

OS ASPECTOS E IMPACTOS DA LGPD AO TRABALHO DOMÉSTICO

Aparecida Angélica de Sousa Fraga¹

Bruna Ribeiro da Costa²

Mariangela Meliande Almeida³

Ingrid Goldbach⁴

RESUMO

Vocês estão preparados para LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados)?

O presente artigo se propõe a explorar os principais impactos da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalho doméstico, com foco no Direito do Trabalho, com as novas regulamentações que tem sido proposta em nível nacional e internacional.

Entretanto, percebe-se a necessidade de uma mudança cultural para que as novas previsões legais para os empregados domésticos resultem efetivas.

Para tanto, foram utilizadas fontes bibliográficas, sendo efetuada análise da legislação brasileira e da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O método utilizado será o dedutivo, pois partirá de premissas gerais para premissas específicas, buscando elucidar alguns pontos da Lei Geral de Proteção de Dados no que concerne ao tratamento de dados sujeitos a nova legislação.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Novas regulamentações trabalhistas. Lei Geral de Proteção de Dados. LGPD. Dados sensíveis, dados pessoais, compartilhamento de dados.

¹ Advogada, Pós-graduada em responsabilidade civil e direito do consumidor, Pós-graduada em direito empresarial e trabalhista, Pós-graduada em processo civil e civil, Pós-graduada em Direito Tributário e processo, Pós-graduanda em Imersão Prática em processo civil, Pós-graduanda em Direito Público e Mentora no projeto Mentoria da OABRJ.

² Advogada, mentorada do projeto de mentoria da OAB RJ, Pós-graduada em Direito Processual Civil.

³ Advogada, mentorada do projeto de mentoria da OAB RJ, Pós- graduada em Direito Processual Civil e Pós-graduada em “LATOSSENSU”- Teologia.

⁴ Advogada, Pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário, mentorada do Projeto de Mentoria da OAB/RJ.



INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como temática principal o Direito do Trabalho delimitando-se na análise da evolução dos direitos para a categoria dos empregados domésticos e fatores decorrentes.

Justifica-se a escolha do tema em razão da influência das novas alterações advindas da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, como também o impacto no âmbito social ao tratamento dos dados.

Em razão do trabalho doméstico, anteriormente, ter sido prestado por homens, mulheres e crianças escravizados, bem como sua regulamentação decorrer de uma lenta evolução legislativa, este permaneceu por longos anos e, ainda, permanece, culturalmente desprivilegiado e discriminado frente a outros tipos de trabalho.

A evolução legislativa dos direitos dos Empregados Domésticos no Brasil, bem como sua previsão legislativa em uma perspectiva Internacional, especificamente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, demonstra a tamanha importância social desta classe

de trabalhadores que desempenham uma função importantíssima na sociedade, correspondendo a grande parcela de trabalhadores existentes.

O presente trabalho se desenvolverá, em um primeiro momento analisando os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados, notadamente no âmbito do trabalho doméstico, fazendo uma breve descrição e destacando a importância desta contextualização em relação a evolução legislativa dos direitos dos empregados domésticos no Brasil e por fim abordar os aspectos do tratamento de dados, no âmbito do Trabalho doméstico.

DESENVOLVIMENTO

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018) disciplina o tratamento de dados pessoais por pessoas físicas e jurídicas, tanto no âmbito público, quanto no privado e seu regramento acarretará reflexos nas relações de trabalho.

Sendo assim, não somente as empresas terão essa atribuição em relação aos seus empregados, como também o empregador doméstico estará obrigado ao cumprimento desta lei.

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD tem impacto em todos os setores do direito, devido a grande preocupação com o tratamento de dados (sensíveis, pessoais e a informação), sendo de grande preocupação nesse estudo o acesso à informação, cujo valor torna-se inestimável a cada dia, em que pese o seu inadequado tratamento, principalmente com as recentes edições de legislações sobre proteção de dados, podendo acarretar em inúmeros prejuízos das mais diversas naturezas, para quem trata o dado e para o seu titular.

Há dados que são, e outros que não são abrangidos pela LGPD. Apesar do que muitos imaginam, não são todos os dados do profissional que são protegidos.

A proteção legislativa dada pela nova lei entende que os dados pessoais podem ser classificados em dados comuns e dados sensíveis e, com isto, o tratamento dos dados sensíveis é abordado com mais rigor na LGPD.

São considerados dados pessoais aqueles que contenham informações sobre pessoa natural identificada ou identificável, nesse caso o empregado, que é o titular dos dados, como nome,

endereço, e-mail, idade, estado civil e situação patrimonial, mas a lista não é taxativa, e o empregador será o controlador dos dados pessoais de seus empregados.

Por sua vez, são considerados dados sensíveis informações sobre origem racial ou étnica, as convicções religiosas, as opiniões políticas, a filiação a sindicatos ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

OS SUJEITOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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

Em que pese à pessoa jurídica sejam aplicáveis, no que couber, os direitos da personalidade (art. 52 do Código Civil e artigo 223-B da CLT), percebe-se que a LGPD consignou como destinatário de proteção de dados pessoais e sensíveis apenas a pessoa natural.

Merece reflexão mais cuidadosa a incidência da LGPD em favor do empregador doméstico. Isto porque, em regra, se constituem em pessoas naturais, normalmente com hipossuficiência econômica em relação às empresas.

O mesmo raciocínio pode ser aplicado ao empregador doméstico e aos demais empregadores que sejam pessoas naturais, pois são ao mesmo tempo titulares de seus dados pessoais, logo, protegidos pela LGPD, mas por outro lado devem obediência à LGPD no que se refere aos dados de seus empregados, com certas restrições.

As pessoas físicas e jurídicas, privadas ou de direito público, que fazem o tratamento destes dados, passaram a ser denominadas como “agentes de tratamento”, ao passo em que o principal deles é o denominado *Controlador*, que decide por tudo que for relacionado ao tratamento dos dados.

A lei abarca também a atividade terceirizada, realizada pelo *Operador*, que substitui o Controlador.

Ainda, foi criado o agente denominado *Encarregado*, que é a pessoa física nomeada pelo controlador, responsável por realizar um canal de comunicação entre o Controlador e os titulares dos dados.

Um dos objetivos da referida lei é a proteção à privacidade, que é um direito fundamental garantido constitucionalmente e a LGPD visa protegê-lo e ainda trazer segurança jurídica ao organizar as informações sobre o tema que hoje estão disciplinadas em várias normas.

Tratando ainda da relação de trabalho, é essencial que o Contrato de Trabalho já estabeleça como se dará o tratamento dos dados dos contratados, sendo que essa cláusula deve estar destacada das demais cláusulas contratuais.

Os dados dos empregados devem ser tratados pelo empregador em cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, como os casos em que deverá guardar os dados dos últimos 05 (cinco) anos, período em que o empregado poderá questionar em juízo, ou ainda aqueles determinados para ficarem disponíveis em caso de fiscalização pelo governo.

A citada lei estabelece regras sobre coleta e manutenção das informações de cidadãos brasileiros e de pessoas que estejam no território nacional, que deve ser feita sempre com o consentimento dos usuários, salvo em casos de mandados judiciais ou para garantir a segurança pública e/ou do Estado, no caso de investigações criminais, e é válida tanto para dados digitais conseguidos pela internet como através de outros meios.

Reflexão sobre a evolução legislativa dos direitos dos Empregados Domésticos no Brasil e o impacto causado pela Lei Geral de Proteção de Dados

A palavra “doméstico” vem do latim *domus*, que significa casa. Pela etimologia da palavra pode-se definir empregado doméstico como aquele que exerce seu labor dentro de casa, no âmbito de uma casa. A Lei 5. 859/73, regulamentada pelo Dec. 71. 885/73 define empregado doméstico como aquele que presta serviços de natureza contínua e com finalidade não lucrativa à pessoa ou família, para o âmbito residencial desta, com personalidade, subordinação, continuidade e onerosidade.

Maurício Godinho Delgado explica, de forma completa e levando em conta os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o conceito de empregado doméstico em sua acepção técnica, como sendo a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas.

Do conceito sobressaem características especiais que diferenciam o empregado doméstico das demais figuras trabalhistas de emprego. Em razão disto, a análise destes aspectos diferenciais se faz necessária.

O primeiro elemento especial do empregado doméstico é que a pessoa jurídica não pode ser empregadora nesta relação juslaboral.

O segundo elemento é a ausência de finalidade lucrativa nos serviços realizados pelo empregado doméstico, ou seja, o trabalho exercido não pode ter fins econômicos, comerciais ou industriais. O que significa que o interesse no trabalho do empregado doméstico deve ser pessoal do tomador ou sua família. Exercendo a pessoa ou família atividade lucrativa, a empregada que lhe presta serviços passa a ser regida pela CLT, não sendo doméstica.

O terceiro elemento é que a atividade do empregado doméstico deve ser realizada no âmbito residencial do empregador, seja pessoa física ou família. Por âmbito residencial deve ser entendido em sentido amplo, casa de praia, sítio, fazenda, viagem.

Outro aspecto relevante trata-se da possibilidade de pessoas sem parentesco poderem ser empregadores, como o caso das repúblicas porque estas não visam lucro com a estada, nem possui dono. Entretanto, os empregados de condomínios não são considerados domésticos.

A natureza do serviço prestado não é, por si só, fator para definir se o empregado é doméstico ou não. Tampouco a complexidade dos serviços prestados, se intelectuais ou meramente manuais. Doméstico será o trabalhador (a) que exercer as atividades amiúde citadas.

O fato dos direitos dos empregados domésticos não estarem englobadas na Consolidação das Leis do Trabalho, somado ao fato de que, por muitos anos, os empregados domésticos restaram excluídos de diversos direitos previstos nos incisos do artigo 7º da Constituição

Federal, sem dúvidas, pode ser considerado um problema social, o qual a edição da emenda constitucional nº 72/2013 buscou resolver.

No entanto, ainda que novos direitos incentivem e valorizem a profissão de empregada doméstica, será necessária uma mudança cultural, uma mudança de paradigma a respeito da profissão de doméstica.

Percebe-se que diante do contexto histórico em que se desenvolveu a categoria dos empregados domésticos, estes por longa data foram considerados trabalhos menos nobres.

Com efeito, percebe-se que grande parte das pessoas que laboram na profissão, até os dias atuais, permanecem na informalidade e não possuem o registro de trabalhador doméstico em sua Carteira de Trabalho.

A APLICAÇÃO DA LGPD AO TRABALHO DOMÉSTICO

Com o advento da Lei Complementar 150/2015, a “PEC das domésticas”, e até preteritamente, o trabalhador doméstico como qualquer outro precisa ser registrado, e esse cadastro após o sancionamento da supracitada Lei e devido a ampliação dos direitos adquiridos se dá através do e-Social (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas), que é a plataforma que unifica o envio dos dados sobre trabalhadores em um site governamental permitindo que as empresas prestem as informações referente as obrigações trabalhistas e previdenciárias de uma única vez, sendo assim informações pessoais obtidas pelo empregador sobre a trajetória do empregado doméstico se mantém armazenada em ambiente virtual.

Paralelamente, devido à natureza do trabalho doméstico, e a conseqüente proximidade que muitas vezes se forma no ambiente residencial, o empregador detém informações, que também devem ser preservadas.

Muitas vezes ao romper o vínculo trabalhista o empregado busca no empregador indicação e referência para futuro empregadores e é importante resguardar que nesse momento nenhum direito seja lesado, sendo passada informações que exclusivamente versem sobre trabalho desenvolvido.

Assim, a LGPD no ambiente do empregado doméstico visa proteger além dos seus dados pessoais, resguarda ainda informações sobre seus dados sensíveis.

Ocorre que, quando falamos de relações trabalhistas, há obrigações de guarda de documentos que decorrem de imposição legal, e isso afasta a solicitação particular do titular do direito.

São situações que precisarão de análise, como, por exemplo, o dever de guarda para fins de documentação probatória para ações trabalhistas.

Como sabido, o prazo decadencial para propositura de ação trabalhista é de dois anos contados da data do desligamento (considerando a projeção do aviso prévio). Portanto, a empresa possui garantia legal para guardar documentos comprobatórios dentro do prazo prescricional do direito de ação do titular do direito.

DAS SANÇÕES PREVISTAS EM DESCUMPRIMENTO À LGPD

Dentre as sanções aplicadas ao descumprimento da LGPD estão:

- I - Advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- II- 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;
- III - Multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- I - Publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- V - Bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- VI - Eliminação dos dados pessoais a que se refere à infração;
- VII - Suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 06 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
- VIII - Suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
- IX - Proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Como se pode perceber, apesar da LGPD ser direcionada a pessoas naturais e jurídicas, as penalidades previstas até então são direcionadas apenas a pessoas jurídicas, ficando, portanto, um lapso em relação às pessoas naturais que descumprirem a lei, notadamente no âmbito do trabalho doméstico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse contexto, verifica-se que a LGPD não busca acabar com o tratamento de dados pessoais, pelo contrário, visa proteger o seu titular, permitindo-se, mediante autorização expressa e específica, a sua utilização pelos operadores, regulamentando-o para que haja confiança e integridade na relação entre as partes, gerando equilíbrio de poderes.

Com a compreensão dos objetivos da LGPD, já se cria uma ideia dos principais problemas que essa legislação poderá solucionar, pois é inegável o receio quanto ao compartilhamento de dados na era atual. Além dos parâmetros determinados em lei, é importante destacar que os agentes de tratamento de dados que infringirem às disposições legais estarão sujeitos à sanções gravíssimas.

O nosso tema representa um avanço no sentido de informar ao empregado doméstico o quanto seus dados pessoais são manuseados, arquivados e mantidos e quais os direitos eles têm em ser informados sobre todo este procedimento. Por exemplo, como o empregador em geral é uma pessoa física, costumava-se apenas anotar a CTPS (um documento oficial) e as demais anotações sendo efetuadas em fichas físicas, ou eletrônicas sem o titular dos dados (empregado doméstico) ou mesmo o controlador (empregador) saber o paradeiro das mesmas, irem parar nas mãos de terceiros.

No que tange ao comportamento daqui para frente, no sentido de um plano de ação a ser tomado, onde o armazenamento dos dados seja feito de forma segura, uma vez que os dados sensíveis (aqueles delicados, onde a pessoa pode vir a ser discriminada, por exemplo: idade, etnia, orientação sexual, religião, solicitação de exame toxicológico para candidatura ao emprego) são informações extremamente pessoais, a CLT, a Constituição Federal do Brasil de 1988, o Ministério Público do Trabalho, e outras leis ou entidades públicas já protegiam os trabalhadores antes da vigência da LGPD.

Para melhor exemplificar o assunto, cumpre ressaltar que alguns artigos da Lei Complementar Nº 150/2015 que à partir da Reforma Trabalhista trazida pela Lei Nº 13.467/2017 ART. 7º, Alínea “a” da CLT, passou a tratar sobre o trabalho doméstico, com ressalvas contidas no ART. 19 da Lei Complementar Nº 150/2015. Nos quais:

- ART. 1º DA LC 150/2015 - trata o conceito de empregado doméstico;
- ART 4º DA LC 150/2015 - aborda o tema do contrato de experiência (no qual tem tratativas de dados pessoais);
- ART. 12 DA LC 150/2015 - registro de ponto, que pode ser eletrônico ou manual (incide a LGPD nesse aspecto, pois são dados pessoais dos trabalhadores);
- ARTS. 31; 33; 34 § 6º DA LC 150/2015 - trata sobre o registro do empregado no sistema chamado de “do simples doméstico” (também inserindo dados do empregado em sistema informatizado e devendo o empregador fornecer cópia);
- ART. 42 DA LC 150/2015 - “É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.” (empregador é o controlador dos dados de acordo com a LGPD);
- ART. 43 DA LC 150/2015 - “O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.” (prazo em que o controlador precisa arquivar os dados do titular conforme dito também na LGPD).

O presente Artigo possui o objetivo maior de despertar a atenção de todos os sujeitos envolvidos em uma relação de emprego doméstico (candidato a um emprego, empregador e/ou empregado) para os novos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), estando sujeito à interpretações diversas, podendo ser, eventualmente, arguidos outros aspectos não abordados.

REFERÊNCIAS

Todo documento utilizado e citado no trabalho constar na lista de referências abaixo:

FRAZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato e ONO Juliana Mayumi (diretora responsável). *A lei geral de proteção de dados pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. Thomson Reuters Brasil. Edição 2019, Barra Funda, São Paulo.

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: A função e os limites do consentimento*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

ABUD, Cláudia José e MARQUES, Fabíola. *Direito do Trabalho*. Série Leituras Jurídicas. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006, p. 17.

GUIA TRABALHISTA. Medida Provisória 959/2020 *Dispõe sobre o pagamento do bem/benefício emergencial mensal e da LGPD*. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2020/05/04/> Acesso em: outubro 2020.

PRRESIDENTE DA REPUBLICA. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018*. Publicado em: 15/08/2018, Edição 157, Seção 1, página 59. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm Acesso em: outubro 2020.

PRESIDENTA DA REPÚBLICA. *Lei Complementar Nº 150, de 1º de junho de 2015: Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico*. Publicado em: 01/06/2015, Edição 103, Seção 1, página 1. Art. 1º(definição); Art. 4º(tempo de experiência); Art. 12º(registro de ponto); Art. 31º; Art. 33º, §2º; Art. 34º, §6º; Art. 68º; lei nº 8213/1991 (que foi modificado pela lei dos domésticos §1º); Art. 42º e 43º(dados dos domésticos). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm Acesso em: outubro 2020.

ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade e CALCINI, Ricardo. *O impacto da LGPD nas relações de trabalho*. Consultor jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas> Acesso em: outubro 2020.

OITCHAUBLOG. *Direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/direitos-trabalhistas-da-domestico-apos-reforma-trabalhista/> Acesso em: outubro 2020.

NETO, Célio Pereira Oliveira e CALCINI, Ricardo. *Prática Trabalhista: Adequação À LGPS no recrutamento e seleção de candidatos a emprego*. Consultor jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego> Acesso em: outubro 2020.

CHUNG, Rodrigo Silveira. *Breves considerações sobre os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas relações de emprego*, Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 mar 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/52757/breves-consideracoes-sobre-os-impactos-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-nas-relacoes-de-emprego> Acesso em: outubro 2020.

ARAÚJO, Leandro Sampaio Correa. *Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho*. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho> Acesso em: outubro 2020.

PINHEIRO, Iuri e BOMFIM, Vólia. *A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho*. Trabalho E(m) Debate: 01 de outubro de 2020. Instituto Trabalho em Debate. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em: outubro 2020.

