

A APLICAÇÃO DA LGPD NA INSTRUÇÃO PROCESSUAL TRABALHISTA



Ana Virgínia Menzel

OAB/Ba 19.302

Advogada, pós-graduada em direito e processo
do trabalho

Fachanwältin für Arbeitsrecht



www.lgg.adv.br

LAPAGÓESESGÓES

A D V O G A D O S

D E S D E I 9 9 9

A partir de 18 de setembro de 2020 a Lei 13.709/2018, conhecida como a Lei Geral de Proteção de dados – LGPD, passou a regular o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, tendo como escopo proteger os direitos fundamentais de liberdade e, sobretudo o respeito à privacidade do indivíduo e sua autodeterminação.

O Art. 3º da citada Lei dispõe que sua aplicação se dará no âmbito de qualquer operação de tratamento realizada seja por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados.

Muito embora a LGPD não disponha com clareza como a Lei deverá ser aplicada nas relações de trabalho, especialmente no âmbito do processo do trabalho, não resta dúvida que **TODOS** os dados dos empregados e ex-empregados devem ser protegidos.

Assim, pergunta-se: Como aplicar a LGPD nas relações de trabalho se os dados colhidos não pertencem exclusivamente ao indivíduo, conquanto a empregadora esteja sujeita ao cumprimento da Legislação trabalhista quanto a fiscalização de documentos que contém os dados dos seus funcionários?

Indo mais além, diante de uma ação trabalhista, como a empregadora/Reclamada deverá tratar os dados dos empregados que são apontados como paradigmas ou testemunhas?

O artigo 7º da LGPD trata dos requisitos para o tratamento dos dados pessoais, especificando duas situações em particular:

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

Inciso 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);

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

Ainda que os citados incisos permitam a exposição de dados para fim de cumprimento de obrigação legal e para o exercício regular do direito da ampla defesa e do contraditório, o processo judicial nem sempre se restringe a reclamante e reclamada, na medida em que terceiros também são trazidos à lide na figura de testemunha, perito, paradigma ou terceiro interessado.

Na hipótese de uma Reclamação trabalhista, com pedido de equiparação salarial, por exemplo, será indispensável que a empregadora, para promover sua defesa, no exercício regular do seu direito, junte aos autos os demonstrativos de pagamento, ficha de registro e currículos do paradigma.

A equiparação salarial é apenas um dos exemplos que pode nos confrontar no dia a dia da advocacia.

Os processos que tratam de dano moral por assédio ou justa causa na qual a prova poderá ser feita através de vídeos ou mensagens trocadas com terceiros, deverá ter o mesmo tratamento de confidencialidade.

Não obstante o quanto previsto no inciso VI do artigo 7º da LGPD, há de ser observado que o § 6º do citado artigo dispõe que a eventual dispensa da exigência do consentimento não desobriga os agentes de tratamento das demais obrigações previstas na Lei, especialmente da observância dos princípios gerais e da garantia dos direitos do titular.

Mesmo que o ordenamento jurídico brasileiro prime pelo Princípio da Publicidade, contido no artigo 11 do Código de Processo Civil, o inciso LX do Art.5º da nossa Constituição Federal de muito já restringia a publicidade dos atos processuais quando necessária em prol da defesa da intimidade ou do interesse social.

Considerando que ao tempo em que o processo eletrônico facilitou a promoção da publicidade dos atos processuais, também facilitou o acesso de terceiros aos dados das pessoas jurídicas e físicas e considerando que os processos trabalhistas, em sua maioria, não tramitam em segredo de justiça, a juntada de todo e qualquer documento de terceiros que não integre a lide, bem como a juntada de dados sensíveis das partes, deverá ser feita em sigilo.

No intuito de evitar a "publicidade" de dados sensíveis das partes ou dados de terceiros, é que o CNJ através da Resolução 335 de 29/09/2020, dispôs, no Artigo 4º, inciso XVIII, que a Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro - PDPJ-Br adotará obrigatoriamente soluções que se adequem à Lei 13.709/2018 (LGPD).

Considerando ainda que a tramitação de um processo em segredo de justiça é uma exceção ao Princípio da publicidade processual, a medida mais acertada para proteger os dados sensíveis que se encontram no processo, é inserir o documento em sigilo, requerendo que a secretaria da vara disponibilize a visualização do documento somente às partes.

Em se tratando ainda de dados de terceiros que eventualmente se encontram nos documentos juntados, deve haver ainda a anonimização dos dados, inclusive para uma das partes, removendo ou modificando no documento a informação que identifica o terceiro.

Em que pese a fiscalização da Lei e as sanções administrativas previstas pelo descumprimento da LGPD, tenham entrado em vigor recentemente, no dia 1º de agosto de 2021, o direito à privacidade há muito já se encontra inserido na nossa Carta Magna, tendo a LGPD se tornado necessária para promover o fortalecimento dos Princípios Constitucionais.