

# The Briefing

N. 8  
JULHO - 2021



## **A vigência das sanções da LGPD e a pressa para a adequação das empresas.**

- A LGPD dispensa pouca atenção às relações de trabalho;
- Saiba as diferenças entre teletrabalho e home office;
- Empresa deve pagar indenização pela prática de descumprir a legislação trabalhista.

# EDITORIAL:

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a denominada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, porém, em consideração ao contexto socioeconômico da pandemia, a lei foi alterada, para que as sanções administrativas começassem a valer somente em 1º de agosto de 2021.

Ou seja, a partir do próximo mês, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) poderá aplicar penalidades administrativas, que vão desde advertência até aplicação de multa de 2% do faturamento, limitada a R\$ 50 milhões por infração.

As empresas estão se movimentando, para se adaptarem às exigências da LGPD. Não se trata, contudo, apenas de evitar a imposição de pesadas multas, mas de estar em conformidade com uma nova realidade no mundo das regras empresariais. A partir de agora, uma empresa que não esteja cumprindo a LGPD será mal vista por parceiros comerciais e consumidores, podendo prejudicar o desempenho de seu negócio.

Outro fator que motiva as empresas a se adaptarem às novas regras de proteção de dados é o crescimento de quadrilhas de criminosos que praticam o "ransomware", ou o sequestro de dados. Hackers restringindo o acesso ao sistema das empresas, infectado com uma espécie de bloqueio, e cobrando um resgate, geralmente em criptomoedas, o que dificulta a captura dos criminosos e a recuperação do valor.

A implantação da LGPD torna-se, assim, prioridade para as empresas brasileiras. Mais que isso, é necessário uma mudança radical de cultura, de modo que o tratamento de todo e qualquer dado pessoal seja feito mediante políticas e procedimentos previamente definidos e estruturados, com estabelecimento de rotinas seguras e treinamento de todos os colaboradores.

É importante esclarecer que a LGPD não proíbe o tratamento dos dados pessoais pelas empresas, mas o regulamenta, estabelecendo as condições e os limites de sua ocorrência.

Assim, com a proximidade do início da vigência das multas da LGPD a tendência é que haja uma corrida rumo à adaptação. Trata-se de um movimento importante, sem dúvidas, mas que precisa ser acompanhado da percepção de que a proteção aos dados pessoais é um caminho sem volta. Quanto antes as empresas perceberem esse novo padrão, mais cedo estarão se conectando com as necessidades da Economia do século XXI.

Uma boa leitura a todos!

---

**The  
Briefing**

## **ARTIGO: A LGPD e a pouca atenção dispensada às relações de trabalho.**

*Aline Pires*

Desde a sua edição, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) revelou-se um diploma legal com profundos impactos nas relações sociais, sendo a relação de trabalho uma das mais atingidas.

Dado pessoal é toda informação relacionada à pessoa física ou natural, como nome, estado civil, escolaridade, endereço, CPF, idade etc, sendo sensíveis os dados sobre origem racial, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato, referente à saúde ou à vida sexual, dado biométrico, entre outros.

O grande mérito da lei foi impor uma nova cultura, que tem o escopo de tutelar a proteção da privacidade. Diz-se nova cultura em razão da alteração substancial do paradigma de apropriação dos dados. Antes, os dados pessoais eram repassados pelo titular - ou captados à revelia - para um terceiro, que passava a deter o domínio dos dados.

Agora, com a nova cultura imposta pela LGPD, o titular passa a ser, exclusivamente, o proprietário de todos os seus dados pessoais, e não mais quem capta ou armazena. Em regra, cabe ao titular decidir o destino dos seus dados, do início ao fim do seu tratamento. Com isso, os impactos da LGPD nas relações de trabalho são enormes. Os titulares dos dados são os trabalhadores e os seus familiares (como nas hipóteses de coleta de dados para fornecimento ao plano de saúde empresarial, por exemplo), enquanto que o controlador é a empresa empregadora.

Todavia, verifica-se que a LGPD não tratou, de forma específica, da proteção dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, tal como fez o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e as leis de proteção editadas em Portugal e na Espanha, por exemplo.

Apesar de ser silente quanto à matéria, é cediço que a LGPD se aplica às relações laborais, mesmo antes de se iniciarem: a etapa pré-contratual, para seleção de candidatos aos postos de trabalho, depende, obrigatoriamente, da captação de diversos dados pessoais e, em determinados programas, de dados sensíveis.

O obstáculo se torna ainda maior em razão da natureza das relações de trabalho. É dizer, o cenário desafiador da hipossuficiência do trabalhador versus o poder disciplinar do empregador evidencia que a regulamentação genérica, ampla e indiferenciada acarreta diversas controvérsias.

Como exemplo, há correntes que defendem que o consentimento do trabalhador jamais poderia ser, como definido pela lei, “livre, informado e inequívoco”, já que, por ser subordinado ao empregador, o consentimento do empregado sempre será compulsório, especialmente por não ser permitida a discussão das cláusulas do pacto laboral pela figura hipossuficiente da relação. O vácuo legislativo impacta, ainda, na tomada de decisões pelo empregador. A necessidade de assegurar o consentimento informado, determinado pela lei, por exemplo, pode acarretar a necessidade de ser constantemente dado conhecimento ao trabalhador quanto ao uso dos seus dados pessoais pelo Departamento de Pessoal das empresas, o que pode causar confusão e problemas.

Como política, portanto, é arriscado para qualquer empresa pautar o cumprimento da LGPD, em matéria de relações de trabalho, ao consentimento, devendo realizar os tratamentos dos dados nas hipóteses que a lei autoriza independente da autorização do titular, ou seja, para o cumprimento de obrigação legal ou para exercício regular de direitos em processo judicial ou administrativo, além de a pedido do próprio Titular.

Dada a natureza destoante das relações de trabalho, a mera reformulação dos processos de fluxo de dados não se revela suficiente para a implementação correta da LGPD, já que a prevenção e a necessidade de prestação de contas, estabelecidas pela lei, impõem ao empregador um ônus imprescindível para o processamento seguro dos dados pessoais que controla e opera.

Assim, a omissão legislativa e as características das relações de trabalho evidenciam a necessidade da adoção de estratégias inteligentes e seguras para a adequação empresarial à LGPD.

## **NOTÍCIA: Justiça do Trabalho aceita como prova em processo a gravação feita em grupo de WhatsApp.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) aceitou gravações feitas em grupo do aplicativo WhatsApp como prova lícita. As gravações, feitas por uma gerente num grupo de líderes de vendas, foram aceitas para decidir o pedido de vínculo de emprego de uma delas.

No recurso, a empresa alegou que os áudios não eram válidos como prova, pois a Justiça não poderia aceitar “gravação clandestina de conversas” como prova. Contudo, de acordo com o TRT-RN, a gravação, de que participou a própria autora do processo, “há de ser equiparada, para fins de prova, à gravação ambiental”, sendo ressaltado que o Supremo Tribunal Federal (STF) já reconheceu “a admissibilidade do uso, como meio de prova, de gravação ambiental realizada por um dos interlocutores”.

Assim, a gravação, no caso, constituiria “prova lícita, para defesa de direito próprio”, mesmo “que feita em atividade de grupo, independentemente de prévia autorização judicial”.

A produção de provas por meios digitais, como nos casos de aplicativos de mensagens, é um tema que desperta interesse cada vez maior no meio jurídico, reforçando a necessidade de as empresas terem políticas e regras claras para o uso dessas ferramentas como meio de comunicação corporativo.

## **ARTIGO: As diferenças entre teletrabalho e home office.**

*Pedro Henrique Cavalcanti Souza*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou recentemente dados mostrando que o Brasil foi um dos países com o menor percentual de trabalhadores remotos da América Latina durante o auge da pandemia, permanecendo bem abaixo de países vizinhos como Argentina, Chile, Peru e Uruguai.

O percentual de pessoas assalariadas que trabalham remotamente saltou de uma média de 3% para algo entre 20% e 30% nos países latino-americanos durante o segundo semestre do ano passado. Contudo, no Brasil, o pico de assalariados brasileiros trabalhando à distância foi de apenas 16%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid-19 realizada pelo IBGE.

Com a situação de calamidade pública enfrentada devido à pandemia de COVID-19, algumas ações precisaram ser tomadas pelos empregadores a fim de permitir que suas empresas continuassem funcionando à medida que protegiam seus empregados, o que fez com que muitas empresas optassem pelo modelo de trabalho de home office ou pelo de teletrabalho.

Muitos pensam que não existem diferenças entre essas duas modalidades de trabalho, mas, apesar de o teletrabalho e o home office serem desempenhados fora das dependências da empresa, geralmente em um ambiente doméstico, eles não são a mesma coisa. A principal diferença entre os dois regimes é que o teletrabalho está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), possuindo regras próprias, enquanto que o home office não tem definição legal e obedece às mesmas regras do trabalho presencial.

O teletrabalho é uma modalidade de regime de trabalho incluída na CLT a partir da Reforma Trabalhista, sendo considerado a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Esse regime possui as seguintes características principais:

- (a) O empregado em teletrabalho não é abrangido pelo regime da jornada de trabalho, ou seja, não está submetido ao controle de jornada e, conseqüentemente, não recebe horas extras;
- (b) É possível a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre empregador e empregado, e que seja respeitado o prazo mínimo de quinze dias para a mudança;
- (c) Os custos com o teletrabalho, como os equipamentos e a infraestrutura necessários, são, em regra, ônus do empregador e não integram a remuneração do empregado.

Já o home office, por sua vez, é uma modalidade de trabalho que se tornou muito difundida, em decorrência da adoção do isolamento social como medida de enfrentamento à COVID-19, o que fez com que muitas empresas precisassem se adaptar às pressas para não parar completamente suas atividades.

Sua tradução literal sugere que este é um trabalho feito em casa.

O home office nada mais é que o regime de trabalho convencional, sendo formado em casa, de maneira não permanente, sem qualquer regra específica quanto à sua utilização. Tal regime possui como principais características:

- (a) O empregado em home office está abrangido pelo regime da jornada de trabalho, portanto, está submetido ao controle de jornada e possui direito às horas extras, cabendo ao empregador buscar a melhor forma de fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados;
- (b) Não é necessário nenhum tipo de formalização ou mesmo alterações no contrato de trabalho para a prestação do serviço na forma de home office, podendo ser indicado apenas como uma política interna da empresa;
- (c) Assim como no regime de teletrabalho, os custos decorrentes da aquisição de equipamentos e da infraestrutura necessária para execução do trabalho são, em regra, ônus do empregador e não integram a remuneração do empregado.

Em um momento de crise sanitária, uma das maiores vantagens da adoção do regime de home office ou do teletrabalho é evitar que os empregados fiquem expostos ao vírus, correndo risco de vida. Além disso, a adoção desses regimes acarreta a redução de despesas com o espaço físico das empresas, além de reduzir os custos e o tempo de deslocamentos entre casa e trabalho.

Contudo, é preciso avaliar qual a necessidade da empresa, bem como a melhor forma de lidar com as necessidades da produção e da proteção à vida das pessoas. Tanto o teletrabalho como o home office possuem vantagens e desvantagens, sendo importante que o empregador analise o que melhor se adequa à empresa e aos trabalhadores.

### **NOTÍCIA: Portaria autoriza a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional na modalidade à distância.**

Em 22 de junho de 2021, foi publicada a Portaria SEPEC/ME nº 4.089, que autoriza a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional na modalidade à distância.

A norma leva em consideração a emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19), bem como a necessidade de definir diretrizes às entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica para o planejamento e execução dos cursos de aprendizagem profissional para o ano de 2021.

Assim, fica autorizada, de forma excepcional, a execução na modalidade à distância das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional, até o dia 31 de dezembro de 2021.

Para os fins da Portaria, considera-se modalidade à distância as atividades desenvolvidas por mediação de tecnologia de informação e comunicação, que devem relacionar-se com a ocupação indicada no contrato de aprendizagem profissional e com o programa de aprendizagem.

As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conjuntamente com as empresas, devem assegurar que os aprendizes tenham acesso aos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessários e adequados para a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem na modalidade à distância.

### **NOTÍCIA: Rede de supermercados deve pagar indenização pela prática reiterada de descumprir a legislação trabalhista.**

A Justiça do Trabalho de Porto Alegre condenou uma rede de supermercados a pagar indenização como reparação por danos sociais, pois, segundo a decisão, a empresa descumprir de forma reiterada os direitos trabalhistas dos seus empregados, e se utiliza da Justiça do Trabalho para obter vantagem econômica, o que caracteriza o chamado dumping social.

A decisão utilizou diversos fundamentos teóricos e aspectos da situação concreta analisada no processo. No seu entendimento, os reiterados descumprimentos em relação aos direitos trabalhistas dos empregados é uma prática que fere a coletividade de trabalhadores, visto que a empresa responde a 277 processos apenas na 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que proferiu a sentença.

Segundo a decisão, a conduta constitui dumping social, porque a empresa adota a prática reiterada de despedir por justa causa, sem pagar verbas rescisórias, para conseguir negociar, durante o processo, o pagamento de um valor muito pequeno em relação ao que era devido inicialmente, o que acarreta em vantagem econômica diante de empresas de menor porte que cumprem a legislação trabalhista. A situação resulta em concorrência desleal e fere o próprio sistema capitalista.

**EQUIPE EDITORIAL:**

Editor Geral: Renato Melquíades

Redação de artigos: Aline Pires Gomes e Pedro Henrique Cavalcanti Souza

Direção de Arte: Letícia Lira

---

**The**  
**Briefing**