Nota Técnica

Assunto: Análise do "Termo aditivo ao contrato de trabalho", apresentado pelo Santander aos seus funcionários, sob o enfoque da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

Entidades Sindicais Bancárias surpreenderam-se com a exigência do Banco Santander S/A, a partir do dia 23 de julho de 2020, de que os seus empregados firmassem "Termo Aditivo de Contrato de Trabalho", reconhecendo a coleta e tratamento de seus dados pessoais e pessoais sensíveis, bem como o compartilhamento destes dados e de sua imagem com empresas do Grupo Santander e terceiros, tanto no Brasil quanto no exterior, para o cumprimento das obrigações decorrentes do Contrato de trabalho, obrigações legais e exercício regular de direitos durante a vigência legal do contrato de trabalho.

O primeiro aspecto a chamar a atenção é que, apesar da representação patronal em todas as negociações coletivas da categoria bancária fazer menção ao princípio da boa-fé negocial, da importância da mesa comum de diálogo, e o reconhecimento recíproco entre as partes, salientando sempre que todos os assuntos de importância ali devem ser tratados, isto não ocorreu com o assunto atual. Alteração do contrato de trabalho de todos os empregados do banco, através de um termo aditivo não é de mero interesse individual dos bancários, mas sim um interesse coletivo de toda a categoria atingida, logo interesse das entidades sindicais e de sua representação nacionalmente articulada.

Assim, é de estranhar a atitude desrespeitosa do Banco, motivo suficiente para que se analise com cautela o termo referido.

O termo se encaixa dentro do esforço de adequação, que todas as empresas vêm fazendo, às exigências da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

Entretanto, ao que parece, o Banco busca um consentimento genérico dos bancários para uso dos seus dados pessoais, gerando insegurança e desconfiança. A finalidade do documento não está clara, sua redação é imperfeita e seus termos não atendem às diretrizes da LGPD, vez que não indicam de forma específica quais os dados coletados, qual a sua necessidade, qual a finalidade da coleta, a quem exatamente eles poderão ser repassados e para quais fins, comerciais ou não.

Não há transparência que possibilite ao bancário compreender a extensão do "reconhecimento" que está sendo dado – nem se o banco trata este termo como sinônimo do "consentimento" previsto na Lei.

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei 13.709/2018), foi editada em 2018 e vem tendo sua vigência adiada desde então. A previsão agora é de que todos tenham que se adequar até 03/03/2021, prazo trazido pela Medida Provisória nº 959/2020. A LGPD passa a regular o tratamento de dados pessoais no país e leis similares já vêm sendo aplicadas em outros países, inclusive Estados Unidos e Europa. O objetivo da lei é proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da personalidade. Para tanto, a lei é bastante específica quanto a necessidade de transparência na coleta e utilização de dados pessoais, além de trazer diretrizes que garantem a segurança desses dados, para se evitar vazamentos e utilizações indevidas ou diversas do consentimento prestado pelo titular (indivíduo).

Para tanto, a lei define as chamadas "bases legais" que permitem o tratamento de dados, possibilitando-o mediante: a) fornecimento de consentimento pelo titular, b) cumprimento de obrigação legal ou regulatória, c) execução de contrato em que seja parte o titular dos dados, d) exercício regular de direitos em processo judicial ou administrativo, e) proteção da vida, f) tutela da saúde, g) atender a interesses legítimos do controlador ou de terceiros (salvo quando prevalecer o direito de liberdade e proteção dos dados pessoais) e, por fim, h) para a proteção do crédito.

Nem sempre, portanto, é necessário o prévio consentimento do titular dos dados para que estes sejam armazenados e tratados. Bases legais distintas podem autorizar este uso – como por exemplo no caso do empregador que para o cumprimento de suas obrigações legais necessariamente armazenará alguns dados de seus empregados durante o curso do contrato de trabalho e pelo prazo legal posterior ao seu término.

Não se excluem deste tratamento de dados pelo empregador, ainda que sem prévio consentimento do titular, os dados sensíveis, que segundo definição legal, são os de origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, qualquer dado referente a condição de saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico. No entanto, ainda que sem prévio consentimento, ao tratar sobre os dados sensíveis ou não do bancário, o banco deve necessariamente observar os princípios da LGPD, indicando com

transparência quais serão os dados coletados e qual a necessidade e finalidade especifica, dando sempre a possibilidade ao titular de alterar ou requerer a exclusão dos dados inverídicos, garantindo a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade, sob pena de aplicação de sanção ou multa pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD.

No entanto, se a finalidade for diversa das bases legais acima indicadas, impostas ao empregador, especialmente no caso de uso de dados pessoais para fins comerciais ou relações distintas do contrato de trabalho, pode ser necessário o consentimento prévio do bancário. Porém esse consentimento somente será válido, ou seja, dará ao banco condições legais para utilização dos dados pessoais, se o termo trouxer com clareza quais os dados coletados, qual a finalidade e uso desses dados, qual a implicação (para o banco e para o bancário) do não fornecimento desses dados, quem serão os terceiros que poderão ter acesso aos dados, quem é o responsável pela comunicação da utilização dos dados ao bancário (titular) e os meios pelos quais esse poderá exercer seu direito de acesso, alteração, exclusão entre outras medidas que entender necessárias.

Assim, o "Termo aditivo ao contrato de trabalho" proposto pelo Santander não se presta à mera finalidade de garantir o cumprimento normal do contrato de trabalho, uma vez que para tanto não haveria necessidade de qualquer prévio consentimento ou "reconhecimento" do bancário, pois vincula-se a base legal de tratamento de dados diversa, ainda que prevaleçam as demais diretrizes dessa lei específica (LGPD).

No que se refere especificamente ao uso da imagem, protegido pela Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos X e XXVII e regulamentado no artigo 20 do Código Civil, a generalidade proposta no termo representa um verdadeiro contrassenso e não dá ao banco direito de uso de imagem dos seus funcionários, especialmente para efeitos comerciais, uma vez que o uso deve ser autorizado de forma consciente pelo titular, ou seja, dando pleno conhecimento do local em que essa imagem será disponibilizada, qual a finalidade e por quanto tempo.

Portanto, por ser a base legal do tratamento dos dados pelo empregador diversa da necessidade de prévio consentimento, conforme definido na LGPD, sugerimos:

a) a não assinatura do termo aditivo, especialmente porque as implicações da mudança proposta no contrato de trabalho não estão claras;

b) que solicite-se ao Banco a imediata alteração do termo em referência;

c) que o assunto seja objeto de negociação coletiva com a representação dos trabalhadores, a fim de se alcançar uma adequação que não comprometa a relação de emprego, a privacidade dos dados e a prevalência do princípio da boa-fé, tão caro às entidades bancárias.

Campinas e Brasília, 24 de julho de 2020

Carlos Fernandes Coninck Junior

Karina Balduíno Leite

Nilo da Cunha Jamardo Beiro

LBS – Sociedade de Advogados

Núcleo LGPD