



**Padrões éticos a serem observados pelos profissionais de Recursos Humanos na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD no teletrabalho**

**Giseli Angela Tartaro Ho**

*giseli.ho@uscsonline.com.br*

**Agnaldo Gonçalves**

*agnaldo.goncalves@online.uscs.edu.br*

**Anderson Plombon**

*anderson.plombon@uscsonline.com.br*

**Edson Kubo**

*edson.kubo@online.uscs.edu.br*

**Palavras-chave:** Ética. LGPD. Teletrabalho. Recursos Humanos.

## **1. INTRODUÇÃO**

Com o avanço e disseminação do uso da tecnologia no dia a dia das empresas, algumas questões merecem um tratamento adequado a fim de evitar problemas. Uma dessas questões refere-se ao teletrabalho, uma realidade no cotidiano de muitas empresas, ainda mais em virtude

da pandemia do Covid 19, que intensificou o avanço da modalidade dessa forma de trabalho remota (LOSEKANN e MOURÃO, 2020). Este processo de mudança de regime de trabalho presencial para o teletrabalho ocorrido nas empresas durante os decretos governamentais causados pela pandemia trouxe reflexões e características de adaptabilidade para enfrentamento das dificuldades durante a crise, onde as empresas precisaram se reinventar para sobreviver ao “novo normal” (ALVES; AMORIM; BEZERRA, 2021).

Outra questão é o marco regulatório em relação a privacidade e proteção de dados pessoais, a Lei Geral de Proteção de Dados. Essa lei ficou conhecida pela sigla LGPD, foi promulgada pelo presidente Michel Temer no dia 14 de agosto de 2018, teve origem do Projeto de Lei nº 53/2018.

Trata-se de uma legislação extremamente técnica, que reúne uma série de itens de controle para assegurar o cumprimento das garantias previstas cujo lastro se funda na proteção dos direitos humanos.

Pode dizer que a Lei nº 13.709/2018 se constitui como um marco tanto para as instituições privadas como para as públicas, por tratar da proteção dos dados pessoais dos indivíduos em qualquer relação que envolva o tratamento de informações classificadas como dados pessoais, por qualquer meio, seja por pessoa natural, seja por pessoa jurídica. É uma regulamentação que traz princípios, direitos e obrigações relacionados ao uso de um dos ativos mais valiosos da sociedade digital, que são as bases de dados relacionados às pessoas (PECK,2021).

Mencionada lei encontra -se em vigor desde 18/09/2020 e teve por finalidade criar um cenário de segurança jurídica, com a padronização de normas e práticas, para promover a proteção dos dados pessoais de todo cidadão que esteja no Brasil. Essa lei foi inspirada no Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais, também conhecido como GDPR. A promulgação do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu n. 679, aprovado em 27 de abril de 2016 (GDPR) em vigor em 2018, causou um efeito dominó no resto do mundo em virtude do atual mercado globalizado. Isso porque o Estado que não possuísse lei de mesmo nível passaria a poder sofrer algum tipo de barreira econômica ou dificuldade de fazer negócios com os países da União Europeia.

A LGPD tornou -se muito importante e prova disso é a inclusão da proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais, conforme Emenda Constitucional nº 115 de 10 de fevereiro de 2022, assim a proteção de dados pessoais, físicos e digitais atualmente figura entre os direitos e garantias fundamentais do cidadão previsto no art. 5º da CF/88 (BRASIL, 2022).

A lei se aplica a toda operação de tratamento de dados pessoais realizada por empresas privadas, órgãos públicos ou até mesmo por pessoas físicas, seja em ambiente online ou offline, independentemente do país onde estes responsáveis pelo tratamento estejam localizados ou do local dos dados que serão alvo deste tratamento.

No que tange ao teletrabalho, segundo Duarte et al. (2020), no Brasil, antes de 2017, este não estava presente na lei pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A mudança aconteceu em novembro de 2017, reconhecendo a modalidade. Mesmo que antigas, as leis do trabalho anteriores já aceitavam o trabalho a distância, porém, apenas em 2017, com o reconhecimento de que por meio da tecnologia é possível um controle, é que passou a ser permitido e regulamentado o teletrabalho no Brasil.

A questão da Proteção de Dados regulamentada pela LGPD ganha relevo à medida que o regime de teletrabalho ganha força impulsionado pelo cenário da pandemia do Covid 19. Dessa forma, considerando o trabalho realizado fora das dependências da empresa ganha destaque a questão dos padrões éticos que devem ser observados pelos gestores de recursos humanos na implementação da LGPD nesse cenário de mudanças.

### **1.1. Pergunta Problema e Objetivos**

O presente estudo tem por finalidade identificar os padrões éticos a serem observados pelos profissionais de Recursos Humanos na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD no teletrabalho, dessa forma, visa analisar a seguinte questão: Quais os padrões éticos a serem observados pelos profissionais de Recursos Humanos na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD no teletrabalho?

Para alcançar o objetivo proposto elencam -se como objetivos específicos a análise da legislação que regulamenta a LGPD, a análise do instituto do teletrabalho de acordo com a legislação em vigor, além de identificar os padrões éticos que devem ser observados pelos profissionais de Recursos Humanos para atender a legislação em vigor.

### **1.2 Justificativa**

O presente estudo se justifica em virtude da atualidade do tema e da importância de sua abordagem no contexto dos padrões éticos, isso porque falar em segurança de dados no teletrabalho exige muita destreza dos profissionais de Recursos Humanos para atuar de forma a preservar o sigilo de informações relevantes para a organização. Neste contexto, segundo Braga, Kubo, & Oliva (2017), os dilemas éticos dos profissionais de Recursos Humanos

resultam da sua dualidade de papéis e de fatores como o acesso à informação privilegiada, a cultura organizacional, a gestão da comunicação e a gestão de conflitos.

Além disso o tema ética é um tema relevante e alinhado com as preocupações atuais de respeito à diversidade, inibição de assédio moral e consideração ao aspecto “S” de social do ESG (Environmental, Social e Governance), visto que faz parte da rotina e do cotidiano dos gestores de recursos humanos.

Observou-se carência de estudos que relacionem a temática teletrabalho, ética e LGPD, por isso, o presente estudo é relevante, pois apresenta uma abordagem diferenciada o que poderá contribuir para estudos futuros.

## **2. METODOLOGIA**

Considerando a proposta do presente estudo o método utilizado é de pesquisa qualitativa e em função do objetivo geral a pesquisa é o tipo exploratória e tem por finalidade identificar os padrões éticos que devem ser observados pelos profissionais de RH de acordo com a legislação em vigor.

Como técnica de Pesquisa será realizado o levantamento bibliográfico para fornecer um embasamento teórico sobre o estudo do teletrabalho, da ética e da LGPD. Além da realização da pesquisa documental para analisar a legislação acerca do Teletrabalho e da LGPD.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Tendo em vista a pesquisa documental realizada, os resultados serão apresentados de forma a relacionar os conceitos apresentados, visando elucidar o questionamento inicial formulado acerca de quais padrões éticos devem ser observados pelos profissionais de Recursos Humanos na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD no teletrabalho.

Sendo certo que um dos instrumentos utilizados é o termo de confidencialidade que deve ser assinado pelo colaborador e que atende um dos requisitos definidos pela legislação, esse termo pode ser utilizado por quem está efetuando um trabalho de compliance, advocacia preventiva, políticas de segurança da informação, conformidade no diploma de proteção de dados, implementação de padrões internacionais, como a ISO 27701, entre outros procedimentos que venham propiciar melhorias tecnolegais aos processos internos de uma organização (LOSSIO e SANTOS, 2021). Este termo servirá para ratificar o comprometimento pessoal dos colaboradores para cumprimento do dever legal de confidencialidade, em obediência à legislação.

Outro instrumento importante, que foi desenvolvido por algumas empresas (ALVES; AMORIM; BEZERRA, 2021), foi o manual de conduta, segundo estes autores nele devem constar orientações sobre “como o colaborador deveria proceder durante o dia de trabalho, deixando claras as expectativas da organização e orientando os colaboradores quanto à vestimenta, acessos aos sistemas, comunicação, espaço de trabalho e relação com os familiares durante o horário de expediente”.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que a reorganização nas relações de trabalho em virtude da pandemia provocou o aumento do trabalho realizado de forma remota, via teletrabalho. Essa modalidade de trabalho avançou de forma significativa e apresentou algumas questões relevantes a serem enfrentadas pelos gestores de Recursos Humanos.

Além da questão de gerenciar o trabalho remoto, que por si só se constitui como um grande desafio considerando a quebra de paradigmas até então consolidados na questão do controle e fiscalização do trabalho realizado, como também por impor dilemas éticos observados em virtude da LGPD.

A mudança de ambiente de trabalho impacta diretamente em questões relacionadas ao segredo das informações que os empregados têm acesso. Dessa forma, a empresa deve adotar medidas efetivas no controle visando a observância da legislação em vigor.

#### REFERÊNCIAS

ALVES, T. L. DE L.; AMORIM, A. F. A.; BEZERRA, M. C. C. “Nenhum a Menos”! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. Spe, p. e200234, 16 fev. 2021. Disponível em: <<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1463>>. Acesso em 02 mai. 2022.

Braga, Beatriz Maria, Kubo, Edson Keyso de Miranda e Oliva, Eduardo. Dilemas Éticos Enfrentados por Profissionais de Recursos Humanos: Explorando Cursos de Ação. **Revista de Administração Contemporânea [online]**. 2017, v. 21, n. 6, pp. 832-850. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160368>>. Acesso em 23 mai. 2022.

BRASIL, 2022. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 23 mai. 2022.

DUARTE, Fernanda Luiza Pinto et al. O home office e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras. **XVII SEGeT, AEDB**, p.1-11, 2020.

LIMA, Ana Paula Moraes Canto D. LGPD Aplicada. São Paulo: **Grupo GEN**, 2021. 9788597026931. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026931>>. Acesso em: 23 mai. 2022. Capítulo: A CONFIDENCIALIDADE E A LEI GERAL

DE PROTEÇÃO DE DADOS- CLAUDIO JOEL BRITO LÓSSIO E CORIOLANO AURÉLIO ALMEIDA CAMARGO SANTOS.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

PINHEIRO, Patrícia P. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: COMENTÁRIOS À LEI N. 13.709/2018 (LGPD). São Paulo: **Editora Saraiva**, 2021. 9786555595123. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595123/>. Acesso em 23 mai. 2022.