativos na forma de como a Contabilidade vem administrando dados pessoais no Departamento Pessoal das empresas, melhorando potencialmente as relações jurídicas de trabalho e minimizando danos aos trabalhadores, não deixando de resguardar as organizações quando estas cumprem o legislado em todas as etapas da relação, empregado contra empregador.

Palavras-chave: Dados pessoais. Departamento Pessoal. Lei da Proteção Geral de Dados.

ABSTRACT

One of the functions of Accounting, considering its nature as a social science, is to ensure the production of transparent information in companies. Among the areas in which its professionals work, there is the Personnel Department, which is responsible, among others, for the management of the personal data of employees who, over the years, suffer recurrent leaks for the purpose of social and economic control. The General Data Protection Law (LGPD) has labor relations as one of its fields of applicability, imposing on organizations the emerging adoption of security measures and guaranteeing the personal rights of workers, as well as imposing sanctions and punishments when these are violated. Through a descriptive research, carried out with the review of the classic bibliography and contemporary literature, the objective was to identify the implications of the legislation for the Personnel Department of companies, as well as its impacts on legal-labor relations. It was justified in the need to promote research and studies on this topic, with a view to understanding the potential effects of legislation on legal labor relations, precisely because it is configured as a field still little explored

scientifically, given its novelty in the legal system legal. It was concluded that the legislation has been causing, even in a short time of its force, significant reflexes in the way in which the Accounting has been managing personal data in the Personnel Department of the companies, potentially improving the legal relations of work and minimizing damages to the workers, not leaving of safeguards for organizations when they comply with the law at all stages of the employee versus employer relationship.

Keywords: Personal Data. Personal Department. General Data Protection Act.

1 INTRODUÇÃO

Dentre as funções do Departamento Contábil das organizações, especialmente relacionadas às suas obrigações fiscais e trabalhistas, envolve a administração de um grande volume de informações que se constituem dados (Pohlmann, 2019). Malacrida, Yamamoto e Pancez (2019) garantem que, na atualidade e com a caracterização da Contabilidade 4.0, um dos objetivos desta ciência social seja a transmissão clara de informações de diversas naturezas para que seus usuários possam realizar tomadas de decisão. E, ainda segundo os autores, destas naturezas, destaca-se a econômico-financeira e a social.

Considerando a natureza social da informação, uma das fontes que a constitui são os dados pessoais dos empregados de uma organização produtiva, constatando que compete ao Departamento Pessoal a gestão de tais informações e da documentação trabalhista e demais cuidados burocráticos que envolvem as pessoas. Por isso, tem-se que o Departamento Pessoal seja uma extensão da Contabilidade (caracterizada como ciência social) nas organizações, sendo ocupado por seus profissionais atualmente. Os profissionais contábeis que atuam no Departamento de Recurso Humanos garantem que a empresa tenha um crescimento saudável, além do cumprimento de suas obrigações contábeis, fiscais, tributárias e trabalhistas (Pohlmann, 2019; Malacrida; Yamamoto; Pancez, 2019).

Portanto, neste trâmite, muitos dados pessoais transitam no referido departamento, sendo necessária a maximização da segurança e a correta gestão, tanto na coleta e no tratamento, quanto na eliminação dos mesmos (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021). Esta movimentação impõe aos profissionais da Contabilidade o aprimoramento de seus conhecimentos sobre a segurança das informações e dos dados pessoais, pois, ambos são ativos organizacionais, requerentes de proteção – por isso, requer sua atuação em consonância com a conformidade e com a legalidade e, para tanto, demanda-se por conhecimento (Franco *et al.*, 2021). De acordo com Alcassa

(2020a), a proteção de dados pessoais constitui-se um direito humano e vincula-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

Os dados pessoais podem ser definidos como quaisquer informações que identifiquem (ou tornem identificáveis) os titulares de direito (as pessoas/sujeitos). Desta forma, quando da necessidade e do direito e dever de ampla proteção dos dados pessoais, tem-se a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) ou Lei 13.709/2018 – inclusive no que tange os dados pessoais envolvidos nas relações de trabalho, que acontece entre empresas/empregadoras e trabalhadores/empregados (Rocha; Pontini, 2021).

Doneda (2020) pondera que este dispositivo legal vai demandar das empresas, especialmente do Departamento Pessoal, a adoção de medidas de segurança, conhecimento técnico e administrativo que possa dar proteção aos dados pessoais para que ilicitudes não venham comprometê-los. Giuntini (2021) enaltece a necessidade de mudanças significativas nas políticas de tratamento de dados no referido departamento, a começar da atualização dos profissionais envolvidos, para aquisição de conhecimentos tecnológicos e técnicos, garantidores da segurança informacional e da segurança e legalidade nas relações de trabalho.

Diante do breve contextualizado, o problema que motiva o presente artigo é: quais as implicações da LGPD para o Departamento Pessoal das empresas e seus impactos nas relações jurídico-trabalhistas? Como hipótese, acredita-se que a legislação vem provocando, ainda que recentemente, reflexos significativos na forma de como a Contabilidade vem administrando dados pessoais no Departamento Pessoal das empresas, melhorando potencialmente as relações jurídicas de trabalho e minimizando danos aos trabalhadores, não deixando de resguardar as organizações quando estas cumprem o legislado.

Segundo Alcassa (2020.^a; 2020b), a segurança, embora não seja um elemento suficiente para a garantia dos direitos e liberdades das pessoas, é imprescindível para a proteção dos dados pessoais e sensíveis, em todas as fases de contatos: pré-contratual (no recrutamento e seleção), contratual (com o cumprimento das relações de trabalho) e pós-contratual (mesmo após o desligamento e rompimento do contrato de trabalho).

Em razão do recorrente número de casos de vazamentos de dados pessoais nas duas últimas décadas, a segurança e a proteção se tornaram termos/elementos para que o direito das liberdades das pessoas possa ser cumprido. Esta realidade veio impor a normatização da matéria, que embora publicada em 2018, passou a vigorar somente em setembro de 2020 – podendo ser considerada como novel no cenário da Administração, no âmbito Contábil e no Ordenamento Jurídico (Ferreira; Marinho, 2022).

Assim, a escolha do referido tema de pesquisa se justifica acadêmico-cientificamente, pois, promove a edificação de um estudo que organiza informações acerca de um assunto de grande relevância para pesquisadores e estudiosos de Administração, Contabilidade (Departamento Pessoal) e de Direito. Ferreira e Marinho (2022) afirmam a necessidade de promoção de pesquisas e estudos sobre este tema, com vistas à compreensão dos potenciais reflexos da legislação nas relações jurídico-trabalhistas, justamente por configurar-se com um campo ainda pouco explorado na literatura contemporânea. Além disso, se justifica pessoal e profissionalmente, considerando o interesse de seu pesquisador, graduando em Direito e interessado em especializar-se na atuação com LGPD.

O objetivo é identificar as implicações da LGPD para o Departamento Pessoal das empresas, bem como seus impactos nas relações jurídico-trabalhistas. Já os específicos são: compreender brevemente a relação da Contabilidade com o Departamento Pessoal e com a LGPD nas organizações; explicar o que são dados pessoais e dados sensíveis nas relações de trabalho a partir da caracterização da LGPD; entender como se dá a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho e; conhecer as consequências do seu descumprimento quanto ao tratamento dos dados nas fases de contrato.

Tendo como base a cientificidade dos conhecimentos teóricos, a metodologia de pesquisa se define como descritiva. Os estudos descritivos, para facilitação de discussões dos seus achados, são subsidiados por uma pesquisa bibliográfica associada à revisão literária (Marconi; Lakatos, 2017). Assim, além de obras clássicas sobre a Contabilidade e o Departamento Pessoal, priorizou-se a literatura eletrônica jurídica, publicada no período de 2018-2022, considerando o início da vigência da LGPD. Além disso, houve pesquisa documental, como a legislação aplicada ao tema.

2 A CONTABILIDADE, O DEPARTAMENTO PESSOAL E A LGPD

De acordo com Greco e Arend (2009) a Contabilidade é uma área em constante evolução, que não pode estar estagnada e nem tampouco dissociada das mudanças de mercado da legislação. Junto ao contexto, tem-se a adequação à tecnologia, agregando valor ao serviço prestado pelo setor. Segundo Malacrida, Yamamoto e Paccez (2019), uma das inovações da legislação que afetou a área é a consolidação da LGPD, que na amplitude da Administração de Empresas respingou principalmente do Departamento Pessoal, responsável pelo trabalho como o fluxo de informações/dados pessoais nas empresas.

Diante deste quadro, considerando a novel legislação, compete aos profissionais da Contabilidade, inseridos no Departamento Pessoal a adequação, haja vista que a agregação de conhecimentos importantes relacionados à segurança dos dados pessoais nas empresas pode corroborar com seu processo produtivo e a ampliação de lucros (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

A relação da Contabilidade (e seus profissionais) com o Departamento Pessoal de uma organização pode ser explicada a partir da sua finalidade de estudo do patrimônio, do controle e acompanhamento de todas as atividades na empresa, inerentes que envolvam informações/dados, essenciais para a constituição de conhecimentos imprescindíveis para as tomadas de decisão (Malacrida; Yamamoto; Pაცეზ, 2019). Por ser uma área/ciência que se incumbem diretamente das informações de terceiros, ela se relaciona diretamente com o Departamento Pessoal, sendo um campo de atuação de seus profissionais (Brondi; Bermúdez, 2009).

Automaticamente, ao Departamento Pessoal, considerando sua ocupação e lida direta com todas as categorias de informações e dados pessoais, agrega-se a tarefa de compreender a LGPD para garantir-lhe cumprimento nas organizações (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

Brondi e Bermúdez (2009) explicam que o Departamento Pessoal encarrega-se de todos os procedimentos trabalhistas que se relacionam aos empregados e, para que sua rotina se efetive com êxito, ocupa-se do tratamento dos dados pessoais destes empregados.

Assim, a não observância da LGPD vai acarretar prejuízos financeiros à empresa e danos morais aos trabalhadores, imputando ao Departamento Pessoal um trabalho responsivo para evitar tais consequências. Deste modo, a Contabilidade atuante no Departamento Pessoal, trabalhando em prol do cumprimento desta legislação, vem sinalizar grande relevância na geração de valores e ativos para as empresas, reduzindo custos e passivos trabalhistas, além da manutenção da reputação organizacional (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

3 DADOS PESSOAIS E DADOS SENSÍVEIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SEGUNDO A LGPD

Às duas últimas décadas marcaram-se pelo (livre) acesso e numerosa propagação dos pessoais que se tornaram insumos, tanto para o controle social, quanto para a exploração econômica. Todo o contexto veio impactar o cenário jurídico com grandes demandas em todas as áreas possíveis, mediante a reclamação única de violação da proteção dos dados pessoais,

quer seja pela sua coleta, armazenamento, tratamento ou demais fins. Por isso, a proteção dos dados pessoais se fez plataforma para debates, até que a normatização de sua matéria se deu com a criação da LGPD (Ferreira; Marinho, 2022).

A referida legislação tem em seu artigo 2.º seus preceitos e fundamentos legais:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:
I - o respeito à privacidade;
II - a autodeterminação informativa;
III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (Brasil, 2018, p.1).

Ferreira e Marinho (2022) asseguram que, a partir dos preceitos elencados, é que o legislador retificou nesta lei os direitos já garantidos constitucionais, a serem melhor compreendidos nos objetivos da referida norma, tais como: liberdade de expressão; liberdade de informação/comunicação/opinião; respeito à privacidade e; inviolabilidade da intimidade/honra/imagem.

Assim, a LGPD veio conferir transparência e segurança no que tange o uso de dados pessoais, assentindo aos cidadãos, confiança no uso e privacidade de seus dados, preconizando proteção e aplicação de penalidades para casos em que não exista o seu cumprimento (Frazão; Oliva; Tepedino, 2019).

A referida legislação passou a vigorar em setembro de 2020, afetando todos os processos organizacionais e instituindo adequação às empresas para prevenção de penalidades previstas (multas e sanções) (Pamplona Filho; Coni Junior, 2021). Registra-se que à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) é conferida a responsabilidade de fiscalização e envio de medidas cabíveis para se fazer cumprir a legislação pertinente (Buchain, 2021).

De acordo com Ferreira e Marinho (2022), considerando a amplitude de sua norma, a LGPD vai resultar em reflexos significativos para todos os segmentos, diferindo para as implicações nas relações de trabalho. Para Alcassa (2020.^a), as relações de trabalho constituem-se fontes inexauríveis de dados pessoais, e um dos pontos que merecem destaque é a cautela com a categoria dos dados pessoais sensíveis (Alcassa, 2020a). Tem-se no artigo 5.º da LGPD a referida conceituação, a saber:

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 (Brasil, 2018, p.1).

Desta forma, compreendem-se enquanto dados pessoais: documentações (registro geral, carteira nacional de habilitação e cadastro de pessoas físicas); endereços; endereços eletrônicos (*e-mails*); datas de nascimento; dados bancários; senhas. Os dados pessoais sensíveis são, por exemplo: dados biométricos e genéticos, que permitem classificação em gênero ou etnia (Rocha; Pontini, 2021).

De acordo com Pinheiro (2020), os pontos delicados acerca dos dados sensíveis são o preconceito e a discriminação, haja vista serem fatos geradores de diversos constrangimentos, infringindo direitos e causando consequências graves à liberdade pessoal.

Consequentemente, o artigo, 6.º da lei elenca dez princípios para observação da boa-fé em todas as atividades que envolvam o tratamento de tais dados pessoais, o que permite a interpretação de que nas relações de trabalho, estes são notados em igualdade.

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, conforme o contexto do tratamento;

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;

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, conforme a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

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;

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 (Brasil, 2018, p.1).

Considerando a necessidade de dar cumprimento aos princípios, é necessário que o Departamento Pessoal das empresas observem a conformidade legal para o tratamento dos

dados pessoais e sensíveis dos empregados (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

4 A APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A aplicabilidade da LGPD é tratada no seu artigo, 3.º, sendo reservada à qualquer pessoa, seja ela física ou jurídica, de direito público ou privado, que busque pela garantia de se fazer cumprir seu direito de proteção de privacidade dos dados, liberdade e livre desenvolvimento, inclusive no âmbito digital (Bioni, 2021). Assim, a legislação dever-se-á ser aplicada em qualquer forma de tratamento dos dados, não estando condicionada ao meio em que ocorra este tratamento, nem tampouco a categoria de negócio, considerando que empresas de diversos segmentos manuseiam dados pessoais de clientes, sócios, parceiros/terceirizados ou trabalhadores/empregados (Buchain, 2021).

Nas relações de trabalho instalam-se enquanto fontes inesgotáveis de dados pessoais a serem tratados, por isso, evidencia que este tratamento e uso correto de dados seja um dever dos empregadores/das empresas (Bioni, 2021; Buchain, 2021). Portanto, a LGPD, assim como em qualquer outra área que demanda por tratamento de dados pessoais envolvidos, deve ser aplicada nas relações de trabalho, ocupando-se de tutelar: a coleta, a produção, a recepção, a classificação, a utilização, o acesso, a reprodução, a transmissão, a distribuição, o processamento, o arquivamento, o armazenamento, a eliminação, a modificação, a comunicação de tais dados – conforme o artigo 5.º, inciso X da LGPD (Ferreira; Marinho, 2022). Alcassa (2020b) esquematiza o preconizado neste artigo e inciso, definindo-o como ciclo de vida do tratamento dos dados pessoais (Figura 1), devendo ser estes observados pelo Departamento Pessoal das empresas, para a obtenção de melhores resultados em relação a este procedimento.

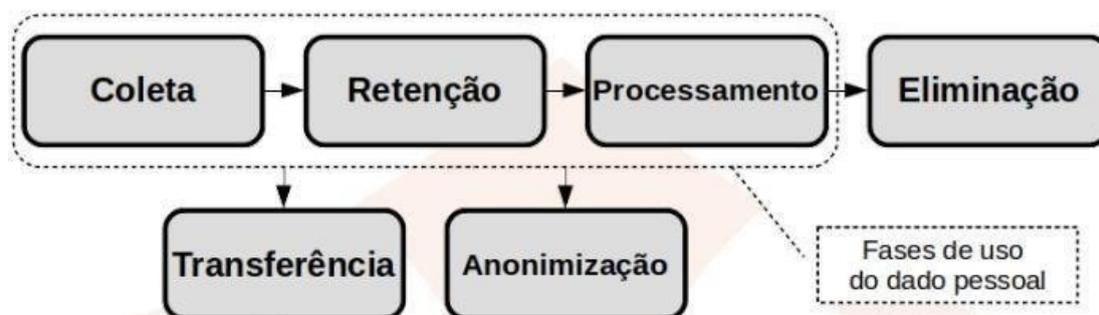


Figura 1 – Ciclo de vida no tratamento de dados pessoais no Departamento Pessoal
Fonte: Alcassa (2020b, p.60)

Nas relações de trabalho, conforme o artigo 5.º da LGPD, os empregados configuram-se como titulares dos dados; as empresas/empregadoras configura-se como controladora dos dados e, no caso para o presente estudo, o Departamento Pessoal (ou o profissional contábeis que nele atua) configura-se como o operador dos dados (Alcassa, 2020a).

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

[...]

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;

[...] (Brasil, 2018, p.1).

É justamente pelo grande volume de dados pessoais presentes nas relações de trabalho, que as empresas (controladoras) precisam se ocupar da preservação e cautela dos mesmos. Por isso, é recomendado que o Departamento Pessoal (operadores) torne a sua política de tratamento de dados pessoais, pública, em *sites*, *por exemplo*. Além disso, na fase contratual é imprescindível que esta política esteja inserida/discriminada no contrato de trabalho, estando claro para os candidatos/futuros empregados (titulares), ficando a cargo dos mesmos dar consentimento ou negar a disponibilização dos dados (Buchain, 2021; Rocha; Pontini, 2021; Ferreira; Marinho, 2022).

Bioni (2021) registra a importância do Departamento Pessoal realizar, mediante caráter preventivo, a solicitação de consentimento dos titulares de dados em relação ao contínuo armazenamento dos dados, funcionando como uma formalização da garantia da controladora dos dados no cuidado legal necessário, bem como da concordância do titular de que estes dados terão fins exclusivos para as relações de trabalho, em todas as suas fases. Ferreira e Marinho (2022) acreditam que esta solicitação de consentimento constitui-se uma medida para as empresas se resguardarem em eventuais processos jurídico-trabalhistas.

Em relação à fase pré-contratual, Pamplona Filho e Coni Júnior (2021) afirmam que, no Departamento Pessoal, esta fase se refere ao processo em que o recrutamento e a seleção ocorrem, por isso, muitas informações dos candidatos estão circulando e disponíveis para momentos de análise curricular e entrevista pessoal (e, dados como situação familiar, histórico profissional, por exemplo, são determinantes para a contratação ou não).

Já na fase de celebração de contrato, dados pessoais para contratos são demandados pelo Departamento Pessoal, ampliando o banco de dados sobre o então contratado, onde documentos mais específicos são conhecidos, tais como: diplomas/certificados, filiação a sindicatos,

registros de identidade, cartão de pessoa física, carteira nacional de habilitação, comprovante de residência, carteira de trabalho, dados bancários, identificação dos genitores, identidade dos filhos, tipo sanguíneo, existência de doença pré-existente, etc. (Pamplona Filho; Coni Júnior, 2021).

A fase seguinte é aquela em que, no Departamento Pessoal, mediante a vigência do contrato de trabalho, outros dados pessoais passam a ser gerados, justificando-se pela decorrência das relações trabalhistas existentes. Desta forma, dados como a jornada de trabalho, biometrias para ponto eletrônico, valor de salários/remunerações ou descontos, as faltas ou absenteísmos justificados (ou não), doenças e atestados médicos, laudos e prontuários de saúde, resultados de exames de admissão, atestados de óbito, situação conjugal (que promove reflexo previdenciário na folha de pagamento, como pensão alimentícia), inclusão de dependentes no plano de saúde/odontológico, beneficiários de seguro de vida, etc. Vão se acumulando no sistema de informação de dados (impressos ou, comumente hoje, digitais) (Pamplona Filho; Coni Júnior, 2021).

E, na última fase tem-se o procedimento de rescisão contratual, sendo que outros novos dados pessoais tornam-se públicos para o Departamento Pessoal, na necessidade de dar cumprimento ao desligamento do trabalhador, tais como: advertências laborais, motivo do desligamento/da rescisão, valores de verbas rescisórias, valores de fundo de garantia e montantes de acertos trabalhistas (como multas) (Pamplona Filho; Coni Júnior, 2021).

Nos momentos de desligamento deve-se haver cautela para as observações dos preceitos da legislação, sendo formalizada a finalização do uso dos dados do empregado. Orienta-se que sejam deletados os dados não mais necessários; mas, aqueles dados essenciais para a relação trabalhista, embasados legalmente, devem ser mantidos para que direitos e deveres sejam resguardados. Em relação ao tempo de armazenamento dos dados, após a finalização do contrato, deve-se observar que grande parte de reclamações trabalhistas têm origem com a rescisão do vínculo empregatício (Buchain, 2021; Rocha; Pontini, 2021; Ferreira; Marinho, 2022). Desta forma, aconselha-se que o Departamento Pessoal archive os documentos mais relevantes e aqueles que realmente sejam necessários, pelo menos por mais dois anos, sendo este o período de direito de reclamação dos empregados, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Pamplona Filho; Coni Júnior, 2021).

5 IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO DA LGPD

Como já apontado, na LGPD estão previstos os direitos dos titulares de dados pessoais, os deveres e obrigações/atividades cabíveis às empresas receptoras (as controladoras) – então, do Departamento Pessoal, enquanto figura de operador de tais dados. Portanto, na hipótese de descumprimento, as empresas (controladoras) deverão ser responsabilizadas pelo reparo de eventuais danos causados. Um dos prejuízos eventuais causados é a perda da oportunidade de inserção no mercado de trabalho (Rocha; Pontini, 2021).

Na LGPD podem ser observadas diretrizes genéricas e nestas, tem-se classificado como irregular o tratamento de dados quando o controlador (no caso, a empresa) não observar a legislação ou não ofertar aos trabalhadores a segurança adequada exigida (Ferreira; Marinho, 2022).

Deve-se considerar a forma de como o tratamento de dados realiza-se no respectivo departamento das empresas (o operador), além dos resultados/riscos que dele se esperam, não deixando de observar as técnicas/procedimentos/protocolos aplicados pelos profissionais que nesta área atuam, junto aos dados pessoais disponíveis (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

Um erro gravídico é quando neste departamento inexistente um padrão de procedimento adequado para que os requisitos mínimos legais sejam observados e os elementos da segurança digital sejam preservados. Para que a proteção se considere como efetiva/exitosa, é interessante que os profissionais do Departamento Pessoal (os operadores) tenham uma política de coleta, armazenamento e manuseio bem estabelecida, desde a entrega/recebimento de um currículo ao processo de rescisão contratual, os dados demandam por preservação por um determinado período por parte da empresa (Ferreira; Marinho, 2022).

Nos casos em que, principalmente, o manuseio e o tratamento forem inadequados e/ou ilícitos, a empresa poder-se-á responder civilmente por danos eventuais decorrentes da violação da respectiva legislação de proteção. Assim, não adotar/atender às medidas de segurança exigidas, pelo não emprego de técnicas/protocolos/procedimentos para proteção dos dados pessoais (não autorizados ao acesso ou em situações acidentais), principalmente os sensíveis, motivam a reparação civil sob alegação de lesão de direitos dos titulares (trabalhador) (CRUZ; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021).

Existe, ainda, uma possibilidade em que o controlador/operador não se responsabilize pelos danos causados aos titulares dos dados, afirmando que tendencialmente exista uma responsabilidade subjetiva, cabendo ao controlador/operador o ônus da prova em sentido contrário. Esta previsão encontra-se no artigo 43 da LGPD.

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;
 III - que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiros (Brasil, 2018, p.1).

Acerca das sanções administrativas previstas na supracitada legislação, pode-se destacar algumas punições previstas no seu artigo 52.

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:
 I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
 II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
 III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
 IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
 V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
 VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
 [...]
 X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
 XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
 XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados (Brasil, 2018, p.1).

De acordo com Alcassa (2020.^a; 2020b), violar as previsões da LGPD, além das sanções disciplinadas no seu artigo 52, pode implicar em reclamações/denúncias trabalhistas no Ministério Público do Trabalho (MPT) e a sujeição de fiscalizações da ANPD.

Alcassa (2020.^a) trouxe em sua publicação, um julgado recente (de julho de 2020, da Segunda Turma do TRT3-MG, cuja sentença proferiu-se pela 24^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte) de prática ilícita acerca de exposição de dados sensíveis de um empregado. A juíza convocada em questão, a partir das provas colhidas, entendeu a ocorrência de danos morais, considerando a exposição indevida da intimidade do empregado. Determinou o pagamento de indenização por danos morais, pois o Departamento Pessoal da empresa expôs dados sigilosos em seu sistema interno de informação. Um colega de trabalho (do empregado, cuja intimidade se fez exposta), relatou que ao fazer uma pesquisa no sistema para fins administrativos, deparou-se com um relatório/laudo médico do autor da ação, cujo teor indicava que este era dotado de pensamentos suicidas e usuário de drogas ilícitas (cocaína). Segundo a juíza

convocada, o Departamento Pessoal da empresa em questão realizou conduta que veio revelar dano sofrido pela exposição de dados pessoais sensíveis, afastando qualquer possibilidade de elementos de direito de reclamação à reparação do dano moral. Veio expor o trabalhador, deixando-o sujeito ao preconceito e discriminação. O valor fixado para a reparação foi mantido em três salários do trabalhador.

Neste sentido, para que os empregados estejam protegidos, o Departamento Pessoal das empresas devem isentar-se de reclamações/denúncias, amparando-se em todos os princípios do já citado artigo 6.º da LGPD, conferindo-lhes confiabilidade dos dados coletados e tratados (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021). Alcassa (2020b) registra que, considerando o rigor da legislação vigente, compete aos profissionais responsáveis por tal departamento nas empresas, a adoção de medidas para a adequação legal relacionada aos dados pessoais e sensíveis, mediante elaboração/revisão de política de segurança a partir dos seguintes pilares: conformidade, disponibilidade, integridade e confidencialidade.

Assim, fica registrado que a LGPD abarca o direito à privacidade e intimidade dos titulares de dados (empregados/trabalhadores) também no campo trabalhista, obrigando as empresas, tanto ao cumprimento do dever de tratar adequadamente os dados pessoais, quanto da obrigação de indenização quando este for violado/prejudicado. Desta forma, é imprescindível que profissionais inseridos neste departamento, então contadores enquanto operadores dos dados, estejam preparados para o cumprimento da LGPD (Cruz; Passaroto; Thomaz, 2021; Franco *et al.*, 2021; Pereira; Marinho, 2022).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do todo estruturado, pode-se afirmar que os objetivos de pesquisa do estudo foram cumpridos. E, não havendo pretensão de esgotamento de um tema atual e, ainda, de grande demanda acadêmico-científica, algumas considerações finais são estabelecidas.

Identificou-se que, ao longo dos tempos, o tema proteção de dados pessoais ocupou o cenário global, pelo entendimento de que os dados pessoais constituem-se como controle social e insumo econômico, explorados em demasia, sendo emergente que estes fossem resguardados juridicamente, tratando-se de um direito de personalidade e privacidade. Identificou-se então que a proteção dos dados pessoais é demanda em todas as esferas, áreas e segmentos da sociedade.

Por isso, evidenciou-se que a LGPD tem amplitude, abarcando inclusive os direitos relacionados à seara trabalhista, inclusive para o campo de gestão da informação/dos dados de

pessoas. Portanto, considerando a evolução da Contabilidade e da digitalidade dos dados na sociedade moderna, modificando a rotina de trabalho do Departamento Pessoal (operador) nas empresas (controladoras), foi possível constatar que o adequado tratamento dos dados dos empregados (os titulares) faz-se imprescindível nas relações trabalhistas, sendo estas também amparadas pelo regramento da LGPD, culminando nas possibilidades de responsabilização civil perante o Poder Judiciário quando de seus descumprimentos – principalmente, no que tange aos dados pessoais sensíveis.

Compreendeu-se que o cuidado e proteção dos dados que circulam do Departamento Pessoal deve acontecer em todas as fases da relação trabalhista, desde a pré-contratual, no ato do contrato, na vigência do mesmo e até em seu término, haja vista configurar-se como um banco de dados pessoais construído gradativamente, sendo acumuladas as informações organizacionais que não deixam de se caracterizar como dados pessoais e, quando violados os seus direitos de garantia ou princípios legais fundamentados, provocam danos aos titulares dos dados e imputação de responsabilidade e ônus aos controladores/operadores.

Esta novidade veio impor aos profissionais contábeis que atuam com as rotinas trabalhistas no referido departamento a observação dos cuidados e adoção de protocolos para o devido trato e armazenamento em todas as fases do processo de trabalho (desde o recrutamento/seleção/contratação até o desligamento) junto aos empregados.

Desta forma, pode-se concluir esta pesquisa, afirmando sua hipótese, considerando que a LGPD vem provocando, ainda em pouco tempo de seu vigor, reflexos significativos na forma de como a Contabilidade vem administrando dados pessoais no Departamento Pessoal das empresas, melhorando potencialmente as relações de jurídicas de trabalho e minimizando danos aos trabalhadores, não deixando de resguardar as organizações quando estas cumprem o legislado em todas as etapas da relação empregado/empregador.

Registra-se que não foram encontradas limitações para pesquisa. Ainda, que o desenvolvimento do artigo vem contribuir cientificamente, principalmente pela utilização de fontes e dados atualizados acerca das inovações jurídicas que contribuem para a segurança dos dados dos trabalhadores em empresas, bem como sobre as tendências futuras para o contador que atua no Departamento Pessoal, sendo este o profissional que lida com tais dados. O artigo serve também como motivação ou instrumento para pesquisas futuras, relacionadas ao tema e virem contribuir para o Direito, para a Administração e para a área contábil (suas extensões e ramificações, como o Departamento Pessoal e Recursos Humanos).

Em relação à sugestão para pesquisas futuras, tem-se em uma extensão deste estudo, complementando-o com uma pesquisa aplicada de campo junto a contadores que atuam no

Departamento Pessoal, para a coleta de dados empíricos que possam comprovar como a aplicabilidade e o cumprimento da LGPD vem acontecendo nas relações de trabalho, mapeando um segmento e uma área específica, edificando-se então um estudo de caso. E/ou, uma revisão de pareceres jurisprudenciais para conhecimento de como os julgados estão sendo conduzidos, sendo possível mapear, por consequência, a mudança (ou não) de paradigma sobre a violação à privacidade dos dados pessoais em detrimento ao controle social e interesse econômico.

REFERÊNCIAS

ALCASSA, F. S. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p.145-151, 2020a.

ALCASSA, F. S. O papel da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. (LGPD) nas relações de trabalho. Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 31, n. 375, p. 58-65, set. 2020b.

BIONI, B. R. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRONDI, B.; BERMÚDEZ, R. R. **Departamento Pessoal Modelo**. São Paulo: IOB, 2009.

BUCHAIN, L. C. A Lei geral de proteção de dados: noções gerais. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 97, p. 51-66, mar. 2021.

CRUZ, U. L.; PASSAROTO, M.; THOMAZ, N. J. O impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nos escritórios de contabilidade. **ComTexto**, v.21, n.49, p.30-39, 2021.

DONEDA, D. C. M. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da lei geral de proteção de dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

FERREIRA, B. A. L.; MARINHO, M. S. O direito à proteção de dados pessoais do trabalhador: análise dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações Jurídico-trabalhistas. **Rev. Mult. CEAP**, v. 4, n. 1, p.1-14, jan./jun. 2022.

FRANCO, G.; FARIA, R. O. P.; MACIEL, A. L. M.; DUARTE, S. Contabilidade 4.0: análise dos avanços dos sistemas de tecnologia da informação no ambiente contábil. **Contabilidade, Atuária, Finanças e Informação**, v.4, n.1, p. 55-73, 2021.

FRAZÃO, A.; OLIVA, M. D.; TEPEDINO, G. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: e suas repercussões no Direito brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

GIUNTINI, A. **LGPD nas Relações de Trabalho**. Salvador: Motres, 2021.

GRECO, A.; AREND, L. **Contabilidade: Teoria e Prática Básica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MALACRIDA, M. J. C.; YAMAMOTO, M. M.; PACCEZ, J. D. **Fundamentos da Contabilidade: A Contabilidade no Contexto Global**. São Paulo: Atlas, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2017.

PAMPLONA FILHO, R.; CONI JUNIOR, V. V. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **Revista Direito Unifacs Debate Virtual**, Salvador, v.1, n. 249, p. 01-44, 2021.

PINHEIRO, P. P. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

POHLMANN, S. A. **LGPD ninja: entendendo e implementando a lei geral de proteção de dados nas empresas**. Nova Friburgo: Fross, 2019.

ROCHA, C. J.; PONTINI, M. S. Compliance trabalhista: impacto da lei geral de proteção de dados (LGPD) no direito do trabalho. **RJLB**, v. 7, n. 2, 2021, p. 407-427, 2021.