

LGPD – Você sabe quais dados podem ser solicitados na relação de emprego?

O inciso V do art. 5º da LGPD intitula o titular como sendo a “pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento”.

Já o art. 18 da LGPD determina que o titular dos dados pessoais pode exigir, dentre outras providências, que o controlador lhe assegure acesso aos seus dados; corrija dados incompletos, inexatos ou desatualizados; confirme a existência de tratamento de dados; elimine os dados considerados desnecessários, excessivos ou tratados sem o seu consentimento; viabilize a portabilidade dos dados entre controladores; e, em especial, informe sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e as consequências negativas advindas dessa conduta.

Por sua vez, o art. 9º prevê que o titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva acerca da finalidade, forma e duração do tratamento; das responsabilidades dos agentes que o realizarão; e das informações sobre o uso compartilhado entre controladores.

Mas e aí? Quais são os dados que podem ser solicitados ao candidato à vaga na sua empresa ou mesmo ao seu empregado?

Há que ressaltar que os dados **necessários para a execução do contrato de trabalho**, a exemplo de dados tratados em função da jornada, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças e acidentes, dentre outros, podem ser solicitados pelo empregador.

Mas, em contrapartida, existem dados que não são necessários para a execução do contrato de trabalho, e por isso é necessário ter cautela ao solicitar qualquer tipo de dado. Seguem algumas dicas:

- 1) No ato da admissão de um novo empregado solicitar somente dados estritamente necessários ao exercício da função.

- 2) No anúncio da vaga de emprego evitar a formulação de exigências relacionadas ao gênero, estado civil, existência de filhos, pretensão de contrair matrimônio, religião, doenças prévias, patrimônio genético, antecedentes criminais e investigação de vida financeira, a não ser que tal dado esteja vinculado a função que será exercida pelo empregado.
- 3) JAMAIS gerar formulários que solicitem a indicação de contatos de referências.

Em suma, na relação de trabalho, sempre solicite apenas dados compatíveis com a natureza e a responsabilidade do cargo que será preenchido pelo empegado, observando sempre um juízo de proporcionalidade e se existe obrigação legal legitimadora para tanto.

Exemplo:

Posso solicitar dados no que concerne à qualificação dos filhos da minha empregada? Sim, pois estes dados serão necessários para fins de pagamento do salário-família, havendo, portanto, **obrigação legal legitimadora para tanto.**

Desse modo, é importante que a empresa implemente gerenciamento de riscos com a identificação dos dados que podem gerar violação a dados pessoais e sensíveis dos empregados e das pessoas que se relacionam com a empresa de algum modo.

Lorena Blanco

Advogada, Assessora Trabalhista e Sindical FIEG/GESIN

lorenablanco@sistemafieg.org.br