

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Diogo de Almeida Ferrari

**A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E
EUROPEIA**

Santa Cruz do Sul
2023

Diogo de Almeida Ferrari

**A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E
EUROPEIA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Suzéte da Silva Reis

Santa Cruz do Sul
2023

Aos meus pais, minha irmã, meus amigos e a todos que fizeram parte dessa trajetória.

AGRADECIMENTOS

Ainda que seja apenas um primeiro passo do que está por vir, não poderia deixar de agradecer aos que colaboraram para que isso pudesse se tornar realidade.

Aos meus pais, Iraci e Luiz Cezar, por todo o apoio e compreensão nesse período. Por entenderem que foi necessário estar mais afastado para conseguir, em meio a tantas coisas, concluir esse trabalho. Por tudo que me ensinaram, muito obrigado. Eu amo vocês!

À minha irmã, Debora, que mesmo em meio a tantas mudanças e independentemente de horário, esteve sempre ao meu lado para ajudar no que fosse necessário. Agradeço ainda por toda a força e suporte, sem falar nas inúmeras leituras, revisão e formatação. Te amo!

Aos meus amigos, pessoas extraordinárias e que sempre estiveram ao meu lado. Ao Davi, que entre o mesmo caos de OAB, GAJ e TCC, sempre esteve dando forças. À Louise, que mesmo sem aguentar mais o assunto, esteve dando todo o suporte necessário. À Luisa, que inúmeras vezes sem nem mesmo entender o que eu estava falando, esteve ao meu lado buscando trazer a calma mesmo quando ela mesmo estava surtando. Obrigado por tanto, vocês são incríveis!

À Vanessa, Vanda e Leone, por toda a paciência ao longo dessa trajetória. Agradeço todo o auxílio e força, sempre. Vocês são minha maior referência de profissionais!

À minha orientadora, Prof. Dra. Suzéte, que acreditou em mim do início ao fim, até mesmo nos momentos em que nem eu conseguia pensar em escrever uma única frase. Agradeço a todas as conversas que tivemos e principalmente pelas palavras ao final de cada uma delas, lembrando sempre que era “necessário tirar um tempo para mim, sem pensar no TCC”. Obrigado por toda a sensibilidade e segurança que passou, sempre!

À Prof. Dra. Rosana Maas, por todo o auxílio com as normas e, principalmente, pela disposição em ajudar.

A todos os demais, que de uma forma ou outra, fizeram parte dessa jornada.

A todos, MUITO OBRIGADO!

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho e tem como objetivo analisar as implicações da legislação de proteção de dados pessoais no contexto laboral, a partir das previsões da legislação brasileira e europeia. Nesse cenário, a problemática a ser enfrentada consiste em verificar quais as implicações da legislação brasileira e europeia de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. Para dar conta dessa tarefa, utiliza-se o método dedutivo, partindo-se de uma análise de quais dados estão presentes nas relações de trabalho. Após, far-se-á um estudo para compreender como deve ocorrer a coleta e tratamento dos dados pessoais. Ao final, a pesquisa será direcionada para um comparativo, onde será verificado quais os impactos dos dados pessoais no âmbito laboral. Quanto a técnica, utilizar-se-á a pesquisa bibliográfica. Por fim, pode-se afirmar que este trabalho de conclusão de curso contribuirá com a produção científica sobre proteção de dados em uma análise comparativa com o direito do trabalho, contribuindo para o entendimento dos riscos da não aplicação no âmbito laboral e, posteriormente, na criação de mecanismos para prevenir multas disciplinares e pecuniárias.

Palavras-chave: Dados pessoais. Empregado. Empregador. Proteção.

ABSTRACT

This monographic work has as its theme the protection of personal data in labor relations and aims to analyze the implications of personal data protection legislation in the labor context, based on the provisions of Brazilian and European law. In this scenario, the problem to be faced consists of verifying the implications of the Brazilian and European legislation on the protection of personal data in labor relations. To account for this task, the deductive method is used, starting from an analysis of what data are present in labor relations. Afterwards, a study will be made to understand how the collection and processing of personal data should occur. At the end, the research will be directed to a comparative, where it will be verified what the impacts of personal data in the workplace will be. As for the technique, the bibliographic research will be used. Finally this final paper will contribute on the scientific production about data protection on a comparative analysis with the Labor Law, contributing for the understanding the risks about no application on Labor Scope and then on the creation of mechanisms to prevent disciplinary and pecuniary fines.

Keywords: Employee. Employer. Personal data. Protection.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	RELAÇÕES DE TRABALHO: A PRESENÇA DE DADOS PESSOAIS	09
2.1	Dados pessoais e o contrato de trabalho	09
2.2	Empregado como parte hipossuficiente da relação de trabalho.....	13
2.3	Dados pessoais em poder do empregador.....	17
3	A LEGISLAÇÃO SOBRE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	23
3.1	O conceito de dados pessoais a partir da legislação brasileira e europeia	23
3.2	Diretrizes para o tratamento de dados pessoais	27
3.3	A (des) necessidade do consentimento	32
4	DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO LABORAL.....	37
4.1	O armazenamento de dados pessoais e a responsabilidade do empregador	37
4.2	Dados pessoais sensíveis.....	41
4.3	Os limites do tratamento de dados pessoais pelo empregador	46
5	CONCLUSÃO.....	51
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. Possui como objetivo geral analisar as implicações da legislação de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, a partir das previsões da legislação brasileira e europeia.

Tendo em vista a inserção da legislação de proteção de dados pessoais no ordenamento jurídico nacional bem como em países da Europa, esta acabou por trazer uma série de implicações nas mais diversas áreas, não tendo sido diferente no que concerne as relações de trabalho. Com o objetivo de cada vez mais dar proteção e transparência ao portador sobre seus dados pessoais, a legislação acabou por implementar um ônus até então imensurável ao empregador para a coleta, tratamento e armazenamento desses dados.

Não obstante a necessidade de legislação para regradar o até então uso e tratamento indiscriminado dos dados pessoais de terceiros, houve uma série de omissões ao não ser regrado, de forma explícita, como se daria o tratamento de dados no ambiente laboral, tendo-se em vista principalmente o alto número de dados que giram em torno de uma relação empregatícia e, ainda, levando-se em conta a presença de dados pessoais sensíveis. Em razão disso, delimitou-se como problema de pesquisa: quais as implicações da legislação brasileira e europeia de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho?

Como método de pesquisa, utilizou-se o dedutivo. Para tanto, a técnica de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, tendo-se como base principal a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a General Data Protection Regulation (GDPR), o banco de teses e dissertações da CAPES, revistas, artigos e periódicos qualificados para o tema do presente estudo.

Para organização do presente trabalho, o mesmo encontra-se dividido em três capítulos, com três subtítulos cada. No primeiro capítulo, buscou-se abordar os dados pessoais que se encontram presentes nas relações de trabalho, com ênfase na hipossuficiência do empregador frente ao empregado e do poder deste último quanto aos dados pessoais que coleta em razão do contrato de trabalho.

No segundo capítulo, abordou-se as normativas legais quanto à proteção de dados pessoais, partindo de uma conceituação fundamentada na legislação brasileira

e europeia, adentrando nas diretrizes para o tratamento dos dados pessoais e na problemática da necessidade, ou não, do consentimento do titular.

Por fim, no terceiro e último capítulo, abordou-se de forma direta o impasse dos dados pessoais no âmbito laboral, analisando-se primeiramente o armazenamento e a responsabilidade do empregador quanto aos dados pessoais de seus empregados, abordando na sequência a temática dos dados pessoais sensíveis e encerrando com a análise das implicações e da necessidade do tratamento de dados pessoais pelo empregador e seus respectivos limites.

Ressalta-se que, quando falamos em dados pessoais, estamos diante de uma série de informações que podem levar a identificação de um terceiro. Assim, a legislação protetiva de dados pessoais surgiu em razão da necessidade de assegurar um padrão mínimo de privacidade para o portador sobre os seus dados pessoais, principalmente após a Europa alavancar tal temática com a promulgação da General Data Protection Regulation.

Desta forma, a importância deste trabalho se justifica na contribuição de produção científica acerca da proteção de dados em uma análise comparativa com o direito do trabalho, contribuindo ainda para a compreensão dos riscos no caso de ausência da efetiva aplicação no âmbito laboral e, a partir de então, na formulação de mecanismos para a prevenção de sanções disciplinares e pecuniárias.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO: A PRESENÇA DE DADOS PESSOAIS

Como em toda relação jurídica existente em nosso ordenamento jurídico, nas relações de trabalho encontram-se demasiadamente presentes dados pessoais.

Em verdade, as relações de trabalho são relações jurídicas presentes no cotidiano da população, entretanto, por mais que em primeiro momento não pareça, se trata de relações extremamente complexas. E, a presença em massa de dados pessoais, é um dos motivos dessa complexidade, conforme passa-se a expor.

2.1 Dados pessoais e o contrato de trabalho

A proteção ao trabalhador, como assim conhecemos hoje, remonta há centenas de anos, tendo surgido pela primeira vez durante a Revolução Industrial na Inglaterra, em meados da segunda metade do século XVIII e, posteriormente, se espalhado pelo mundo (BERNARDINI, 2016).

Em razão disso, com o passar dos anos, tal proteção foi se modificando para se enquadrar na realidade de cada época, até o momento em que, no Brasil, por meio do Decreto-Lei nº 5.242, de 1º de maio de 1943, aprovou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943).

Posteriormente, não diferente, foi quando a Constituição Federal (CF), em seu artigo 6º, positivou o trabalho como um direito social, bem como previu em seu artigo 7º, por meio de um rol exemplificativo, uma série de direitos aos trabalhadores, tanto urbanos como rurais, que visam à melhoria das suas condições de trabalho e sociais (BRASIL, 1988).

Dessa forma, a necessidade de assegurar um padrão mínimo de direitos ao trabalhador, bem como resguardar os interesses do empregador, fez com que a Consolidação das Leis do Trabalho sofresse inúmeras alterações com o passar dos anos, sendo que, dentre elas, uma das mais significativas ocorreu em 2017 com a chamada Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

Assim, partindo-se uma breve contextualização histórica, adentra-se no contexto do contrato de trabalho que, Delgado (2020, p. 656), assim conceitua:

O contrato de trabalho, que viabiliza a concretização da relação jurídica empregatícia tipificada pelo *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT, assume

modalidades distintas, segundo o aspecto focado e face do universo de pactos laborais existentes. Diversas tipologias de contratos empregatícios podem ser construídas, elegendo-se para casa uma delas um tópico de comparação e diferenciação entre eles.

Os contratos de trabalho podem, desse modo, ser expressos ou tácitos, conforme o tipo de expressão da manifestação de vontade característica do pacto efetivado.

Pode ser ainda, individuais (contrato individual de trabalho) ou plúrimos, conforme o número de sujeitos ativos (empregados) componentes do respectivo polo da relação jurídica.

Podem, ademais, ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado (contratos a prazo) conforme previsão de sua duração temporal.

A Lei n. 13.467/2017, instituiu, por fim, figura anômala, o contrato de trabalho intermitente, com tamanhas peculiaridades [...].

De início, verifica-se que inúmeras são as formas de realizar a contratação e a formalização do contrato de trabalho, podendo este ser até mesmo de forma tácita e verbal, já que a legislação, em regra, não prescreveu forma necessária e vinculante.

À exceção da regra, foi inserido por meio da Reforma Trabalhista ao ordenamento jurídico brasileiro uma nova modalidade de contrato de trabalho, qual seja, o contrato de trabalho intermitente, o qual exige para sua validade, dentre outros requisitos, que este sempre seja formalizado por meio de forma expressa e escrita (DELGADO, 2020).

Em vista disso, em que pese as diversas formas e modalidades de contratação, depreende-se que para todas se faz necessário a coleta e utilização de dados pessoais, até mesmo para os contratos verbais, haja vista a natureza jurídica-empregatícia do negócio realizado, o que, por is só, já demonstra que as relações de trabalho são bem mais complexas do que se pode imaginar, tendo em vista o altíssimo número de informações e dados que fazem parte desta, de início ao fim.

Em primeira análise, verifica-se que, mesmo na fase pré-contratual, qual seja, quando da realização de processo seletivo e as fases que o acompanham, o empregador/recrutador recebe, coleta e/ou solicita o compartilhamento de inúmeros dados pessoais do candidato à vaga, como o currículo, histórico profissional, dentre outros (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021).

Ademais, depreende-se também a presença de dados pessoais, tais como identificação pessoal (nome, estado civil, data de nascimento), bem como dados de contato e localização (telefone celular e/ou WhatsApp, endereço eletrônico – e-mail, endereço residencial) (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021).

Neste cenário, destaca-se ainda a constante necessidade de atualizações da Ficha Registro de Empregado (FRE), onde a cada alteração de cargo e/ou função,

aumento salarial, registro de férias etc. é realizado anotações.

Não diferente ocorre com a Ficha de Entrega de Equipamento de Proteção Individual (EPI), a cada nova entrega dos equipamentos, as quais possuem, dentre diversas outras informações, a identificação dos empregados.

Nessa linha, quanto aos dados pessoais no ambiente laborar, Pinheiro e Bomfim (2020, <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protacao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>), assim discorrem:

Entre os dados pessoais que merecem cuidado, pode-se citar, em singela ilustração, a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, o monitoramento de correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistemas de teleconferência, o registro biométrico da jornada de trabalho. Mesmo que a legislação brasileira não tenha regulamentado a aplicação da proteção de dados no âmbito das relações de trabalho, é essencial investigar as causas legitimadoras do tratamento de dados nas relações de trabalho, bem como a forma de operacionalizá-las, considerando-se as necessidades decorrentes da dinâmica dos negócios.

Por mais que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não traga em seu texto legal nenhum dispositivo que se refira de forma expressa quanto à aplicação da legislação protetiva no âmbito laboral, o artigo 1º da referida lei é claro no que tange a aplicação desta quando ocorrer o tratamento de dados pessoais por pessoas físicas ou jurídicas, seja de direito público, seja de direito privado. Neste cenário, resta inserida a figura do empregador, o qual se amolda no conceito operador de dados pessoais (BRASIL, 2018).

Sem embargo, não se pode deixar de lado as situações em que o trabalhador é, por exigência do empregador/tomador de serviços, contratado como prestador de serviços a partir da criação de uma pessoa jurídica (PJ), fenômeno tipicamente conhecido como pejetização (PEREIRA, 2022).

Em situações como essa, onde mostra-se claro a fraude à legislação trabalhista à luz do princípio da primazia da realidade, ocorrendo a desconsideração da personalidade jurídica e a configuração do devido vínculo de emprego entre o prestador de serviços e o tomador, deve ser aplicado a legislação trabalhista em sua forma integral, o que nos deixa diante, de forma indireta, de um contrato de trabalho (PEREIRA, 2022).

Por outro lado, em que pese muitas vezes a caracterização da pejetização

somente ocorrer em momento posterior ao término do contrato de prestação de serviços, em nada altera a ocorrência da coleta e existência de dados pessoais no curso da relação contratual/empregatícia.

De toda forma, quando falamos em relações empregatícias, deve-se atentar que a coleta e o tratamento dos dados pessoais devem ser justificados tomando por princípio uma das bases legais elencadas na Lei Geral de Proteção de Dados (GIROLDO; MACHADO, 2020).

Em que pese a Lei Geral de Proteção de Dados não se tratar de uma legislação específica da área trabalhista, é de extrema necessidade a sua aplicação, por meio do compliance, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores e seus respectivos dados pessoais, principalmente em razão da vulnerabilidade do empregado em face do empregador, vez que o primeiro se encontra submetido às ordens e vontade do segundo (WERVLOET; ROCHA; MOUSSALLEM, 2020).

Neste cenário, sobre a privacidade dos dados pessoais, Alcassa (2020, <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>), assim ensina:

A segurança é um elemento necessário, mas não suficiente, para garantir os direitos e liberdades das pessoas em relação à proteção de dados pessoais. A proteção de dados é um direito humano que nasce vinculado à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, com o objetivo de garantir a dignidade do ser humano e como instrumento de combate à opressão, impunidade e insultos à dignidade humana.

O objetivo desse direito é preservar a dignidade humana contra a invasão de privacidade que envolve a coleta e o tratamento excessivo de dados pessoais. Seu objetivo é estabelecer uma estrutura de garantias que permita exercer os direitos e liberdades fundamentais dos seres humanos e impedir que o uso de informações pessoais seja usado indiscriminadamente contra os direitos e liberdades inerentes ao ser humano.

No Brasil, no panorama mundial de privacidade, encontramos a proteção da privacidade, da intimidade e da vida privada expressa na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), em seu art. 5º, e em outras leis, como o “Marco Civil da Internet” – Lei nº 12.965/2014, com normas de proteção e segurança à privacidade de dados das pessoas. Com o avanço da tecnologia e com a necessidade de uma lei específica mais criteriosa, em 14 de agosto de 2014, após inúmeros debates e emendas, foi publicada a Lei nº 13.709 e também alterações na Lei nº 13.853, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Buscou-se, assim, um equilíbrio na manutenção do desenvolvimento econômico e tecnológico, com a adoção da inviolabilidade dos direitos constitucionais dos cidadãos, representando um importantíssimo marco regulatório para o Brasil sobre o tema.

Por tais razões, o empregador, ao manipular, utilizar, coletar, tratar e compartilhar os dados pessoais dos seus empregados, deve se atentar a fazer o uso correto deles, respeitando os limites impostos pela legislação, vez que o empregado,

à luz da Lei Geral de Proteção de Dados figura como “titular de dados” e o empregador figura como “controlador de dados” (ALCASSA, 2020).

2.2 Empregado como parte hipossuficiente da relação de trabalho

O empregador ao exercer o poder diretivo e organizacional sobre o empregado, insere esse segundo em uma subordinação jurídica empregador-empregado, tendo em vista que, ao estabelecer normas e padrões que o empregado deve seguir, coloca-o em uma posição de vulnerabilidade empregatícia.

Na visão de Martinez (2021), a subordinação possui características essenciais para sua configuração, quais sejam: ordenar, comandar e dirigir, exercendo um cargo de superioridade sobre o outro sujeito.

Ainda, quanto à sua configuração, esta resta demonstrada quando o tomador de serviços/empregador determinada ou ordena a forma, local, tempo e modo da execução daquilo que originou a contratação do terceiro (trabalhador) (MARTINEZ, 2021).

Nessa linha, Alves e Estrela (2020, <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147019>), assim explicam:

Em perspectiva clássica, que ainda é majoritária, a subordinação jurídica consiste em “situação jurídica na qual o empregado submete-se às determinações de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa”. O termo subordinação “deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores”. Ou ainda, conforme construção doutrinária consagrada, a subordinação consiste em “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”.

É necessário, então, que a possibilidade de captação de dados pessoais de empregado pelo seu empregador relacione-se diretamente com o modo da prestação laborativa. A captação dos dados deve guardar relação direta com as tarefas e responsabilidades designadas ao empregado, sob pena de se caracterizar mera invasão de privacidade.

Não é lícita a captação de dados, em contexto justabalhista, se tal medida for estranha à realização do trabalho ou não se encontrar dentro dos estreitos limites do poder empregatício (diretivo, fiscalizatório, disciplinar). É que o poder empregatício também encontra limites[...], que é o acesso de dados pessoais do empregado pelo empregador.

Desta forma, nítido estarmos diante de uma situação de dicotomia real em razão das posições ocupadas, tanto jurídica quanto de fato, tendo em vista a situação de vulnerabilidade do empregado em face do empregador, já que este está subordinado

não somente quanto ao trabalho desenvolvido, mas também quanto à remuneração percebida pela prestação de seus serviços.

Neste mesmo cenário, quanto a necessidade do trabalhador se submeter a certas formas de subordinação, Pereira (2022, p. 62) afirma que “a necessidade de subsistência do trabalhador e a péssima distribuição de renda em nossa sociedade acarretam a aceitação pelo trabalhador das precárias condições de trabalho”.

Neste mesmo contexto, é o ensinamento de Lima (2021, p. 49):

[...] no contexto geral se pode afirmar que as Leis Trabalhistas foram criadas para sanar o desequilíbrio existente na relação entre empregado e empregador com o objetivo de trazer, na medida do possível, a igualdade às partes.

Esse preceito é decorrente do principal elemento fático-jurídico para a configuração de uma relação de emprego – a “subordinação jurídica”, não obstante a necessidade de composição dos outros quatro elementos para a caracterização inquestionável da relação de emprego, quais sejam: trabalho por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade e onerosidade. Contudo, é a subordinação jurídica que distingue a relação de emprego das demais formas de trabalho humano.

Em que pese a legislação jus laboral buscar reduzir a desigualdade havida entre o empregador e o empregado, na prática a aplicação de tal regimento jurídico não é suficiente capaz de amenizar o desequilíbrio existente no contexto trabalhista.

Percebe-se que a subordinação se encontra presente principalmente quando da remuneração do empregado, a qual é ordinariamente pós-paga, posto que primeiro o empregado presta seus serviços e desenvolve suas atividades e, depois, é remunerado/indenizado pela realização do trabalho, em forma de contraprestação (MARTINEZ, 2021).

Assim, depreende-se que, no plano jurídico, a subordinação acaba por limitar a autonomia de vontade do mais “fraco” perante o mais “forte”, ou seja, há uma barreira entre a real vontade do empregado e a exercida por ele, frente ao poder diretivo do empregador (MARTINEZ, 2021).

Em razão disso, sabe-se que o empregado possui certas limitações em exercer de fato a sua vontade e expressá-la, razão pela qual, em termos trabalhistas, o empregado é, em regra, a parte hipossuficiente da relação de trabalho, já que se encontra em constante sujeição às vontades e ordens impostas a todo momento pelo empregador.

Desta forma, sendo o empregado parte hipossuficiente da relação empregatícia, este merece uma atenção especial frente aos demais.

Não bastasse isso, a hipossuficiência do trabalhador envolve muito mais do que somente questões financeiras, sendo trazida à tona também quando falamos em qualificação profissional e obrigatoriedade de anuência aos termos do pacto laboral apresentado pelo empregador que, na maioria das vezes, se trata de um verdadeiro contrato de adesão.

Conforme explica Lima (2021, p. 49), "a palavra 'subordinação' já remete à ideia de 'sujeição ao poder de outro'", tendo em vista que o empregado se encontra sujeito às ordens e decisões do empregador, exceto quando estas se mostrarem moral e legalmente inaplicáveis, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Nessa perspectiva, Leal e Maia (2019, https://www.researchgate.net/publication/340865587_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EMPRESA_COMO_FORMA_DE_PROTECAO_AO_EMPREGADO/link/5ea18f9292851c87d1ad76ea/download), assim explicam:

A hipossuficiência é, muitas vezes, vista somente, pelo seu viés econômico, ou seja, sendo considerado hipossuficiente aquele de poucos recursos econômicos. No entanto, é necessário esclarecer, entretanto que, atualmente, se estudam outras espécies de hipossuficiência.

Nessa senda, imperioso destacar um breve apontamento sobre as formas de subordinação, conforme conceituam Leal e Maia (2019, https://www.researchgate.net/publication/340865587_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EMPRESA_COMO_FORMA_DE_PROTECAO_AO_EMPREGADO/link/5ea18f9292851c87d1ad76ea/download). Para estes: "a primeira a ser estudada é a hipossuficiência econômica. Esse é o tipo mais conhecido, sendo considerado, nesse aspecto, a condição econômica do empregado, que é pior do que a do empregador, na grande maioria das vezes".

A hipossuficiência econômica ocorre quando o empregado se submete a toda e qualquer ordem de seu empregador, pura e somente em razão do aspecto econômico envolvido na relação. Para Cassar (2016) o trabalhador encontra-se em uma situação desigual com seu empregador desde o início da relação trabalhista, sendo aí um dos motivos da hipossuficiência.

Por tal razão, afirma Martins Filho (2022, p.10) que, "enquanto no Direito Civil assegura-se a igualdade jurídica dos contratantes, no Direito do Trabalho a

preocupação é proteger a parte economicamente mais fraca visando-se alcançar uma igualdade substancial”. Daí, encontra-se a ideia da subordinação econômica.

Para Leal e Maia (2019, https://www.researchgate.net/publication/340865587_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EMPRESA_COMO_FORMA_DE_PROTECAO_AO_EMPREGADO/link/5ea18f9292851c87d1ad76ea/download):

A segunda hipossuficiência é de teor técnico. Esse tipo de hipossuficiência advém do fato de o empregado não possuir muitos conhecimentos específicos acerca de seu contrato de trabalho e nem de seus direitos. Assim, em determinadas situações, os empregados podem deixar de receber determinado benefício, simplesmente pela falta de conhecimento.

Conforme explicam, em determinados cargos não encontrar-se-á presente a hipossuficiência técnica, tal como é nos casos do trabalhador hiper suficiente, como o ocupante de altos cargos de gestão ou quando o trabalhador possui vasto conhecimento e domínio na função que desempenha (LEAL; MAIA, 2019).

De forma conceitual, Souza (2004, p.24) assim positiva: “a hipossuficiência de informação (técnica) volta-se para as próprias condições pessoais da parte que não avalia o que seja relevante para a defesa de seus interesses, não compreendendo o valor deste ou daquele documento [...]”. É o caso da maioria das relações de trabalho hoje existentes no mercado econômico.

Por fim, na visão de Leal e Maia (2019, https://www.researchgate.net/publication/340865587_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EMPRESA_COMO_FORMA_DE_PROTECAO_AO_EMPREGADO/link/5ea18f9292851c87d1ad76ea/download), existe uma terceira forma de hipossuficiência, que é a negocial. Sobre tal temática, assim discorrem:

A terceira e última espécie é a hipossuficiência negocial. Esse tipo é um dos mais evidentes, pois remete ao acentuado desequilíbrio contratual entre as partes, uma vez que, salvo raríssimas exceções, o empregado poderá alterar livremente qualquer cláusula do contrato de trabalho que não considere interessante.

Esse tipo de hipossuficiência é facilmente verificado, principalmente, em contratos de trabalho com empregados menos especializados. No entanto, em contratos realizados com funcionários mais especializados, com o poder maior de barganha, é possível que haja negociação e até maiores benefícios a esses empregados do que os demais.

A hipossuficiência negocial verifica-se na situação em concreto quando o empregado adere a um contrato de trabalho e não firma ele com a ideia de que um

contrato pode ser ajustado pelas partes. Ou seja, estamos diante de uma condição de hipossuficiência negocial quando ao empregado é apresentado um contrato de adesão fechado, sem possibilidade de negociação.

Todavia, há de se destacar que a autonomia negocial nem sempre surtirá efeitos positivos. Para Campos, Santos e Cartaxo (2018, <http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNIVERSOSALVADOR2&page=article&op=view&path%5B%5D=5749>) “o aumento da autonomia negocial trabalhista pode gerar prejuízo ao trabalhador hipossuficiente”, tendo em vista que a ausência de conhecimento técnico e poder negocial por parte do empregado poderá resultar em uma maior vulnerabilidade.

Neste cenário, resta evidente a presença do conflito de interesse e a necessidade de uma normatização mais firme quando se trata de relações laborais, vez que, devido à subordinação jurídica e necessidade financeira, a classe operária encontra-se no extremo hipossuficiente da relação contratual (SALES, 2020).

Sobre outra perspectiva, verifica-se que a questão da subordinação contratual produz efeitos em demais áreas e temas que envolvem a o ambiente laboral. Nesse aspecto, chama-se a atenção para a alta gama de dados pessoais do empregado existentes no contexto justralhista, que gera reflexos em outras áreas, o que se passa a analisar.

2.3 Dados pessoais em poder do empregador

Desde o momento da seleção e recrutamento até a efetiva contratação, diversas são as informações prestadas pelo candidato e os dados solicitados pelo recrutador para dar-se seguimento ao pacto laboral.

Por outro lado, o não compartilhamento de algum desses dados pode gerar impactos negativos e trazer prejuízos a ambas as partes da futura relação empregatícia, tendo em vista a necessidade de determinados dados pessoais para a formalização do contrato de trabalho.

Sobre a importância do uso de dados nas relações trabalhistas, Rocha e Pontini (2021, https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427), assim discorrem:

Atualmente, o controle e a manipulação de dados são de extrema importância, uma vez que as relações jurídicas, em especial as trabalhistas, são embasadas na troca de dados e informações, que apresentam conteúdos pessoais e sensíveis que podem ser alvo de ações decorrentes de erros de manipulação. Ter acesso aos dados e a informações de uma pessoa ou de uma empresa significa saber sobre sua intimidade, seu modo de viver, documentos financeiros, relacionamento profissional e familiar e até mesmo a questões de saúde.

Quando da formalização do contrato de trabalho, diversos outros dados são coletados pelo empregador, principalmente os ligados à identificação pessoal do contratado, como Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), Carteira Nacional de Habilitação (CNH), Programa de Integração Social (PIS), Registro Geral (RG), Carteira de Reservista (quando homem), bem como demais documentos que levem à indicação do empregando (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021).

Da mesma forma, são coletados dados concernentes à origem étnica e racial, dados bancários, tipo sanguíneo e aqueles relativos à saúde do trabalhador – que, giza-se, todos dados pessoais sensíveis à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018).

Destarte, mesmo após a contratação e formalização do contrato de trabalho, tal coleta de dados continua ocorrendo de forma habitual durante todo o pacto laboral, seja por meio da estrutura física do empregador, seja de maneira remota. Empregadores que fornecem e-mail corporativo aos seus empregados ou mesmo que mantêm controle de processo e produção por meio de sistemas automatizado acabam por coletar dados a todo o momento. Não diferente ocorre quando há câmeras de segurança e vigilância no local de trabalho, haja vista a imagem do trabalhador também se tratar de um dado pessoal, já que a partir dessa é possível o identificar (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Desta forma, ao coletar dados pessoais de seus empregados, percebe-se que o empregador tem como principal motivo a mensuração da capacidade do empregado enquanto profissional, almejando assim aumentar os lucros de sua empresa.

O mesmo ocorre na fase pós-contratual, que se dá com o rompimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa. Ainda nesta fase, há a necessidade de utilização e manutenção dos dados pessoais do trabalhador desligado, seja por força da lei ou solicitação da parte (LIMA, 2021).

Como se vê, do início até após o fim da relação contratual trabalhista é possível

verificar diversos dados pessoais coletados pelo empregador quando a pessoa do seu empregado, sendo esses dados, em regra, inacessíveis a terceiros, haja vista a natureza sigilosa que possuem, já que tais podem levar a identificação do titular (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022).

Neste cenário, Lima (2021) destaca que, em razão da inexistência de limite claro e definido pela legislação quanto aos meios permitidos de utilização de dados pessoais nas relações de trabalho, é recomendável que o empregador informe aos seus funcionários dos controles internos adotados pela empresa, de forma prévia a contratação.

Por outro lado, não se descarta a possibilidade, mesmo que remota, de que a coleta de dados pessoais ocorra para demais fins do empregador, o que pode acabar por invadir a intimidade e privacidade do empregado, já que tal condutas fogem do contexto laboral (ACCIOLY, 2019).

Nesse sentido, Alcassa (2020, <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>), assim afirma:

Considerando que a relação de trabalho constitui uma fonte inesgotável de dados pessoais tratados, é dever do empregador fazer uso correto deles. Isso é aplicável em dados de empregados, prestadores de serviços, fornecedores, clientes, entre outros. O uso adequado dos dados deve ser uma prioridade para qualquer empreendedor, empresa ou instituição. A Lei Geral de Proteção de Dados não é aplicável somente nas relações de trabalho e sim em todas as relações envolvendo o tratamento de dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Em que pese se justificar a necessidade de o empregador coletar dados para o desenvolvimento do pacto laboral firmado, é um dever, senão uma necessidade do empregador, zelar e fazer o uso de forma correta dos dados provenientes dos contratos de trabalho firmado com seus empregados, de forma vinculada ao contrato. A ausência de cuidado pelo empresário e o desvio de finalidade no tratamento dos dados coletados pode gerar consequências devastadoras e até mesmo desconhecidas.

Neste cenário, Lima (2021, p. 76) assim explica quanto ao tratamento de dados pessoais realizado pelo empregador:

O tratamento de dados pessoais ocorre quando há o recebimento e o acesso aos dados constantes: em currículos de candidatos; na coleta de informações e documentos adicionais para o processo de admissão de um empregado; na manutenção do contrato de trabalho; e até no compartilhamento de dados pessoais de empregados com alguns órgãos públicos, como a Receita Federal ou devido a alguns programas, como o e-social.

O empregador, muitas vezes, realiza uma atividade com dados pessoais de empregados não somente porque deseja compreender melhor com quem está lidando, mas também por uma questão que a organização deve cumprir algumas obrigações legais, como a de recolhimento de imposto de renda na fonte, por exemplo.

Em que pese a necessidade em inúmeras situações de o empregador realizar o tratamento de dados pessoais de seus empregados, vale ressaltar que, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados, o titular dos dados pessoais é o empregado, tendo, inclusive, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) já reiterado tal posicionamento (LIMA, 2021).

Por outro lado, destaca-se a existência de situações em que deve ocorrer a guarda e manutenção de dados pelo empresário, já que tais dados podem originar ou mesmo ser exigidos em uma eventual demanda judicial (SOLER, 2021).

No contexto trabalhista, a título de exemplo, há situações em que o empregado ajuíza uma reclamação trabalhista em face do antigo empregador, onde se faz necessário a apresentação de documentos relativos ao período em que o empregado prestou serviços ao empregador (SOLER, 2021).

Trata-se de um exercício regular do direito, tanto do empregado quanto do empregador. Para o primeiro, uma forma de provar suas alegações por meio da documentação que se encontra sob o domínio e guarda do empregador. Para o segundo, uma forma de exercer seu direito de ampla defesa apresentando documentos que corroborem sua versão ou que comprovem a devida quitação ocorrida durante o pacto laboral ou ao final deste.

Ademais, é uma prerrogativa do empregado, no prazo limite de até 2 (dois) anos contados do término da relação empregatícia ajuizar ação trabalhista para buscar o reconhecimento de eventuais créditos trabalhistas decorrentes dos últimos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ajuizamento da ação (LIMA, 2021).

Nesta senda, é uma obrigação do empregador realizar a guarda dos dados dos trabalhadores desligados ao menos durante o prazo prescricional de eventuais créditos trabalhistas, observando as diretrizes trazidas pela legislação protetiva, guardando sigilo sobre a documentação e descartando tais após o decurso do prazo de 5 (cinco) ou 2 (dois) anos, conforme for o caso. Neste ponto, destaca-se que não

se trata de uma atitude de discricionariedade do empregador, e sim de uma obrigatoriedade (LIMA, 2021).

Não demais é de se ressaltar os ensinamentos de Ferreira, Falcão e Bizzocchi (2022, <http://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/645>), que assim discorrem:

Em termos mais concretos, a LGPD fixa os moldes nos quais um empregador poderá ter acesso a dados pessoais e de trabalho de determinado funcionário a ele subordinado, ao mesmo passo que o limita na vistoria de todo e qualquer dado disponibilizado, dando certo resguardo de Direitos aos obreiros sujeitos à terem sua intimidade “vistoriada de maneira indiscriminada” pelo empregador, impondo ao empregador responsabilidade civil, uma vez que, desde a fase pré-contratual até o momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregador é quem armazena, tem acesso e guarda os dados pessoais fornecidos pelos trabalhadores, responsabilidade essa que não se restringe à documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, mas se estende ao monitoramento de correspondências eletrônicas, à captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, às chamadas em sistemas de videoconferência, ao registro biométrico da jornada de trabalho, entre outros.

Embora a legislação protetiva, em seu art. 7º, incisos X e IX, autorize o empregador a utilizar os dados pessoais de seus empregados para a execução legítima de seus contratos, é dever do empregador utilizá-los com cautela e em observância aos preceitos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022).

Não diferente ocorre no caso de terceirização dos serviços, quando o tomador de serviços deve coletar o consentimento expresso do prestador de serviços, para que possa realizar o tratamento dos dados proveniente deste último (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022).

Destaca-se que o uso indevido e indiscriminado de dados pessoais que se encontram em poder do empregador pode acarretar os mais severos resultados à intimidade do titular, qual seja, o empregado, bem como pode gerar reflexos nos âmbitos administrativo e judicial, com aplicação de multas, indenizações e demais sanções que podem ser aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados, bem como Ministério Público do Trabalho (MPT) (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

Neste cenário, há de se ressaltar que, por meio da Emenda Constitucional (EC) 115, de 2022, o legislador inseriu, no rol constitucional de direitos individuais e coletivos do cidadão, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive aqueles que circulam nos meios digitais, estando esse positivado no art. 5º, LXXIX, da Constituição

Federal (BRASIL, 1988).

Frente a isso, sendo atualmente um direito fundamental, a proteção dos dados pessoais ganhou uma forte proteção no âmbito constitucional.

3 A LEGISLAÇÃO SOBRE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Idealizada pelos países europeus ainda no ano de 2012, o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia ou General Data Protection Regulation (GDPR), no original, foi aprovado no ano de 2016 como uma forma de resposta a crescente necessidade da população em se obter um padrão rígido de segurança e privacidade em relação aos dados pessoais, tendo sua vigência iniciada no ano de 2018.

Sob a influência dessa, em 2018, foi sancionada no Brasil a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por meio da Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, que começou a aplicar sanções a partir de agosto de 2021. Frente a esses aspectos iniciais, adentra-se em tais questões.

3.1 O conceito de dados pessoais a partir da legislação brasileira e europeia

De forma inicial, partindo da letra fria da Lei Geral de Proteção de Dados, a qual regulamenta a coleta, tratamento, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais no Brasil, depreende-se que o objetivo desta é proteger os direitos fundamentais de livre desenvolvimento da pessoa natural, ao mesmo passo que protege a privacidade e a liberdade do titular (BRASIL, 2018).

Para tanto, é necessário conceituar, em termos legais, o que são dados pessoais e quem é o titular desses dados. Neste ponto, é o conceito da General Data Protection Regulation - GDPR (2016, <https://gdpr-info.eu/>):

‘Personal data’ means any information relating to an identified or identifiable natural person (‘data subject’); an identifiable natural person is one who can be identified, directly or indirectly, in particular by reference to an identifier such as a name, an identification number, location data, an online identifier or to one or more factors specific to the physical, physiological, genetic, mental, economic, cultural or social identity of that natural person¹.

Não diferente, é a definição trazida pela Lei Geral de Proteção de Dados, ao

¹ Tradução nossa: “dados pessoais’, qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (‘titular dos dados’); uma pessoa singular identificável é aquela que pode ser identificada, direta ou indiretamente, em particular por referência a um identificador como um nome, um número de identificação, dados de localização, um identificador online ou a um ou mais fatores específicos do físico, fisiológico, identidade genética, mental, econômica, cultural ou social dessa pessoa física”.

passo que positiva que os dados pessoais são a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” e o titular é a “pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Nesta linha, Barzotto e Cunha (2020, <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/234784/001136904.pdf?sequence=1>) argumentam que os “dados são o novo petróleo (data is the new oil): embora em sua aparência, um centro de processamento de dados não se pareça com uma refinaria de petróleo, ambos têm muito em comum”.

Os dados pessoais possuem um valor até então imensuráveis. O simples fato de um único dado pessoal ter o poder de identificar o seu titular faz com que estes sejam supervalorizados no mercado internacional.

Para corroborar, Giroldo e Machado (2020, <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/download/645/503/2177>), assim explicam:

No cenário mundial, com o desenvolvimento da tecnologia, a transformação nas relações interpessoais e, especialmente, com a chegada da internet, que tornou frequente a circulação de informações pessoais e possibilitou o armazenamento quase que ilimitado de dados, a privacidade adquiriu novos contornos, de modo que a proteção jurídica que anteriormente se mostrava suficiente passou a ser questionada, emergindo assim, a demanda por novas soluções jurídicas, no intuito de assegurar maior proteção aos dados pessoais.

A ideia de que os dados pessoais seriam o “petróleo da era digital”, bem como os escândalos de vazamento de dados, tal como verificou-se nos casos Cambridge Analytica e Snowden, marcaram a necessidade de que se estabelecesse uma ampla e completa regulamentação de conceitos acerca de qual seria o conjunto de informações pessoais que deveria ser objeto de proteção legal, capaz de atingir parâmetros internacionais e que fosse compatível com o estado da técnica do ambiente digital na atualidade.

Assim, depreende-se que os dados têm um valor comercial elevadíssimo no mercado atual, os quais possuem tanto valor, se não mais, que serviços e produtos comercializados, haja vista a quantidade de informações presente neles – informações essas que podem identificar o titular.

Accioly (2019) explica que a Constituição Federal, da forma que se encontra estruturada, reconheceu, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, uma série de direitos e garantias, dentre os quais encontram-se os direitos de personalidade, que instituem a inviolabilidade da imagem, vida privada, honra e intimidade.

Nesta senda, principalmente vinculados aos preceitos constitucionais da vida privada e a intimidade, encontra-se presente os dados pessoais, em razão da titularidade destes.

Desta forma, Accioly (2019, <https://oaji.net/articles/2020/8404-1595970277.pdf>) afirma que “a concretização da proteção da personalidade só se dará mediante a sua adequação aos diversos contextos fáticos da realidade e suas peculiaridades, e o cenário trabalhista é um deles, nomeadamente quando permeado pela tecnologia.”

Não diferente, é o entendimento de Garcia (2020, p. 16), quando explica que “a LGPD não tem como escopo os dados das empresas (pessoas jurídicas), mas sim os dados que as empresas têm das pessoas físicas, sejam elas funcionárias, terceiras, clientes, acionistas etc. – ou seja, todo mundo”.

Em razão do avanço tecnológico, Wervloet, Rocha e Moussallem (2020, <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/149373?mode=full>) afirmam que um dos maiores desafios do atual momento, principalmente na seara trabalhista, encontra-se na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados:

A implementação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) será inquestionavelmente um dos grandes desafios do século XXI no mundo do trabalho, porquanto as empresas e as organizações deverão por meio dela implementar a 4ª Revolução Industrial, atendendo e propiciando aos titulares dos direitos o sigilo, a manutenção, a exclusão e a portabilidade dos seus respectivos dados e informações pessoais que estão sob a posse e a guarda empresarial. Assim, o empregador passa a ser o responsável pela vida digital laboral do empregado não podendo disponibilizar, compartilhar e nem publicar dados pessoais e profissionais, sem a sua devida autorização do trabalhador. Assim, defendemos o direito fundamental ao sigilo da identidade virtual laboral.

Para estes, a Lei Geral de Proteção de Dados inseriu uma nova metodologia jurídica no que concerne a proteção e gestão dos dados dos titulares, ao passo que introduziu, de forma conjunta, princípios e normas buscando proteger os direitos já tutelados na Constituição Federal, como é o caso dos dados pessoais (WERVLOET; ROCHA; MOUSSALLEM, 2020).

Por outro lado, há de se ressaltar que o fato de os dados pessoais circularem no ambiente virtual ou digital ou mesmo no que concerne às relações de consumo, reguladas no Brasil por meio do Código de Defesa do Consumidor (CDC), não afasta a incidência da legislação protetiva de dados pessoais, tendo em vista que tais relações e ambientes implicam na circulação de informações pessoais, da mesma forma que ocorre nos ambientes físicos (WERVLOET; ROCHA; MOUSSALLEM,

2020).

Neste cenário, necessário um enfoque no que concerne à Internet das Coisas (IoT – Internet of Things, no original), a qual é “uma ferramenta inteligente de conectividade e compartilhamento de dados entre objetos de uso cotidiano e dispositivos de rede para troca de informação e armazenamento de dados”, e está diretamente relacionada com o direito à privacidade (CASTRO, 2019, <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/direito-digital-na-era-da-internet-das-coisas-o-direito-a-privacidade-e-o-sancionamento-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais/>).

Da mesma forma, não se pode ignorar a existência dos algoritmos, os quais “perfilam” o usuário, por meio da coleta dos dados pessoais destes, para direcionar aos próximos conteúdos que serão ofertados ao usuário de determinada plataforma ou aplicativo.

Quanto a problemática da imersão dos dados pessoais no ambiente virtual, Castro (2019, <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/direito-digital-na-era-da-internet-das-coisas-o-direito-a-privacidade-e-o-sancionamento-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais/>) assim explica:

[...] a imensa interconectividade possibilitada pela internet das coisas pode acarretar uma vasta gama de conflitos jurídicos e questões de ampla discussão voltadas para a fragilidade da segurança das informações disponíveis e a privacidade dos usuários. Neste cenário, a atuação do Direito Eletrônico e sua aplicação tornam-se ainda mais relevantes, já que a sociedade em um contexto totalmente dependente da tecnologia apresenta-se vulnerável aos riscos criados por esta, de maneira que se deve estabelecer o poder julgador do Estado para responsabilizar as empresas coletoras de dados por interferência na privacidade dos usuários.

Com o amplo acesso ao universo digital e sua expansão através da internet das coisas a interatividade vai muito além de celulares e notebooks, pois o tratamento de dados e informações pessoais torna-se exponencial, o que afeta diretamente as relações consumeristas e empresariais firmadas no meio eletrônico. A segurança dos dados no contexto da internet das coisas torna-se ponto de atenção, uma vez que as modernizações tecnológicas se tornaram tão avançadas que os desenvolvedores muitas vezes não se atentam a garantir suficientemente segurança e privacidade das informações acessadas com o mesmo empenho com desenvolvem novas tecnologias.

Na visão de Castro (2019), estamos diante de um necessário estudo quanto a proteção de dados no ambiente virtual, haja vista que cada vez mais os titulares de dados estão adentrando nos mais diversos meios digitais já existentes e nos que irão surgir com o passar do tempo.

Desde já, há a necessidade de ser protegido o direito do titular quanto ao

tratamento e armazenamento de seus dados e registros obtidos pelos controladores digitais (CASTRO, 2019).

Denota-se, assim, que a imersão cada vez maior dos indivíduos no meio digital fará com que a gama de dados pessoais que atualmente já transita aumente de forma exponencial, o que, de toda sorte, é preocupante.

Em resumo, pode-se afirmar que a internet nada mais é do que uma rede mundial de comunicação, onde incontáveis dispositivos estão diretamente conectados, com objetivo principal de manter de forma constante o compartilhamento de dados de forma automatizada e instantânea (ANDRÉA; ARQUITE; CAMARGO, 2020).

Assim sendo, o compartilhamento de dados pessoais de forma imediata e altamente eficaz pelos meios telemáticos apresenta um grande risco, haja vista que, quanto maior a transmissibilidade dos dados, maiores os riscos de um incidente de segurança e conseqüentemente vazamento de dados.

Por outro lado, quanto ao tratamento dos dados pessoais pelo controlador – que, nas relações de trabalho, se trata da figura do empregador –, necessário alguns apontamentos quanto aos princípios e bases legais.

3.2 Diretrizes para o tratamento de dados pessoais

Baseada no texto legal da General Data Protection Regulation, a Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados, trouxe, em seu artigo 6º, um rol exemplificativo de princípios que regem o tratamento dos dados pessoais, sejam eles a finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, transparência, qualidade dos dados, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas (BRASIL, 2018).

No que tange ao princípio da finalidade, há de se ressaltar que esse trata-se de um dos princípios mais importantes quando falamos sobre tratamento dos dados pessoais, tanto que é trazido inúmeras vezes pelo texto legal da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018).

É através do princípio da finalidade que o titular de dados encontra uma garantia na coleta, tratamento e armazenamento dos seus dados pessoais, tendo em vista que o processamento desse se limita a finalidade para o qual o dado foi coletado. (MACHADO; MARCONI, 2020).

Na área laboral, um exemplo seria quando o empregador solicita ao empregado o fornecimento de seus dados bancários para a realização do pagamento da remuneração.

O princípio da adequação, por sua vez, encontra-se diretamente vinculado ao princípio da finalidade pois, de acordo com a lei, tem que haver “compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Assim, para que isso ocorra, os dados pessoais coletados devem ser tratados sob a ótica de sua destinação, sendo necessário que a coleta esteja diretamente ligada com a atividade (JUSTIÇA FEDERAL, 2020).

Não diferente é o que ocorre quanto ao princípio da necessidade, onde tem-se que a coleta dos dados deve se dar de forma específica e restrita à sua finalidade, mantendo-se o cuidado no tratamento dos dados pessoais dos titulares (JUSTIÇA FEDERAL, 2020).

Neste mesmo sentido, Pestana (2020, <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-igpd>) assim explica:

O princípio da necessidade consubstancia-se na limitação da realização do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados.
A regra geral, portanto, trazida pela LGPD, é não se realizar o tratamento; a exceção, ao reverso, é a de realizá-la, se e quando o atingimento de determinada finalidade se mostrar relevante para que o tratamento seja realizado.

Vê-se, então, que de acordo com o princípio da necessidade, o controlador de dados deve ponderar o que de fato é essencial para o negócio, e não apenas o que lhe é conveniente (MACHADO; MARCONI, 2020).

No que concerne ao princípio do livre acesso, que é também positivado no artigo 9º da Lei Geral de Proteção de Dados, esse diz respeito à prerrogativa do titular de poder acompanhar o fluxo de tratamento de seus dados, bem como a qualquer momento requerer a adequação destes em caso de algum erro ou mesmo de requerer o seu descarte (MACHADO; MARCONI, 2020).

Neste cenário, encontra-se presente, também, o princípio da qualidade de dados, onde é, segundo Pestana (2020, <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-igpd>) assim explica:

25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-lgpd), consubstanciado na garantia “assegurada aos titulares dos dados, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento”.

Estes princípios trazem aos titulares a garantia de serem cientificados, de forma gratuita, sobre a realização do tratamento de seus dados para que, querendo, possam ter acesso a estes, bem como, caso necessário, realizem a sua retificação (PESTANA, 2020).

O princípio da transparência, por sua vez, assegura ao titular de dados o direito ao receber informações de forma clara, concisa e que seja de fácil interpretação por esse, dado à necessidade de acessibilidade a todos os titulares, sem distinção em razão do grau de instrução e/ou conhecimento (PESTANA, 2020).

Os princípios da segurança e da prevenção caminham junto, ao passo que, sob a ótica de Pestana (2020, <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-lgpd>) é necessário “preservar, sempre em ambiente seguro, os dados das pessoas naturais objeto do tratamento”.

Da mesma forma, utilizando-se de técnicas atuais de segurança e buscando evitar ocorrência de danos aos dados dos titulares, como a perda e o vazamento de dados, deve o agente de tratamento adotar todas as medidas cabíveis e suficientes para impedir um incidente de segurança (PESTANA, 2020).

Ainda, de forma necessária, a legislação previu dentre os seus princípios o da não discriminação, que seu nome, por si só, já explica a sua finalidade. Os dados pessoais devem ser tratados de forma igualitária, independentemente de qualquer fator externo, sejam eles sociais, financeiros ou pessoais (MACHADO; MARCONI, 2020).

Tal princípio será novamente abordado quanto adentrarmos, no último capítulo, no subtítulo dos dados pessoais sensíveis.

Por fim, mas não menos importante, o princípio da responsabilização e a prestação de contas está diretamente ligado com a boa-fé objetiva, que, giza-se, trata-se de um dos princípios gerais do direito civil (BRASIL, 2020).

Conforme Pestana (2020, <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-lgpd>), “trata-se da demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia

dessas medidas”.

Superado os princípios, adentramos nas bases legais para o tratamento dos dados pessoais.

A Lei Geral de Proteção de Dados trouxe, em seu artigo 7º, de forma taxativa, as hipóteses em que poderá ser realizado o tratamento dos dados pessoais pelo controlador, que nada mais é do que a “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Na visão de Vainzof (2018, p. 47), os dados pessoais “devem ser tratados de forma justa, para fins específicos, e com base no consentimento do titular ou em outra base específica definida por lei”.

Neste cenário, dentre as dez taxativas hipóteses de tratamento de dados pessoais, a lei previu, em primeiro lugar, o consentimento, o qual será abordado de forma isolada no próximo subtítulo. Da mesma forma, não será analisado neste primeiro momento a base legal de tratamento para a tutela da saúde, pois será analisada no último capítulo, quando for abordado a problemática dos dados pessoais sensíveis.

Por oportuno, destaca-se ainda que não será abordado no presente trabalho as hipóteses de tratamento de dados pela administração pública e para a proteção do crédito, pois fogem do escopo deste estudo.

No que diz respeito as demais bases legais, encontramos, em segundo lugar, a possibilidade de tratamento dos dados pessoais para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (BRASIL, 2018).

Como já mencionado, é ao controlador quem compete as decisões relativas ao tratamento dos dados dos titulares, podendo este, em determinadas oportunidades, de acordo com o juízo vinculado, realizar o tratamento sem o consentimento do titular, como é o caso, a título de exemplo, nas relações de trabalho, da entrega da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF) pela empresa referente ao valor retido da remuneração de seus empregados (GIARLLARIELLI, 2021).

Quanto ao tratamento para fins de estudo por órgão de pesquisa, a Agência Nacional de Proteção de Dados realizou, em abril de 2022, um estudo técnico para fomentar o debate de forma pública e buscar subsídios para uma futura decisão sobre o tema no âmbito nacional, haja vista tal base legal ter sido alvo de diversos

questionamentos direcionados à agência, razão pelo qual limito-me a trazer tal informação neste ponto (BRASIL, 2022).

No que diz respeito à base legal de tratamento para execução de contrato ou procedimentos preliminares, Giarllarielli (2021, <https://giarllarielli.jusbrasil.com.br/artigos/1272978370/bases-legais-de-tratamento-de-dados-igpd>) destaca que “essa é uma das bases legais que se assemelha a base legal do consentimento. Visto que, se o titular pretende formalizar o contrato, será necessário que ele forneça seus dados ao controlador”.

Mais uma vez, trazendo tal temática para o âmbito laboral, temos como exemplo a formalização do contrato de trabalho com a respectiva anotação, pelo empregador, na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

Já quanto a base legal do tratamento para o exercício regular de direito em processo administrativo, arbitral ou judicial, esta confere ao controlador a prerrogativa de realizar a retenção de informações do titular para defesa, futura e eventual, em um processo que figurar o agente de tratamento como parte (GIARLLARIELLI, 2021).

Neste cenário, cita-se, a título de exemplo, o já discorrido no capítulo anterior, na situação em que um empregado move em face do antigo empregador uma reclamação trabalhista e, a empresa reclamada, utiliza-se dos dados que possui em seu poder para elaboração de defesa e comprovação (ou não) de suas teses.

Quanto à base legal de tratamento para proteção da vida ou incolumidade física, esta deve ser utilizada somente em casos que restar demonstrado que a vida e integridade do titular de dados ou de um terceiro a este vinculado esteja em risco e, com a finalidade de protegê-los, o controlador utiliza-se dos dados que tem em seu poder para tanto (GIARLLARIELLI, 2021).

Entretanto, tal base deve ser utilizada com extrema cautela, sob pena de responsabilização do agente de tratamento e/ou do controlador (BRASIL, 2018).

Por fim, quanto à base legal que permite o tratamento de dados pessoais para atender interesses legítimos do controlador ou terceiros, limito-me, neste estudo, a afirmar que esta poderá causar diversos debates quanto a sua extensão interpretativa, haja vista se tratar de um conceito aberto.

Em que pese o artigo 10 da Lei Geral de Proteção de Dados conceituar o legítimo interesse do controlador, o próprio artigo deixa claro que trata de um rol exemplificativo, dando margem a criação de novas bases para o enquadramento do legítimo interesse, o qual deve ser analisado a cada caso (GIARLLARIELLI, 2021).

Frente a essas bases legais já expostas, passamos ao estudo centrado no consentimento do titular.

3.3 A (des) necessidade do consentimento

A Lei Geral de Proteção de Dados previu, como primeira base legal, o consentimento do titular para o tratamento de dados. De plano, verifica-se que o legislador deu como prioridade, ao elencar no inciso I do artigo 7º, a hipótese do tratamento de dados pessoais por meio do consentimento fornecido, de forma livre e inequívoca, pelo titular do dado (BRASIL, 2018).

Sendo assim, de forma inicial, pode-se destacar que a divulgação ou vazamento de dados pessoais sem a devida autorização e/ou consentimento do titular podem gerar situações devastadoras, muitas até então desconhecidas.

Quando da elaboração da primeira versão do projeto da Lei Geral de Proteção de dados, que foi submetido à consulta pública ainda no ano de 2010, o consentimento era a única base legal para o tratamento de dados pessoais (BIONI, 2019).

Tal versão do projeto subsistiu até o ano de 2015, quando novamente foi submetido a consulta pública e, o que hoje são as demais bases legais elencadas no rol da Lei Geral de Proteção de Dados, antes eram apenas hipóteses em que poderia se dispensar o consentimento (BIONI, 2019).

O consentimento está ligado de forma direta ao princípio da autodeterminação informativa, sendo certo tal afirmação tendo em vista que é necessário que o titular tenha consciência de forma plena ao consentir com o tratamento de seus dados (SANDEN, 2014).

Bioni (2019, p. 133-134), explica, porém, que “o consentimento não só deixou de ser a única base legal para o tratamento de dados, como também foi alocado topograficamente sem ser hierarquicamente superior às demais bases legais [...]”.

Por outro lado, na visão de Ruaro (2020, <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/760>), “o consentimento como base para o processamento desempenhou papel importante nas concepções de proteção de dados e privacidade”.

Este explica ainda que tal processamento, partindo do consentimento do titular, pode ser considerado como permissão do indivíduo para o tratamento dos dados pessoais deste, sendo dispensável o enquadramento em outra base prevista no rol legal (RUARO, 2020).

Ademais, à luz da legislação de proteção de dados, ao se coletar, armazenar e tratar dados pessoais sem o consentimento ou autorização do titular, estar-se-ia violando os preceitos constitucionais de direito à intimidade e à vida privada, bem como agrediria outros bens jurídicos assegurados pela Carta Magna (CASTRO, 2019).

Neste cenário, giza-se o entendimento de Ruaro (2020, <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/760>):

O processamento de dados pessoais não pode ser feito livremente sem consequências, pois existe o direito à privacidade e o direito à proteção de dados, em particular. O processamento de dados pessoais é, além disso, permitido apenas de acordo com certos princípios. Estes princípios importantes podem ser encontrados em várias fontes, quase idênticas. Eles afirmam (entre outras coisas importantes) que o ato de processar dados pessoais tem que ser legal e justo, que os dados pessoais são coletados apenas para fins específicos, explícitos e legítimos e que os dados recolhidos são adequados, relevantes e não excessivos em relação ao objetivo para o qual são processados. Além disso, os dados coletados devem ser precisos e não podem ser mantidos por mais do que o necessário para a finalidade para a qual os dados são coletados. Os princípios são, no entanto, muito gerais por natureza, o que deixa espaço para interpretação e discussão em situações concretas. Devido a esta margem de interpretação, exige-se para a proteção dos dados lançados no mercado regras mais pormenorizadas, como as da EU e, agora as do Brasil, grafadas na Lei Geral de Proteção de Dados (a seguir apenas LGPD).

Entretanto, ao falar de consentimento, se faz necessário destacar que o titular pode revogar este a qualquer momento, desde que por meio de manifestação expressa, sem necessidade de justificar o motivo pelo qual deseja revogar o consentimento anteriormente conferido (BRASIL, 2018).

À luz da General Data Protection Regulation (GDPR), o consentimento somente será válido quanto fornecido por meio de uma declaração ou afirmação da ação. Da mesma forma, em casos de silêncio do titular, este deve ser entendido como recusa do consentimento, e nunca como aceite (RUARO, 2020).

Na mesma linha, Sanden (2014, <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/en.php>) afirma que, para a validade do consentimento, é necessário inicialmente “aferir se resultou de uma livre manifestação, e isso só ocorrerá se a recusa em consentir não trazer consequências negativas importantes”.

Este ainda afirma que o consentimento deve ser específico, sendo certo que “os dados objeto do tratamento e os fins aos quais se destinam esses dados devem estar claramente identificados” (SANDEN, 2014, <https://www.teses.usp.br/teses/>

disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/en.php).

Neste mesmo cenário, ressalta-se que no direito civil brasileiro a aceitação ocorre quando a pessoa manifesta, de forma inequívoca e sem vícios a sua vontade. Vê-se, aí, que esta é uma condição para que a manifestação seja válida e eficaz (NASCIMENTO, 2021).

Ruaro (2020), ainda explica que tanto a União Europeia quanto o Brasil adotaram, em sua legislação protetiva, regras mais concretas e rígidas quanto se trata do consentimento do titular.

Nascimento (2021, <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3484>) afirma ainda que “o consentimento deverá demonstrar um vínculo de duas ou mais vontades sobre determinado objeto através de uma relação jurídica, para que esse acordo seja válido ele deve ser pleno, sem qualquer vício ou limitações, e, especialmente livre.”

Já para Wervloet, Rocha e Moussallem (2020, <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/149373?mode=full>), “um dos aspectos mais inovadores da referida legislação é, sem dúvidas, o poder de consentimento do titular dos dados pessoais que serão coletados, visto que ele terá poder de decisão sobre a forma com que suas informações serão tratadas”.

Nos termos do art. 5º, XII, da Lei Geral de Proteção de Dados, o consentimento é uma “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Ou seja, o consentimento tem papel primordial quando do tratamento de dados pessoais, haja vista que é a partir dele que o titular toma conhecimento de forma direta de que seus dados pessoais estão sendo tratados pelo agente de tratamento.

Desta forma, no âmbito laboral, para atender o legítimo interesse do empregador ao executar o contrato de emprego firmado com o empregador, acessar os dados pessoais deste se revela como uma exceção ao consentimento, ao enquadrar-se como cumprimento de obrigação legal (ALCASSA, 2020).

Neste cenário, destaca-se o entendimento de Castro (2019, <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/direito-digital-na-era-da-internet-das-coisas-o-direito-a-privacidade-e-o-sancionamento-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais/>):

Entende-se como definição de consentimento apresentada na letra da lei a manifestação livre, informada e inequívoca do titular dos dados, expressando sua concordância com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada, não sendo admitidas autorizações genéricas, sendo vedado o tratamento, caso a autorização tenha sido obtida mediante vício de consentimento.

A questão do consentimento aparece como principal no contexto normativo, e a lei enumera vários requisitos para sua validade. As informações sobre o tratamento de dados, tais como a identificação do controlador e relação dos dados coletados, a responsabilidade dos agentes de tratamento, finalidades e duração, por ser tão complexo, também o é o procedimento de revogação do consentimento na utilização de dados pela plataforma que não sejam compatíveis com o anteriormente informado.

Por outro lado, há de se destacar que o termo “livre” trazido pela Lei Geral de Proteção de Dados pressupõe uma igualdade entre as partes, o que não se encontra presente quando estamos diante de uma relação laboral, tendo em vista a subordinação do empregado em face do seu empregador (RODRIGUES, 2021).

Na mesma senda, quando falamos do consentimento no contexto das relações de trabalho, de imediato se verifica que o empregado poderá sofrer represálias por parte do empregador em caso de recusa ao consentimento, frente a vulnerabilidade e subordinação a qual encontra-se submetido.

Sanden (2014, <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/en.php>) afirma que “o consentimento nas relações empregatícias é admitido, assim, residualmente e se exerce dentro de determinados limites que são formulados por regras complementares”.

Em que pese a legislação autorizar, por meio da coleta do consentimento do titular o tratamento de todo dado pessoal que o agente entender pertinente e/ou necessário para o desenvolvimento da sua atividade econômica, quando falamos em relações de trabalho, sabemos que o empregado é parte hipossuficiente frente ao seu empregador.

Essa problemática do consentimento no contexto das relações de trabalho já era alvo de discussão desde 1990 pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), sendo uma preocupação de que o trabalhador (titular de dados ou usuário) fosse uma figura ativa no processo do consentimento (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

Nesta linha, Barzotto e Cunha (2020, <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/234784/001136904.pdf?sequence=1>) afirmam que a “necessidade de uma cultura de proteção de dados é requisito essencial para que a LGPD tenha a tão buscada eficácia social, mormente no Direito do Trabalho”.

Destaca-se que, tanto na legislação brasileira, quanto na europeia, o consentimento do titular é um dos alicerces no tocante à proteção de dados, haja vista ser um dos requisitos para o tratamento dos dados pessoais do titular, quando o tratamento não puder ser enquadrado em outra base legal (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

Assim, verifica-se que, mesmo após diversas alterações que a legislação trabalhista sofreu ao longo dos anos, em momento algum foi trazido à essa a necessidade da proteção dos dados pessoais do trabalhador, os quais são coletados a todo momento pelo empregador, mesmo que de forma indireta, indiscriminada e sem a destinação correta ou consentida. De toda sorte, há de se dar uma especial atenção aos dados do trabalhador.

4 DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO LABORAL

Como discorrido anteriormente em algumas oportunidades, é imensurável o número de dados pessoais presentes no âmbito laboral. Desde a fase pré-contratual até a pós-contratual, dados pessoais dos empregados encontram-se sob a guarda do empregador, que nada mais é do que o controlador de dados pessoais.

Ao mesmo passo que se justifica a necessidade de o empregador guardar esses dados, também se encontra presente a responsabilidade quanto a eles, ainda mais quando estamos diante de dados pessoais sensíveis. Diante desses aspectos iniciais, passamos ao desenvolvimento deste último capítulo.

4.1 O armazenamento de dados pessoais e a responsabilidade do empregador

Inicialmente, necessário fazer alguns apontamentos quanto os agentes de tratamento de dados pessoais, elencados pela legislação nacional.

O empregador, no contexto da legislação protetiva, se enquadra perfeitamente no conceito de controlador, que nada mais é do que a “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Além desse, há ainda a figura do operador, que é a “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Partindo dessa ótica, ainda em sede inicial, há de se ressaltar que o empregador (ou controlador), possui em seu domínio uma enorme gama de dados pessoais, dentre os quais encontram-se presentes os de seus empregados e prestadores de serviço, o que acaba por demonstrar, por si só, que este possui responsabilidade sobre os dados em seu poder.

Assim, compete ao controlador, em conjunto com o operador, manter estrutura necessária e suficiente para o armazenamento dos dados pessoais em seu domínio, desde o momento da sua coleta até o momento do seu descarte (BARROS, 2021).

Todavia, no âmbito laboral, a questão do tratamento dos dados pessoais pode ser um pouco mais delicada, em razão da atividade desenvolvida, principalmente por

estarmos diante da forte presença da tecnologia.

Nesta senda, destaca-se o entendimento de Yaegashi e Otero (2022, <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8807>):

A primeira dificuldade para o tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho reside na confusão entre os aparatos utilizados pelo empregado e disponibilizados pelo empregador para a execução dos serviços. As relações de trabalho foram impactadas pela tecnologia, a qual possibilita, dentre outros efeitos, a ampliação das técnicas de monitoração do empregador, algo que demanda cautela no proceder da atividade.

[...]

Os processos seletivos e tratamento de bancos de dados curriculares são a primeira preocupação do empregador quando do tratamento de dados na atividade laboral, porquanto envolve a coleta e processamento de dados de candidatos para eventual preenchimento de vagas na empresa.

Estes ainda destacam que o empregador, na medida do possível, deve evitar a coleta de dados pessoais sensíveis, os quais serão abordados de forma direta no próximo subtítulo, bem como dos dados considerados desnecessários ao escopo da atividade, a fim de atender os preceitos da legislação protetiva (YAEGASHI; OTERO, 2022).

Por outro lado, não podemos ignorar a presença dos dados pessoais mesmo após o término da relação empregatícia. Em razão disso, legislação protetiva, em seu artigo 16, autoriza a conservação e manutenção dos dados pessoais quando, dentre outras hipóteses, for necessário para o cumprimento de obrigação decorrente de lei ou regulamento pelo controlador ou ainda para uso exclusivo deste, desde que os dados sejam anonimizados (BRASIL, 2018).

Sobre o dado anonimizado, o legislador foi diligente ao prever de forma expressa que este é assim considerando quando o “dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Destarte, ainda que haja a possibilidade de anonimização dos dados, sabe-se que existe uma grande dificuldade de os agentes de tratamento realizarem o tratamento de dados pessoais no ambiente de trabalho. Em razão disso, mais uma vez nos deparamos no que concerne a responsabilidade destes.

Conforme Sanden (2014, <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/en.php>), “as relações empregatícias são um verdadeiro sorvedouro de informações pessoais do empregado, sendo o empregador seu principal

depositário.”

De toda sorte, a adoção e aplicação por parte do empregador em políticas de compliance e governança, de maneira positivada, acessível e transparente contribui de forma significativa para a redução de práticas que possam levar à responsabilização do controlador quando do tratamento dos dados pessoais (GROSSI, 2022).

De toda forma, em que pese a Lei Geral de Proteção de Dados ser omissa em alguns pontos, verifica-se que estamos diante de uma indubitável presença do princípio da boa-fé objetiva quando da realização do tratamento dos dados pessoais (BARROS, 2021).

Diante desse cenário, justifica-se a necessidade de informações claras e concretas aos titulares quanto a imprescindibilidade das informações prestadas, bem como a forma de armazenamento e tratamento destes dados pessoais e, a depender do caso, o período pelo qual tais dados serão mantidos, em razão da responsabilização dos agentes de tratamento (GROSSI, 2022).

Nesta linha, destaca-se a visão de Barzotto e Cunha (2020, <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/234784/001136904.pdf?sequence=1>), quanto a responsabilização do empregador frente aos dados pessoais tratados sob a sua guarda:

[...] se verifica a responsabilização de empregador por danos morais e aplicação do art. 186 do Código Civil ao mencionar “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. O art. 927 do Código Civil é frequentemente mencionado para a necessidade de reparação dos danos.

No mesmo sentido é o que defende Barros (2021), ao passo que afirma que, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, todo o risco da atividade é imputado ao empregador, sendo imposto a esse também a responsabilidade em relação aos danos causados por seus representantes e prepostos. Nesse cenário, como seu representante, podemos incluir a figura do operador, que atua em nome do controlador.

Todavia, há ainda de se ressaltar que, frente a necessidade de voltar-se maior atenção à questão da responsabilização dos agentes de tratamento, os “contratos de trabalho deverão ser pautados nos princípios da finalidade e necessidade daquela

informação, devendo ser coletados apenas os dados que forem essenciais para a manutenção do contrato de trabalho” (GHRAYEB, 2020, https://repositorio.insper.edu.br/bitstream/11224/5516/1/ANNA%20LET%c3%8dCIA%20GHRAYEB%20GOUVEA_Trabalho.pdf).

Nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados, tanto o controlador quanto o operador, ou simplesmente agentes de tratamento, ao contrário da regra positivada em nosso ordenamento jurídico pátrio, que é a responsabilidade subsidiária, estes respondem de forma solidária em razão dos danos que causarem em razão do tratamento dos dados pessoais que estiverem sob a sua guarda e controle, seja na esfera patrimonial ou extrapatrimonial, de forma coletiva ou individual, devendo repará-los (BRASIL, 2018).

Em razão disso se ampara a necessidade de previsão legal para que possa ser afastada a responsabilidade solidária do operador, quando este cumprir fielmente as obrigações impostas pela legislação protetiva, bem como seguir as instruções lícitas vindas do controlador (BRASIL, 2018).

Nesta mesma linha, compete ao controlador realizar, segundo Barros (2021, <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/31673/GABRIEL%20EMIDIO%20DE%20BARROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>), “a preparação da estrutura necessária para se receber os dados, efetuar o tratamento, dar destinação e eliminação, tudo isso, inclusive, afim de parametrizar as diretrizes necessárias ao operador que estará sob a sua condução”.

Ademais, convém o estabelecimento de condições para o tratamento de dados pessoais, por se tratar de informações pessoais alheias as do controlador e do operador, o que por si só corrobora a necessidade de imputação de responsabilidade a estes, haja vista que os titulares dos dados pessoais são também os titulares de direitos sobre estes (SANDEN, 2014).

Desta forma, verifica-se que, embora a legislação preveja uma responsabilidade solidária entre os agentes de tratamento, ela imputa, ao mesmo tempo, uma maior carga ao controlador, por ser este o responsável pela manutenção da atividade empresarial.

Superada a análise quanto à responsabilidade imposta ao empregador frente aos dados pessoais que detém, passamos ao exame dos dados pessoais sensíveis no contexto trabalhista.

4.2 Dados pessoais sensíveis

Como amplamente discorrido ao longo do presente estudo, no ambiente de trabalho há um altíssimo número de dados pessoais circulando diariamente nos mais diversos ramos e setores empresariais, dentre os quais encontram-se dados pessoais de empregados e prestadores de serviço.

Não obstante, de forma ampla e pontual, há a presença também de dados pessoais sensíveis, os quais encontram-se elencados no artigo 5º, inciso II, da Lei nº 13.709/2018 (BRASIL, 2018).

Conforme Bioni (2019, p. 85) “os dados sensíveis são uma espécie de dados pessoais que compreendem uma tipologia diferente em razão de o seu conteúdo oferecer uma especial vulnerabilidade: a discriminação.”

Nesta senda, por se tratar de dados ligados à intimidade do titular, a legislação protetiva traz algumas peculiaridades para o tratamento desses dados, autorizando somente em determinadas situações, as quais encontram-se elencadas de forma taxativa no art. 11 da Lei Geral de Proteção de Dados. Veja-se:

Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:

- a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;
- c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;
- d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);
- e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou
- g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Ruaro (2020, <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/760>) explica que a “legislação brasileira prevê uma proteção especial para os dados sensíveis, que só

podem ser tratados em casos expressamente previstos na lei”.

Por outro lado, à luz do regulamento europeu, o General Data Protection Regulation, como regra, proíbe o tratamento de dados pessoais sensíveis, autorizando o seu tratamento e processamento em apenas poucas exceções (RUARO, 2020).

De toda sorte, a legislação brasileira foi diligente, quando previu, de forma conceitual, o que são considerados dados pessoais sensíveis. Em seu texto legal, essa elenca que todos aqueles dados que tragam informação sobre a “origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico” são considerados dados pessoais sensíveis (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Nesta linha, Negri e Korkmaz (2019, <https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/5479/pdf>), afirmam que:

Para além dos dados produzidos com base na constituição biológica da pessoa, a natureza sensível de um dado também pode se configurar a partir de uma associação intrínseca à autodeterminação individual, como é o caso das convicções políticas, religiosas ou filosóficas, filiação sindical, a própria orientação sexual, entre outros, justamente porque incontáveis as situações nas quais a pessoa pode ser objeto dessas práticas incompatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Partindo disso, de imediato, necessário frisar que tal rol previsto na legislação se trata de um rol meramente exemplificativo, haja vista que, em determinadas situações, outros dados deverão ser considerados e tratados como sensíveis, como é o caso da informação relativa ao endereço residencial do titular, que será abordado adiante, ainda nesse subtítulo.

Adentrando no contexto laboral, que é o enfoque macro deste trabalho, há de se ressaltar que as informações relativas à saúde do empregado, bem como as informações constantes em atestados médicos e planos de saúde empresariais devem ser considerados como dado pessoal sensível nos termos legais (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

Sem sombra de dúvidas, um dos dados pessoais sensíveis que mais se encontra presente no âmbito laboral diz respeito aos dados relativos à saúde do trabalhador.

Neste cenário, necessário destacar que, em que pese haver a existência de base legal para tratamento de dados pessoais para a tutela da saúde, tal base não pode

ser invocada quando falamos em dados pessoais no âmbito laboral, tendo em vista que esta autoriza o tratamento, de forma exclusiva, “em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária”, restando excluído, de forma clara e direta, o tratamento pelo empregador nestas situações (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Ademais, como referido em algumas oportunidades, ainda na fase pré-contratual, quando da formalização do contrato de trabalho, é realizado a coleta de dados pessoais e, dentre eles, são coletados dados sobre a saúde do trabalhador, principalmente quando realizado o exame admissional (BRASIL, 1943).

Da mesma forma, no decorrer do pacto laboral, a exigência legal de realização de exames periódicos é, sem sombra de dúvidas, um dos maiores exemplos de coleta de dado pessoal sensível do empregado (BRASIL, 1943).

Quanto aos dados relativos à saúde do trabalhador, Alcassa (2020, <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>) destaca que:

As informações relacionadas à saúde dos empregados são dados sensíveis e, embora já protegidas pelo sigilo médico (o código de ética médica, no art. 73), merecem muita atenção quanto ao armazenamento e divulgação de informações como: divulgação de doenças, atestados, exames médicos, divulgação de informações de compra de medicamentos, convênios e utilização do plano de saúde, por exemplo, além do armazenamento seguro das informações sensíveis por parte do empregador (controlador).

Conforme se vê, os dados pessoais sensíveis fazem referência a informações que podem ser confidenciais do titular, o que justifica a maior preocupação quando do tratamento e coleta desses. Ademais, não é à toa que a legislação prevê uma proteção especial a esses, bem como os destacou dos demais dados pessoais no texto legal, classificando-os em uma subcategoria como dados sensíveis (BRASIL, 2018).

Por outro lado, conforme explicam Costa e Gomes (2017, <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28096>), “os empregadores passaram a se utilizar de instrumentos informatizados para obter dados sobre os candidatos a vagas de emprego, bem como sobre seus empregados”.

Nesta linha, destaca-se a presença de dados biométricos os quais, com o avanço da tecnologia, acabaram por ser utilizados em larga escala pelos empregadores, principalmente para controle de frequência e jornada do trabalhador, o que lhes veio a garantir uma maior segurança e veracidade quanto a tais informações.

Nesse contexto, diretamente no tocante a relação empregatícia, Correia e

Boldrin (2020, <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-igpd-e-o-direito-trabalho/>), assim afirmam:

Diante da maior restrição ao uso desses dados sensíveis, a empresa somente poderá exigí-los do empregado quando houver expressa previsão em lei, como é o caso da filiação sindical para desconto de contribuições sindicais, confederativa e assistencial, ou quando houver exposto consentimento do trabalhador permitindo o seu uso.

É válido ressaltar que a autorização do empregado não poderá conter vícios de consentimento, pois, como sabemos, a relação de emprego é caracterizada pela presença da subordinação jurídica, o que torna o empregado suscetível a aceitar qualquer pedido feito por seus empregados. Dessa forma, entendemos que, especialmente quanto aos dados sensíveis, a empresa deve evitar o seu tratamento para não incorrer em ilegalidades e abusos diante de manifestação viciada de vontade de seus empregados.

Em razão disso, se justifica a necessidade da expressa previsão legal ou do consentimento do titular para o tratamento dos seus dados sensíveis (BRASIL, 2018).

Por outro prisma, antes de maiores considerações sobre a problemática dos dados pessoais sensíveis no âmbito laboral, necessário um pequeno adendo quanto ao princípio da não discriminação, que é um dos princípios regentes do tratamento de dados pessoais.

Segundo esse princípio, que se encontra previsto no art. 6º, IX, da Lei nº 13.709/2018, é vedado o “tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (BRASIL, 2018, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm).

Conforme Mulholland (2018, <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1603>), o princípio da não discriminação “deve ser refletido em todas as circunstâncias em que o uso de dados, sejam sensíveis ou não, gere algum tipo de desvalor ou indução a resultados que seriam inequitativos”.

Os reflexos deste princípio se justificam sob a ótica da necessidade de sustentação à tutela constitucional dos dados pessoais, principalmente frente à direitos como saúde, trabalho e moradia (MULHOLLAND, 2018)

Nessa senda, abre-se para uma nova discussão: o endereço residencial do titular pode ser considerado como um dado pessoal sensível?

Como forma de exemplificar a problemática acima arguida, toma-se como exemplo a abertura de uma vaga de emprego para atuação direta do empregador empresários destacados dos mais diversos ramos empresariais. Em tese, o que deveria ser levado em consideração no momento de contratação do candidato seria a

sua qualificação e capacidade para o desenvolver das atividades e não condições pessoais do candidato, como o local de sua residência.

Destarte, no mundo real, em regra, não é isso que ocorre. Em que pese a existência de vedação de utilização dos dados pessoais para fins discriminatórios, sabe-se que o simples fato do candidato residir em um bairro ou área considerado perigoso ou violento reduz de forma significativa as suas chances de conquistar a vaga almejada, mesmo que seja ele o mais qualificado em termos profissionais para tanto.

Neste cenário, de forma analógica, busca-se a aplicação do entendimento de Bioni (2019, p. 85), no qual afirma que “quando se pensa em dados que exprimem a orientação sexual, religiosa, política, racial, estado de saúde ou filiação sindical, surge a preocupação em haver distinção ou diferenciação de uma pessoa por conta de tais aspectos de sua personalidade”.

Em outras palavras, o autor nada mais está falando do que em “rótulos”, o que é perfeitamente aplicável ao exemplo, como forma de exprimir a necessidade de reconhecer o endereço residencial como dado pessoal sensível em determinados contextos e situações (BIONI, 2019).

Ao rotular o local de residência com ponto negativo, acaba-se, forma indireta, a discriminar o titular/morador, tão e somente por conta desse fator.

Por tais razões, frente ao indagado anteriormente, entende-se que a rotulagem do titular em razão da localização de sua residência justificaria o tratamento de tal informação como dado pessoal sensível, mesmo que ausente previsão legal para tanto nesse sentido.

Quanto a essa temática, dá-se enfoque ao que afirma Negri e Korkmaz (2019, <https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/5479/pdf>):

A LGPD é apresentada com o imperativo da circulação controlada de dados pessoais, o que além das suas implicações normativas, se desenvolve como instrumento para a construção de uma cultura de proteção de dados no Brasil, em vista do processo de repercussão recíproca das realidades normativa e social. Todavia, ao desenvolver uma disciplina jurídica para a categoria específica de dados sensíveis, circunscreve as hipóteses da sua configuração a um rol taxativo, naturalmente incompatível com as variadas situações nas quais a pessoa humana pode ser submetida a situações discriminatórias.

De outro lado, de forma muito breve, há de se destacar que, principalmente em razão do princípio da não discriminação, os dados relativos à orientação sexual,

ideologias políticas, religiosas ou quaisquer outras crenças do trabalhador, bem como dados relativos à filiação sindical ou qualquer outro dado pessoal que possa de alguma forma ser utilizado para fins discriminatórios se ampara no fundamento de receber o tratamento legal de dado pessoal sensível, o que garante maior segurança e tranquilidade ao seu titular (BRASIL, 2018).

Para corroborar o mencionado, destaca-se o que diz Accioly (2019, <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>):

Ao comentar seu Repertório de Recomendações sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, a OIT afirma que, apesar das tentativas de prevenção contra a coleta de dados considerados sensíveis, como os relativos à vida sexual, filiação sindical, identificação racial, opinião política, crença religiosa e condenações criminais, tais dados não podem ser excluídos a priori. A OIT exemplifica tal afirmação demonstrando que opiniões políticas podem importar à contratação de jornalista para a cobertura política. A jurisprudência brasileira possui importante precedente nesse sentido, em que se entende que a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego somente se justifica em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Nos demais casos, tal situação é ilegítima e caracteriza lesão moral.

Nesta senda, conforme Bioni (2019, p. 86) “a proteção dos dados pessoais perpassa a própria tutela da isonomia, na medida em que é um instrumento de contenção de práticas discriminatórias”.

Destarte, discorrido sobre os dados pessoais sensíveis, adentramos no último subtítulo, analisando o binômio da necessidade *versus* as implicações do tratamento e uso dos dados pessoais no âmbito laboral pelo empregador.

4.3 Os limites do tratamento de dados pessoais pelo empregador

Como já mencionado ao longo do presente trabalho, os dados pessoais são o novo petróleo, possuindo tanto valor econômico quanto, ainda mais por estarmos imersos na era da tecnologia da informação (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

Nas palavras de Ghrayeb (2020, <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5516>), “dados e funcionários possuem algo muito poderoso em comum: são os maiores ativos de uma empresa”.

O avanço da tecnologia e sua consequente aplicação no ambiente de trabalho resultou em uma maior captação de dados do titular, seja este empregado ou prestador de serviços, o que, de toda sorte, não pode correr à revelia, principalmente

em detrimento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (YAEGASHI; OTERO, 2022).

Antes de maiores considerações, necessário destacar o ensinamento de Ghrayeb (2020, <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5516>):

Mesmo que a legislação de proteção de dados não tenha regulamentado a aplicação no âmbito das relações trabalho, tem-se o artigo 1º da lei que aponta expressamente a finalidade da lei, qual seja “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, o que aplica diretamente aos empregados, prestadores de serviços e quaisquer outras pessoas que se relacionem com a organização.

Conforme Yaegashi e Otero (2022, <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8807>), “as relações de trabalho foram impactadas pela tecnologia, a qual possibilita, dentre outros efeitos, a ampliação das técnicas de monitoração do empregador, algo que demanda cautela no proceder da atividade.”

Entretanto, há algumas dificuldades para que ocorra o tratamento de dados pessoais no âmbito laboral, principalmente em razão da utilização, pelo trabalhador, de aparatos pessoais de forma simultânea com os demais disponibilizados pelo empregador para a realização de suas funções (YAEGASHI; OTERO, 2022).

Os autores destacam que a utilização pelo empregador de formas de monitoração se ampara no fato de que diversos empregados, durante a sua jornada de trabalho, fazem uso abusivo e indiscriminado das ferramentas informatizadas para fins pessoais (YAEGASHI; OTERO, 2022).

Assim, resta claro a necessidade de cada vez mais aumentar a proteção sobre os dados pessoais dos empregados por parte do empregador o que resultará em uma maior complexidade na organização empresarial (GHRAYEB, 2020).

Nesta mesma linha, Ghrayeb (2020, <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5516>) destaca que é “dever proteger os funcionários, para que então eles protejam o principal bem de seu empregador: a Empresa!”.

Assim, por mais que os dados pessoais possuam alto valor econômico na atualidade, o que acaba por incentivar a exploração comercial desses por parte dos empresários, há de se impor limites quando a esse tratamento/compartilhamento (ACCIOLY, 2019).

Dessa forma, em que pese se justificar a coleta de dados pessoais pelo empregador para o bom desenvolvimento do pacto laboral, tal coleta deve se atentar a alguns limites, levando-se sempre em consideração que, desde o ano de 2022, os

dados pessoais passaram a receber a proteção constitucional de direito e garantia fundamental (BRASIL, 1988).

Sabe-se que atualmente há facilidade para coleta, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais por meio de sistemas informatizados, todavia, pertence ao titular o direito sobre esses, o que não é diferente no âmbito laboral.

Accioly (2019, <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>) destaca que o “processamento de informações do empregado pelo empregador é produto da subordinação intrínseca à relação de emprego, com a finalidade de otimizar recrutamentos e elevar o grau de confiança.”

Todavia, tendo em vista que o trabalho desenvolvido pelo titular faz parte de sua essência enquanto pessoa humana, o que pode se exprimir do requisito da personalidade para a caracterização do empregado, é justo concluir que todos os dados que porventura vierem a ser coletados durante o desempenho das atividades pelo trabalhador no âmbito laboral tem caráter de dado pessoal de propriedade desse (ACCIOLY, 2019).

Por outro lado, não pode deixar-se de levar em consideração a necessidade por parte do empregador de realizar a coleta de dados pessoais e armazenamento desses, entretanto, essa deve ocorrer com fundada em uma das bases legais previstas na legislação pátria e, na ausência desta ou dúvida quanto ao seu enquadramento, necessário a coleta do consentimento do titular.

Conforme Manfrim e Miguel (2020), quando estamos diante de uma relação de emprego, há de se presumir que somente os dados que sejam de fato necessário e/ou úteis para prováveis ou futuras exigências regulatórias e fiscalizatórias permaneçam sobre a guarda e controle do empregador.

Ademais, tendo em vista que a Lei Geral de Proteção de Dados não traz de forma clara e específica o lapso temporal no qual o controlador poderá ficar em posse dos dados dos titulares que já não fazem mais parte do quadro de funcionários da empresa, dever-se-á limitar esse armazenamento somente ao estrito tempo necessário para eventual solicitação ou em razão de obrigação legal (MANFRIM; MIGUEL, 2020).

Como forma de exemplificar, dados como controle de jornada do empregado, que, se coletados através de pontos eletrônicos biométricos, tratam-se de dados pessoais sensíveis, devem ser descartados tão logo não se fizerem mais necessários.

Assim, em razão da ausência de previsão legal, entende-se que, decorridos dois

anos do término do pacto laboral, operando a prescrição bienal, não se justifica mais a manutenção de tal dado em poder do empregador.

Na mesma linha, entende-se que, quanto aos dados relativos às coordenadas bancárias do ex-empregado, após a ruptura do contrato de emprego não se justifica a manutenção na base de dados pelo ex-empregador.

Por outro lado, dados como os constantes em Perfil Profissiográfico Previdenciário, que podem ser requeridos a qualquer tempo pelo ex-empregado, devem ser mantidos de forma segura e vitalícia, com exceção de quando ocorrer a solicitação de exclusão por parte do titular.

Assim, “em se tratando da proteção de dados, é inevitável um bom compliance para evitar futuros danos aos cofres dos empregadores e aos dados dos empregados, sendo uma boa forma de prevenção ao patrimônio mais importante de uma pessoa, às suas informações” (MANFRIM; MIGUEL, 2020, <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1982>).

Uma má gestão por parte dos agentes de tratamento no processo de gestão dos dados pessoais poderá acarretar severos e imensuráveis danos, tanto na esfera patrimonial da empresa quando na esfera individual do empregado titular.

Neste cenário, destaca-se o entendimento de Ghrayeb (2020, <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5516>):

Deste modo, muito pior que a multa sobre faturamento da organização, é quebra da confiança, o abalo da cultura organizacional, a mídia negativa, o roubo de identidade associado e as opiniões de potenciais clientes em relação a uma organização que teve seus dados vazados, correndo o risco inclusive de perder atuais clientes para concorrentes, que podem passar a serem vistos como mais seguros em seu seguimento.

Ghrayeb (2020) explica que é necessário cada vez mais aumentar a forma de proteção dos dados pessoais, seja por meio da criação de Política Interna, Código de Conduta, Regulamento Empresarial ou outra forma de mecanismo de compliance no âmbito trabalhista.

Ademais, não se trata de um pior cenário o recebimento de uma multa administrativa pela entidade empresária, mas sim o dano total decorrente do incidente de segurança, principalmente a quebra da fidúcia no ambiente laboral (GHRAYEB, 2020).

Assim, frente a todo o exposto, vê-se a necessidade da adoção de uma política

clara de compliance pelo empregador a fim de minimizar ou mesmo erradicar os incidentes de segurança, atuando dentro dos limites legais e dentro do binômio necessidade *versus* legalidade para o tratamento dos dados pessoais dos atuais e antigos empregados.

Por fim, necessário destacar que, em caso de omissão legal ou dúvida sobre a manutenção ou não dos dados pessoais pelo empregador, deverá prevalecer o princípio do *in dubio pro operario*, verificando-se no caso em concreto o que mais beneficiar esse.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar as implicações da legislação de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, a partir da legislação brasileira e europeia.

Para compreender de forma clara o assunto, buscou-se, primeiramente, relatar sobre os dados pessoais e sua existência nas relações de trabalho, verificando-os desde o primeiro momento que surgem no âmbito laboral. Também se demonstrou, nas suas diversas formas, a hipossuficiência do empregado frente ao empregador e, ainda no primeiro capítulo, apresentou-se os mais diversos dados que se encontram em poder do controlador/empregador.

No segundo capítulo, foi analisado de forma mais aprofundada a legislação sobre proteção de dados pessoais, partindo do conceito legal de dados pessoais trazidos pela legislação brasileira e europeia. Em seguida adentrou-se nas diretrizes para o tratamento dos dados pessoais, analisando as bases legais e os princípios regentes do tratamento. Ainda, de forma específica, analisou-se a necessidade ou não do consentimento do titular para o tratamento de seus dados e quando este é, de fato, indispensável.

No terceiro e último capítulo demonstrou-se a responsabilidade do empregador enquanto agente de tratamento, quando do armazenamento de dados pessoais. Na sequência realizou-se uma análise de forma pontual sobre os dados pessoais sensíveis e o porquê esses merecem uma atenção especial. Por fim, discutiu-se sobre os limites do tratamento de dados pessoais pelo empregador e os riscos de uma má gestão no guarda desses.

A partir disso, pode-se concluir quando ao problema de pesquisa proposto que as implicações da legislação protetiva no âmbito laboral se encontram na necessidade de implementação da legislação de dados pessoais no ambiente de trabalho e nos limites para o tratamento de dados pessoais pelo empregador.

Em que pese a legislação de proteção de dados não trazer previsão específica e direta para o tratamento de dados no âmbito laboral esta deve ser integralmente aplicada no cenário.

Ressalta-se que, ao estabelecer bases legais para o tratamento de dados pessoais pelos agentes de tratamento, a legislação acabou por impor barreiras a esses, todavia, não delimitou a sua extensão. Ao não discorrer de forma direta quanto

ao tratamento de dados pessoais no ambiente de trabalho, o legislador deixou uma enorme lacuna para interpretação do aplicador da norma legal.

Destarte, admite-se, sim, a necessidade do empregador em coletar dados pessoais de seus empregados para fins gerenciais e de desenvolvimento da atividade empresarial, contudo, tal coleta deve se limitar aos dados estritamente necessários para o fim desejado, a fim de assegurar a privacidade e liberdade do titular quanto aos seus dados.

Atualmente, no Brasil, os dados pessoais são considerados como direito e garantia fundamental do titular, sendo por certo uma obrigação do Estado e da sociedade dar efetividade a tal, dispensando os cuidados necessários a manutenção desses.

Frente a isso, justifica-se a necessidade do consentimento do titular em diversas situações pois, na ausência de previsão legal expressa ou em caso de dúvida quanto ao seu enquadramento em uma das bases legais, deve-se dar prioridade e preferência à vontade do titular, o qual deve expressar essa de forma inequívoca através do consentimento.

Em razão de todo o exposto, é necessário que organismos estatais bem como os empresários e a sociedade em geral atuem de forma conjunta para que, de fato, seja garantido à privacidade aos dados pessoais, da mesma forma que sejam efetivados como garantia e direito inerente à pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Clara Lacerda. A proteção de dados do trabalhador: o Direito do Trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**, Brasília, v. 15, p. 255-264, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>. Acesso em: 04 out. 2022.

ALCASSA, Flávia. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília v. 24, n. 02, p. 145-151, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso em: 04 out. 2022.

ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 30, n. 375, p. 25-40, set. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147019>. Acesso em: 20 mar. 2023.

ANDRÉA, Gianfranco Faggin Mastro; ARQUITE, Higor Roberto Leite; CAMARGO, Juliana Moreira. Proteção dos dados pessoais como direito fundamental: a evolução da tecnologia da informação e a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 28, n. 121, p. 115-139, set./out. 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rdci-121-gianfranco-andrea-e-outros.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023.

BARROS, Gabriel Emidio de; BARROS, Gabriel Emídio de. **Responsabilidade civil na LGPD e transmissão do risco da atividade empresária ao empregado**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/31673>. Acesso em: 3 maio 2023.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. Proteção de dados pessoais e consentimento do empregado: jurisprudência trabalhista e a lei geral de proteção de dados (LGPD). Dorneles, Leandro do Amaral D. de; Barzotto, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 243-259. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/234784/001136904.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 mar. 2023.

BERNARDINI, Marina. A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. **Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 12 out. 2022.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. 3. Reimpr. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Constituição das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 04 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

CAMPOS, B.C.D; CARTAXO, J.C.S; DOS SANTOS, A.L.M. O poder negocial nas relações trabalhistas: instrumento de proteção ou de violação direitos. **Revista Acadêmica Universo Salvador**, Salvador, v. 3, n. 6, 2018. Disponível em: <http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNIVERSOSALVADOR2&page=article&op=view&path%5B%5D=5749>. Acesso em: 02 mar. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CASTRO, Bárbara Brito de. Direito Digital na era da internet das coisas: o direito à privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista Fórum de Direito na Economia Digital**, Belo Horizonte, v. 3, n. 4, p. 79-98, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/direito-digital-na-era-da-internet-das-coisas-o-direito-a-privacidade-e-o-sancionamento-da-lei-geral-de-protacao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 04 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD): Fundamentos e Princípios. **Conselho Nacional do Ministério Público**, Brasília [online]. Disponível em:

[https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-igpd/a-igpd/fundamentos-e-principios#:~:text=Os%20seguintes%20princ%C3%Adpios%20\(art.,forma%20incompat%C3%Advel%20com%20essas%20finalidades. Acesso em: 20 mar. 2023.](https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-igpd/a-igpd/fundamentos-e-principios#:~:text=Os%20seguintes%20princ%C3%Adpios%20(art.,forma%20incompat%C3%Advel%20com%20essas%20finalidades. Acesso em: 20 mar. 2023.)

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho. **Meu Site Jurídico**, [s.l.], 25 set. 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-igpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, v. 02, n. 01, p. 31- 25, jan. 2021. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/148456>. Acesso em: 10 mar. 2023.

COSTA, Andréa Dourado; GOMES, Ana Virginia Moreira. Discriminação nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. **Scientia Iuris**, [s.l.], v. 21, n. 2, p. 214-236, 2017. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28096>. Acesso em 06 maio 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revisada e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

EUROPEAN, Parliament. General Data Protection Regulation GDPR: Regulation (EU) 2016/679 of The European Parliament and of The Council. **Official Journal of the European Union [online]**. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

FERREIRA, V. R.; FALCÃO, B. N.; BIZZOCCHI, L. J. J. Sociedade digital, privacidade e proteção de dados: uma análise dos impactos da LGPD no Direito do Trabalho. **Conjecturas**, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 219–241, 2022. Disponível em: <http://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/645>. Acesso em: 8 maio 2023.

GARCIA, Lara Rocha. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**: Guia de implantação. São Paulo: Editora Blucher, 2020.

GHRAYEB, Anna Letícia Gouvea. **A responsabilidade do empregador e o tratamento de dados do empregado**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito Empresarial) - Insper, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5516>. Acesso em: 07 maio 2023.

GIARLLARIELLI, Gustavo. Bases legais de tratamento de dados – LGPD. **JusBrasil [online]**. Disponível em: <https://giarllarielli.jusbrasil.com.br/artigos/1272978370/bases-legais-de-tratamento-de-dados-igpd>. Acesso em: 28 mar. 2023.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; MACHADO, Daniela Cunha. A proteção da informação no âmbito das relações de emprego e os impactos da aplicação da

LGPD aos contratos de trabalho no Brasil. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, São Paulo, v. 3, n. 6, p. 113-126, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/download/645/503/2177>. Acesso em: 14 mar. 2023.

GROSSI, Bernardo Menicucci. O tratamento de dados pessoais em processos seletivos: o abandono do consentimento e a responsabilidade proativa do empregador. **Researchgate**, Minas Gerais, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Grossi-2/publication/360586010_O_tratamento_de_dados_pessoais_em_processos_seletivos_o_abandono_do_consentimento_e_a_responsabilidade_proativa_do_empregador/links/627f0a1237329433d9af3dce/O-tratamento-de-dados-pessoais-em-processos-seletivos-o-abandono-do-consentimento-e-a-responsabilidade-proativa-do-empregador.pdf. Acesso em: 03 maio 2023.

JUSTIÇA FEDERAL. Tribunal Regional Federal da Terceira Região. Princípios da LGPD. **TRF3**, São Pulo [online]. Publicado em 02/12/2020 às 14h39 e atualizado em 01/03/2023 às 14h24. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/principios>. Acesso em: 18 mar. 2023.

LEAL, Leonardo José Peixoto; MAIA, Chintia Moneses. A função social da empresa como forma de proteção ao empregado. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 01, n. 54, p.193-212, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340865587_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EM_PRESA_COMO_FORMA_DE_PROTECAO_AO_EMPREGADO. Acesso em: 15 out. 2022.

LIMA, Adriane. **LGPD no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books/789521>. Acesso em: 14 abr. 2023.

MACHADO, L.C.P.; MARCONI, L.P. Estudos preliminares sobre os princípios aplicados ao tratamento de dados pessoais na lei nº 13.709/2018 - LGPD. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO; INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E AUTODESENVOLVIMENTO*, 2020, Presidente Prudente. **Anais eletrônicos** [...]. Presidente Prudente, 2020. Disponível em: <https://www.unoeste.br/Areas/Eventos/Content/documentos/EventosAnais/564/anais/Sociais%20Aplicadas/Direito.pdf#page=190>. Acesso em: 22 mar. 2023.

MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (coord.). **Comentários ao GDPR: Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

MANFRIM, Felipe; MIGUEL, Marília Verônica. Diretrizes e o Impacto da Lei Geral de Proteção de dados na Relação de Trabalho. **Centro Universitário Eurípides De Marília – Univem**, Marília/SP, [2018?]. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1982/Artigo%20-%20Felipe%20Manfrim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 maio 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva,

2021. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books>. Acesso em: 18 out. 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books>. Acesso em: 18 out. 2022.

MULHOLLAND, C. S. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da lei geral de proteção de dados (Lei 13.709/18). **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [s. l.], v. 19, n. 3, p. 159–180, 2018. DOI: 10.18759/rdgf.v19i3.1603. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1603>. Acesso em: 7 maio 2023.

NASCIMENTO, Yara Andressa Custódio do. **Bases legais para o tratamento de dados pessoais**: uma comparação entre o consentimento e o legítimo interesse. 2021. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3484>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NEGRI, Sergio Marcos Carvalho de Ávila; KORKMAZ, Maria Regina Detoni Cavalcanti Rigolon. A normatividade dos dados sensíveis na lei geral de proteção de dados: ampliação conceitual e proteção da pessoa humana. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 63-85, 2019. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/5479>. Acesso em 07 maio 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Direito Unifacs**: Debate Virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744/4066>. Acesso em: 10 out. 2022.

PEREIRA, Leone. **Pejotização**: o trabalhador como pessoa jurídica. 2. ed. Belo Horizonte, MG: Letramento; Casa de Direito, 2022.

PESTANA, Marcio. Opinião: Os princípios no tratamento de dados na Lei Geral da Proteção de Dados Pessoais. **Revista Consultor Jurídico**, [s. l.], 25 de maio de 2020, 15h16. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-igpd>. Acesso em: 25 mar. 2023.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. [S. l.]: Instituto Trabalho em Debate, 01 out. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 14 out. 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; POTINI, Milena Souza. Compliance trabalhista: impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, a. 7, n. 2, p. 407-427, 2021. Disponível em:

https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf Acesso em: 13 out. 2022.

RODRIGUES, Laura Secfém. LGPD: consentimento nas relações trabalhistas. **Conjur**, [s. l.], 28 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-28/rodrigues-lgpd-consentimento-relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 14 out. 2022.

RUARO, Regina Linden. Algumas reflexões em torno do RGPD, em especial quanto ao consentimento, com alusões à LGPD (um exercício interpretativo). **Direitos Fundamentais e Justiça**, Belo Horizonte, v. 14, n. 42, p. 219-249, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/760>. Acesso em: 25 mar. 2023.

SALES, Afonso Luís dos Santos. O princípio da proteção ao empregado no direito trabalhista: uma ferramenta necessária para tutela da classe hipossuficiente. **JusBrasil**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://afonsolss.jusbrasil.com.br/artigos/849859254/o-principio-da-protecao-ao-empregado-no-direito-trabalhista-uma-ferramenta-necessaria-para-tutela-da-classe-hipossuficiente>. Acesso em: 15 out. 2022.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/en.php>. Acesso em: 25 mar. 2023.

SOLER, Fernanda Galera. **Proteção de Dados: Reflexões Práticas e Rápidas Sobre a LGPD**. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books/790111>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SOUZA, Rogerio de Oliveira. Da hipossuficiência. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 28, p. 88-98, 2004. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista28/revista28_88.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

WERVLOET, Sabrina; ROCHA, Cláudio Jannotti da; MOUSSALLEM, Tarék Moysés. A incidência da Lei Geral de Proteção de Dados e o compliance nas relações de trabalho como instrumentos para a proteção de dados pessoais do trabalhador na 4a Revolução Industrial. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 109, n. 1022, p. 255-270, dez. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/149373?mode=full>. Acesso em: 25 mar. 2023.

YAEGASHI, João Gabriel; OTERO, Cleber Sanfelici. A responsabilidade do empregador pela proteção de dados no meio ambiente de trabalho: consequências jurídicas. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p.284-299, set./dez. 2022. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8807>. Acesso em 05 maio 2023.