

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS – UNIGOIÁS
PRÓ-REITORIA DE ENSINO PRESENCIAL – PROEP
SUPERVISÃO DA ÁREA DE PESQUISA CIENTÍFICA
DIREITO

**AS CONSEQUENCIAS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NA
RELAÇÃO DE TRABALHO *HOME OFFICE***

ORIENTANDA: SONILDA QUEIROZ SANTANA SANTOS
ORIENTADORA: Prof^ª Ma. ÉVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA
NOVEMBRO/2021

SONILDA QUEIROZ SANTANA SANTOS

**AS CONSEQUENCIAS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NA
RELAÇÃO DE TRABALHO *HOME OFFICE***

Artigo apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário Goiás – UNIGOIÁS como pré-requisito para
a obtenção do título de bacharel.

Professora Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo.

.

GOIÂNIA
NOVEMBRO/2021

SONILDA QUEIROZ SANTANA SANTOS

**AS CONSEQUENCIAS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NA
RELAÇÃO DE TRABALHO *HOME OFFICE***

Trabalho final de curso apresentando e julgado como requisito para a obtenção do grau de bacharelado no curso de Direito do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS, 22 de novembro de 2021.



Professora Ma. Évelyn Cintra Araújo

Orientadora

Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS

Professor Dra. Hulda Silva Cedro da Costa

Examinador

Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS

SUMÁRIO

RESUMO	04
INTRODUÇÃO	04
1 DIREITOS DE PROTEÇÃO DE DADOS	06
1.1 CONTEXTO HISTÓRICO	07
1.2 GARANTIAS IMPOSTAS PELA LGPD E O SEU CUMPRIMENTO	09
1.3 QUAL O IMPACTO DA LGPD NAS EMPRESAS E O QUE MUDA?	14
1.4 OBJETIVOS	16
2 NORMATIZAÇÃO DO TRABALHO HOME OFFICE	18
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	19
2.2 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	23
3 O ALCANCE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) DENTRO DAS EMPRESAS	25
3.1 CONCEITO	25
3.2 CRÍTICAS QUANTO À NOVA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	26
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28

AS CONSEQUENCIAS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NA RELAÇÃO DE TRABALHO *HOME OFFICE*

Sonilda Queiroz Santana Santos¹

RESUMO

O presente estudo visa analisar o documento, Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (2018), como documento de apoio a segurança e a privacidade dos dados pessoais dos empregados e empregadores, dos consumidores e para resguardar os direitos fundamentais de liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Para tanto, foi feito um levantamento de dados propiciado pela pesquisa qualitativa com base na proposta metodológica de analisar a LGPD. Tendo em vista a atual circunstância que o mundo vem passando, com o COVID 19, e por ser um documento com menor número de pesquisas realizadas e, que se faz importante na instrumentalização e no controle prático de segurança e privacidade dos dados. Nessa conjuntura, a técnica escolhida foi à pesquisa documental, com a finalidade de fornecer subsídios para o debate sobre se os direitos fundamentais de liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural estão sendo respeitados. Quanto à pesquisa documental, foi utilizada a Constituição Federal /88, onde, em seu art. 5º, garante a proteção dos direitos fundamentais e sociais, além do Código de Defesa do Consumidor, Lei n. 8.078/1990, além da exposição de outras correntes sobre o assunto. O trabalho se justificou, portanto, como forma de fortalecer o diálogo, entre todos os envolvidos quanto ao controle e privacidade dos dados. Como principais resultados, não foi possível chegar a uma conclusão, pois a sua vacância, que estava aprovada para agosto de 2020, foi prorrogada para janeiro de 2022. Diante disso, como se trata de uma lei que ainda não entrou em vigor, fica comprometida a análise do alcance dessa lei dentro das empresas.

Palavras-chave: Segurança. Privacidade. Direitos fundamentais.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto analisar a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (2018), com o objetivo de demonstrar quanto à utilização de dados pessoais dos empregados e empregadores, dos consumidores que deixam os seus dados para cadastros quando da realização de compras, bem como de resguardar os direitos fundamentais de liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Para entender o objetivo de analisar a própria LGPD, buscando enxergar as fragilidades, foram definidos os seguintes objetivos específicos: analisar o alcance da Lei

¹ Acadêmica do 9º período do Curso de Direito do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS.

Geral de Proteção de Dados (LGPD); verificar as falhas da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) que precisam ser corrigidas; entender como as informações são trabalhadas após a implantação da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (2018), no trabalho *home office*, visto que, na atual situação do país, essa forma de trabalho virou uma tendência, adotada por uma grande parte das empresas.

O trabalho se estrutura em três seções: a primeira seção trata do direito de proteção de dados, o contexto histórico da LGPD, as suas garantias impostas pela Lei n. 13.790/2018 e o seu cumprimento, qual o impacto da LGPD nas empresas e o que muda, e quais os objetivos da LGPD. Na segunda seção será abordada a normatização do trabalho *home office*, seu contexto histórico, quais os fundamentos e princípios da LGPD. Na terceira seção, será abordado, o alcance da LGPD dentro das empresas, e por fim, quais as críticas quanto à nova LGPD.

O trabalho se justificativa devido a sua relevância de estudar a LGPD, pois, além de possuir uma importância fundamental para a sociedade, no que diz respeito ao fluxo de informações entre os dados pessoais dos empregados, empregadores, consumidores, vão contribuir para uma maior efetividade da legislação vigente.

O cenário de segurança jurídica no Brasil que envolve a LGPD possui um relacionamento direto com a privacidade da imagem, além de uma implicação, jurídica, política, social e econômica, todos esses conceitos, ligados aos 10 (dez) princípios do tratamento de dados: 1 – Finalidade; 2 – Adequação; 3- Necessidade; 4 – Livre acesso; 5 – Qualidade dos dados; 6 – Transparência; 7 – Segurança; 8 – Prevenção; 9 – Não Discriminação; 10 – Responsabilização e Prestação de Contas.

Para a construção desse artigo foi considerado as seguintes hipóteses: Se a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) visa proteção para os trabalhos *home offices*.

Acredita-se que o trabalho *home Office*, não oferece confidencialidade tecnológica, fazendo com que abra brecha para riscos de incidentes com vazamento de informações. Cada empresa deverá mensurar o impacto de potenciais eventos de falha de privacidade; Se os direitos dos empregados e empregadores, são definidos claramente, referentes ao uso da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A fundamentação teórica demonstrou o conhecimento sobre a literatura básica que se refere ao assunto abordado, LGPD. Com base neste marco teórico serão apresentados conceitos, espécies, contexto teórico e, por fim, a pesquisa a ser desenvolvida.

Para garantir a inviolabilidade dos dados a Constituição Federal, dispôs em seu artigo 5º, inciso XII, da Carta Magna de 1988, a inviolabilidade do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei constituir para fins de averiguação criminal ou instrução processual penal. O Código de Defesa do Consumidor, em seu artigo 86, que disciplina quanto ao acesso dos dados que são de sua titularidade. A Consolidação das Leis do trabalho, onde esclarece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado à distância. Foi apresentada a abordagem acerca dos princípios da LGPD, conforme Art. 6º da Lei n. 13.709 de 14 de agosto de 2018, onde dita que, as atividades de tratamento de dados pessoais sempre precisam olhar a boa fé e os princípios, que são as proposições fundamentais da Lei: princípio da finalidade; da adequação; da necessidade; do livre acesso; da qualidade dos dados; da transparência; da segurança; da prevenção; da não discriminação; da responsabilização e prestação de contas. Após, passando a elencar suas potencialidades e fragilidades, analisando o seu alcance e sua atuação até chegar no trabalho home Office.

A pesquisa abordada foi à bibliográfica, devido ao momento de pandemia, onde as empresas e funcionários aderiram ao trabalho home office, foi utilizada a pesquisa científica, onde, foi estudado o contexto histórico da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), para, posteriormente abordar os efeitos da LGPD, e, ao final, focar e analisar de forma mais acurada e pormenorizada, o efeito da LGPD no trabalho home office.

Diante do contexto e para uma maior compreensão quanto as consequências a respeito do tema, em razão da pandemia e em razão da prorrogação da LGPD, para 01 de janeiro de 2022, quanto a analisado e aos avanços tecnológicos, e quanto ao cumprimento da legislação, após a sua vacância, não foi possível concluir o estudo, a fim de chegar em uma maior interpretação e compreensão quanto os seus efeitos.

1 DIREITOS DE PROTEÇÃO DE DADOS

Esse artigo visa estudar a Lei n. 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), como auxiliar os empregados que utilizam seus dados e os dados da empresa em que trabalham e os consumidores que deixam os seus dados para cadastros quando realizam

compras. O direito de ter os seus dados protegidos, possui fundamento na Constituição Federal de 1988, bem como, o Senado Federal aprovou uma Proposta de Emenda à Constituição - PEC nº 17/2019 – que inclui a proteção de dados entre os direitos e garantias, disponibilizados em meios digitais no rol das garantias individuais da Carta Magna, bem como o Marco Civil da Internet, que reconhece tal direito, contudo, de maneira vaga. Compete então, a LGPD regulamentar a proteção e a privacidade dos dados pessoais de forma que possa tornar possível seu exercício.

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

O Conselho Federal de Administração - CFA (2020), em artigo publicado na Revista Brasileira de Administração (RBA), fala sobre a conquista da Lei brasileira n. 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), quanto aos atos e fatos decorrentes de transformações mundiais, ao longo dos últimos anos e que foi influenciada por legislações equivalentes, utilizadas nos Estados Unidos da América (EUA) que é a lei conhecida por California Consumer Privacy Act (CCPA, de 2018), bem como, em países da União Europeia com o nome de General Data Protection Regulation (GDPR), que também entrou em vigor em 2018. Ainda, de acordo com a Revista Brasileira de Administração – RBA (2019), escândalos envolvendo o Facebook e a empresa Cambridge Analytica foi o que deu início de como o mundo poderia unir forças e idéias para tentar blindar os dados das pessoas físicas e jurídicos.

Escândalo envolvendo o Facebook e a empresa britânica Cambridge Analytica deu início à discussão mundial sobre o uso indevido de dados de usuários de redes sociais, explica o administrador e especialista em Tecnologia da Informação, Osamu Francisco Takahata.

Segundo a CNN Brasil (2021), em torno de 533 milhões de dados de usuários do Facebook foram roubados e vazados na internet por um hacker. Dentre os dados que foram vazados, incluem, telefones, nomes completos, datas de nascimentos, localização, biografias, isso pode fazer com que muitas pessoas podem tirar vantagens desses dados, o que é crime. Conforme o Facebook, essa ocorrência foi de 2019, e essa vulnerabilidade já foi corrigida.

Todos os dados relacionados à pessoa natural, bem como, relacionada ao conjunto de informação distinta são identificados como dados pessoais, de acordo com o artigo 5º, I, da Lei n.13.709/2018. Isso significa que, os dados pessoais são todos aqueles que possuem a faculdade de identificar uma pessoa – números, características pessoais, qualificação pessoal,

dado genéricos. Para tanto, a Lei se aplica a qualquer operação realizada, tanto com pessoa física, quanto com pessoas jurídicas, de direito público ou privado, desde que essa operação seja realizada no território nacional, que tenha por objeto a oferta ou fornecimento de bens ou serviço, que o objeto tenha sido coletado no território nacional.

Pensando na sua aplicabilidade, um dos pontos mais importante para a sua eficácia, foi a criação de uma autoridade fiscalizadora, que é a autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), que possui a missão institucional de assegurar a mais vasta e correta observância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e tem por finalidade a proteção dos direitos fundamentais é responsável para colocar o Brasil na mesma posição de muitos outros países que já aprovaram as leis ou que utilizam mecanismos institucionais dessa natureza.

A Lei é aplicável ao tratamento de dados realizado por pessoas naturais ou por pessoas jurídicas de direito público ou privado, e tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Segundo o Ministério Público de SC (2020), a Lei n. 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), tem por finalidade a proteção e o zelo dos direitos fundamentais, como o da liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento de personalidade da pessoa natural, dessa forma, a partir da sua vigência, em 18 de setembro de 2020, quaisquer tratamentos de dados deverão ser desempenhados em cumprimento com os seus princípios e diretrizes legais que regem a lei.

Assim como disciplina o Superior Tribunal de Justiça (STJ), que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), representa um marco na regularização de tratamento de dados pessoais no Brasil, fazendo com que, as empresas brasileiras tenham mais cuidados para que esses dados tenham a descrição que a legislação propõe e não sejam utilizados para quaisquer outros fins, conforme segue:

A lei representa um marco histórico na regulamentação sobre o tratamento de dados pessoais no Brasil, tanto em meios físicos quanto em plataformas digitais. Além de mudar a maneira como instituições privadas coletam, armazenam e disponibilizam informações de usuários, a LGPD é destinada às instituições públicas – portanto, deve ser seguida por União, estados, Distrito Federal e municípios (Superior Tribunal de Justiça – STJ (Pg.1 2021)

Nesse sentido, o SERPRO (2020), esclarece que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se aplica a quaisquer negócios que processam dados pessoais no Brasil, independente de onde eles estejam localizados ou independentemente do local da sede de uma empresa, seja

ela no Brasil ou no exterior, se existe processamento de conteúdo de pessoas brasileiras, que estão em território nacional, a LGPD deverá ser cumprido. É permitido compartilhar dados com outros países e com organismos internacionais, contudo, existem protocolos a serem seguidos.

Logo após a publicação da Lei n. 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), editou a Recomendação 73, de 20 de agosto de 2020, antecipando medidas que irão preparar os tribunais, determinando aos órgãos do Poder Judiciários brasileiro, uma preparação para a criação de medidas e ações iniciais para acomodação às disposições previstas na Lei de Proteção de Dados, dessa forma, foram solicitadas, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as seguintes considerações:

Considerações:

1. que é missão do Conselho Nacional de Justiça desenvolver políticas judiciárias que promovam efetividade e unidade ao Poder Judiciário, orientadas para os valores de justiça e paz social;
2. a edição da Lei n. 13.709/2018 , com início de vigência previsto para 3 de maio de 2021, nos termos da Medida Provisória n. 959/2020 , cuja vigência foi prorrogada em 26 de junho de 2020;
3. a criação, por intermédio da Portaria CNJ n. 63/2019 , de Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e propostas voltadas à política de acesso às bases de dados processuais dos tribunais, especialmente para consulta e coleta de dados destinados a fins comerciais;
4. a crescente utilização da Internet e de modelos computacionais estruturados para acesso e processamento de dados disponibilizados pelos órgãos do Poder Judiciário;
5. a necessidade de proteção da privacidade e dos dados pessoais de jurisdicionados e outros sujeitos identificados ou identificáveis nos atos processuais;
6. a decisão proferida pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça no julgamento do Procedimento de Ato Normativo n. 0004849- 44.2019.2.00.0000, na 71ª Sessão Virtual, realizada de 6 a 14 de agosto de 2020;

Recomendação N. 73 de 20/08/2020
<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3432>

Considerando que é recomendação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a indicação de desenvolver políticas judiciárias, com intuito de elaboração de estudos e propostas voltadas à política de acesso as bases de dados, com estruturas capazes de acompanhar esse processamento de dados, com a privacidade e proteção, de acordo com o que recomenda a LGPD, para justificar o motivo para qual ela foi criada que é conservar a relação entre população e empresa, para proporcionar uma segurança jurídica para todos os envolvidos.

1.2 GARANTIAS IMPOSTAS PELA LEI n. 13.709/2018, LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E O SEU CUMPRIMENTO

O intuito da criação da LGPD, foi para trazer um apoio, segurança, privacidade e fortalecimento em prol das pessoas que tiveram os seus dados coletados, para que esses dados não sejam empregados para fins econômico e para impedir abusos, proporcionando assim, uma maior segurança jurídica, tanto para quem tem os seus dados expostos, quanto para a pessoa jurídica.

A todo o momento, esse artigo trata de dados pessoais, para tanto, é importante esclarecer o que são dados pessoais? Diante disso, o SERPRO (2021), trás uma explicação bem sucinta do que são dados pessoais:

Se uma informação permite identificar, direta ou indiretamente, um indivíduo que esteja vivo, então ela é considerada um dado pessoal: nome, RG, CPF, gênero, data e local de nascimento, telefone, endereço residencial, localização via GPS, retrato em fotografia, prontuário de saúde, cartão bancário, renda, histórico de pagamentos, hábitos de consumo, preferências de lazer; endereço de IP (Protocolo da Internet) e cookies, entre outros.

Após a publicação da lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a preservação de seus dados, conforme mencionado, como o RG, a localização, cookies, bem como, de acordo com a própria lei, disposta no Art. 11, onde trata dos dados pessoais sensíveis, como orientação religiosa, vida sexual, a origem e outros dados, é condição *sine qua non*, ou seja, não se tratam mais de uma opção, com relação a preservar ou não esses dados, mais sim de um compromisso e obrigação e em caso de desobediência à lei, podendo ocasionar discriminações de dados abusivos, sendo tratamento ilícito, diante disso, estarão sujeitos ao Art. 52, que trata das sanções administrativas.

É importante esclarecer que, a lei de proteção de dados possui limitações, e existem alguns casos que ela não se aplica, como por exemplo, o citado no Art. 4º, que esclarece que, não se aplicam ao tratamento de dados, para fins particulares e não econômico: para fins jornalísticos; acadêmicos e artísticos; de segurança pública; de segurança nacional; de segurança do Estado ou atividades de investigação e repressão de infrações penais; provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação; de uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiro ou objeto de transferência internacional de dados com outros países, que não seja o de origem, desde que o país de proveniência garanta um grau de proteção de dados pessoais correspondente ao previsto nessa Lei.

É importante pontuar que, conforme dita o SERPRO (2019), como a LGPD, foi criada se espelhando, também, na *General Data Protection Regulation* (GDPR), nesse

sentido, a Lei brasileira ficou mais ampla, pois, a Lei Europeia possui seis bases legais para o processamento de dados, sendo que, um controlador de dados deverá escolher uma delas para utilizar a informação de um titular de dados, já a lei brasileira conforme o art. 7º da LGPD, possui 10 bases legais para o processamento de dados:

Base legal para processamento de dados

• mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
• para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
• 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;
• para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
• 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;
• para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da <u>Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem)</u> ;
• para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
• para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;
• 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
• para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

SERPRO, Notícias e Artigos, LGPD, 12/09/2019: a versão brasileira do regulamento europeu

De acordo com o Ministro José Barroso Filho (2021), em conferência de temas relevantes do Direito Contemporâneo: Temas Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, dita que, os dados em si, não são ofensivos nem inofensivos, os dados são correlacionados a depender do tratamento, pode ser lícito ou ilícito, esse tratamento pode ser discriminatório, contudo, uma discriminação abusiva vai gerar a atenção dessa lei e vai ocasionar possibilidade de sanção, pois, o direito à proteção de dados é oponível erga omnes e absoluto em termo de oponibilidade, contudo, ele não é absoluto em termo de superioridade, ele não é indisponível. Diante disso ele faz a pergunta, será que as privacidades de dados estão realmente protegidas? Os dados só podem ser colhidos, quando é estritamente necessária aquela relação? em muitos casos, quando o usuário não paga por um produto, esse produto é o próprio usuário, prova disso, é quando você faz, por exemplo, uma busca de informação de trecho aéreo, em um site de agência de viagem, após inserir alguns dados, logo em seguida, começa a chegar em seu celular, propagandas de viagens de outras empresas, ou seja, os seus dados estão sendo repassados, e quando isso acontece, ocorre uma lesão para dados, diante disso aquela proteção de dados, que é uma barreira, que deveria proteger o usuário, foi

rompida, dessa forma, a minha expectativa foi frustrada, isso é incidente de violação de dados.

Ainda de acordo com o Ministro José Barroso Filho (2021), é importante citar que o tratamento de dados pode ser objeto de normas setoriais como, por exemplo, o BACEM possui em sua normativa sobre o tratamento de dados, a SUSEP possui em sua normativa sobre o tratamento de dados, os BANCOS, possuem regulamentos, quanto ao tratamento de dados.

Diante disso, o Art. 18, da LGPD, traz a ratificação com maior amplitude dos direitos dos titulares dos dados pessoais que devem ser garantidos de forma acessível e eficaz, como:

- Aprova a existência de tratamento de seus dados pessoais – esse direito pode ser efetivado de forma simplificada, dizendo um mero sim, essa resposta deverá ser dada no prazo de 15 (quinze) dias.
- Acessar seus dados pessoais – esse direito garante aos titulares a obter uma cópia de seus dados, bem como o acesso.
- Corrigir dados pessoais incompletos, inexatos ou desatualizados – garante ao titular o direito de corrigir os seus dados incompletos, inexatos ou desatualizados.
- Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados pessoais desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a LGPD – garante ao titular o direito de pedir que os seus dados não apareçam, ou até eliminado, caso os dados tratados pela empresa demonstrem desnecessários, excessivos, em desconformidade.
- Portabilidade de dados pessoais a outro fornecedor de produto ou serviço – garante ao titular o direito de solicitar o compartilhamento dos dados fornecidos à empresa, como por exemplo, a portabilidade a outro fornecedor.
- Eliminação de dados tratados com o seu consentimento – garante o direito de solicitar a empresa que seus dados pessoais sejam eliminados do banco de dados da empresa, contudo, é importante que esse direito não é absoluto, pois, os dados necessários para cumprimento de obrigação legal ou regulatória, financeiros e outros tratados com finalidade legítima que transcende a vontade do titular não devem ser excluídos.
- Obtenção de informações sobre as entidades públicas e privadas com as quais o controlador desempenhou o compartilhamento de dados pessoais – garante

ao titular, a informação sobre, para que os seus dados estão sendo repassados.

- Obtenção de informações sobre a possibilidade de não consentir com o tratamento de dados pessoais e sobre as consequências da negativa – garante ao titular, a opção de não fornecer os seus dados.
- Invalidação do consentimento dado para o tratamento de dados pessoais – garante ao titular, revogar a qualquer momento os seus dados, através de manifestação expressa do titular, de forma gratuita e facilitada.

A tecnologia e os aspectos técnicos-jurídicos esclarecem reflexões quanto à lei geral de proteção de dados. Legislação infraconstitucional explanam: o Código Civil; Lei Geral dos Dados Pessoais; o Código de Defesa do Consumidor (CDC), disciplina, em seu Art. 43, que o consumidor, terá acesso quanto às informações existentes em cadastros, fichas, registros, dados pessoais e de consumo e suas fontes, são de sua titularidade. O Código Civil Brasileiro, confirma em seu art. 11, que o direito da personalidade, são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer restrição voluntária.

Quanto à Lei do Marco Civil da Internet, no art. 3º; que dita sobre a proteção de dados pessoais como princípio fundamental da disciplina do uso formal da internet, dispõe que:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:

- I - garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;
- II - proteção da privacidade;
- III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;
- IV - preservação e garantia da neutralidade de rede;
- V - preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;
- VI - responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;
- VII - preservação da natureza participativa da rede;
- VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei.

A Lei Geral dos Dados de Dados é um Marco infraconstitucional da proteção de dados pessoais do Brasil, por isso a importância de analisar se realmente preencheu todas as lacunas legislativas específica para o tal tratamento dos dados.

A utilização de dados com a finalidade de investigação criminal, normas setoriais, para a saúde, segurança pública, defesa nacional, jornalismo e artístico, segurança do Estado,

atividade de investigação e repressão de infrações penais, dentre outros, de acordo com Art. 4º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), não se aplica ao tratamento de dados pessoais. Nessa mesma diáspora, o MPSC (2020), demonstra como é feito o tratamento de dados:

Como o MPSC trata dados pessoais?

Os dados pessoais são utilizados, por exemplo, para ajuizar ações, investigar fatos, contratar empresas prestadoras de serviços, entre outras atividades inerentes às funções constitucionais do Ministério Público. Como titular de seus dados, é fundamental que todo o cidadão tenha ciência de seus direitos e exerça-os caso for necessário.

É importante mencionar que os dados destinados à investigação criminal não se encontram abrangidos pela LGPD (2020, p.1), conforme previsto no art. 4º, inciso III, alínea "d", da referida lei.

Dessa forma, a privacidade está relacionada com a proteção de dados e o direito a ser protegido, por isso, alguns órgãos que possuem esse direcionamento, não estão sujeitos a LGPD.

1.3 QUAL O IMPACTO DA LGPD NAS EMPRESAS E O QUE MUDA?

A Revista FORBES (2020), disciplina que, com o isolamento social, devido à pandemia, as empresas tiveram que se adaptar e as pessoas tiveram que mudar as suas rotinas, passando a realizar mais compras online, o que ocasionou impacto para o varejo, com isso, muitas empresas tiveram que acelerarem e implementarem as vendas pela internet. Diante das informações da Compre&Confie, sobre o software que faz o acompanhamento das compras online, o e-commerce brasileiro, faturou cerca de R\$ 9,4 bilhões em abril de 2020 e isso gerou um aumento de 81% em relação ao mesmo período do ano anterior.

Segundo a Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo – SBVC (2021), em um ano marcado pela pandemia, o varejo brasileiro superou as suas metas e o resultado ficou acima do valor do PIB.

A CNN Brasil (2021), em seu artigo que apresenta sobre mais tecnologia, mais desigualdade, menos humanos, descreve que a crise ampliou o uso de tecnologia na indústria de inteligência artificial, bem como o processo de digitalização nos negócios, em especial o financeiro, além de trazer oportunidades no campo profissional, trouxe também eliminação de algumas funções.

Diante de tanto impasse, pensando na segurança das informações dos dados dos consumidores, o IDEC (2020), dita que, as empresas que recolhem e tratam os seus dados,

chamadas de controladoras e operadoras, é essencial manter registro do procedimento, visto que, a qualquer momento, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, poderá exigir um relatório sobre esses dados, e o caso de haver vazamento de dados, tanto do consumidor quanto do Instituto Brasileiro de Defesa do consumidor IDEC (2020), pois, o consumidor poderá requerer a qualquer momento o controle de seus dados das empresas que controle os seus dados a reparação e indenização correspondente ao dano causado, no caso de vazamento.

Ainda de acordo com o IDEC (2020), a crise acelerou o uso de novas tecnologias, trazendo oportunidade para uns e para outros podendo eliminar funções. Diante desse grande dilema, a tendência de trabalho Home Office no Brasil, deve fortalecer e virar rotina para os profissionais mais qualificados, contudo, para algumas empresas, essa tendência ainda está tímida, pois, elas estão tentando sobreviver e se adequar, devido à crise da pandemia.

A aplicação da LGPD, não se trata de uma opção e sim de uma obrigação, das empresas, em se adequarem as normas brasileiras de proteção de dados, para tanto, a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG (2021), esclarece que como a LGPD é aplicável às relações de trabalho, o empregador deverá observar os princípios sobre proteção de dados pessoais de seus empregados e utilizar as medidas de segurança, técnica e administrativas para proteção dos mesmos. É importante ressaltar que, os empregados, em suas funções, terão acessos aos dados pessoais de clientes, parceiros, empregados e fornecedores, sendo que, o tratamento desses dados e a garantia do mesmo, precisa estar de acordo com a LGPD.

Não é de conhecimento de todos que, quando um empresário ou um gestor público administra folhas de pagamentos, isso se refere a tratamento de dados pessoais, assim como, o ato de um comerciante que encaminha promoções por e-mail, ou uma simples publicação de uma foto, ou até mesmo de apagar documentos nas redes sociais, ou de fazer gravações em vídeo do movimento nos corredores de um shopping, ou quando uma loja virtual armazena os endereços de IPs de seus clientes. Todas essas ações referem-se a tratamento de dados, que pode acontecer não somente dentro de uma empresa ou dentro da residência, mas, ocorre quando se coleta algum dado, quando se faz algum registro, quando é produzido algo, mesmo que seja pelo celular, quando é armazenado, transmitido, quando se faz uma transferência de um dado, quando esse dado é eliminado e muitas outras, que se refere a tratamento de dados.

Conforme o inciso II, Art. 52 da LGPD, ficará sujeito a sanções administrativas, aplicável pela autoridade competente, os agentes de tratamento de dados, devido as infrações cometidas em desatendimento a Lei:

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;

Além da multa simples dispostas acima, existem outras formas de penalizar aos agentes de tratamento, como, multas diárias, bloqueios de dados, suspensão parcial e outras.

1.4 OBJETIVOS

Segundo o art. 1º LGPD, possui objetivos de garantir a proteção, ou seja, blindar os direitos fundamentais, de liberdade, de privacidade e do livre desenvolvimento de cada indivíduo, além de regulamentar qualquer atividade, quanto ao uso, coleta, armazenamento, compartilhamento, bem como, de dispor sobre tratamento de dados feito por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado. Isso engloba um amplo conjunto de operações efetuadas em meio manual ou digital. Visa conceder ao titular a autodeterminação informativa, em outras palavras, voz ativa nos tratamentos de seus dados pessoais, opondo-se a eles quando cabível ou, no mínimo conhecendo-os com transparência sempre que exigido.

Além dos objetivos acima propostos, para que todas as normativas da lei sejam de fato cumpridas, é de extrema importância, que todos os envolvidos tenham conhecimento dos dados, pois, muitas vezes, as empresas não dão relevância a alguns dados e todos são importantes; tem que saber gerenciar as informações, pois, não basta somente coletar, precisam saber identificar quem poderá ter acesso a essas informações com implementação de fluxos, padronização, restrição de acesso, sendo a permissão somente quando necessário; outro ponto é utilizar as medidas de segurança correta, como controle de segurança usa de criptografia, monitoramento, constante diligência, e outras estratégias, de segurança administrativas com capacidade de proteger os dados pessoais; outro ponto é documentar os dados coletados, onde os usuários passam a ter direito de corrigir ou apagar ou revogar informações desnecessárias dos seus dados, por esse motivo que a LGPD requer que as empresas documentem os seus dados e passem por auditoria, dessa forma, a empresa vai se proteger que os dados estão sendo tratado de forma correta; outro ponto é a atualização constante, onde, com a LGPD em vigor, o controle dos dados, dentro de uma empresa, deverá ser de forma mais constante, bem como o seu aprimoramento na revisão.

O SERPRO (2020) exemplifica quanto aos objetivos ditados pela LGPD, que são: Garantir o respeito à privacidade, a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; Evitar que a intimidade, a honra e a imagem sejam violadas assim como também, aumentar a transparência na utilização de dados; Permitir que haja desenvolvimento econômico da mesma forma o tecnológico e inovação; Preservar a competitividade e estratégias empresariais da mesma forma padronizar regras sobre o tratamento de informações.

A Revista dos Tribunais online, quanto a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), consagra um regime geral de proteção de dados pessoais no Brasil e complementa um rol de legislações, que possui a prerrogativa de cuidar da tutela da informação, constituindo princípios, direitos, deveres e remédios para resguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade da pessoa humana, bem como, do livre desenvolvimento de sua personalidade. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) trata da tutela da informação de forma abrangente, buscando entregar generalidade, unidade e sistematicidade à matéria, de modo que suas disposições são aplicáveis na mesma proporção de forma horizontal, bem como, para quaisquer outra operação de tratamento de dados desempenhada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, além de impedir que os dados sejam utilizados de forma indevida, tanto por instituições privadas quanto públicas, conferindo maior segurança às informações pessoais dos cidadãos.

Nesse sentido, os fundamentos utilizados para proteger os direitos fundamentais, que é o objetivo aqui exposto, possuem alguns princípios, conforme especifica o Art. 2º da Lei n. 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que regulamenta a proteção de dados no Brasil que são: 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.

Para garantir o proposto, que é o objetivo da LGPD, seja de fato cumprido, que os dados sejam protegidos, foi criado em 05 de fevereiro de 2020 e aprovado o Decreto nº 10.222, a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética, chamada de E-Ciber, que terá validade no quadriênio 2020-2023, com intuito de informar que o governo federal havia dado início ao projeto de Estratégia de Segurança da Informação e Comunicações e de Segurança

Cibernética da Administração Pública Federal em 2015, com validade até 2018. Esse documento trata de um importante instrumento que serve de apoio ao planejamento dos órgãos e entidades do governo, cujo objetivo foi de melhorar a segurança e a resiliência das infraestruturas críticas e dos serviços públicos nacionais.

De acordo com a Revista Época, uma empresa possui a autoridade de armazenar as informações pessoais, contudo, somente aquelas necessárias para a prestação dos serviços, do contrário, a forma correta imposta pela LGPD, é apagar as informações.

A Revista dos Tribunais online (2020), dita sobre os parâmetros para a proteção de dados pessoais em tempos de pandemia, que, nesse momento que estamos passando, meio a pandemia, como uma boa parte das pessoas fazem trabalhos home Office, envolve e exigem a proteção dos direitos fundamentais, e sociais, previstas no Art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diante disso, no Brasil, com objetivo de se concretizado a tutela dos interesses de certos grupos ou categorias de pessoas vulneráveis, as legislações direcionada à proteção de dados pessoais têm sido promulgadas de forma setorial e fragmentadas. Importante destacar a lei abaixo, a Lei Carolina Dieckman que foi criada para proteger as vítimas de crimes cibernéticos:

Lei 12.737/2012 (LGL\2012\4302) – conhecida como Lei Carolina Dieckman – visa à proteção de vítimas de crimes cibernéticos, tipificando como delito a conduta de invasão a dispositivos informáticos alheios, com o fim de obter, adulterar ou destruir dados ou informações sem autorização expressa ou tácita de seu titular;

A lei acima destacada trata-se de uma lei de invasão de privacidade, que vai de encontro com a LGPD, onde, o objetivo de proteção dos direitos fundamentais e a privacidade não foram respeitados nesse contexto.

Contudo, é preciso ter confiança, pois, de acordo com Garcel, (2020), em tempos de pandemia, devido ao impacto alcance da LGPD, com o processamento de dados da população, torna-se essencial para diminuir o vácuo no conhecimento, possibilitando respostas mais eficientes e com mais celeridade.

2 NORMATIZAÇÃO DO TRABALHO HOME OFFICE

Esse capítulo visa estudar as Leis que normatizam o trabalho *home office*, seus contextos históricos, seus fundamentos e princípios, seus impactos, alinhado a segurança de dados.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

O trabalho *home office* ou teletrabalho, foi implantado de forma oficial no Brasil, no ano de 1997, segundo a Revista JURISFIB (2018), com o seminário HOME OFFICE / TELECOMMUTING, contudo, somente dois anos mais tarde, em 1999, que foi criada a Associação Brasileira de Teletrabalho e teleatividade (SOBRATT). Mesmo com essa criação, no ano de 1999, que cuja finalidade era de influenciar na criação de normas e incentivos, tanto fiscais, tributários e trabalhistas, no âmbito federal, como de servir de incentivo para as empresas na questão de benefícios dessa modalidade. Diante disso, o SEBRATT, criou os objetivos, para definir o propósito a que se destina o trabalho home Office / teletrabalho, com o intuito de construir, uma rede nacional de especialistas, de formar associações com o apoio junto aos entes públicos e privados, estabelecer fóruns, manter a associação sempre bem informada, influenciar na legislação vigente, além de apoiar as associações de teletrabalhos em todo o mundo:

- Construir uma rede nacional de especialistas e estudiosos em teletrabalho.
 - Formar uma forte associação, capaz de unificar os principais atores do Teletrabalho na promoção deste conceito.
 - Obter apoio para o Teletrabalho junto aos tomadores de decisão das organizações públicas e privadas.
 - Criar e manter um fórum aberto para a troca permanente de informações entre os associados e a sociedade civil.
 - Manter os associados sempre informados sobre os acontecimentos e novas práticas de trabalho e tecnologias relacionadas às atividades.
 - Influenciar na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas nos âmbitos municipal, estadual e federal, que possam contribuir para o crescimento desta prática em nosso país.
 - Apoiar as iniciativas e associações de Teletrabalho em todo o mundo.
- Fonte: Objetivos da SOBRATT (2021).

Através do Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, que alterou a redação do artigo 6º da CLT para restar claro que não há distinção entre o trabalho efetivado no estabelecimento do empregador e o efetuado na residência ou à distância, desde que estejam distinguidas as conjunturas da relação de emprego, ou seja, não influi o local da prestação do serviço, mas sim, a subordinação do trabalho ao empregador. Segue redação da lei n. 12.551,

de 15 de dezembro de 2011, que Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar as suas consequências jurídicas:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Com os avanços tecnológicos e a proporção que tomou os serviços para execução de forma remota é uma realidade comum à sociedade moderna, conforme o site Saber a Lei, onde, discrimina quanto aos direitos trabalhistas, na pandemia. Diante disso, com a pandemia da Covid-19, essa modernidade no trabalho home Office, trouxe os seus benefícios, mas também os desafios, conforme disposto no artigo do *blog tradetechnology* (2021), LGPD e os impactos no *home office*. Dentre esses desafios, está a segurança dos dados e as adequações a serem feitas pelas empresas, pois, em alguns aspectos, esse trabalho, oferece risco à segurança dos dados da empresa, em especial, ao acesso aos dados, o armazenamento e os dispositivos utilizados. Diante disso, o melhor caminho a seguir para estar de acordo com a LGPD é exigir que as pessoas estejam alinhadas aos tipos de dados que manipulam e da finalidade do processamento, e ainda, restringir o número de empregados que possuem acesso ao banco de dados da empresa, com a finalidade de protegê-lo. Para tanto, é importante que, além de restringir o acesso é sugerido a adequação conforme o site Saber a Lei:

- Garantir que o colaborador tenha clareza para saber lidar com os dados e com a privacidade;
- Definir direitos de acesso para dados confidenciais, mesmo que, estiver salvo em disco rígido do colaborador.
- Fornecer ao colaborador uma política de trabalho remota;
- Patrocinar treinamento para os funcionários sobre proteção de dados.

Além dos pontos dispostos acima, pensando na proteção de dados, o site Saber a Lei (2020), vem tratar do contrato de trabalho home Office, onde deve ser previamente definido com muita clareza e cuidado, para não haver litígios futuros acerca da responsabilidade, para

arcar e manter os meios tecnológicos, os equipamentos, a conexão com internet, dentre outros pontos que, de acordo com o artigo 75-C, da CLT, onde consta a necessidade de estarem expressos e detalhados entre as atividades desempenhadas pelo empregado e as responsabilidades mútuas entre ele e o empregador.

Ainda, conforme o site saber a lei (2020), para o regime de trabalho home Office ou teletrabalho, existem benefícios e malefício, conforme segue:

Pontos positivos: descobertas de novos talentos (estímulo na qualidade do serviço, para os empregados quanto a conciliação da vida profissional com a vida pessoal); redução de gastos (menor gasto com manutenção com dependências da empresa, minimiza custo com a manutenção das dependências, energia elétrica, serviço de apoio, e outras fontes de receita passiva); produtividade (maior índice de concentração e redução de tempo nos deslocamentos para o trabalho, isso resulta na produtividade).

Pontos negativos: está na não desvinculação das responsabilidades trabalhista posterior a reforma, como por exemplo, quanto ao quesito de comunicação (pelo fato de o empregado estar fora do ambiente físico da empresa); relações interpessoais com a equipe (o fato de estar isolados, isso dificulta a interação com os demais funcionários); custos em assenti o trabalho home Office (disponibilidade dos equipamentos moderno e ágeis, aos funcionários, aquisição de planos de internet, telefonia, softwares, profissionais de TI para auxiliar toda equipe para o trabalho remoto).

Diante disso, sabendo das dificuldades, o Ministério Público do Trabalho (MPT), conforme o site da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (FEBRAC), estabeleceu, 17 recomendações o trabalho home Office, sem força de lei, contudo, para que, as empresas, os sindicatos e órgãos da administração pública, possam seguir, em especial, para a preservação da privacidade, conforme segue:

1. Ética digital: respeitar a ética digital no relacionamento com os trabalhadores, resguardando os pontos que não devem expostos, a segurança pessoal e familiar, quanto ao armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados.
2. Contrato de trabalho: regular a prestação de serviços em regime de teletrabalho, através de contrato de trabalho, constando duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto,
3. Ergonomia: observar os parâmetros da ergonomia, quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (conteúdo das tarefas, exigências de tempo, ritmo da atividade) e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a serem executadas, feedback dos trabalhos executados).

4. Intervalos: garantir ao trabalhador em teletrabalho (em especial no telemarketing) capacitação e adaptação para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos; pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação para impedir sobrecarga psíquica e muscular; adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador.
5. Apoio e capacitação: oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação a trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais.
6. Prevenção de doenças: instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.
7. Escala flexível: adequar a jornada às necessidades de trabalhadores com suas responsabilidades familiares (pessoas dependentes sob seus cuidados), de modo que a elaboração das escalas acomode as necessidades da vida familiar, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas.
8. Etiqueta digital: adotar modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, física, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças, expressões preconceituosas ou memes.
9. Privacidade: garantir o respeito ao direito de imagem e à privacidade, por meio da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online.
10. Uso de imagem: assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso de trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades difundidas em plataformas digitais abertas em que sejam utilizados dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.
11. Pandemia: garantir a observação de prazo específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia para uso do material produzido pelos trabalhadores.
12. Liberdade de expressão: Garantir o exercício da liberdade de expressão, ressalvadas ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação.
13. Autocuidado: Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de Covid-19, com garantia de posterior de isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.
14. Idosos: garantir que o teletrabalho seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.
15. Pessoas com deficiência: assegurar que o teletrabalho favoreça as pessoas com deficiência na obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração na sociedade, garantindo acessibilidade e adaptação.

16. Controle de jornada: adotar controle da jornada de trabalho para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade e capacitação.
17. Automação: estimular a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra.

É muito importante que as empresas realmente tomem todas as precauções possíveis, para garantir a privacidade de seus dados.

2.2 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Em alguns momentos, a Constituição Federal de 1988, apresentou os princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho, nos aspectos da valorização, com o propósito de antever aos fatos. Diante disso, é possível visualizar, o quão importante se faz os princípios. A CLT, em seu Art. 8º dita que, na falta dos dispositivos legais ou contratuais, será utilizados para a decisão, por jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Para legitimar essa relação jurídica entre empregado e empregador, é utilizado os princípios do direito do trabalho, que possuem uma enorme importância, em especial, para o trabalhador, que é o elo mais fraco nessa engrenagem, conforme o *advise blog* (2020), em outras palavras, os princípios possuem as funções de direcionar os legisladores para propor leis mais alinhadas aos valores, as quais são defendidas, para auxiliá-los nos momentos de tomadas de decisões nos processos trabalhistas e decisões jurídicas.

Diante disso, é importante citar quanto as relações jurídicas entre empregados e empregadores, que estão dispostas nos Arts. 75-A a 75-E da CLT, alterada pela Lei n. 13.467/2017, onde são legalizadas pelos princípios do direito do trabalho. Esses princípios possuem a função de encaminhar os legisladores no momento de propor leis, bem como, na tomada de decisão, prezando sempre para a parte mais vulnerável na relação trabalhista, que é o empregado, são eles:

1. Princípio da confiança: é o primeiro passo para desenvolver um bom trabalho, diante disso, se a entrega dos resultados for com excelência e no prazo, a rotina do funcionário fica para o segundo plano.
2. Princípio da adaptação: é saber introduzir uma nova mentalidade e visualizar possibilidades, de ver os talentos, favorecendo o desenvolvimento da autonomia e da auto-afirmação, para que aconteça em qualquer lugar e a qualquer tempo.
3. Princípio da saúde: ter a sensibilidade de perceber que o trabalho que está sendo realizado, em meio à pandemia, o que é diferente da cultura do trabalho home Office, e que exige muito do empregado. É importante saber desenvolver sua inteligência emocional e vulnerabilidade, pois, quando do retorno para o trabalho presencial, será necessário que o mesmo sinta segurança.
4. Princípio dos rituais: é importante manter reuniões com ciclos semanais, ter uma escuta ativa para direcionar a equipe, alinhando quanto aos indicadores e resultados esperados, além de realizar reuniões, fazer feedback one-on-one, happy hours, reuniões coletivas, reforçando a empatia e uma visão do todo.
5. Princípio da agilidade: priorizar o que de fato faz sentido, observando o formato que possibilita que as etapas dos projetos ocorram gradativamente, ajustando as falhas, envolvendo toda equipe, corrigindo quaisquer erros, assim, estará mantendo o melhor trabalho remoto.

Além dos princípios expostos acima, os quais são fundamentais para se desenvolver um bom trabalho home office, é importante ressaltar quanto ao princípio da cautela, que dispõe o Art. 4, item 1 da Convenção 174, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 01 de setembro de 1999, a ser adotado no ambiente de teletrabalho como medida preventiva e de proteção:

Todo Estado-membro, à luz das leis e regulamentos, das condições e práticas nacionais, e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas que possam ser afetadas, deverá formular, adotar e rever, periodicamente, uma política nacional coerente relativa à proteção dos trabalhadores, da população e do meio ambiente contra os riscos de acidentes maiores.

Para o trabalho *home office*, em especial nesse momento de pandemia, é importante que os contratos realizados entre empregado e empregador, deverá predizer todas as despesas, gastos e reembolsos, pois, agir de maneira diversa estará ofendendo o princípio da alteridade.

A LGPD, foi criada com objetivo de alcançar empresas, independentemente de seu porte.

3 O ALCANCE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) DENTRO DAS EMPRESAS

A (LGPD), por ser uma lei nova e bem recente, ainda está caminhando para atingir o seu objetivo, que são os órgãos e entidades governamentais, abarcando todas as empresas ou entidades, sendo públicas ou privadas.

3.1 CONCEITO

A (LGPD) foi instituída em 14 de agosto de 2018, com o nível de interesse e o intuito de alcance nacional e geral para todas as operações que envolva tratamento de dados, não se limitando ao triângulo conferido entre cidadãos, órgãos e entidades governamentais, mas incluindo todas as empresas ou entidades, sendo públicas (órgãos e entidades da administração pública) ou privadas, bastando que essas gerassem a chamada base de dados pessoais e que são angariados dentro do território brasileiro, para fins econômicos de seus colaboradores, terceirizados, clientes, pacientes, alunos, dentre outras hipóteses e ainda, com a obrigação de apreciação e cumprimento pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, de acordo com o site Audiprev (2020). Contudo, o Projeto de Lei n. 5.762/2019, exposto no site da Câmara dos Deputados, prorrogou esse prazo, para 01 de janeiro de 2022, referentes as multas administrativas e pecuniária.

A justificativa dessa prorrogação, conforme o site da Câmara dos Deputados (2021), se deu devido ao (estudo *Brazil IT Snapshot*), onde, constataram que 74% das empresas brasileiras, não estavam preparadas para aderirem à LGPD (2018), ou não se organizaram para essa nova regra de privacidade de dados, somando a morosidade do Poder Público na instalação da autoridade Nacional de Proteção de Dados.

De acordo com site da LGPD (2018), foram ouvidas 508 empresas, envolvendo todos os portes e segmentos em diferentes regiões do Brasil, constatando os resultados a seguir: 72% das empresas acima de 100 empregados pretendem contratar serviços terceirizados para auxiliar na adequação da lei; 31,8% do setor financeiro já se adequaram e apresentam um desempenho duas vezes maior que os outros setores da economia brasileira; 19,6% do setor de serviço; 17,9% do setor de varejo estão dentro do que pede a lei; 8,7% do setor da saúde e hospital; 34,8% das organizações dizem que vão precisar de mais seis meses a um ano para estarem preparadas para aderirem à lei.

Nesse mesmo sentido, dita Garcel (2020, p. 3), quanto a LGPD, sobre o impacto a ser alcançado, e quais setores poderão atingir:

Os impactos serão os mais expressivos alcançados por qualquer legislação anteriormente edita no país e, além disso, a lei irá atingir todos os setores da economia com aplicação extraterritorial; milhões de empresas serão impactadas, produto e serviços terão de se adaptar à nova legislação.

Existem muitas confiabilidades em cima da LGPD, todavia, a sua vacância foi prorrogada, para janeiro de 2022, ou seja, como se trata de uma lei que ainda não entrou em vigor fica comprometido à análise do alcance dessa lei dentro das empresas.

3.2 CRÍTICAS QUANTO À NOVA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

No que concerne à críticas, existem impasses, quanto a flexibilidade de tratamento que é concedida aos órgãos públicos, onde, a lei exige um determinado tratamento e os próprios órgãos, rotineiramente desobedecem no momento em que permitem o vazamento os dados dos cidadãos. Talvez se houvesse um maior rigor quando se refere às penalidades, esse cenário, com certeza mudaria.

Já na visão de Costa e Castro, publicado no site Abi-ackel (2019), o próprio tema da LGPD foi ao encontro da disposição mundial, por isso, já tem credibilidade, quanto às relações internacionais realizadas pelo Brasil, além de expressa, a importância da boa-fé no tratamento dos dados pessoais, exigindo transparência de quem lida com dados pessoais, buscando penalizar abusos e excessos através da definição da responsabilidade e o dever de indenizar.

CONCLUSÃO

O objetivo desse trabalho foi analisar a Lei Geral de Proteção de Dados quanto a utilização dos dados pessoais dos empregados, empregadores, dos consumidores, e para resguardar os direitos fundamentais de liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Contudo, como se trata de uma lei nova, que teve sua vacância prorrogada para o mês de janeiro de 2022, não foi possível completar o estudo de maneira concisa. Diante disso, maneira específica, espera-se que este estudo possa contribuir em melhorias, quando de sua entrada em vigor.

Nessa conjuntura, a técnica escolhida foi à pesquisa documental, com a finalidade de fornecer subsídios para um futuro e possível debate sobre direitos fundamentais de liberdade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, se estão sendo respeitados.

No que diz respeito ao referencial bibliográfico, como se trata de uma lei bastante nova, foram considerados alguns autores como, a Lei n. 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a Revista dos Tribunais online (2020), o Código de Defesa do Consumidor, o Código Civil Brasileiro, a Constituição Federal de 1988 dentre outros.

O trabalho se justificou, portanto, como forma de fortalecer o diálogo entre academia, poder público e setor privado, para fornecer subsídios para a proteção dos dados pessoais das pessoas naturais.

Como principal resultado, por meio de pesquisa bibliográfica, verificou-se que, é necessário que a lei entre em vigor, para entender as necessidades quanto a flexibilidade de tratamento que é concedida aos órgãos públicos e aos empregadores, e se realmente às penalidades serão aplicadas, quando de seu descumprimento.

Diante do exposto, devido a prorrogação da vacância da LGPD, não possibilitou levantar elementos para problematizar a Lei Geral de Proteção de Dados, que orienta e auxilia na proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e a livre formação da personalidade de cada indivíduo.

REFERÊNCIAS

ABI-ACKEL ADVOGADOS ASSOCIADOS – COSTA, Júlia, com a colaboração de CASTRO, Bruno. Análise crítica da LEI GERAL DE PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS (LGPD) – LEI N. 13.709/2018 | por Julia Costa e Bruno Castro 29 de maio 2019. Disponível em: <https://www.abiackeladvogados.com.br/juliacostaebunocastro/>. Acesso em: 06 set. 2021.

ADVISE BLOG. Princípios do direito do trabalho: conheça as funções práticas. 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://blog.advise.com.br/principios-do-direito-do-trabalho-2/>. Acesso em 16 set. 2021.

AUDIPREV. LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Agosto 2020. Disponível em: <http://www.audiprev.com.br/1440/lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 06 set. 2021.

BLOG, trade technology – LGPD e os impactos no home Office: Home office x segurança de dados. 22/03/2021. Disponível em: <https://blog.tradetechnology.com.br/impactos-da-lgpd-no-home-office/>. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 abr. 2021

BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Lei N. 13.709 de 14 de Agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 05 abr. 2021

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor (CDC). Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/533814/cdc_e_normas_correlatas_2ed.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Art. 6º Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 agost. 2021.

BRASIL. LEI N. 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 24 mai. 2021.

BRASIL. DECRETO N. 10.222, de 5 de fevereiro de 2020. Aprova a estratégia nacional de segurança cibernética. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2019-2022/2020/Decreto/D10222.htm. Acesso em: 26 mai. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL N. 5762/19. Data 23/04/2021 Mesa do Diretor (MESA). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2227704>. Acesso em: 06 set. 2021.

CONFERÊNCIA – Temas Relevantes do Direito Contemporâneo. PUCGOIAS – Organizadores: Profa. Ma. ROSA, Ana Flávia Mori Cesário; Prof. Dr. PAULA, Gil César Costa de – NAP, Prof. Dr. NETO, Jose Querino Tavares – COPE. Palestrante: Ministro Dr. José Barroso Filho – Ministro do STM e CNE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IPDidFDF8mc>. Acesso em: 23 mai. 2021.

Conselho Federal de Administração. – CFA. História da LGPD. RBA 133. Notícia de 06 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://cfa.org.br/de-onde-veio-a-lgpd/>. Acesso em: 12 mai. 2021.

Época Negócios. Lei de Proteção de Dados entra em vigor em 2020, mas empresas antecipam proteção ao cliente. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/12/lei-de-protecao-de-dados-entra-em-vigor-em-2020-mas-empresas-antecipam-protecao-ao-cliente.html>. Acesso em: 26 mai. 2021.

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Impactos da LGPD nas Relações de Trabalho. Disponível em: <https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/impactoslgpdtrabalho>. Acesso em: 25 mai. 2021.

FERANI, Camila. Durante pandemia Amazon tem o maior trimestre de vendas online de todos os tempos. 10 de agosto de 2020. Forbes Collab. Disponível em: <https://www.forbes.com.br/forbes-collab/2020/08/camila-farani-durante-pandemia-amazon-tem-o-maior-trimestre-de-vendas-online-de-todos-os-tempos/>. Acesso em: 24 mai. 2021.

FRBRAC - Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação. MPT estabelece 17 recomendações para trabalho em home office; advogado diz que normas não têm força de lei. Fonte: G1, Disponível em: <http://www.febrac.org.br/v1/index.php/comunicacao/noticias/517-mpt-estabelece-17-recomendacoes-para-trabalho-em-home-office-advogado-diz-que-normas-nao-tem-forca-de-lei>. Acesso em: 25 agost. 2021.

GARCEL, Adriane; MORO, Sergio Fernando; SOUZA NETTO, José Laurindo de; HIPPERTT, Karen Paiva. Lei geral de proteção de dados: diretrizes e implicações para uma sociedade pandêmica. 1.ed., Curitiba: Clássica Editora, 2020. ISBN 978-65-87965-03-1. pg 319-344.. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/47149551/42.+Artigo+Lei+Geral+de+Prote%C3%A7%C3%A3o+de+Dados.pdf/f4e4281e-2318-9799-39a8-f394a68230b3>. Acesso em: 26 mai. 2021

Governo Federal (Gov.br). Perguntas Frequentes: Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Publicada em 18 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes-2013-anpd>. Acesso em: 12 mai. 2021.

Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC). Transparência em caso de vazamento de Dados. O que muda? ano 2020. Disponível em: https://idec.org.br/dadospessoais?gclid=EAIaIQobChMIhuDXq47m8AIVDA2RCh0jMQ0TEAMYASAAEgLR5fD_BwE. Acesso em: 25 mai. 2021.

Ligia Tuon, do CNN Brasil Business, em São Paulo. 01 de maio de 2021 às 05:00. Mais tecnologia, mais desigualdade: como a pandemia mudará o mercado de trabalho: Mais tecnologia, menos humanos. Atualizado 01 de maio de 2021 às 09:09. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/01/mais-tecnologia-mais-desigualdade-como-a-pandemia-mudara-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 25 mai. 2021.

Ministério Público de Santa Catarina (MPSC) Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A LGPD veio para proteger os dados pessoais. Promulgação dos atos em 27/10/2020. Disponível em: <https://mpsc.mp.br/lgpd>. Acesso em: 12 mai. 2021.

REVISTA DOS TRIBUNAIS ONLINE. PARÂMETROS PARA A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM TEMPOS DE PANDEMIA. Pós- Doutor: Rodrigues, Marco Antonio dos Santos; Mestre: Hibner, Davi Amaral. Revista de Direito e as Novas Tecnologias | vol. 8/2020 | Jul - Set / 2020. DTR\2020\11431. Disponível em: <http://conhecimento.tjrj.jus.br/documents/5736540/7186707/Parametrosparaaprotecaodedadospessoaisemtemposdepandemia.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2021.

REVISTA JURISFIB. Artigo: Regulamentação do Teletrabalho. V.9, n.9 (2018): Reflexão sobre o Direito. Vol. IX. Vialôgo, Tales Manoel Lima.; Lopes, Joyce Silva. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/366>. Acesso em: 22 jul. 2021.

SABER A LEI. Trabalho Home Office: Direitos Trabalhistas na Pandemia. RAMOS, Waldemar. Artigo, 03/12/2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/trabalho-home-office/>. Acesso em: 13 agost. 2021.

Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). O que muda com a LGPE: O que é a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais? Dê um "giro" pela lei e conheça desde já as principais transformações que ela traz para o país. 04/09/2020. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/a-lgpd/o-que-muda-com-a-lgpd>. Acesso em: 19 mai. 2021.

Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). LGPD: a versão brasileira do regulamento europeu. 12/09/2019. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/lgpd-versao-brasileira-gdpr-dados-pessoais>. Acesso em: 13 set. 2021.

Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Objetivo e abrangência da LGPD. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/tratamento-dos-dados/objetivo-e-abrangencia-da-lgpd>. Acesso em: 26 mai. 2021.

SOBRATT – Associação Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Referência Brasileira em Teletrabalho. Disponível em. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/quem-somos/historia/>. Acesso em: 22 jul. 2021.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade. Referência Brasileira em Teletrabalho. Objetivos. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/quem-somos/objetivos/>. Acesso em: 16 agost. 2021.

Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo (SBVC). Estudo o Papel do Varejo na Economia Brasileira – Atualização 2021 – SBVC. Estudos 22/04/2021 1343. Disponível em <http://sbvc.com.br/>. Acesso em: 25 mai. 2021.

Superior tribunal de Justiça. Um marco na regulamentação sobre dados pessoais no Brasil. Data de realização: 21/09/2020. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Leis-e-normas/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd>. Acesso em: 13 set. 2021.

Revista Brasileira de Administração – RBA. TOMAS E VICIUS, Eduardo. Histórico da LGPD, ano 30 n. 133, Novembro /Dezembro de 2019. Disponível em: <https://online.flippingbook.com/view/754019/46/>. Acesso em: 05 abri. 2021.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFFT LGPD: Justiça determina que site suspenda anúncio de venda de banco de dados cadastrais. Notícia de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2020/outubro/justica-determina-que-site-suspenda-anuncio-de-venda-de-banco-de-dados-caadastrais>. Acesso em: 12 abr. 2021.