

Demissões por justa causa devem levar à reflexão sobre a efetiva e correta assimilação dos conceitos de privacidade

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, criada em 2018 e passando a vigorar em setembro de 2020, após um período de transição de 2 anos, é uma legislação brasileira que estabelece regras e diretrizes para o tratamento de dados pessoais por empresas públicas e privadas. Foi criada, ainda, para promover a transparência e a privacidade no uso desses dados pelas empresas.

Em recente decisão da 81ª Vara do Trabalho de São Paulo, a juíza considerou improcedente um pedido de rescisão indireta de um trabalhador e ainda o responsabilizou pela falta praticada, sendo punido com a dispensa por justa causa, uma vez que infringiu a LGPD, utilizando dados sensíveis de forma ilícita.

Razoável destacar que a LGPD estabelece regras e diretrizes para o tratamento de dados pessoais, incluindo informações de funcionários de uma empresa. Portanto, é importante que todos os colaboradores estejam cientes das suas obrigações legais e trabalhem para garantir que o tratamento dos dados pessoais esteja em conformidade com a lei.

Julia Bogdan, advogada do Ricardo Trotta Advogados Associados, informa que para evitar situações do tipo, “em especial quando há o tratamento de dados sensíveis, é essencial que a empresa forneça aos funcionários cursos ou palestras explicando a importância e seriedade dos documentos que estão sendo trabalhados, bem como quais são as consequências legais que o descumprimento da LGPD pode gerar tanto para a empresa, pessoa jurídica, quanto para o próprio funcionário, pessoa física”.

No entanto, ao falarmos de uma lei recém-criada, é importante que se esclareça que realmente há certa insegurança jurídica em relação a demissões que possam violar a LGPD, já que a aplicação da lei ainda é recente e muitas situações ainda não foram testadas na prática.

É o que explica a especialista ao comentar que a empresa precisa elaborar políticas internas que sejam realmente efetivas para o cumprimento de todas as determinações previstas na LGPD. “Fazer uso de compliance e do código de ética, instrumentos extremamente importantes para evitar a violação à proteção dos dados sensíveis, relacionados à saúde dos titulares dos dados, são ações imprescindíveis. Contudo, caso um funcionário viole a LGPD isso pode ser motivo para a sua demissão. A empresa pode adotar medidas disciplinares, que podem incluir advertências, suspensões e até a demissão por justa causa. Porém, é importante que a empresa siga um processo justo e imparcial, assegurando que as normas e procedimentos estabelecidos sejam cumpridos”, considera.

Vale ressaltar que a empresa deve estar ciente de que, mesmo em casos de demissão por justa causa, o funcionário ainda tem o direito de contestar a decisão perante a Justiça do Trabalho, o que pode levar a processos trabalhistas e outras consequências para a empresa.

“Por isso é fundamental que as empresas estejam atentas às suas obrigações legais e trabalhem para garantir que todos os seus colaboradores estejam cientes das regras e diretrizes da LGPD, além de investir em treinamentos regulares sobre a proteção de dados pessoais. Em caso de dúvidas, é recomendável buscar orientação jurídica especializada para evitar riscos e consequências legais desfavoráveis”, finaliza.

Fonte: AZ Brasil, em 29.03.2023