

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, tem implicações diretas nas relações de trabalho, ainda que não seja [objetivo da lei](#) tratar sobre estas relações.

Contudo, por tratar da proteção e tratamento dos dados pessoais, a LGPD tem impacto na rotina das **relações de trabalho**.

De modo geral, o tratamento de dados pessoais dos(as) trabalhadores e o impacto da LGPD nas relações de trabalho ocorre em todas as fases:

- pré contratual
- contratual
- pós contratual

Nesse sentido, o(a) trabalhador(a) é o titular dos dados pessoais e o(a) empregador(a) como o(a) controlador(a) destes dados, responsável pelo tratamento.

A compreensão de tais posições é essencial para entender quais serão os impactos da legislação sobre o uso e tratamento de dados.

A seguir, serão apresentados os impactos existentes em cada etapa contratual existente nas relações de trabalho.

FASE PRÉ-CONTRATUAL



Diante da necessidade de contratação de colaboradores(as), uma empresa irá realizar a divulgação da vaga para o recebimento das candidaturas.

Nesse momento, é fundamental que não sejam exigidos dados pessoais além dos estritamente necessários para que se faça a seleção do(a) candidato(a).

A análise de quais dados são essenciais passa pelo princípio da **minimização** da coleta de dados.

O objetivo aqui é que sejam colhidos a menor quantidade possível de dados, para que haja a mitigação da possibilidade de eventuais condenações tanto no âmbito judicial, como no administrativo.

De modo exemplificativo, os considerados dados sensíveis, ou seja, como a religião e o número de filhos(as) devem ser **evitados**.

Isso porque, uma vez solicitado para um(a) determinado(a) candidato(a) e, em um momento posterior, este(a) não seja selecionado, há a possibilidade de vinculação às informações

prestadas à exclusão no processo seletivo.

Sendo assim, para evitar que tal suspeita ocorra, aconselhamos que eles sejam coletados somente quando houver fundamentação e finalidade específicas, após a contratação.

Ademais, no momento da solicitação, a lei estabelece a necessidade de que o(a) controlador(a), ou seja, a empresa, informe a destinação do uso dos dados e o prazo de armazenamento.

Na prática, estes dados serão coletados de diversas formas:

- ficha de inscrição
- cadastro no site
- recolhimento de currículo físico ou por e-mail

De todas as formas, estes dados serão armazenados. E, ao final do processo seletivo, a empresa deverá realizar um mapeamento para a eliminação dos dados cujos titulares não foram selecionados.

FASE CONTRATUAL

Uma vez realizada a seleção do(a) funcionário(a), será essencial o cuidado no consentimento para o tratamento dos seus dados pertinentes ao contrato de trabalho.

Nessa fase, há uma maior amplitude de quais dados podem e devem ser solicitados.

Isso porque, de acordo com o princípio da necessidade, em um momento pós seleção e diante da contratação, há uma maior necessidade do acesso de informações do indivíduo.

Sendo assim, para que o consentimento ocorra de acordo com a LGPD, [a empresa deverá realizar uma autorização específica, com a disposição da finalidade da coleta de cada informação, por meio de termos de consentimento.](#)

De modo exemplificativo, a solicitação de dados sensíveis, como a quantidade de filhos(as), ou seja, dependentes, é válida nesse momento para a avaliação do plano de saúde e seguros de vida, por exemplo.

FASE PÓS-CONTRATUAL

Por fim, mas não menos importante, a fase pós-contratual, ou seja, diante do término do contrato de trabalho, também merece atenção.

Nesse sentido, a empresa deve se questionar: por quanto tempo posso armazenar os dados pessoais de um(a) trabalhador(a)?

Não há determinação expressa na lei do período permitido. Contudo, assim como a solicitação, a exclusão dos dados também deve respeitar o princípio da necessidade.

Essa resposta a lei não traz expressamente, mas é possível extrair meio de se apurar o tempo razoável para cada caso.

A regra básica consiste em indagar qual seria a necessidade de manter determinado dado. Se não houver finalidade específica, é melhor eliminá-lo.

Nesse caso, de acordo com o artigo 16, inciso I, da LGPD, a empresa poderá reter determinados dados dos(as) trabalhadores(as) por determinado período de tempo com o objetivo de cumprir uma obrigação legal ou regulatória, mesmo que o(a) titular solicite a sua eliminação.

Por outro lado, a legislação dispõe 4 hipóteses de término do tratamento dos dados pessoais que podem ser considerados na análise da exclusão dos dados:

- verificação de que a finalidade foi alcançada
- verificação que os dados não mais são necessários àquela finalidade específica
- término do período de tratamento
- manifestação do titular do direito de revogação do consentimento
- determinação de autoridade nacional por violação da LGPD

Em conclusão, estas são as principais noções sobre o impacto da LGPD nas **relações de trabalho**. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)