



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALINE BEHRENS SOUZA

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES
DE EMPREGO: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA
IMPLEMENTAÇÃO E DA RESPONSABILIZAÇÃO DOS
AGENTES NESSE CONTEXTO**

Salvador
2021

ALINE BEHRENS SOUZA

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES
DE EMPREGO: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA
IMPLEMENTAÇÃO E DA RESPONSABILIZAÇÃO DOS
AGENTES NESSE CONTEXTO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Diogo Cardoso Guanabara

Salvador
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

ALINE BEHRENS SOUZA

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES
DE EMPREGO: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA
IMPLEMENTAÇÃO E DA RESPONSABILIZAÇÃO DOS
AGENTES NESSE CONTEXTO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

Aos meus pais, Inês e Humberto, que sempre estiveram presentes em todas as fases da minha vida, me dando força, incentivando e sendo verdadeiros alicerces nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, Inês e Humberto, por serem meus exemplos, por me incentivar e apoiar, não somente na realização deste trabalho, mas em toda a minha vida. Sou grata pelos inúmeros conselhos, vocês foram essenciais para a minha formação.

Ao meu irmão, Paulo, que é meu parceirinho de vida, sempre presente, me fazendo sorrir, ainda que seja com as suas palhaçadas.

Aos meus amigos, que me acompanharam durante toda a minha trajetória, tornando tudo mais leve e ainda mais divertido com risadas, surtos coletivos e muito companheirismo.

Ao meu namorado, por ter sido escuta e colo em diversos momentos difíceis e por acreditar em mim, me lembrando sempre do quanto eu sou capaz.

Ao meu orientador, professor Diogo Guanabara, que de forma brilhante e competente, me guiou durante esse trabalho, com atenção, conselhos, escutando e me mostrando o melhor caminho a seguir.

Aos professores da minha graduação que, de alguma forma, contribuíram para a pessoa que sou hoje e para a profissional que serei no futuro; em especial, à minha professora, Adriana Wyzykowski, por ter demonstrado empatia e cuidado nos momentos difíceis do EAD e por sempre estar disponível para me ajudar e tirar minhas dúvidas.

“O progresso é impossível sem mudança; e aqueles que não conseguem mudar as suas mentes não conseguem mudar nada”.

George Bernard Shaw

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso oferece uma análise atual, com exemplos cotidianos, sobre a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nas Relações de Emprego, explicando conceitos gerais, princípios e fundamentos trazidos pela LGPD. O estudo desenvolve toda a dinâmica do funcionário, desde o recrutamento e seleção até o desligamento da empresa/empregador, identificando de que modo a Lei nº 13.709 de 2018 irá impactar em cada uma das fases da relação de emprego, seja ela pré-contratual, contratual ou pós-contratual. Analisa, ainda, a responsabilidade civil dos agentes de tratamento desses dados, apontando, inclusive, qual é o papel do empregado e qual é o do empregador nesse cenário. Por mais que a LGPD não tenha trazido, expressamente, as relações de emprego em seu texto, não há dúvidas que as disposições previstas por ela, também, irão se aplicar no âmbito trabalhista, onde seus diversos dispositivos podem e devem ser utilizados para regulamentar o tratamento desses dados. Por consequência, surge o interesse em estudar a aplicação desta legislação e sua respectiva importância no dia a dia das empresas e nas relações de emprego, examinando-se os riscos, inovações e benefícios que essa novidade trouxe. Ressalta-se que a despeito da sua demora no seio do ordenamento jurídico brasileiro, a LGPD já solucionou diversos problemas e proporcionou uma maior segurança para os titulares dos dados que, muitas vezes, se encontravam desamparados por falta de uma previsão mais específica para a proteção destes. É certo que a Lei, por ser muito nova, ainda contém lacunas que, aos poucos, estão sendo sanadas pela doutrina e jurisprudência, por meio do seu aprimoramento e adequação, à medida que a realidade se mostra. Sendo assim, este estudo apresentou alguns julgados recentes com a finalidade de mostrar o papel essencial dos tribunais para a implementação desta lei na realidade das empresas. E, por fim, examina-se acerca do dano decorrente do tratamento inadequado desses dados, bem como, possíveis indenizações e sanções.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados; Fases contratuais; Relação de emprego; Responsabilidade dos agentes.

ABSTRACT

The present course conclusion paper offers a current analysis, with daily examples, on the application of the General Data Protection Law in Employment Relations, explaining general concepts, principles and fundamentals brought by the LGPD. The study develops all the dynamics of the employee, from recruitment and selection to the dismissal of the company / employer, identifying how Law No. 13,709 of 2018 will impact on each phase of the employment relationship, be it pre-contractual, contractual or post-contractual. It also analyzes the civil liability of the agents of the processing of these data, including what is the role of the employee and what is the employer's role in this scenario. As much as the LGPD has not expressly brought employment relations in its text, there is no doubt that the provisions laid down by it, too, will apply in the labor field, where your various devices can and should be used to regulate the processing of such data. Consequently, there is an interest in studying the application of this legislation and its importance in the day-to-day life of companies and in employment relations, examining the risks, innovations and benefits that this novelty has brought. It is emphasized that despite its delay within the Brazilian legal system, the LGPD has already solved a number of problems and provided greater security for data subjects who often were destitute due to lack of a more specific forecast for their protection. It is true that the Law, being very new, still contains gaps that are gradually being addressed by doctrine and jurisprudence, through its improvement and adequacy, as reality shows itself. Therefore, this study presented some recent judgments in order to show the essential role of the courts implementation of this law in the reality of companies. Finally, it is examined about the damage resulting from the improper treatment of these data, as well as possible indemnification and sanctions.

Keywords: General Data Protection Law; Contractual phases; Employment relationship; Responsibility of the agents.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados

Art. – Artigo

CF – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

LGPD - Lei Geral de Proteção de dados Pessoais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PEC - Proposta de Emenda à Constituição

PL - Projeto de Lei

PLS - Projeto de Lei do Senado

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DA PROTEÇÃO DE DADOS	14
2.1 O CONCEITO E AS CLASSIFICAÇÕES DOS DADOS	15
2.1.1 Dados Pessoais	16
2.1.2 Dados Pessoais Sensíveis	16
2.1.3 Dados anonimizados	17
2.2 CONCEITO DE BANCO DE DADOS E DE TRATAMENTO DE DADOS	18
2.2.1 Dados Brutos x Informação	19
2.2.2 O tratamento dos Dados Pessoais	19
2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE PROTEÇÃO DE DADOS	20
2.3.1 Titular dos Dados Pessoais	21
2.3.2 Encarregado	21
2.3.3 Controlador e Operador	22
2.4 NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DA PROTEÇÃO DE DADOS	23
2.5 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	24
2.5.1 Fundamentos	26
2.5.2 Princípios	28
2.6 A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL	31
3 O TRATAMENTO DE DADOS NAS DIFERENTES FASES CONTRATUAIS	34
3.1 FASE PRÉ-CONTRATUAL	35
3.1.1 Recrutamento e seleção	36
3.1.2 Solicitação de antecedentes criminais	37
3.1.3 Consulta de restrição de crédito	39
3.1.4 Solicitação de exames toxicológicos	41
3.1.5 o que ocorre com os dados coletados caso o candidato não seja contratado pela empresa?	42
3.2 FASE CONTRATUAL	43
3.2.1 Dados de saúde	44
3.2.2 Endomarketing	45

3.2.3 Utilização da biometria	46
3.3 FASE PÓS-CONTRATUAL	48
3.3.1 O fim do tratamento de dados	49
3.3.2 Os dados coletados durante a relação de emprego poderão ficar guardados?	50
4 UMA ANÁLISE ACERCA DA PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES ENVOLVENDO O EMPREGADO	53
4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	53
4.1.1 Bases legais para o tratamento de dados pessoais	55
4.1.2 Bases legais para o tratamento de dados pessoais sensíveis	58
4.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL NA LGPD	59
4.2.1 Responsabilidade dos agentes de tratamento	60
4.2.2 Responsabilidade do empregador	61
4.2.3 Casos de exclusão da responsabilidade	63
4.2.4 Responsabilidade subjetiva ou objetiva?	64
4.3 O DANO DECORRENTE DO TRATAMENTO INADEQUADO DOS DADOS	67
4.3.1 o dano é indenizável?	68
4.3.2 critérios para definir a indenização	69
4.4 AS SANÇÕES PREVISTAS PELA LGPD	70
5 CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS	77

1 INTRODUÇÃO

O ser humano sempre foi, e sempre será, movido pela curiosidade e vontade de descobrir o que é novo. Essa inquietação, inerente ao homem, possui como objetivo principal, melhorar sua sobrevivência e sua vivência na terra. Mesmo quando não existia o uso da tecnologia, as sociedades já procuravam formas eficazes para se comunicar e trocar informações necessárias.

Com o direito não é diferente, a cada dia, a tecnologia é mais utilizada e vem se tornando uma grande aliada para os profissionais dessa área, com o intuito de facilitar a vida no âmbito jurídico. O direito é uma grande ferramenta garantidora da justiça e, devido a tal importância, torna-se impossível atualizar os diversos segmentos do direito sem levar em consideração o avanço tecnológico e a globalização, que estão, cada vez, mais presentes na sociedade.

Com isso, no ano de 2018, surgiu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a qual trouxe diversas regulamentações, extremamente, necessárias para a proteção de dados pessoais e, com ela, todos os segmentos tiveram que se adaptar a essas normas, o que impactou, inclusive, no Direito do Trabalho. Ocorre que, em diversos aspectos, a LGPD não deu a devida importância a essa área, deixando lacunas e gerando, na prática, situações que ainda precisam ser analisadas e debatidas.

Sendo assim, por meio de um recorte, levando em consideração a importância que a Lei Geral de Proteção de Dados possui na proteção de informações, envolvendo o empregado, este trabalho busca compreender de que modo a Lei nº 13.709 de agosto de 2018, regulamenta o uso e tratamento dos dados coletados em cada fase contratual, bem como, busca entender qual a forma de responsabilização dos sujeitos da relação de tratamento de dados. Ainda pretende identificar, no ordenamento jurídico brasileiro, quais são as regras, princípios, fundamentos e instrumentos existentes para a regulamentação dessa coleta de dados realizada pelo empregador.

A escolha pelo tema da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de emprego e o respectivo recorte acerca da sua implementação e da responsabilização dos agentes de tratamento nesse contexto surgiu pelo fato de ser um tema atual e pouco explorado, o que torna seu conhecimento urgente diante da rápida dinâmica nos

cenários sociais e da conseqüente necessidade da regulamentação das relações que envolvem seus partícipes. Por isso, se faz imprescindível sua análise e o modo como o poder judiciário vem atuando, tendo em vista a função essencial que possui nesse processo de regulamentação e segurança jurídica que deve ser proporcionada aos empregados.

O tipo de pesquisa utilizado foi o qualitativo e o método escolhido para o presente trabalho foi o Hipotético-Dedutivo, levando em consideração a forma como os problemas e soluções foram confirmados e falseados durante o processo de desenvolvimento desse trabalho; analisando, portanto, se o conflito do problema de pesquisa, realmente, é um desafio ou não para o ordenamento jurídico atual.

Sendo assim, foi analisado o conflito inicial de como se dará a aplicação da Lei de Proteção de Dados nas relações trabalhistas, onde as hipóteses levantadas delineiam de que forma a LGPD pode vir a regulamentar o direito do trabalho e seus impactos sobre os agentes de tratamento. Essa estudo levará a um teste de falseamento para entender se mesmo não trazendo, de forma expressa, a coleta e o tratamento de dados na relação de emprego, a LGPD poderá ser utilizada para regulamentar as diversas fases contratuais e, conseqüentemente, gerar a responsabilização dos agentes de tratamento e a indenização dos danos decorrentes dessa atividade.

Observa-se, ainda, que a pesquisa para realização desta monografia e sua conseqüente conclusão, ocorreu, predominantemente, por meio de fontes bibliográficas, baseadas em artigos, jurisprudências, livros, anais, legislações, dentre outros, que são considerados instrumentos da pesquisa, tendo em vista que somente uma análise da LGPD, por ser uma lei nova, não foi meio suficiente para chegar ao cerne do tema apresentado, sendo necessário recorrer a variadas fontes do direito para esse fim.

Para alcançar o objetivo a que se propõe esse trabalho, iniciou-se o primeiro capítulo trazendo aspectos gerais da LGPD e seus respectivos conceitos, uma vez que essa lei não possui, ainda, domínio satisfatório no meio jurídico que propicie um entendimento de certos aspectos, sem antes detalhar seus conceitos, institutos e os partícipes dessa relação. Ademais, para discutir os principais tópicos trazidos à baila, faz-se mister desenvolver conceitos chaves da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, sem os quais esse trabalho ficaria totalmente comprometido, dada

a sua importância. Afinal, a própria Lei dedica capítulos inteiros a definir conceitos e estabelecer significados aos seus termos, o que obriga seus estudiosos a seguirem nessa mesma linha intelectual a fim de viabilizar discussões em torno dela.

Ato contínuo, segue-se o segundo capítulo deste trabalho, abordando a questão do tratamento de dados nas diferentes fases contratuais, em que se analisa como a LGPD vai interferir em todas as etapas de cada uma dessas fases, pré-contratual, contratual e pós-contratual, concernentes à relação de emprego. Enfatiza-se, por óbvio, as possíveis controvérsias acerca da aplicação desta Lei na relação Empresa/Empregador x Empregado, desde o recrutamento e seleção do candidato até a demissão do empregado, que implicará no fim do tratamento e na necessidade de análise da destinação dessas informações.

Por fim, apresenta-se no terceiro capítulo, uma análise acerca da proteção de informações envolvendo o empregado, em que se discute a implementação da LGPD nas relações de emprego, a consequente reponsabilidade civil dos agentes de tratamento e a natureza dessa responsabilização, apontando, ainda, uma análise do dano decorrente dessa relação e as sanções previstas na Lei, em caso de tratamento indevido.

Impende salientar, ainda, que a análise da responsabilidade civil dos agentes, realizada no último capítulo desse trabalho, será embasada, tão somente, nas disposições previstas pela Lei Geral de Proteção de Dados, não observando outras normas do direito como as disposições previstas no Código Civil ou no Código de Defesa do Consumidor, tendo em vista que a presente monografia possui, como objetivo, uma análise da aplicação da LGPD nas relações de emprego, sendo necessário delimitar o campo de estudo para um aprofundamento didático.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DA PROTEÇÃO DE DADOS

O rápido avanço tecnológico foi um grande marco do século XX e, devido a tal evolução, a sociedade tornou-se, cada vez mais, rodeada de novos dispositivos e novos recursos, que proporcionam uma vivência diferente da que era comum nos tempos em que a tecnologia ainda não era tão presente na vida humana.

Com a sua chegada e, conseqüentemente, com a tentativa de adaptação da sociedade a esta novidade, novos conceitos e regulamentações sociais e jurídicos, surgiram com o intuito de entender e, até mesmo, regulamentar essas novidades advindas da globalização.

A utilização desses meios tecnológicos, nos dias atuais, se tornou muito comum e, de certo modo, indispensável para a vida em sociedade, uma vez que esta já criou uma grande dependência entre seus usuários e muitos cidadãos já não imaginam a sua vida sem o forte auxílio desses recursos. Além da existência dessa dependência tecnológica na atual era digital, cada vez mais, o ser humano busca novas fontes e meios para implementar a utilização desses sistemas na sociedade.

Sendo assim, expressões típicas do mundo virtual passaram a fazer parte do vocabulário da sociedade como um todo, sendo extremamente necessária uma regulamentação desse ambiente virtual, tendo em vista esses novos parâmetros comportamentais da sociedade (MONTEFUSCO; CALISSI, 2020, p. 6).

A utilização dos dados coletados para outros fins sem ser o inicialmente informado ao titular desse dado, a exemplo do comércio de dados e informações, necessita de uma maior atenção do direito, uma vez que é essencial resguardar a privacidade dos usuários (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 290).

O direito à proteção de dados e o direito à privacidade, por mais que sejam, minimamente, conectados, são distintos; quando se trata de direito à privacidade, pode-se afirmar que ele diz respeito a um direito fundamental, o qual encontra-se disciplinado pelo artigo 5º da Carta Magna, ou seja, quando dialogamos sobre tal direito fundamental, indiretamente, tratamos sobre inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem, entre outros. Com isso, pode-se afirmar que direito à privacidade se refere ao impedimento de uma maior intromissão estatal na

vida privada do indivíduo, à exceção das hipóteses trazidas por lei (ARANHA; FERREIRA, 2020, p. 1).

Com relação ao direito à proteção de dados pessoais, pode-se afirmar que ele só começou a ser significativo, pensado e regulamentado nos últimos anos. Sua relação com o processo de coleta e utilização de dados pessoais, significa que ele visa regular o pleno funcionamento de um sistema de segurança para esses dados (ARANHA; FERREIRA, 2020, p. 2).

Com isso, pode-se afirmar que, quando estamos falando sobre a proteção de dados, deve-se entender que esse direito tem o principal objetivo de conferir ao indivíduo uma maior interferência e gestão na administração dos seus dados pessoais (ROCHA; DALESE, 2020, p. 2).

Dessa forma, é viável entender que o direito à proteção de dados está relacionado com a proteção do indivíduo trazida no art. 1º da Carta Magna, uma vez que a dignidade da pessoa humana é a base do Estado Democrático Contemporâneo, podendo-se afirmar que essa proteção de dados preserva, ainda, o exercício de cidadania (ROCHA; DALESE, 2020, p.3). Portanto, é inegável que, quando se protege os dados do indivíduo e a forma que esses serão manipulados, também se protege o direito à intimidade e à privacidade, uma vez que muitos dados compartilhados dizem respeito às questões íntimas do indivíduo.

Precedentemente à análise da Lei Geral de Proteção de Dados, no âmbito das relações de emprego, foco desse estudo, se faz mister entender conceitos, princípios e fundamentos trazidos na Lei 13.709/2018, com o escopo de esclarecer termos que serão utilizados posteriormente.

2.1 O CONCEITO E AS CLASSIFICAÇÕES DOS DADOS

Segundo o *Oxford English Dictionary* (2021, p.1), os dados são símbolos ou características, ambos utilizados em cada operação realizada, por um computador, que, possivelmente, irá efetuar o armazenamento desses dados.

Ou seja, os dados podem ser conceituados como símbolos, qualificados ou qualificáveis, podendo, inclusive, serem inteligíveis. Sendo assim, pelo fato deles

constituírem símbolos quantificáveis, podem ser armazenados em um computador e processados por ele (SETZER, 1999, p. 1-2).

A Lei Geral de Proteção de Dados, no seu artigo 5º, além de trazer conceitos essenciais para o entendimento da própria lei, que serão analisados posteriormente, também traz uma classificação de dados baseada em três tipos: os dados pessoais, os dados pessoais sensíveis e os dados anonimizados.

2.1.1 Dados Pessoais

O conceito de dados pessoais é previsto no artigo 5º, inciso I, da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018); assim, entende-se por dados pessoais qualquer informação que possa identificar ou vir a identificar uma pessoa natural. Esse conceito, na verdade, é amplo, pois diz respeito às informações que, de forma direta, a exemplo do nome; ou indireta, como o número do telefone ou a voz; tornem uma pessoa natural identificada ou identificável (MOSELE, 2021, p. 162-163).

Importante frisar que o conceito de dados pessoais adotado no Brasil, foi o expansionista, porquanto a lei traz, no seu bojo, que não somente os dados que tornam uma pessoa natural identificável serão protegidos, mas também, aqueles passíveis de identificar uma pessoa (VAINZOF, 2019, p. 89).

Ressalta-se, ainda, que essa preocupação com a proteção de dados, trazida na LGPD, além de possuir, como objetivo, preservar a privacidade dos sujeitos titulares dos dados, foi planejada de modo que não interfira no desenvolvimento econômico e tecnológico da sociedade (CARVALHO, 2018, p. 58).

2.1.2 Dados Pessoais Sensíveis

Assim como os dados pessoais, o conceito de dado pessoal sensível também foi trazido no bojo da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018), no seu artigo 5º, inciso II. Com isso, pode-se afirmar que essa conceituação e classificação dispostas neste inciso, dizem respeito aos dados que trazem consigo determinadas

informações vinculadas a uma pessoa natural, a exemplo de dado genético ou biométrico, opinião política, dados relacionados à vida sexual, à saúde, entre outros mencionados no referido inciso.

A preocupação que existe em relação aos dados sensíveis, se dá por conta do conteúdo que eles carregam, uma vez que além da privacidade, a qual precisa ser resguardada, tal inquietação possui como objetivo assegurar que tais dados não sejam utilizados contra os seus titulares (FRAZÃO, 2018, p. 2).

É importante ressaltar que o artigo 5º da LGPD não é exaustivo e nem taxativo, ele diz respeito, apenas, ao conceito e traz, de forma exemplificativa, dados pessoais que são considerados de natureza sensível, com isso, não só os dados previstos, expressamente, no artigo serão considerados sensíveis, eles apenas foram trazidos à título de qualificação, podendo ser abarcadas outras situações não previstas (MULHOLLAND, 2020, p. 2).

2.1.3 Dados Anonimizados

Impende salientar, ainda, que os dados anonimizados, tratados no artigo 5º, inciso III, da Lei Geral de Proteção de Dados, são aqueles que não possibilitam a identificação do seu titular e não irão se enquadrar na classificação de dados pessoais, anteriormente trazida, uma vez que possuem a autoria indeterminada ou indeterminável e, conseqüentemente, não serão protegidos por esta lei (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 295). Ou seja, esses dados anonimizados são aqueles que perderam o seu potencial de identificação por causa de técnicas de anonimização realizadas (CAVALCANTE, 2018, p.40).

É o que se extrai do artigo 12 da LGPD (BRASIL, 2018):

Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido.

2.2 CONCEITO DE BANCO DE DADOS E DE TRATAMENTO DE DADOS

Antes de analisar o tratamento de dados e o seu regramento na prática das empresas, levando em consideração o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados, faz-se mister trazer o significado de banco de dados e tratamento de dados.

O artigo 5º, inciso IV, da Lei Geral de Proteção de Dados, traz o conceito de banco de dados como sendo um agrupamento estruturado de dados pessoais, podendo este ser estabelecido em um ou mais locais, sejam eles eletrônicos ou físicos (BRASIL, 2018).

Com isso, pode-se afirmar que banco de dados é o mecanismo que viabiliza a sistematização de um grande volume de informações, além disso, também é importante dizer que a organização desses dados, realizada por tal ferramenta, será sempre feita utilizando a lógica utilitarista, ou seja, segue uma lógica em que a programação escolhida irá extrair o máximo de proveito a partir de um conjunto de informações (DONEDA, 2011, p. 2).

No momento em que os bancos de dados, além de diversas informações desconexas, possuem dados pessoais, surge uma nova dimensão acerca dos poderes e direitos a respeito dessas informações, uma vez que, ao possuir tais materiais nos bancos de dados, fica evidente que diferentes operadores e controladores, também, terão acesso a esse conjunto de dados, o qual, na maioria das vezes, são detalhados de informações sobre os seus titulares (DONEDA, 2011, p.3).

Ainda neste mesmo artigo 5º, inciso X, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais se preocupa em delimitar o entendimento de tratamento, conceituando-o como qualquer tipo de atividade que venha a ser realizada com um dado pessoal, ou seja, tal conceito abarca, inclusive, as partes iniciais, como a coleta desse dado até seu armazenamento e eliminação, além de trazer, também, outras operações que podem vir a ser feitas com tais dados, a exemplo de modificação, transferência, entre outros (BRASIL, 2018).

A Lei nº 13.709/2018, nos seus artigos 7º e 11, disciplina, ainda, sobre o tratamento dos dados pessoais e pessoais sensíveis e afirma que este poderá ocorrer, desde

que siga os ditames trazidos pelas legislações, conforme mencionado posteriormente nesse trabalho. (BRASIL, 2018).

2.2.1 Dados Brutos x Informação

Com relação à coleta e tratamento desses dados, teremos outra classificação que divide os dados em brutos e tratados, o primeiro, como evidencia a nomenclatura, diz respeito aos dados que ainda não foram tratados e o segundo refere-se aos dados que já foram submetidos a tais procedimentos técnicos ou metodológicos (ZAKAWSKY, 2020, p. 1).

Os dados brutos são aqueles que ainda não foram processados e por conta disso não relevam o seu verdadeiro significado, são apenas dados isolados (ROB; CORONEL, 2016 p.4).

Diferente do conceito anterior, quando falamos sobre a informação, deve-se ter em mente que esta já é o resultado da somatória de um conjunto de dados organizados, ou seja, a informação advém de um processo cognitivo e da análise desses dados, tratando-se, dessa maneira, de um evento mental (MONTEFUSCO; CALISSI, 2020, p. 7).

Ainda na seara do conceito acerca da informação, o artigo 4º, inciso I, da Lei de Acesso à Informação, nº 12.257/2011, dispõe que pode-se entender por informação o conjunto de dados, os quais podem, ou não, estar processados, e que venham a ser utilizados para a produção, bem como, transmissão de conhecimento (BRASIL, 2011).

2.2.2 O Tratamento dos Dados Pessoais

Conforme visto, anteriormente, o tratamento de dados pessoais está disciplinado na LGPD e diz respeito aos procedimentos, como a coleta, uso, modificação, processamentos, entre outros efetuados com os dados normalmente ordenados em um banco de dados (MOSELE, 2021, p. 164).

Desse modo, por mais que esse tratamento de dados seja permitido pela LGPD, para que ocorra a efetivação desse tratamento, é necessário que exista uma prévia autorização do titular, de forma expressa, a qual deverá ser livre, informada e inequívoca (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 296-297). Todavia, importante salientar que a legislação, objeto deste trabalho, prevê, também, no seu bojo, hipóteses em que não será necessário o consentimento do titular, sendo assim, nesses casos, os agentes de tratamento estarão amparados por hipóteses legais, podendo realizar o tratamento sem o prévio consentimento do titular.

No momento em que se identifica o titular desses dados pessoais, deve ser-lhe garantido todos os direitos trazidos pelo artigo 18 da LGPD, bem como, serem estes respeitados, a qualquer momento da relação (BRASIL, 2018).

Com isso, ressaltasse, que o titular tem o direito de saber a finalidade do armazenamento daquele dado, bem como, o tempo que ocorrerá este armazenamento e tratamento, podendo, por direito, solicitar que seja encerrado o armazenamento do dado, anteriormente, fornecido (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 296-297).

Ou seja, o titular dos dados pessoais, além de ter os direitos citados acima, também terá direito à constatação da existência, ou não, de tratamento dos dados, bem como, ao acesso e correção desses dados com possibilidade de bloqueio ou exclusão, caso sejam desnecessários ou não estejam sendo tratados de acordo com o disposto da LGPD; obedecendo, logicamente, às exceções previstas pelo artigo 16 da mesma lei. Poderá solicitar, por meio de uma requisição expressa e seguindo a regulamentação da autoridade nacional, caso entenda necessário, as transferências desses dados para outro fornecedor de serviço ou produto, entre outros (REIS, 2019, p. 77-78).

2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE PROTEÇÃO DE DADOS

O artigo 5º da LGPD define quais são os sujeitos da relação de proteção de dados e ainda traz quais são as funções de cada um deles. Com isso, teremos como sujeitos principais, dessa relação, o titular dos dados pessoais, o controlador, o operador e o encarregado (BRASIL, 2018).

2.3.1 Titular dos Dados Pessoais

Segundo o artigo 5º da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018), o titular do dado pessoal é a “pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento”.

A existência do titular dos dados pessoais é o principal motivo para a necessidade de uma maior regulamentação e existência de uma Lei Geral de Proteção de Dados, uma vez que esta legislação traz um cuidado com o formato do tratamento desses dados pessoais e com possíveis violações a direitos fundamentais, os quais estão intimamente ligados à pessoa natural, com isso, pode-se reiterar que o titular é sujeito chave para que exista a relação de proteção (VAINZOF, 2019, p. 102).

2.3.2 Encarregado

O encarregado, segundo inciso VII, do artigo 5º da LGPD, deverá ser indicado pelo controlador e possuirá, como principal função, a efetivação da comunicação entre o titular dos dados pessoais, o controlador e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD (BRASIL, 2018). Impende frisar que este artigo não faz nenhuma ressalva com relação ao encarregado precisar ser uma pessoa natural, abrindo a possibilidade dele ser, inclusive, uma empresa terceirizada.

A figura do encarregado passou a ter uma maior importância no mundo corporativo, pois diversas empresas possuem uma dificuldade de incrementar a cultura da privacidade em um âmbito corporativo, bem como, de lidar com os riscos decorrentes dessa atividade de processamento dos dados; sendo assim, a solução mais benéfica para essas empresas foi contratar alguém que ficasse responsável por esse contato com as autoridades estatais de dados pessoais (SOMBRA, 2019, p. 159).

Vale ressaltar, ainda, que essa nomeação, a qual é realizada pelos controladores, é obrigatória, porém esses não serão responsáveis pelos atos praticados pelo controlador, uma vez que possui como função, apenas, a demonstração de como

estão ocorrendo as atividades de processamento de dados pessoais (SOMBRA, 2019, p. 159-160).

2.3.3 Controlador e Operador

Ainda nesse artigo 5º da LGPG, nos incisos VI e VII, também é importante diferenciar o operador do controlador, ambos dizem respeito à pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, porém, o primeiro é o responsável pelo tratamento de dados pessoais e o segundo será quem irá tomar as decisões referentes ao tratamento desses dados (BRASIL, 2018).

Ou seja, o controlador de dados é um agente de tratamento e será a pessoa responsável pelo tratamento dos dados pessoais, seja ela uma pessoa física ou jurídica, inclusive, vale ressaltar, que em caso de responsabilização, os controladores terão uma maior responsabilidade, tendo em vista que trabalham diretamente com o tratamento destes (SOMBRA, 2019, p. 105).

O controlador possui diversos papéis dentro de uma empresa, sendo o principal, ser responsável pela execução das regras de proteção de dados, ou seja, ele é o principal encarregado no que diz respeito ao exercício de direitos e à responsabilidade civil. O controlador não precisa ser, efetivamente, contratado, portanto, em casos de responsabilização, será considerado controlador aquele que estiver exercendo as atividades características de tal função, sendo assim, pode-se afirmar que depende de uma circunstância factual (SOMBRA, 2019, p. 156).

Em outras palavras, as definições e os avanços em torno da posição de controlador e processador são fruto de dois aspectos relevantes, ou seja, a necessidade de se identificar os responsáveis pelo processamento de um lado e a conseqüente atribuição a eles do dever de assegurar direitos aos titulares (SOMBRA, 2019, p. 155).

Com relação ao operador, no momento em que este realiza o tratamento de dados pessoais, em nome do controlador, deverá se atentar às diversas questões de como manter o registro das operações realizadas, prestar informações, demonstrar adoção de medidas para cumprimento das normas, entre outras funções que são em comum com o controlador (VAINZOF, 2019, p. 105).

A definição de papéis do controlador e do operador são imprescindíveis para o tratamento de dados e para a execução do devido processo legal e, conseqüentemente, para eventuais sanções, porém, isso não significa que a mesma pessoa não possa realizar as duas funções, apenas deverá ser identificada para o titular e para a ANPD¹ (VAINZOF, 2019, p. 106-107).

2.4 NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DA PROTEÇÃO DE DADOS

Não restam dúvidas que a sociedade se encontra cada vez mais ligada à tecnologia, refletindo, como parte da cultura social, esse comportamento mais voltado para o mundo virtual. Esse costume, que está se tornando comum na sociedade atual, gera uma predisposição nas pessoas a divulgarem informações pessoais, na rede aberta, as quais seriam confidenciais, sem refletir ou, até mesmo, se importar, com as conseqüências que tal atitude pode vir a provocar na vida pessoal desse indivíduo (CELLA; ROSA, 2013, p. 226).

A regulamentação acerca da proteção de dados pessoais se tornou necessária, diante das diversas evoluções tecnológicas que vêm ocorrendo no mundo moderno e tal tema se relaciona, fortemente, com a vida privada do indivíduo, que se encontra prejudicada com esse avanço. A necessidade da regulamentação desses dados possui, como principal objetivo, resguardar a privacidade individual e permitir ao indivíduo que ele possua o controle dos seus dados (MACHADO, 2015, p. 20).

Com isso, pode-se afirmar, que pelo fato de uma grande parte das liberdades individuais serem, atualmente, efetivadas por meios digitais, que contam, essencialmente, com a comunicação e a informação, para o direito restou clara a importância da proteção desses dados pessoais, levando em consideração, ainda, as diversas formas de tratamento e manipulação desses dados (CELLA; ROSA, 2013, p. 227).

Ou seja, a evolução tecnológica arrasta o direito e, conseqüentemente, as normas e regras jurídicas, a fim de se adaptar a esta nova realidade, proporcionando uma

¹ “A Autoridade Nacional de Proteção de Dados — ANPD é um órgão público independente, com autonomia técnica e decisória, integrante da presidência, o qual atuará como um agente fiscalizador, aplicando, com exclusividade, as sanções previstas na LGPD” (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 166).

grande mudança na vida privada dos indivíduos, uma vez que deixa de lado visões pré-estabelecidas (REIS; NAVES, 2020, p.3).

A Constituição Federal de 1988, por mais que não possua uma regulamentação específica em relação à utilização desses dados, dispõe, genericamente, no seu artigo 5º, inciso XII, da proteção de dados, no momento em que afirma que é inviolável o sigilo de dados, sendo possível a violação, apenas, nos termos previstos nesse mesmo artigo (BRASIL, 1988).

Sendo assim, após diversos problemas enfrentados por causa de vazamentos de dados, o ordenamento jurídico percebeu a real importância e necessidade da criação da Lei 13.709/2018 (BIS; SILVA, 2020, p. 7).

2.5 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Lei nº 13.709/2018, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, originária de uma Medida Provisória, foi sancionada em agosto do ano de 2018, após diversas modificações e vetos, só ocorrendo a sua publicação no ano de 2019 (LEMOS et al, 2019, p.1). Tal lei possuiu como base o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu nº 679 ou *General Data Protection Regulation* (GDPR), promulgado em 27 de abril de 2016, o qual trouxe consigo novo entendimento sobre a proteção de dados pessoais, expandindo sua abrangência internacionalmente (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 293).

Anteriormente à LGPD, o ordenamento jurídico brasileiro somente tratava do assunto da proteção de dados em diplomas legais, de forma pontual e assimétrica, os quais somente tratam sobre o tema em contextos particulares (ROCHA; DALESE, 2020, p. 1). Sendo assim, ainda que existam dispositivos, no ordenamento jurídico, que já disciplinam, mesmo que de forma esparsa, a proteção dos dados pessoais, como o Marco Civil da Internet e o Código de Defesa do Consumidor; somente com o advento da LGPD foi possível uma atualização mais cautelosa e unificação dessas normas, promovendo uma regulamentação mais sólida para a segurança dos sujeitos.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) possui, como principal objetivo, a disposição acerca de dados pessoais e o tratamento destes, não se encarregando de regulamentar outras matérias que não sejam relacionadas à pessoa natural, identificada ou identificável, ou seja, não irá dispor acerca de dados de pessoas jurídicas, segredos de negócios, entre outros (VAINZOF, 2019, p. 19).

Esta legislação no momento em que visa regulamentar o tratamento de dados pessoais, além de se preocupar com a proteção de direitos fundamentais, os quais são, inclusive, trazidos no artigo 2º desta lei, visa proteger as situações decorrentes do tratamento desses dados (MULHOLLAND, 2018, p. 4).

O artigo 1.º da LGPD (BRASIL, 2018) disciplina sobre o conteúdo previsto na lei, deixando evidente que ela irá regulamentar o tratamento de dados pessoais, seja ele realizado por pessoa física ou jurídica, com o intuito de promover e proteger direitos fundamentais. “Essa disciplina ampla é coerente com a própria denominação do diploma, intitulado de Lei “Geral” de Proteção de Dados, que deve, assim, espraiar os seus efeitos pelas mais variadas espécies de relações, ostentando autêntica transversalidade” (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 49).

Cumprir destacar que a LGPD regulamenta os dados pessoais de uma forma ampla, ou seja, mesmo que esses dados sejam físicos e/ou *off-line*, e não venham a ser migrados para o meio digital, ainda assim, serão regulamentados por essa lei (VAINZOF, 2019, p. 20). A Lei não limita nem deixa expressa, qual deverá ser a forma dos dados, seja por meio físico ou digital, se preocupando, na verdade, com a proteção do titular de modo geral. Com relação a essa amplitude, trazida pela legislação, por mais que vivamos em um mundo tecnológico, muitas pessoas e empresas, inclusive na área do direito, ainda se utilizam do meio físico para guardar documentos com diversos dados e informações.

Um aspecto importante da LGPD, que deve ser analisado, é a extraterritorialidade da lei, uma vez que ela não responsabilizará somente brasileiros, mas, qualquer troca comercial ocorrida no território brasileiro, como também, no caso dos fornecedores ou receptadores desses dados estarem no Brasil. Assim, pode-se afirmar que a nacionalidade brasileira não é requisito para que um indivíduo tenha a proteção dos seus dados, ao utilizar um serviço brasileiro ou plataforma digital (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019, p. 285).

O caput do artigo 3º, da Lei Geral de Proteção de Dados, dispõe das situações de tratamento de dados, que serão regidas por ela, e com isso, afirma que qualquer operação de tratamento, seja ela realizada por pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado, não deve considerar o meio, país de sede e nem onde estejam localizados os dados, apenas observando e exigindo, para que a lei seja aplicada, que esse tratamento seja realizado no território nacional e que essa atividade possua, como objetivo, o fornecimento de bens ou de serviços e que esses dados tenham sido coletados no Brasil (BRASIL, 2018).

Nesse sentido, também, a aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais foi favorável, pois além de trazer segurança jurídica e garantir o estímulo de novos negócios para o país, também garante uma economia global, tendo uma maior preocupação com esses dados pessoais (LEMOS et al, 2019, p. 5). Afinal, antes do Brasil, já existia um cuidado, no âmbito internacional, com a proteção de dados, a exemplo da Europa, com a General Data Protection Regulation (GDPR). Sendo assim, com a chegada da LGPD, o Brasil se adequou às diversas normas que já são aplicadas em outros países, facilitando a confiança de empresas de fora para que essas tragam uma filial ou empresa para o território brasileiro.

Além da LGPD deixar clara quais tratamentos ela irá disciplinar, ela também traz, no seu bojo, os casos em que não será aplicada, conforme é explicitado no artigo 4º, da Lei Geral de Proteção de Dados. Sendo assim, a lei não será aplicada nos casos em que a coleta não possui finalidade econômica ou quando for para fins de uso particular; para fins acadêmicos com exceções, jornalísticos, segurança pública, defesa nacional, entre outros, sendo esses últimos praticados apenas por pessoas de direito público (BRASIL, 2018).

Com isso resta-se claro e evidente o objetivo principal da Lei Geral de Proteção de Dados.

2.5.1 Fundamentos

A Lei Geral de Proteção de Dados, no seu artigo 2º, traz os fundamentos que irão disciplinar a proteção de dados, os quais possuem uma grande importância, pois garantem que, caso o tratamento dos dados pessoais venha a ferir quaisquer um

desses direitos garantidos ao titular de dados, deve ser considerado ilícito (VAINZOF, 2019, p. 29).

O respeito à privacidade é o primeiro fundamento trazido pelo artigo 2º da LGPD. A sociedade percebeu o quanto a privacidade é um componente essencial à dignidade da pessoa humana, com isso, qualquer prática que venha ferir a privacidade também irá de encontro com a experiência humana de uma vida digna (VAINZOF, 2019, p. 25).

A autodeterminação informativa é a possibilidade do indivíduo ter autonomia para decidir sobre os caminhos que deseja seguir em sua própria vida, ou seja, ele é livre para realizar escolhas com base em sua personalidade. Essa ideia de autodeterminação informativa leva em consideração a liberdade que o sujeito possui de decidir os rumos, com relação aos seus dados e informações, podendo, inclusive, escolher o caminho do esquecimento ou o da exclusão desses dados, caso queira. (BAIÃO; GONÇALVES, 2014, 6-7).

A liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião também são fundamentos que disciplinam a proteção de dados, nesses fundamentos pode-se trazer, inclusive, o artigo 5º da Carta Magna, o qual, em seu inciso IV, afirma que a manifestação do pensamento é livre (BRASIL, 1988).

O direito fundamental à liberdade toma papel de protagonismo ao lado da privacidade, coadunando-se com os argumentos até então elencados; ao mesmo tempo, o legislador, sem receio de parecer redundante, deixa expressa como também protegida a liberdade de desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, construindo assim um diploma capaz de abarcar os diferentes aspectos da privacidade e dos valores a ela conexos, precavendo-se ante a complexidade da situação em que os dados pessoais estão inseridos (CARVALHO, 2018, p. 57).

Assim como a liberdade de expressão, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem também são trazidas pelo artigo 5º da Constituição Federal, a qual afirma que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

O desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação são trazidos como fundamentos, pois “a tecnologia deixou de ser vista apenas como uma situação de fato, isolada de uma conjuntura, para ser um vetor condicionante da sociedade e, em consequência, do próprio direito” (DONEDA, 2006, p. 28). Por conta do avanço

tecnológico, é quase impossível falarmos de desenvolvimento econômico sem falar sobre processamento de dados (CASTELLS, 2000, p. 35).

A livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor também foram trazidos como fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. A livre iniciativa e a livre concorrência devem ser analisadas juntamente com a proteção de dados, uma vez que os limites estabelecidos e as decisões empresariais tomadas devem estar de acordo com a regulamentação de proteção de dados, mas essa proteção não deve ser, em momento algum, empecilho para a livre iniciativa ou à livre concorrência (VAINZOF, 2019, p. 46).

Os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais, no momento em que a Lei Geral de Proteção de Dados traz, como fundamento, o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade, comprova a sua preocupação com a fidelidade dos dados tratados do respectivo titular (VAINZOF, 2019, p. 51).

A proteção da pessoa humana é o princípio fundamental norteador da Carta Magna, ou seja, além da dignidade das pessoas ser trazida como fundamento da LGPD, ela, na verdade, pode ser entendida como valor máximo do ordenamento jurídico brasileiro, sendo trazida, inclusive, no primeiro artigo da Constituição Federal de 1988, como fundamento da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

2.5.2 Princípios

Com o surgimento da Lei Geral de Proteção de Dados, foi criada uma nova perspectiva para a coleta e tratamento dos dados pessoais que poderão ser coletados. Essa lei possui, como principal objetivo, regular o uso e o tratamento desses dados baseando-se em direitos fundamentais como a liberdade e a privacidade e, também, no desenvolvimento econômico e tecnológico do país, prevendo, inclusive, punições para possíveis transgressões que podem vir a acontecer (BIS; SILVA, 2020, p. 7).

Com isso, pelo que foi trazido pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), pode-se afirmar que as atividades de tratamento desses dados, além de

precisar observar a boa-fé, passarão, também, a ser regidas por 10 princípios, os quais estão elencados nos incisos do artigo 6º, a saber: o da finalidade, da adequação, da necessidade, o livre acesso, a qualidade dos dados, a transparência, a segurança, a prevenção, a não discriminação e a responsabilização e prestação de contas (BRASIL, 2018).

O inciso I, do artigo do artigo 6º, da LGPD, traz o princípio da finalidade e disciplina que o tratamento deverá ser realizado com propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular (BRASIL, 2018). Com isso, pode-se afirmar que não será permitido o tratamento desses dados com finalidade indeterminada, cabendo às empresas explicitarem o objetivo do uso do dado pessoal. Frisa-se, ainda, que, caso a finalidade inicial seja modificada, durante o processo de tratamento, caberá à empresa informar ao titular do dado e apresentar a nova finalidade (BIS; SILVA, 2020, p.8).

Com relação ao princípio da adequação, pode-se afirmar que a justificativa do tratamento ao titular do dado deve ser clara e verídica, com o caráter da informação solicitada, ou seja, deverá estar em concordância com o contexto do tratamento (BIS; SILVA, 2020, p. 8).

Segundo Marcio Pestana (2020, p. 1)

[...] Estabelece, portanto, relação lógica entre: a) o tratamento e a finalidade objetivada; b) o tratamento e a comunicação transmitida ao titular; c) a finalidade almejada e a comunicação transmitida ao titular; e, d) entre os três elementos, integradamente considerados, ou seja, entre o tratamento, a finalidade objetivada e a comunicação transmitida ao titular.

No que tange ao princípio da necessidade, é importante ressaltar que ele está, intimamente, ligado aos princípios anteriores, finalidade e adequação, uma vez que delimita o tratamento desses dados tomando como base a sua finalidade. Porém, tal princípio, disciplina a delimitação do tratamento mínimo necessário para atingir a finalidade pretendida, analisando, inclusive, a proporcionalidade desse tratamento a fim de evitar abusos e demais riscos que podem vir a existir (VAINZOF, 2019, p. 146).

O princípio do livre acesso, do mesmo modo, é contemplado no artigo 6º, da LGPD, no momento em que assegura que os titulares devem, também, poder controlar os seus dados, ou seja, necessitam ter a informação clara e precisa acerca do

tratamento de dados, tendo o direito de realizar uma consulta gratuita, a fim de esclarecer aspectos como a duração do tratamento e a integralidade dos seus dados pessoais. Esse princípio, além de ser trazido pelo artigo 6º da Lei Geral de Proteção de Dados, também é regulamentado pelo artigo 9º, desta mesma lei, o qual prevê que essas informações deverão ser dadas de forma clara, adequada e ostensiva (BRASIL, 2018).

O dispositivo legal abarca o princípio da qualidade dos dados, uma vez que disciplina que estes, ao serem coletados, deverão ser claros e atualizados. Tal princípio garante que o tratamento seja feito da melhor forma possível, pois qualquer incerteza, acerca de um dado, poderá ser catastrófica ao titular, tendo em vista que um simples erro pode gerar uma informação falsa acerca desse titular, impedindo o mesmo de realizar diversas atividades em sua vida, como a participação de concursos públicos ou a recusa de um crédito, entre outros. No momento do tratamento, deverá haver a confirmação desses dados para que o mesmo não seja tratado, permanentemente, de forma incorreta, podendo gerar diversos riscos ao titular do dado (VAINZOF, 2019, p. 149).

No que tange ao princípio da transparência, deve haver uma relação diretamente proporcional entre duas importantes características, a saber, o tratamento dos dados pessoais e a capacidade de assimilação dos titulares dos novos produtos e serviços apresentados para seu uso, ou seja, é necessário uma relação diretamente proporcional entre o poder do tratamento dos dados qualitativos e quantitativos da pessoa e a capacidade de assimilação dos titulares dos novos e dinâmicos produtos e serviços disponíveis para seu uso (VAINZOF, 2019, p. 150).

O princípio da segurança vem de modo acertado nessa lei, pois a violação de dados pessoais é, sem dúvida, um dos riscos mais prováveis durante a realização do tratamento desses dados, sendo assim, devido a essa disposição legal, os agentes de tratamento deverão procurar sempre formas técnicas e administrativas que sejam capazes de protegê-los de eventuais violações, sejam elas dolosas ou acidentais. Dessa forma, as medidas adotadas devem ser observadas em todas as fases desse tratamento e os sistemas estruturados para atender a essas exigências de segurança (VAINZOF, 2019, p. 153).

A prevenção obriga as empresas a agirem antes do problema, sendo assim, elas devem adotar medidas que sejam eficazes para prevenir riscos e danos que possam

vir a ocorrer no decorrer do tratamento desses dados pessoais (BIS; SILVA, 2020, p. 9).

O mesmo pode-se analisar com relação ao princípio da não discriminação, uma vez que o tratamento desses dados pessoais não poderá ser realizado para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos, trazendo, inclusive, no artigo 11, da Lei Geral de Proteção de Dados, normas específicas para regulamentar o respectivo tratamento, pois, os dados pessoais sensíveis podem vir a ser usados, indevidamente, forma discriminatória (BIS; SILVA, 2020, p. 9).

E por último, mas não menos importante, o princípio da responsabilização e prestação de contas, que diz respeito à necessidade do agente de adotar medidas e comprovar que está agindo de acordo com as normas de proteção de dados pessoais, validando, inclusive, a eficácia dessas medidas (BRASIL, 2018). Vale ressaltar, ainda, que “trata-se de um princípio de extrema importância para a seara laboral, uma vez que o tratamento dos dados não deve conduzir a uma discriminação ilícita em matéria de emprego ou ocupação” (REIS, 2019, p. 93).

2.6 A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Tendo em vista o constante avanço tecnológico e a existência de uma sociedade ávida, cada vez mais, pelo uso da tecnologia da informática e da ampla digitalização, a evolução global encontra-se tão presente, atualmente, que é capaz de interferir em diversos aspectos da vida social, econômica, política e cultural do indivíduo, gerando, inclusive, uma dimensão sem precedentes para a proteção de dados pessoais por conta da rapidez do avanço, ou seja, o reconhecimento da proteção de dados, como um direito humano e/ou fundamental, ainda não se encontra consolidado no mundo contemporâneo (SARLET, 2020, p.1).

No Brasil, por mais que já exista uma preocupação com a regulamentação desses dados e dos tratamentos a que estes são submetidos, ainda não se reconhece a proteção de dados como um direito fundamental, não havendo qualquer previsão na Constituição Federal de 1988 neste sentido. Porém, por causa desse avanço, não se pode ignorar a necessidade desse reconhecimento e, por isso, tanto o campo

doutrinário, como o jurisprudencial, estão em busca dessa conquista de forma gradativa (SARLET, 2020, p. 01).

A necessidade de regulamentação jurídica e a importância de regras que tratem a respeito dessa nova era digital, gerou, conseqüentemente, a urgência em promover propostas e, até mesmo, realizar alterações nas legislações, em geral, e em outras fontes do direito, como nos costumes e doutrina, com o intuito principal de incluir esses novos comportamentos sociais na regulação dos membros da sociedade.

Existe, inclusive, uma proposta de modificação que confirma essa necessidade de alteração e atualização do direito, Proposta de Emenda à Constituição nº 17/2019, a qual sugere a inclusão da proteção de dados pessoais no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, artigo este que trata sobre os direitos e as garantias fundamentais, bem como, fixa a competência privativa da União para legislar acerca do tratamento e da proteção desses dados pessoais (PEC 17/2019, 2019).

Importante frisar que a proteção de dados não se limita somente à privacidade e a intimidade da vida privada, mas, também, se relaciona com diversos outros valores, como a autodeterminação e a livre concorrência, alguns que, inclusive, são trazidos como princípios na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a exemplo da não discriminação, entre outros (DRESCH; STEIN, 2020, p. 1).

O tratamento de dados pessoais, principalmente quando realizado por processos automatizados, é uma atividade que contém risco, pois, por mais cuidado que o agente de tratamento possua, no momento em que for tratar o dado, existe a possibilidade de um vazamento, uma exposição, ou até mesmo, uma utilização indevida desses dados pessoais, pois eles, conforme dito, anteriormente, podem estar com algum erro e, conseqüentemente, representarem equivocadamente o seu titular (DONEDA, 2011, p. 01).

Pelo fato do agente de tratamento ser um terceiro e, na grande maioria das vezes, não possuir relação com o titular, ele não terá como identificar o erro presente naquele dado, para que possa ser corrigido; por conta disso, se torna essencial a instituição de mecanismos que permitam ao titular ter acessos a esses dados, para que possa realizar qualquer tipo de correção, caso entenda necessário. É, inclusive, por esse motivo, que a proteção de dados pessoais é considerada essencial para a proteção da pessoa humana (DONEDA, 2011, p. 01).

A interpretação que fazemos, ao aplicarmos as garantias constitucionais para o caso dos dados, se for realizada sob o prisma exclusivo da sua comunicação e da sua eventual interceptação, não alcança a complexidade do fenômeno da informação da qual nos referimos. Há uma lacuna considerável que separa a tutela da privacidade, a qual conta, devidamente, com a proteção constitucional e a tutela das informações pessoais que, para a corrente em questão, desfrutam de uma proteção mais sutil. Desse modo, essa lacuna possibilita uma interpretação arriscada, que pode levar o aplicador a desconsiderar os casos em que alguém é ofendido em sua privacidade ou tem outros direitos fundamentais maculados, mesmo que de forma indireta, por meio de utilização abusiva de suas informações pessoais em banco de dados (DONEDA, 2011, p. 16).

Afinal, é cediço que, nos tempos atuais, as pessoas são reconhecidas, em seus diversos relacionamentos, mais pela representação da sua personalidade, revelada por meio dos seus dados pessoais, do que de forma direta, o que aprofunda ainda mais a íntima relação entre tais dados e a própria identidade e personalidade de cada um (DONEDA, 2011, p. 16).

A importância da proteção aos dados pessoais no ordenamento jurídico não diz respeito, somente, ao seu reconhecimento como um direito fundamental ou à preocupação do legislador ao incluir a proteção de dados pessoais na Constituição Federal, mas, também, a relação que esse reconhecimento possui com a modificação e construção de novas legislações, jurisprudências e, até mesmo, doutrinas que possuem ligação com o tema (SARLET, 2020, p.1).

3 O TRATAMENTO DE DADOS NAS DIFERENTES FASES CONTRATUAIS

Como dito no capítulo anterior, é preciso, mais do que nunca, reconhecer a proteção de dados, como direito fundamental e, conseqüentemente, a importância de normas que tratem a respeito da sua disciplina, afinal, a sua aplicação se estende a vários âmbitos da atuação humana.

Nessa linha intelectual, percebe-se que a Lei Geral de Proteção de Dados não se restringe apenas às relações de consumo, ela possui como objetivo assegurar o respeito à privacidade em todos os setores da economia, sendo assim, o direito trabalhista também deverá se enquadrar nas regulamentações trazidas. Durante um contrato de emprego², o empregador coleta e possui acesso a diversos dados do empregado e, por conta disso, também deverá se enquadrar nas normatizações trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, tendo em vista que ela irá ser aplicada a qualquer tipo de tratamento de dados, seja realizado por pessoa natural ou física (CRUZ, 2020, p. 3).

Importante ressaltar que, na relação de emprego, na fase de contratação, deve-se deixar claro todos os tipos de informações sobre diversos aspectos, como, por exemplo, as partes do contrato, a duração, as condições e local de trabalho, qual será o serviço prestado, entre outros (PAVELSKI, 2006, p. 29).

Todas essas informações são essenciais para que o vínculo, constituído por meio desse contrato, surta os efeitos esperados pelas partes. Essas informações não serão importantes apenas na contratação, mas também, durante a execução do contrato, onde as partes devem, sempre que possível, atualizar as informações de maneira a cooperar com a finalidade a que se propuseram. Caso não cumpram com esse dever, essa falta de informações ou, por outro lado, sua deficiência, pode gerar diversas conseqüências que refletem em outros deveres contratuais como, por exemplo, o sigilo, a lealdade e, até mesmo, a proteção (PAVELSKI, 2006, p. 29).

² Para que seja caracterizada uma relação de emprego, além da prestação de uma atividade, deve-se observar diversos requisitos que são trazidos pela legislação são eles: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade e subordinação. (DELGADO, 2017, p. 314-321)

Posto isso, levando-se em consideração a quantidade de dados que o empregador³ tem acesso, pelo fato de haver uma relação direta com o empregado⁴, é extremamente importante que haja a regulação desses dados e regras específicas para cada fase contratual, seja ela pré-contratual, contratual ou pós-contratual, a fim de trazer uma maior segurança jurídica para o titular dos dados, não só no período em que trabalhar na empresa, como também, na realização da entrevista e no momento em que encerrar o seu vínculo empregatício, conforme será explanado nos tópicos seguintes.

3.1 FASE PRÉ-CONTRATUAL

A fase pré-contratual é o momento em que a empresa realiza a seleção dos candidatos aptos a uma determinada vaga oferecida, realizando uma análise de currículos e entrevista, seja verbal ou escrita (VASCONCELLOS JUNIOR; FERREIRA, 2020, p. 45).

Pode-se afirmar que a fase pré-contratual tem início no momento em que o candidato realiza a inscrição para o processo seletivo dessa empresa e finaliza quando o candidato é selecionado, celebrando o contrato entre as partes (NASSIF; LINGUANOTTO, 2021, p. 156).

Ocorre que, por mais claro que seja o período considerado como o momento pré-contratual, a análise a ser realizada, na verdade, irá levar em consideração a finalidade e a forma com que houve a coleta dos dados durante todo o processo, objetivando não só essa fase inicial, mas projetando suas consequências. Afinal, quando o candidato continua na empresa, ele ainda mantém um vínculo com o empregador, justificando, deste modo, a manutenção desses dados por parte da

³ A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traz no seu artigo segundo o conceito de empregador o qual pode entender pela “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943). Vale ressaltar, também, que conforme o parágrafo primeiro do artigo segundo da CLT irão se equiparar ao empregador, apenas para as relações de emprego, as associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos, ou as instituições de beneficência, as associações recreativas ou que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

⁴ O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas também traz o conceito de empregado e com isso pode-se afirmar que serão empregados toda e qualquer pessoa física que venha a prestar um serviço de natureza não eventual a um empregador, estando sob a dependência deste mediante salário. (BRASIL, 1943)

empresa, por outro lado, quando ele não é selecionado, é importante realizar uma análise de como as empresas devem prosseguir.

É importante afirmar que as normas trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, na fase pré-contratual, irão ser aplicadas, tanto para os empregadores, quanto para as agências de emprego, pois ambos deverão ser considerados operadores ou controladores, conceitos já trazidos nos itens 2.4.2 e 2.4.3 deste trabalho (VALE; LACERDA, 2021, p. 74).

Sendo assim, a importância do estudo da regulamentação da coleta e tratamento de dados, na fase pré-contratual, se dá em várias situações, como, por exemplo, quando o empregador, durante a entrevista, realiza perguntas pessoais, inclusive, fazendo uma coleta de dados sensíveis, que não possuem relevância para a possível contratação, o que o leva a ir muito além do que seria necessário para que o empregador mapeie os principais traços e qualidades do futuro empregado.

Ainda que a fase pré-contratual seja necessária para o empregador conhecer o candidato e identificar suas possíveis qualidades e defeitos, a fim de concluir se ele se encaixa, ou não, na vaga disponível; o empregador deve respeitar os diversos regulamentos existentes, sendo vedada, inclusive, a realização de perguntas envolvendo dados pessoais sensíveis, limitando-se, tão somente, a coletar dados que se relacionem com as atribuições do cargo, bem como, que ajudem a identificar características que possam vir a auxiliar o bom desempenho do empregado na empresa (VALE; LACERDA, 2021, p. 74).

Posto isso pode-se afirmar que:

Os empregadores brasileiros tiveram que aprender a duras penas que dialogar com candidatos a vagas de emprego acerca de delicados temas como a opção sexual e religiosa, filiação filosófica, sindical ou partidária, estado gravídico, dívidas financeiras, processos trabalhistas e/ou criminais, bem como eventuais afastamentos do trabalho por motivo de doença ou acidente, não era o caminho mais adequado para a garantia da intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana (CASTRO; MANCUSO, 2021, p. 54).

3.1.1 Recrutamento e seleção

Desde o primeiro contato do empregador com o possível empregado, no recrutamento e seleção desses candidatos, os mecanismos utilizados devem estar

de acordo com as disposições trazidas na LGPD e na CLT, em atenção especial aos 10 princípios enfatizados pela legislação (ALCASSA, 2020, p. 61), os quais foram citados e analisados no primeiro capítulo deste trabalho, considerando que eles serão basilares para análise de quais práticas poderão ser realizadas e/ou vedadas pelo ordenamento jurídico.

Conforme mencionado acima, diversas informações dos candidatos à vaga de emprego são colhidas durante este processo, a exemplo do nome, endereço eletrônico, telefone, formação acadêmica, entre outros, para que se viabilize a comunicação entre a empresa e o futuro empregado, facilitando o contato para que esta possa marcar entrevistas, provas e informar sobre a realização das demais etapas (NEVES, 2021, p. 85).

Sendo assim, para que a empresa de adequar às normas da LGPD, durante a fase de recrutamento e seleção dos possíveis empregados, é importante que o empregador avise como se dará o processo de coleta e tratamento realizados nos dados. Além desta medida, o empregador também precisará se atentar à diversos aspectos como: qual será o tempo em que ficará com esses dados, quem terá acesso a eles, qual será a finalidade do uso desses dados e de quais locais da empresa os dados poderão ser acessados (NEVES, 2021, p. 85).

Posto isso, é inevitável que haja uma preocupação das empresas com a fase de recrutamento e seleção, tendo em vista que existe uma responsabilidade em relação à coleta de dados e às informações dos candidatos. Ainda que esses dados não se enquadrem como sensíveis, eles são regulamentados pela LGPD e deve haver um cuidado da empresa durante todo esse processo, deixando a sua relação e sua comunicação com o candidato a mais clara e transparente possível.

3.1.2 Solicitação de antecedentes criminais

A solicitação de antecedentes, também chamada de *Background Check* ou *Pre-employment vetting*, consiste na investigação dos antecedentes do candidato ao emprego com a intenção de analisar se o candidato se encaixa na cultura empresarial e/ou nos valores da empresa, vindo a agregar, caso seja contratado. Para esse fim, deverá ser designado um funcionário específico da empresa para

realizar essa atividade com, ou sem, a ajuda de terceiros (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 63).

Inicialmente, é importante ressaltar que, conforme a Lei nº 9.029/95, a prática de atos discriminatórios “para efeito de acesso à relação de trabalho, ou manutenção, por motivo de raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros”, é vedada no ordenamento jurídico (BRASIL, 1995).

A possibilidade da solicitação de antecedentes criminais, pela empresa, no momento da realização da entrevista de candidato já foi pauta de discussão na doutrina e na jurisprudência, existindo uma corrente que entende ser possível essa solicitação, tendo em vista que trata-se de um documento de acesso público, não havendo como caracterizar ofensa à honra e/ou à imagem do candidato, e, uma outra corrente, a qual entende que, na verdade, a solicitação de antecedentes criminais possibilitaria a discriminação entre os candidatos⁵ (JARDIM, 2020, p. 258).

Ou seja, caso uma empresa decida exigir a certidão de antecedentes criminais de um candidato, ela também deverá exigir de todos os outros, a fim de padronizar o processo de triagem, fazendo com que todos os candidatos à vaga passem pelas mesmas fases, além de evitar, de todas as formas, as discriminações de raça, gênero ou qualquer outra que possa vir a gerar uma desigualdade durante a seleção dos candidatos (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 1345).

Sendo assim, no ano de 2017, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, tema nº 0001⁶, entendeu que a solicitação de

⁵ Conforme convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, artigo 1º, o termo discriminação compreende em qualquer distinção que venha a acabar ou modificar a igualdade, seja ela de tratamento ou de oportunidade, na profissão ou nas relações de emprego (OIT, 1958).

⁶ INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. (TST - IRR-RR: 2430005820135130023, Data de Julgamento: 20/04/2017)

antecedentes criminais só poderia ser realizada, pelo empregador, durante a fase pré-contratual, em hipóteses específicas; sendo ilegítima a solicitação deste documento e caracterizando lesão moral quando denotar tratamento discriminatório ou não for possível justificar o motivo da solicitação com base em legislações ou na natureza da atividade a ser desenvolvida.

Ainda nesse acordão, o TST também trouxe um rol exemplificativo de vagas que, por conta da natureza da atividade, seria legítima a exigência da certidão de antecedentes criminais, como as vagas referentes a cuidadores de idosos, motoristas rodoviários de cargas, entre outros.

Além dessas hipóteses levantadas, é importante ressaltar que algumas legislações específicas justificam a exigência dos antecedentes criminais no processo seletivo, como é o exemplo da Lei nº 7.102/1983, a qual dispõe sobre a profissão de vigilante e prevê, nos seus artigos 12 e 16, que os diretores da empresa e os empregados não poderão possuir antecedentes criminais (BRASIL, 1983).

Sendo assim, pode-se afirmar que a exigência dos antecedentes criminais, durante o processo seletivo, não é uma prática totalmente ilegítima, ela deve ter critério, fazendo-se necessário ser muito bem fundamentada e justificada pela empresa que decidir realizar esse tipo de solicitação.

Nota-se que, após entrada em vigor da LGPD, a solicitação de antecedentes criminais de candidatos a emprego e o tratamento dos dados pessoais, previsto nesse documento, adquiriram um respaldo legal robusto, não devendo estar de acordo, tão somente com a jurisprudência pátria, conforme julgado acima proferido pelo TST, em 20 de abril de 2017, mas, também, em consonância com os parâmetros e normas trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (JARDIM, 2020, p. 259).

3.1.3 consulta de restrição de crédito

A consulta de restrição ao crédito, pelo empregador, vai de encontro com o próprio propósito do programa de proteção ao crédito, pois esses programas não existem para dificultar as possibilidades das pessoas encontrarem um emprego, mas sim,

proteger o crédito, fugindo, deste modo, do objetivo principal pelo qual o dado foi colhido e tratado. Além do que foi posto, é importante lembrar que a oportunidade de emprego é uma maneira de possibilitar ao devedor que ele quite as suas dívidas (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 1345).

Nesse sentido, há precedente do Tribunal Superior do Trabalho - TST, RR 209-39.2011.5.05.0027⁷, o qual já declarou que a consulta aos órgãos de proteção ao crédito, por parte do empregador, como forma de restringir o acesso de um candidato a uma determinada vaga de emprego, é considerado ato discriminatório, ferindo princípios constitucionais, tais como, o da dignidade da pessoa humana, da isonomia, entre outros, utilizando para fundamentar a sua decisão artigos da Constituição Federal e da CLT.

Tendo em vista que o julgado foi proferido no ano de 2016, não há que se falar em aplicação da LGPD, como fundamentação da decisão, porém, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, resta confirmada a impossibilidade da utilização do tratamento de dados para fins discriminatórios, conforme artigo 6º (BRASIL, 2018), ficando, ainda mais evidente, a incoerência na consulta de programas de proteção ao crédito para contratação de empregado.

⁷ RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PESQUISA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO - SPC E SERASA . Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que é incontroversa a prática pela Ré de pesquisa nos sistemas de proteção ao crédito quando do processo de seleção de candidato ao emprego. Ora, chega a ser absurdo imaginar que o cidadão pode não ser contratado por ter seu nome registrado no SPC ou SERASA. Tais serviços devem ser utilizados para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego. Se o candidato a uma vaga de emprego eventualmente tem dívidas com outras pessoas, esta não pode ser a razão para impedir que o trabalhador obtenha o emprego. E isto se justifica porque para um candidato nesta situação, a recolocação no mercado de trabalho tem justamente o objetivo de saldar as dívidas do trabalhador. Nesse esteio, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito, como SERASA e SPC, é ato discriminatório e deve ser coibido por esta Justiça Especializada. A conduta do empregador é inegavelmente discriminatória, pois visa a inibir a contratação de candidatos que figurem em listas cadastrais dos serviços de proteção ao crédito. A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da Constituição da República). Deve ser ressaltado ainda o teor do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que prevê a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e provido. (TST - RR: 2093920115050027, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 30/11/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2016).

3.1.4 Solicitação de exames toxicológicos

A única previsão expressa na CLT, com relação à possibilidade da solicitação de exames toxicológicos, está prevista no § 6º, do seu artigo 168, o qual dispõe que os exames toxicológicos poderão ser exigidos quando se tratar de motorista profissional, antes da sua contratação, ou seja, ainda na fase pré-contratual. Porém, nesse mesmo artigo, também deixa expresso que deverá ser assegurado ao candidato o direito de defesa em caso de resultado positivo e deverá ser mantida a confidencialidade dos resultados (BRASIL, 1943).

Nesse caso, os dados obtidos dos exames toxicológicos, muitas vezes, se enquadram em dados sensíveis e é evidente que deverão ser tratados e armazenados seguindo as especificações da LGPD dirigidas para dados dessa natureza, conforme conceituado no item 2.2.2 deste trabalho e aprofundado durante o estudo do tema em questão.

Sendo assim, pode-se afirmar que mesmo nos casos em que a empresa esteja autorizada a solicitar exame toxicológico dos candidatos à vaga, ela deverá fazê-lo com o devido consentimento para coleta e tratamento desses dados, de forma específica e destacada, bem como, deverá estar ciente que a realização do exame possui uma finalidade específica e as informações colhidas, a partir do resultado deste, não poderão vir a ser utilizadas para finalidade diversa (BRASIL, 2018).

Os tribunais acompanham o entendimento da doutrina e estão decidindo pela responsabilização do empregador nos casos em que seja realizado o exame toxicológico, sem a devida autorização por parte do empregado, conforme julgado proferido pela 2ª turma do TRT da 5ª região, no Recurso Ordinário nº 0000635-43.2014.5.05.0222⁸, decidido, por unanimidade, pela indenização dos danos morais, tendo em vista que a trabalhadora não consentiu que fosse realizado o exame.

⁸INVESTIGAÇÃO TOXICOLÓGICA. DANOS MORAIS. CABIMENTO. A investigação toxicológica procedida pela reclamada, sem a autorização do trabalhador, afronta o respeito à dignidade do empregado e viola frontalmente sua integridade e privacidade, em afronta ao quanto disposto no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, ensejando indenização por danos morais. (TRT-5 - RecOrd: 00006354320145050222 BA 0000635-43.2014.5.05.0222, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 24/05/2016.)

3.1.5 o que ocorre com os dados coletados caso o candidato não seja contratado pela empresa?

Caso o candidato à vaga não venha a ser selecionado para fazer parte do quadro de funcionários da empresa, resta claro que este não firmou o contrato de trabalho propriamente dito, sendo assim, diversas disposições trazidas pela CLT, com relação à guarda dos documentos, após a rescisão do contrato, não serão aplicadas, conforme será visto posteriormente nesse trabalho, devendo haver um foco maior nas hipóteses dispostas na LGPD para resolução desse conflito.

Com advento desta lei, as empresas não podem mais guardar os currículos *Ad aeternum*, pois estariam infringindo o disposto na LGPD, ainda que não houvesse vazamentos; contudo, isso não significa dizer que o empregado deverá deletar os dados assim que finalizar o recrutamento e seleção, é importante que este guarde o currículo e demais documentos relacionados ao processo seletivo, pois ainda estará sujeito à propositura de ações trabalhistas, demandando indenização pela perda de uma chance ou, até mesmo, alegando discriminação durante as fases do processo seletivo (OLIVEIRA NETO; CALCINI, 2020, p. 4).

Ou seja, a hipótese do candidato não ser contratado, não invalida a relação entre o empregador e o possível empregado, e nem o fato deste ser o titular dos dados pessoais colhidos durante todo o processo, conforme será abordado, mais a fundo, no tópico de responsabilidade civil dos agentes. Com isso, pode-se afirmar que, tanto o tratamento dos dados, quanto as questões relacionadas ao fim deste tratamento, deverão ser guiadas pela Lei Geral de Proteção de Dados, conforme artigo 15 e 16 dessa Lei.

Deste modo, o ideal é que o empregador determine um prazo, antes do processo seletivo, dando ciência ao candidato desse tempo e guarde o currículo e/ou demais documentos e informações pelo período que determinar, para se resguardar de possíveis conflitos advindos dessa seleção (OLIVEIRA NETO; CALCINI, 2020, p. 4

3.2 FASE CONTRATUAL

Após a fase pré-contratual, em que é realizada entrevista e análise de currículos, a empresa decide se irá, ou não, contratar o candidato, sendo assim, é evidente que, caso a empresa decida realizar a contratação, durante o contrato de emprego⁹, o empregador terá acesso à diversos dados do empregado, sendo necessário, inclusive, a verificação dessas informações para formalização do contrato de emprego. Com isso, é importante que, no momento da realização deste contrato, a empresa se atente a deixar expresso quais serão os dados coletados, prevendo todo o caminho e forma de tratamento desses dados (VASCONCELLOS JUNIOR; FERREIRA, 2020, p. 47).

Conforme entendimento de Flávia Alcassa (2020, p.65):

O contrato de trabalho é uma exceção à regra de consentimento da LGPD, que descreve os pressupostos da execução de contrato, mas, embora exista essa exceção, é necessário adoções de boas práticas para a governança de dados dos trabalhadores com o intuito de não os deixarem em uma posição de vulnerabilidade para evitar passivos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho e fiscalizações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados — ANPD.

Sendo assim, diante da gama de informações coletadas pelo empregador, durante o contrato de emprego, e a necessidade de obter essas informações por motivos relacionados à própria natureza da relação firmada entre as partes, deve-se analisar se a partir da natureza da informação obtida pelo empregador, este deverá, ou não, exigir o consentimento do empregado (VALE; LACERDA, 2021, p.75).

À vista disso, torna-se imprescindível a análise, a seguir, de algumas situações vivenciadas durante o período em que o empregado está na empresa, examinando de que modo será permitido o tratamento e uso desses dados, por parte do empregador.

⁹ “Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.” (MARTINEZ, 2020, p. 259)

3.2.1 Dados de saúde

Os dados de saúde são considerados sensíveis, conforme art. 5º da LGPD, e podem ser adquiridos pelas empresas por meio de atestados, exames médicos realizados durante o período de emprego, plano de saúde, empresarial, entre outros. Com relação a coleta desses dados por meio dos exames ocupacionais, pode-se entender que não é necessário o consentimento do titular dos dados, tendo em vista que se trata de uma conduta prevista no ordenamento jurídico como uma obrigação legal do empregador, conforme a CLT. Ocorre que a dispensa do consentimento não implica na dispensa do cuidado necessário que é preciso ter no armazenamento desses dados, ainda devem ser observados os parâmetros trazidos na LGPD com relação esse aspecto. (CORREIA; BOLDRIN, 2020, p. 9).

Nesse mesmo entendimento, Silvia Isabelle Teixeira do Vale e Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda (2021, p.76) afirmam que:

Em relação às informações médicas e de saúde, obtidas pela realização dos exames admissionais ou periódico, não há necessidade de consentimento do empregado, na medida em que o artigo 11, inciso II, alíneas “e” e “f”, assegura a possibilidade de tratamento dos dados, mesmo sem o consentimento do titular, para proteção da vida ou da incolumidade física ou de terceiro e para tutela da saúde (neste último caso, quando realizados os procedimentos exclusivamente por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridades sanitárias).

Por mais que a realização de exames periódicos, por parte do empregador, esteja autorizada no ordenamento jurídico brasileiro, deve-se atentar que estes também não poderão ser utilizados de forma discriminatória, não sendo possível a solicitação de exames que possam vir a expor a saúde do trabalhador, cujo resultado não agrega no desenvolvimento da sua atividade, como, por exemplo, a solicitação de exames de HIV (CALCINI; ANDRADE, 2021, p. 3).

Não há dúvidas que o empregado possui o direito de ter sigilo das suas informações de saúde e que essas não sejam compartilhadas com terceiros ou, até mesmo, com colegas de trabalho, principalmente, por conta da discriminação; porém, a empresa não deverá deixar de solicitar tais dados por causa da sua natureza, inclusive porque, ela precisa guardá-los para fins previdenciários (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 51-52).

Com isso, é essencial que a empresa confira uma segurança ao empregado, armazenando, da melhor forma e com a proteção adequada, esses dados em um setor específico de segurança e medicina ocupacional (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 52).

Para a guarda segura, pode-se citar como possibilidade o armazenamento digital com a utilização de criptografia, anonimização ou pseudonimização, recursos esses cogitados pela própria LGPD e que demandarão o trabalho conjunto com a tecnologia da informação (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 52).

O Repertório de Recomendações Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da Organização Internacional do Trabalho - OIT dispõe que os dados médicos só devem ser coletados nas hipóteses de estarem seguindo o disposto nos princípios gerais de saúde e segurança ocupacional, sigilo médico e na legislação pátria, somente sendo autorizado quando for essencial para determinar se o trabalhador é adequado para um determinado emprego, para cumprir os requisitos de saúde e segurança ocupacional e para determinar o direito de receber benefícios sociais.

Ainda em decisão recente proferida em 02 de setembro de 2020 pela Vara do Trabalho de Poá-SP, do TRT da 2ª Região, na qual se verificou a juntada aos autos de documentos que possuíam relação com à saúde da reclamada, ficou determinado, por aquele juízo, que esses fossem incluídos em sigilo, no intuito de proteger essas informações, uma vez que continham dados considerados sensíveis nos termos do artigo 5º, II, da LGPD.

Pode-se afirmar, portanto, que essa preocupação com os dados de saúde do empregado, durante a sua permanência na empresa, deve ser constante e também considerada, por parte do empregador, após um possível término de contrato, cuja importância será demonstrada, posteriormente, neste trabalho.

3.2.2 Endomarketing

Pode-se entender como endomarketing, a técnica utilizada por diversas empresas, para motivar os seus empregados, sendo assim, são ações de marketing

institucional capazes de gerar resultados bastante favoráveis, caso seja bem aplicado, pois foca no bem estar interno da empresa, o que, conseqüentemente, impacta no atendimento aos clientes externos, afinal, um funcionário desestimulado, apenas cumpre tarefas diárias, não procurando ir além das suas atribuições (FEITOSA et al, 2016, p. 3-4).

As técnicas de endomarketing, na maioria das vezes, utilizam informações dos colaboradores, com o intuito de trazer um maior engajamento para a empresa, porém a utilização dessas informações deve ser realizada seguindo os parâmetros da LGPD e o empregador deverá tratar desses dados da forma esperada e com objetivos legítimos, sem abusos, gerando o menor impacto possível à privacidade desses empregados, de modo a equilibrar o interesse do empregado e do empregador (MENDES, 2020, p. 1-2).

Posto isso, entende-se que, quando o empregador utiliza os dados pessoais do empregado para uma finalidade distinta daquela autorizada e prevista, inicialmente, no contrato de trabalho, deve solicitar o seu consentimento, deixando claro quem terá acesso a estes dados e informações e de que forma elas serão tratadas e utilizadas, ainda que de forma interna pela empresa.

Sendo assim, é possível a utilização dos dados do empregado em atividades internas como o endomarketing, porém a empresa deverá se atentar à razoabilidade da utilização, procurando a melhor forma de não ferir a privacidade desses empregados (MENDES, 2020, p. 2).

3.2.3 Utilização da biometria

Tendo em vista que o artigo 74 da CLT prevê que o registro de ponto do empregado pode se dar forma manual, mecânica ou eletrônica (BRASIL, 1943), não restam dúvidas que é importante a análise da utilização dos dados biométricos do empregado, por parte do empregador, bem como, estudo e entendimento de qual é a forma correta de coleta e realização do tratamento desses dados.

O dado biométrico é, expressamente, previsto pela LGPD, como um dado pessoal sensível¹⁰; sendo assim, é evidente que, caso a empresa deseje utilizar esses dados do empregado, o tratamento e a coleta deverão ser realizados seguindo as normas impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados. Ou seja, o tratamento desses dados somente poderá ser realizado quando houver consentimento do titular ou, então, nos casos previstos no artigo 11 da LGPD, tratados a seguir.

Além da previsão disposta na LGPD, pode-se analisar o que traz o cenário internacional, por meio da GDPR, acerca de tal instituto, a fim de melhor conceituar o que seriam esses dados biométricos:

Dados biométricos significam dados resultantes de um processo técnico específico relacionado a características psicológicas, físicas ou comportamentais de uma pessoa, que confirma a identificação única desta, assim como imagens faciais ou dados datiloscópicos (GDPR, 2016).

Ainda nessa seara, vale ressaltar que os dados biométricos não são colhidos, apenas, pela digital do empregado, devendo incluir a biometria extraída da voz, da íris, entre outros (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 1346).

Tendo em vista que a LGPD não traz, expressamente, as possíveis situações em que serão utilizados os dados do empregado, envolvendo as relações trabalhistas, a doutrina ainda diverge em diversos pontos e, com isso, segue entendimentos, diametralmente, opostos, existindo uma parte da doutrina que defende a utilização dos dados biométricos sem a necessidade do prévio consentimento do empregado e outra parte que defende que será necessário esse consentimento para coleta de dados biométricos.

Posto isso, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2020, p. 66) entendem que, pelo fato da CLT dispor que é obrigação do empregador realizar o controle de ponto do seu funcionário, a utilização dos dados biométricos se enquadraria na hipótese trazida no artigo 11, inciso II, alínea a, da LGPD, podendo ser utilizado sem o consentimento do empregado, pois o empregador está cumprindo uma obrigação legal. Porém é importante ressaltar que, mesmo com tal afirmação, os autores

¹⁰ “Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre 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, quando vinculado a uma pessoa natural; [...]” (BRASIL, 2018).

entendem que não serão tolerados abusos, devendo o empregador utilizar os dados somente com a finalidade para os quais foram colhidos.

Já o entendimento daqueles que alegam que é necessário o consentimento do empregado, para utilização desses dados, leva em consideração que o uso da biometria não irá se enquadrar em nenhuma das hipóteses trazidas pela LGPD no seu artigo 11, II; o qual permite o tratamento de dados sem o consentimento do titular, restando claro que, se existir a necessidade da utilização de leitores biométricos, seja para acesso à empresa ou para realização da atividade laboral, haverá a necessidade do consentimento expresso do empregado (VALE; LACERDA, 2021, p. 77).

Ainda com base no entendimento de Silvia Isabelle Teixeira do Vale e Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda (2021, p. 77), pode-se afirmar, com relação ao consentimento, que:

Não há a necessidade de que seja conferido diariamente, considerando que “granulado” não é sinônimo de “diário” e que também não implica qualquer periodicidade obrigatória à manifestação de vontade, que ademais pode ser revogada a qualquer tempo. Bastará, portanto, um único consentimento, durante a vigência do liame empregatício, desde que as circunstâncias fáticas não sejam alteradas ao longo da sua execução.

Como o registro de ponto, de fato, é previsto pela CLT, podendo, inclusive, ser realizado de forma eletrônica, o empregador está amparado pela hipótese disposta no artigo 11, não sendo necessário, portanto, o prévio consentimento do empregado para a utilização de seus dados biométricos, no registro de ponto; porém, apenas essa situação está abarcada pela legislação, devendo o empregador solicitar o prévio consentimento do empregado, caso deseje utilizar-se de tais dados para qualquer outra finalidade, qual seja, para o empregado acessar as dependências da empresa, entrar no sistema, entre outras.

3.3 FASE PÓS-CONTRATUAL

A análise da fase pós-contratual se faz importante, pois o fim da relação de emprego não implica no fim da relação entre empregador e empregado, como sujeitos da relação do tratamento de dados, enquanto encarregado e titular dos dados,

respectivamente. Assim, mesmo após a relação contratual, a empresa ainda estará sujeita às imposições trazidas na LGPD e o titular ainda poderá exercer os seus direitos.

No momento do rompimento do contrato de trabalho, a empresa deverá demonstrar e deixar claro qual será a destinação dos dados colhidos durante todo o período em que o trabalhador esteve na empresa, não sendo possível a simples exclusão dos dados do empregado do sistema da empresa (VASCONCELLOS JUNIOR; FERREIRA, 2020, p. 47 e 48).

3.3.1 O fim do tratamento de dados

Examinar sobre o término do tratamento de dados possui extrema relevância para a análise realizada neste trabalho, pois auxilia no entendimento do momento em que o empregador não poderá mais proceder com o tratamento dos dados pessoais coletados durante o período do empregado na empresa.

Conforme trazido pelo artigo 15 da LGPD, o término do tratamento de dados se dará em quatro hipóteses:

- I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;
- II - fim do período de tratamento;
- III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou
- IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei.

É importante ressaltar que nos casos previstos no artigo citado acima, o empregador deverá realizar a exclusão dos dados de forma espontânea, não sendo necessária solicitação expressa, por parte do titular dos dados, para que seja realizada tal conduta (LIMA, 2019, p. 211).

Sendo assim, é possível afirmar que no momento em que o empregado não possui mais relação de emprego com o empregador e/ou com a empresa, este/a deverá

seguir as normas trazidas pela legislação e só deverá continuar com o tratamento dos dados, caso não tenha alcançado as hipóteses previstas na LGPD.

Diferentemente das disposições adotadas no regime brasileiro, pela LGPD, a GDPR traz, no seu preâmbulo, recital 39 que preceitua:

[...] Os dados pessoais deverão ser adequados, pertinentes e limitados ao necessário para os efeitos para os quais são tratados. Para isso, é necessário assegurar que o prazo de conservação dos dados seja limitado ao mínimo. Os dados pessoais apenas deverão ser tratados se a finalidade do tratamento não puder ser atingida de forma razoável por outros meios. A fim de assegurar que os dados pessoais sejam conservados apenas durante o período considerado necessário, o responsável pelo tratamento deverá fixar os prazos para o apagamento ou a revisão periódica. Deverão ser adotadas todas as medidas razoáveis para que os dados pessoais inexatos sejam retificados ou apagados. Os dados pessoais deverão ser tratados de uma forma que garanta a devida segurança e confidencialidade, incluindo para evitar o acesso a dados pessoais e equipamento utilizado para o seu tratamento, ou a utilização dos mesmos, por pessoas não autorizadas. [...]

Com isso, fica patente que a GDPR teve uma maior preocupação e cuidado na elaboração do tópico que diz respeito ao Término do Tratamento de Dados, devendo ser utilizada, como base, para as demais modificações que possam vir a ocorrer na LGPD, tendo em vista que trata sobre esta matéria de forma singular, não se preocupando, apenas, com o fim do tratamento de dados, mas, também, com o fato de que caberá ao agente de tratamento fixar os prazos para a exclusão desses dados, gerando uma maior segurança para o seu titular, pois isso propicia uma noção de quanto tempo aquele dado irá ficar com o agente.

3.3.2 Os dados coletados durante a relação de emprego poderão ficar guardados?

Em regra, após o tratamento dos dados pessoais devido ao desligamento do empregado, caberá, ao empregador excluir os dados colhidos e tratados durante toda a relação de emprego, devendo conservar, apenas, os dados autorizados pela legislação, artigo 16 da LGPD, tendo em vista que, com a rescisão contratual, a finalidade de tratamento dos dados foi cumprida, não possuindo mais motivos para manter os dados do empregado no banco de dados da empresa (MAIA, 2020, p. 195).

Ocorre que, além do artigo 16 da LGPD dispor sobre a obrigatoriedade de exclusão dos dados pessoais após a finalização do tratamento, ele também prevê algumas hipóteses em que é permitida a conservação desses dados¹¹.

Assim, uma dessas hipóteses, em que se autoriza a preservação desses dados, é a de “cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador” (BRASIL, 2018), inicialmente, tomando como base o artigo 11 da CLT, onde pode-se entender que seria suficiente que o empregador guardasse os dados durante dois anos, após o contrato, respeitando o prazo prescricional trabalhista ou, em caso de ajuizamento de ação, guardasse as informações referentes aos cinco últimos anos (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 70).

Porém, quando se está diante de uma relação de emprego, é preciso ressaltar que existem obrigações por parte do empregador, a exemplo da obrigatoriedade do controle de ponto pelas empresas que possuem mais de 20 funcionários (artigo 74 CLT), as quais poderão vir a ser cobradas em eventual judicialização e deverão ser cumpridas pela empresa, considerando que, em diversas situações, caberá ao empregador produzir as provas em juízo, muitas vezes documentais. Com isso, torna-se necessário que este guarde determinados dados, documentos e informações essenciais da relação de emprego por um período maior o qual, na maioria das vezes, está estabelecido em leis ou portarias (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p.69 - 70).

Ainda nessa seara, o artigo 18¹² da LGPD autoriza que o titular dos dados solicite ao controlador a eliminação dos seus dados pessoais tratados, exceto nos casos previstos pelo artigo 16 desta mesma lei, o qual já foi mencionado anteriormente. Com isso, resta evidente que, quando acabar o prazo expresso em Lei ou na Constituição Federal, para guarda de documentos e informações advindas da

¹¹ Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou

IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados. (BRASIL, 2018)

¹² Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: [...] VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei; (BRASIL, 2018)

relação de trabalho, o empregador poderá solicitar à empresa que realize a exclusão dos dados do seu titular.

É importante fazer uma observação no sentido de que, conforme entendimento de Caio César Carvalho Lima (2019, p. 212), “a mera revogação do consentimento, se não for seguida de expressa solicitação de exclusão dos dados, autorizará a manutenção desses dados pessoais”. Porém, a manutenção desses dados não significa que a empresa está autorizada a disponibilizar para terceiros, principalmente, se esse ato puder gerar dano para o titular (CORREIA; BOLDRIN, 2020, p. 12).

Ocorre que, na prática trabalhista, existem documentos que deverão ser guardados, pelo empregador, por prazo indeterminado ou, até mesmo, documentos que a legislação é omissa quanto ao prazo de guarda o que, de certo modo, invalida o direito previsto no artigo 18 da LGPD, tendo em vista que o ex-empregado não terá como exercer o seu direito, pois o empregador não poderá excluir os dados advindos da relação de emprego.

Além da possibilidade descrita acima, o empregado, ainda que esteja trabalhando na empresa, também terá o direito de solicitar a exclusão desses dados, caso o tratamento não esteja sendo realizado de acordo com as disposições legais, podendo, inclusive, os agentes de tratamento serem responsabilizados por isso, conforme será analisado, posteriormente, no capítulo seguinte.

Posto isso, pode-se concluir que, por mais que o empregado não consiga exercer, plenamente, o seu direito, no que diz respeito à solicitar a exclusão dos seus dados pela falta de prazos determinados, ele, no mínimo, terá a segurança jurídica de que esses dados estão sendo tratados e armazenados seguindo as normas trazidas pela LGPD, podendo vir a exercer o seu direito, em caso contrário.

4 UMA ANÁLISE ACERCA DA PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES ENVOLVENDO O EMPREGADO

O estudo sobre a proteção de dados envolvendo o empregado é de extrema importância para o que se propõe esse trabalho, pois numa relação de emprego, o empregador possui acesso a muitos dados do empregado, desde a fase contratual até a fase pós-contratual, se tornando, desse modo, um dos responsáveis pelo tratamento e armazenamento desses dados, os quais acabam sendo colhidos quase que, diariamente, nas empresas. Ainda que LGPD não traga expressa a proteção de dados no âmbito trabalhista, esse tema não pode ser esquecido ou ignorado, pois é crucial que haja um exame aprofundado das causas legitimadoras do tratamento de dados (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 50).

Mesmo com a Lei Geral de Proteção de Dados, a qual regulamentou diversas situações do direito, a situação do empregado ainda é delicada, pois ele é uma peça vulnerável quando estamos diante de uma relação de tratamento de dados entre o empregador e o empregado, considerando que, por mais que a legislação traga, expressamente, os princípios e fundamentos para a coleta, a simples vigência do contrato de trabalho já autoriza que o empregador possua acesso aos dados do empregado, conforme será demonstrado no presente trabalho (ARAUJO, 2020, p. 132).

Portanto, pode-se afirmar que o âmbito trabalhista foi, e ainda será, extremamente afetado pela Lei Geral de Proteção de Dados, “pelo fato de ser a relação de emprego fonte de vasta fertilidade de fornecimento, utilização, transferência e armazenamento de dados pessoais, aplicando-se a todas as empresas, independentemente do seu porte” (CONI JUNIOR; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 101).

4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Inicialmente, é importante dizer que a adequação do direito do trabalho às inovações trazidas pelo direito digital é extensa, pois deve-se realizar uma análise completa dos direitos do empregado levando-se em consideração a privacidade, imagem,

intimidade e, também, o direito deste de ter o acesso à internet (HUNGARO, 2021, p. 51).

Diversamente do GDPR, a lei brasileira não contempla expressa disposição sobre o direito do trabalho, mas sua incidência a ele é irrefutável, pois a relação de trabalho sequer teria como se iniciar e desenvolver sem a coleta, recepção, armazenamento e retenção de dados pessoais dos empregados ou candidatos a empregos (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 49).

A chegada da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais forçou os empregados a se atualizarem com relação às novas práticas e rotinas, que passaram a decorrer das exigências trazidas na legislação, bem como, a precisarem se informar acerca das consequências, caso viessem a descumprir as normas previstas, sendo, extremamente, necessário, para a implementação da LGPD, que as empresas mudassem a forma com que lidavam com a natureza das informações e, conseqüentemente, com o tratamento desses dados (OLIVIERI, 2019, p. 4-5).

Ademais, se a lei impacta tão fortemente nas relações de emprego, nada mais acertado que os profissionais, envolvidos nessa área, dediquem uma atenção apurada com relação às obrigações que a legislação impõe e que estejam preparados para adequar as rotinas trabalhistas ao que exige a proteção de dados, dentro de um sistema de gestão dos riscos (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 50).

Por conseguinte, fácil constatar que, anteriormente à LGPD, muitas empresas tinham acesso aos dados, sensíveis ou não, do empregado, mas não se importavam com a natureza nem com a forma de utilização e de tratamento desses dados.

Para que ocorra a implementação da LGPD nas empresas, da melhor forma possível, é importante avaliar o porte da empresa, bem como, sua capacidade econômica, a fim de que sejam definidas quais medidas deverão ser adotadas, inclusive, no que tange às tecnologias que deverão ser aplicadas. Além dessa observação, também é essencial que haja uma movimentação interna da empresa com os funcionários que estarão, diretamente, envolvidos no tratamento de dados (ROXO, 2020, p. 300).

Posteriormente à movimentação interna da empresa, deve haver uma capacitação com os funcionários para que esses tenham conhecimento suficiente sobre os temas envolvendo a LGPD. O tratamento deverá ser realizado de forma clara e direcionada às atividades praticadas pela empresa, pois, dessa forma, se torna mais simples,

para os funcionários, entenderem quais são os riscos e as potencialidades do tratamento envolvendo os dados e a privacidade dos empregados (ROXO, 2020, p. 302).

É importante, ainda, que a empresa realize o *data mapping* ou, simplesmente, mapeamento de dados, que consiste em um catálogo no qual o empregador possui consciência do fluxo e rastreamento dos dados pessoais, para que consiga ter um maior controle dos dados que colhe, armazena, descarta e, até mesmo, compartilha, conseguindo ter uma dimensão da forma que a empresa está lidando com a segurança e privacidade dos seus funcionários (BOURY, 2021, p. 131).

Conforme entendimento de Nicolau Olivieri (2019, p. 7), as organizações devem se preocupar em realizar o mapeamento das informações colhidas, da natureza desses dados e da forma que eles vêm sendo tratados na empresa, além de realizar uma identificação das hipóteses em que podem tratar os dados com, ou sem, o consentimento; em seguida, devem, ainda, realizar uma análise acerca da necessidade de reformular a rotina do tratamento dos dados, a fim de simplificar esse procedimento.

Diversas condutas podem ser tomadas e implantadas pelos empregadores, a fim de implementar as normas trazidas, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, devendo ser examinado, pela empresa, quais práticas se enquadram melhor na sua dinâmica e quais setores estarão envolvidos para que ocorra uma melhor implementação.

4.1.1 Bases legais para o tratamento de dados pessoais

Uma grande questão com a relação da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalhista é, exatamente, saber quais são os requisitos e as hipóteses em que se autoriza a coleta dos dados do empregado por parte do empregador. Sendo assim, é crucial entender se existe um limite para a coleta dos dados e, em caso afirmativo, qual é esse limite.

Isto posto, de acordo com o artigo 7º da LGPD (BRASIL, 2018), pode-se constatar em que momentos fica autorizada a solicitação dos dados do funcionário, por parte

do empregador. Vale ressaltar que, nesse tópico, não serão analisadas as 10 (dez) hipóteses, com relação ao tratamento dos dados pessoais previstos na legislação, mas sim, será dado enfoque nos incisos que trazem, ou podem trazer, algum tipo de vínculo com as relações trabalhistas.

Conforme mencionado acima, dentre as hipóteses trazidas no artigo 7º da Lei Geral de Proteção de Dados, as mais importantes para serem analisadas são o consentimento, a execução do contrato e a obrigação legal ou regulatória, as quais se relacionam, diretamente, com atividades desenvolvidas pelos Recursos Humanos de uma empresa. Impende destacar que, não necessariamente, a atividade de tratamento irá se enquadrar em apenas uma das hipóteses trazidas, podendo haver mais de uma base legal (BOURY, 2021, p. 135).

Sendo assim, o primeiro inciso desse artigo diz respeito à possibilidade do tratamento de dados quando ocorrer o consentimento pelo titular, então, por mais que seja crucial essa previsão, não resta dúvida que, neste caso, será autorizado o tratamento dos dados, sem maiores problemas jurídicos, nos casos concretos (BRASIL, 2018).

Em seguida, no inciso II, artigo 7º (BRASIL, 2018), está prevista a primeira hipótese a ser analisada no presente trabalho, que é a autorização do tratamento de dados para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador. Assim, tendo em vista que se trata de uma empresa onde o empregado labora, torna-se impossível que essa não tenha acesso a alguns dados, ainda que sem o consentimento do empregador, a exemplo de salário, acidentes decorrentes do trabalho, questões relacionadas à saúde, entre outras informações que estão diretamente ligadas à relação trabalhista (CORREIA; BOLDRIN, 2020, p. 4).

Embora seja talvez a base legal mais conhecida, é altamente recomendável evitar utilizar o consentimento para tratar dados pessoais quando for possível adotar qualquer uma das opções do artigo 7º. Em primeiro lugar, porque é necessário observar os pressupostos de validade constantes do art. 8º (caput e parágrafos) da LGPD: deve ser fornecido por escrito ou outro meio apto a demonstrar a vontade do titular; o ônus de provar a validade do consentimento é do controlador; pode ser revogado a qualquer momento pelo titular. Além disso, caso haja mudanças na finalidade para a qual foi obtido o consentimento, deverá ser coletado novo consentimento, já que autorizações genéricas serão nulas (BOURY, 2021, p. 137).

No inciso V, observamos, expressamente, outra hipótese autorizativa para o tratamento dos dados pessoais, a qual é aplicada quando for necessário para a

execução de um contrato ou para procedimentos preliminares a este contrato (BRASIL, 2018). Diante dessa afirmação, nota-se que o legislador trouxe uma preocupação que vai além da execução do contrato, na fase contratual, prevendo a hipótese do tratamento desses dados, em fases preliminares à contratação (BOURY, 2021, p. 136). Confirmando, dessa forma, a importância do item 3.1 deste trabalho.

E por último, pode-se afirmar que o inciso IX, também, poderá ser utilizado como uma das hipóteses autorizativas para o tratamento dos dados pessoais do empregado. Nesse inciso, a lei traz que poderá ser realizado o tratamento quando for para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, não podendo invadir a esfera dos direitos e liberdades fundamentais do titular desses dados (BRASIL, 2018). Ocorre que esse inciso não trata, em seu bojo, sobre o que deverá ser considerado como interesses legítimos, sendo necessário fazer uma análise mais a fundo, com relação a esse ponto.

Ressalta-se, inicialmente, que o inciso IX, artigo 7º, trata apenas da satisfação ao legítimo interesse, tanto do controlador, quanto de terceiro; sendo assim, com a intenção de compreender os interesses legítimos trazidos na LGPD, também, é importante mencionar o artigo 10, da mesma lei, tendo em vista que este se preocupou em trazer duas situações base, elencando um rol exemplificativo com relação às circunstâncias que podem vir a ser vivenciadas entre os sujeitos da relação. Porém, mesmo com esse artigo, o legislador apenas dispôs sobre o controlador, não citando o terceiro, além de não trazer uma conceituação expressa, com relação ao que deveria ser entendido por “legítimo interesse”, deixando o texto normativo flexível para se encaixar em diversas situações práticas (LIMA, 2019, p. 194).

Portanto, pode-se afirmar que a lei se restringiu, ainda que de forma exemplificativa, a duas hipóteses, as quais autorizam que o tratamento de dados pessoais seja realizado com finalidades específicas, sendo elas as de apoio e promoção das atividades do controlador e as de proteção, em situações que possam beneficiar o titular desde que respeitado o seu exercício regular de direito. Além da preocupação trazida pelo artigo 10, com relação à possibilidade do tratamento de dados fundamentado no legítimo interesse, esse artigo se dedica, ainda, em seu parágrafo primeiro, a especificar que, no caso em que tenha como fundamento o legítimo

interesse do controlador, só poderão ser tratados os dados pessoais imprescindíveis para alcançar a finalidade ali pretendida (BRASIL, 2018).

Conforme entendimento de Caio César Carvalho Lima (2019, p. 185), é possível entender essa lacuna legislativa de duas formas, a primeira é que, na verdade, a utilização do termo “ou de terceiros” no inciso IX, trata-se de um equívoco, por parte do legislador, devendo conservar a explicação trazida pelo artigo 10, restringindo a utilização dessas hipóteses, apenas, para os controladores. O segundo entendimento é no sentido que, pelo fato do artigo 10 somente disciplinar sobre os controladores, os terceiros possuem uma maior liberdade para o tratamento de dados com o fundamento nesse mesmo inciso.

Ocorre que, diante dessa incerteza, com relação ao regimento da possibilidade do tratamento de dados, quando for necessário atender aos interesses legítimos de terceiro, deve-se ter muita cautela e espera-se que venha a ser definida com o tempo, a partir da aplicação da norma no dia a dia (LIMA, 2019, p. 185).

Para um melhor entendimento do que seria o legítimo interesse, faz-se necessário analisar o que o cenário internacional vem adotando e depreendendo sobre o assunto. No parecer 06/2014, sobre o conceito de interesses legítimos do responsável pelo tratamento dos dados, na aceção do artigo 7.º da Diretiva 95/46/CE, o Grupo de Trabalho do artigo 29º para a proteção de dados entendeu que um interesse pode ser considerado legítimo desde que o responsável pelo tratamento possa prosseguir esse interesse em conformidade com a legislação em matéria de proteção de dados e com as demais legislações aplicáveis.

Ainda nessa seara, a GDPR, em seu artigo 6º, 1, f, dispõe que o tratamento é necessário para efeito dos interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou de terceiros, exceto se esses interesses entrarem em conflito com os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular dos dados e que, por isso, requeiram a proteção destes, em particular, quando o sujeito dos dados é uma criança.

4.1.2 Bases legais para o tratamento de dados pessoais sensíveis

Levando em consideração que os dados pessoais sensíveis não devem, e nem podem, ter o mesmo tratamento dos dados pessoais não sensíveis, a LGPD, de

forma acertada, trouxe também a divisão das hipóteses em que pode ocorrer esse tratamento. Além do artigo 7º, já mencionado na presente pesquisa, é essencial que também seja realizada uma análise do artigo 11 da Lei mencionada acima, uma vez que, na grande maioria das vezes, o empregador possui acesso a diversos dados sensíveis do empregador e, até para segurança do empregado, em alguns casos, precisa realizar o armazenamento desses dados, como ocorre no caso de uma pessoa que possui determinada doença que a impossibilite para certos tipos de trabalho.

Sendo assim, o artigo 11 da LGPD traz duas possibilidades para o tratamento de dados sensíveis: a primeira se dá a partir do consentimento do titular ou responsável, de forma escrita, específica e destacada e a segunda, trata das hipóteses em que o legislador entendeu não ser necessário obter o consentimento do titular (BRASIL, 2018).

Ressalta-se que por mais que existam dois dispositivos reservados para as hipóteses autorizativas do tratamento de dados, pode-se afirmar que estes são distintos em vários aspectos, inclusive, no fato de que o interesse legítimo do controlador, ou de terceiro, somente autoriza a utilização de dados pessoais e não dos dados pessoais sensíveis (PINHEIRO; BOMFIM, 2020, p. 61).

4.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL NA LGPD

Assim como previsto em diversas áreas do direito, a LGPD também dispõe sobre a responsabilidade civil dos agentes de tratamento; as normas trazidas na legislação, foco do trabalho, não serão aplicáveis a todos os casos de responsabilidade civil, ou seja, caso a situação não se enquadre nos termos trazidos na Lei, deverá ser responsabilizada através de outras normas específicas que são reconhecidas pela LGPD em seu artigo 45¹³ (CAPANEMA, 2020, 164).

Uma das principais inovações trazidas pela Lei nº 13.709/2018 é a previsão do sistema de responsabilidade, previsto nos seus artigos 42 ao 45, pois o legislador,

¹³ Art. 45. As hipóteses de violação do direito do titular no âmbito das relações de consumo permanecem sujeitas às regras de responsabilidade previstas na legislação pertinente. (BRASIL, 2018)

além de determinar a indenização dos danos causados, também buscou evitar a ocorrência desses danos (MORAES, 2019, p. 1).

4.2.1 Responsabilidade dos agentes de tratamento

A responsabilidade dos sujeitos do tratamento de dados está disciplinada na seção III, capítulo IV, da Lei Geral de Proteção de Dados. Sendo assim, em seu artigo 42, caput, a lei afirma que, caso o controlador ou operador, no exercício da atividade de tratamento dos dados, viole a legislação causando danos a outrem, seja ele, patrimonial, moral, coletivo ou individual, será obrigado a repará-lo (BRASIL, 2018).

Traz ainda, neste mesmo artigo, em seu parágrafo 1º, inciso I e II que, caso o operador não venha a seguir as orientações lícitas, dadas pelo controlador, ou não respeite as normas trazidas na legislação, ele irá responder, solidariamente, pelos danos causados durante o tratamento de dados, afirmando, ainda, que os controladores comprometidos com o tratamento de dados que vierem a gerar danos ao titular, também, irão responder de forma solidária, equiparando, desta forma, o operador e o controlador (BRASIL, 2018).

Diante disso, percebe-se que o parágrafo 1º trata das situações em que o controlador e o operador irão responder de forma solidária, o que é fundamental, pois deixa claro que o operador dos dados deverá estar atento e possuir pleno conhecimento das normas relacionadas à proteção de dados pessoais (BRUNO, 2019, p. 319). Importante ressaltar, ainda, que só não serão responsabilizados aqueles que se enquadrarem nos casos de exclusão previstos na lei e que serão, posteriormente, estudados no presente trabalho.

Conforme entendimento de Walter Aranha Capanema (2020, p. 165), a responsabilização trazida pela LGPD não é consequência da simples inobservância ao sistema jurídico, sendo necessário realizar uma ampla interpretação do dispositivo citado anteriormente, caput do artigo 42, juntamente com o artigo 44, deste mesmo instrumento normativo, o qual dispõe que serão responsáveis pelos danos que derem causa, o operador ou o controlador que deixar de empregar as medidas de segurança trazidas no artigo 46 da LGPD (BRASIL, 2018).

Ou seja, a Lei Geral de Proteção de Dados traz dois cenários acerca da responsabilidade civil, o primeiro deles é decorrente do não cumprimento das normas jurídicas e o segundo é a não observância das normas técnicas (CAPANEMA, 2020, p.165).

É importante frisar que o instrumento normativo, foco deste trabalho, no momento em que trata da responsabilização, não traz, de forma expressa, a questão do encarregado, porém, o fato de não ser mencionado na LGPD não significa que ele não será responsabilizado, caso venha a causar dano a outrem, significa, apenas, que ele será submetido às regras gerais, mas não às regras trazidas na Lei Geral de Proteção de Dados (MEIRELES, 2020, p. 270). Com isso, este tópico terá, como foco, a responsabilidade dos operadores e dos controladores.

4.2.2 Responsabilidade do empregador

Quando estamos tratando de uma relação de emprego, faz-se necessário questionar qual é o papel do empregador diante das categorias de agentes de tratamento que são trazidas pela LGPD; essa definição é de extrema importância, pois, uma vez entendendo de que modo o empregador participa desse tratamento de dados, se torna mais fácil definir qual é a sua responsabilização perante o caso concreto.

Em uma relação de emprego, o empregador, seja ele uma pessoa física ou jurídica, irá assumir o papel do controlador do tratamento de dados e o operador ficará a cargo de quem, efetivamente, tiver acesso aos dados e que esteja responsável, em nome do empregador, pelo tratamento desses dados, podendo ser um administrador, o sócio, um funcionário da empresa ou, até mesmo, um terceiro contratado para realizar essa função (MEIRELES, 2020, p.270).

Destarte, uma vez que o empregador é considerado o controlador dos dados pessoais, quando aplicamos a LGPD, no âmbito das relações trabalhistas, fica evidente que ele não poderá utilizar das informações pessoais coletadas do seu empregado para se beneficiar ou, até mesmo, exercer o seu poder de forma abusiva (HUNGARO, 2021, p. 52).

Buscando amparo jurisprudencial sobre o tema, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP)¹⁴, na AC 1006311-89.2020.8.26.0001, decidiu que a falha, por parte da instituição, na proteção de dados, é motivo para a responsabilização da empresa enquanto controladora dos dados, devendo, inclusive, responder pelos danos morais sofridos ao titular. Entendeu, também, que a empresa passou a figurar como controladora e, conseqüentemente, agente de tratamento, no momento em que firmou um contrato de prestação de serviços com a empregada.

Nesse mesmo contexto, já se manifestou o juiz da 1ª Vara do Trabalho de Itajaí, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em um pedido de produção antecipada de provas formulado por Daniele Nery Nunes em face de Gocil Servicos Gerais LTD, processo nº 0000414-90.2021.5.12.0005, no sentido de entender que a responsabilidade pelo tratamento de dados é do empregador, utilizando como base para a sua decisão o artigo 5º, incisos I, V e VI da LGPD.

Daí que tiramos a essencialidade de compreender qual o papel do empregador no tratamento de dados, pois uma vez definida a função deste, também se torna possível entender quais são as responsabilidades que irão recair ao empregador, caso o tratamento de dados não siga as regulamentações legais.

¹⁴ APELAÇÃO – AÇÃO CONDENATÓRIA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EDUCACIONAIS – VAZAMENTO DE DADOS PESSOAIS POR PREPOSTO – CELULAR DA AUTORA PASSADO A UM TERCEIRO – RECEBIMENTO DE MENSAGENS DE ASSÉDIO SEXUAL – RECURSO DE AMBAS AS PARTES – LEGITIMIDADE PASSIVA DA RÉ – RESPONSABILIDADE PELOS DANOS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO AO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – DANOS MORAIS EVIDENTES – MAJORAÇÃO – GRAVE VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE 1 – A empresa controladora de dados pessoais é figura legítima para figurar no polo passivo de demanda que objetive a indenização pelo vazamento de dados da autora orquestrados por preposto da ré, que repassou o celular da autora para um colega para fins de assédio sexual (LGPD, art. 42). 2 – A ré, ao dar causa ao vazamento de dados, responde pelos danos morais sofridos (LGPD, art. 5º, VI e 42, caput). 3 – É cabível a indenização por danos morais, considerando a violação grave ao direito à intimidade e à privacidade causado pela quebra do dever de proteção de dados pessoais, o que propiciou assédio sexual agressivo. 4 – Indenização majorada, pois a gravidade da situação, a séria negligência da empresa, a postura recalcitrante em reconhecer o erro, e a incipiente jurisprudência estadual autorizam resposta mais enérgica. Valor de dez mil reais que se mostra mais condizente com o cenário narrado. RECURSO DA RÉ NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PROVIDO. (TJ-SP - AC: 10063118920208260001 SP 1006311-89.2020.8.26.0001, Relator: Maria Lúcia Pizzotti, Data de Julgamento: 01/09/2021, 30ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 01/09/2021)

4.2.3 Casos de exclusão da responsabilidade

A Lei Geral de Proteção de Dados traz as hipóteses em que poderá haver uma exclusão da responsabilidade, assim, no seu artigo 43, dispõe quais os elementos que devem estar presentes para que não implique na responsabilidade do agente do tratamento dos dados.

Dessa forma, a legislação traz, expressamente, que não serão responsabilizados os agentes que provarem não terem sido os responsáveis pelo tratamento de dados que lhes é atribuído, que provarem não ter havido violação à LGPD durante o tratamento dos dados ou que não possui culpa, atribuindo e comprovando que esta é somente do titular ou de terceiros (BRASIL, 2018).

Ou seja, à medida em que sejam colhidas provas suficientes para eximir a responsabilidade do agente de tratamento de dados, essa isenção deverá ser garantida (PINHEIRO, 2018, p. 101).

Nesse ponto é importante trazer, à tona, uma inadiável reflexão acerca do artigo 43 da LGPD; devemos nos perguntar se estamos diante de um caso de exclusão de responsabilidade ou se, na verdade, a lei somente deixa expresso que, caso não tenha sido o agente causador do dano, ele também não será o responsável.

Conforme entendimento de Edilton Meireles (2020, p. 274), os incisos I e III do artigo 43 da LGPD não tratam de uma excludente de responsabilidade, pois o agente sequer é responsável pelo dano causado, ele pode ter realizado uma conduta lesiva, mas essa não foi geradora do dano, logo, não tem como se falar em excludente de responsabilidade, mas, sim, de uma negativa de autoria.

Já, no inciso II, pode-se afirmar que, diferente dos citados anteriormente, não se trata de uma negativa de autoria, pois o agente realmente praticou o ato, mas deverá provar, na verdade, que aquela conduta não violou a legislação, ou seja, o dano pode até ter ocorrido por conta de uma conduta do agente, mas este não irá responder, tendo em vista que não houve prática de ato ilícito, e, conseqüentemente, não houve violação à legislação.

4.2.4 Responsabilidade subjetiva ou objetiva?

Segundo Marcos G da S Bruno (2019, p. 319), a LGPD não deixa expressa se essa responsabilização será objetiva¹⁵ ou subjetiva¹⁶. Ocorre que, por mais que a legislação não traga, expressamente, em seus artigos e incisos, o elemento culpa na responsabilização dos agentes de tratamento, ela também não exclui totalmente esses institutos (TASSO, 2020, p. 104).

Essa é uma das principais críticas, quando falamos da Lei Geral de Proteção de Dados, pois quando o legislador não deixa expressa qual é a natureza da responsabilização, ele deixa margens para diversas controvérsias (GUEDES; MEIRELES, 2019, p. 228).

Sendo assim, diante do questionamento acerca da natureza da responsabilidade dos agentes de tratamento, pode-se observar a existência de duas correntes, diametralmente, opostas. A primeira corrente caminha no sentido de entender a natureza da responsabilidade como objetiva e a segunda sustenta que a responsabilidade decorrente do tratamento de dados, na verdade, é subjetiva.

A primeira corrente, a qual defende que a responsabilidade civil na LGPD será objetiva, utiliza como um dos seus argumentos o artigo 927, caput e parágrafo único, do Código Civil, que dispõe sobre a obrigação da reparação de um dano causado a outrem e traz, expressamente, que o causador do dano será obrigado a repará-lo, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a natureza da atividade realizada pelo autor do dano trazer risco para outrem (BRASIL, 2002). Além de tal entendimento, vale ressaltar que a responsabilidade objetiva também é defendida com o argumento que existe um risco iminente à coleta e ao tratamento dos dados (MORAES, 2019, p. 2).

¹⁵ Entende-se por responsabilidade objetiva aquela que independe de culpa sendo fundada, desta forma, na teoria do risco (TARTUCE, 2019, p. 720).

¹⁶ Frisa-se que a responsabilidade subjetiva é baseada na teoria da culpa, desse modo, “para que o agente indenize, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia)” (TARTUCE, 2019, p. 716-717).

Laura Schertel Mendes e Danilo Doneda (2018, p. 477) corroboram com o entendimento dessa primeira corrente, considerando que a responsabilidade civil, trazida na LGPD é objetiva:

Essas limitações ao tratamento de dados, conjuntamente com a verificação de que a LGPD assume como regra a eliminação dos dados quando seu tratamento esteja encerrado (art. 16) e igualmente o aceno que faz em diversas oportunidades à necessidade de se levar em conta o risco presente no tratamento de dados, indicam que a Lei procura minimizar as hipóteses de tratamento àquelas que sejam, em um sentido geral, úteis e necessárias, e que mesmo estas possam ser limitadas quando da verificação de risco aos direitos e liberdades do titular de dados. Trata-se, dessa forma, de uma regulação que tem como um de seus fundamentos principais a diminuição do risco, levando-se em conta que o tratamento de dados apresenta risco intrínseco aos seus titulares. Assim justifica-se o legislador optar por um regime de responsabilidade objetiva no art. 42, vinculando a obrigação de reparação do dano ao exercício de atividade de tratamento de dados pessoais.

Para afirmação de que a responsabilização possui natureza objetiva, essa corrente também utiliza o argumento com base em analogia ao Código de Defesa do Consumidor (CDC). Pode-se afirmar que, de fato, a LGPD e o CDC se aproximam em diversos aspectos, levando a crer, inclusive, que esses dispositivos, presentes na Lei Geral de Proteção de Dados, na verdade, foram inspirados no CDC (GUEDES; MEIRELES, 2019, p. 230).

A responsabilidade objetiva é defendida por boa parte da doutrina e, no momento em que se decide optar por essa forma de responsabilização, analisa-se e entende-se que, na verdade, o tratamento de dados é uma atividade que possui um risco inerente à atividade, podendo ferir princípios como o da privacidade, honra e imagem dos titulares desses dados, chegando à conclusão de que, pelo fato dos danos decorrentes do tratamento de dados serem graves, a melhor responsabilização seria a de natureza objetiva (BIS; SILVA, 2020, p. 10).

A segunda corrente caminha no sentido oposto à primeira e entende que, na verdade, a responsabilização terá uma natureza subjetiva. Na visão de Gisela Sampaio da Cruz Guedes e de Rose Melo Vencelau Meireles (2019, p. 231), não faria nem sentido a natureza da responsabilidade, trazida na LGPD, ser objetiva, pois o legislador se preocupou com a criação de uma série de deveres e de cuidados que devem ser observados e seguidos pelo agente de tratamento. Sendo

assim, se a culpa não fosse um aspecto importante a ser analisado, não existiria motivo evidente para que o legislador criasse tantos deveres e cuidados.

Como forma de fundamentar a intenção do legislador, no sentido de que a responsabilidade deverá ser subjetiva, é válido trazer à tona o parágrafo único do artigo 44, tratado anteriormente nesse trabalho, o qual, no momento em que determina as excludentes de responsabilidade, também consubstancia a ideia da comprovação de culpa por parte dos agentes, não sendo suficiente a observação somente do nexo causal e do dano (PACHECO, 2021, p. 9).

O parágrafo único do artigo 44, no momento em que trata, expressamente, da responsabilidade dos agentes que deixarem de adotar as medidas de segurança previstas na lei, deixa clara a premência de uma conduta, omissiva ou comissiva, por parte do controlador. Sendo assim, esse dispositivo toma, como base, a realização de uma conduta, por parte do agente de tratamento, que seja negligente, imprudente ou imperita, ainda que conscientemente, para, posteriormente, responsabilizá-lo por tal ato (PACHECO, 2021, p. 9).

Outro argumento que poderá ser utilizado para o reconhecimento da natureza subjetiva da responsabilidade é o inciso II, artigo 43¹⁷, pois nele o legislador assegura que, mesmo que exista um nexo causal entre a conduta do agente e o dano causado, caso o agente do tratamento comprove que tomou todos os cuidados necessários e que não infringiu, em momento algum, a legislação, esse não será responsabilizado. Ou seja, esse dispositivo reflete no sistema de responsabilização subjetiva, pois está intimamente ligado ao elemento da culpa do agente (GUEDES; MEIRELES, 2019, p. 228).

Sendo assim, Rafaella Ferreira Pacheco (2021, p.10) entende que, caso a intenção dos legisladores, no momento da elaboração da LGPD, fosse que a responsabilização tivesse uma natureza objetiva, os mesmos teriam deixado de forma expressa, da mesma forma que foi feito no Código Civil, sendo mais coerente a aplicação da responsabilização subjetiva no que diz respeito aos casos envolvendo a má manipulação dos dados.

¹⁷ Art. 43. Os agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem: [...] II - que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados; [...] (BRASIL, 2018).

Já o entendimento de Maria Celina Bodin de Moraes (2019, p. 4) é no sentido de reconhecer as duas correntes citadas, anteriormente, mas, ao mesmo tempo, entende que, na verdade, o legislador criou um novo sistema de responsabilização chamado de “responsabilidade proativa”, pois a natureza da responsabilidade na LGPD traz características tanto de natureza objetiva, quanto subjetiva, afirmando, ainda, que esse novo sistema parece ser promissor e que, como a legislação é nova, deve-se aguardar para, posteriormente, analisar os resultados.

4.3 O DANO DECORRENTE DO TRATAMENTO INADEQUADO DOS DADOS

O tratamento inadequado de dados diz respeito àquele que foi realizado sem a devida observância às normas dispostas na legislação ou quando este não garantir a segurança que o titular espera desse tratamento. Sendo assim, o artigo 44 da LGPD elenca, em seus incisos, hipóteses relevantes para averiguar se o tratamento de dados foi ou não inadequado, sendo elas: o modo que é realizado o tratamento, uma análise acerca do resultado razoável que se esperava e quais são as técnicas de tratamento que estavam disponíveis quando o tratamento foi realizado (BRASIL, 2018).

Trazendo para o âmbito trabalhista, essas hipóteses, além de serem essenciais para a segurança do titular dos dados, também possuem uma importância para o direito do trabalho no que diz respeito à responsabilização dos agentes de tratamento, uma vez que mostra a necessidade de haver uma análise do tratamento de dados, a identificação do dano causado e, posteriormente, o cabimento da responsabilização do empregador. Afinal, além de identificar se o tratamento foi inadequado, observando o modo e o resultado esperado, ainda obriga as empresas e, conseqüentemente, os empregados, a se atualizarem com relação às técnicas de tratamento de dados, protegendo, conseqüentemente, o empregado, titular dos dados, não podendo utilizar a falta da tecnologia adequada como uma exclusão de responsabilidade.

4.3.1 o dano é indenizável?

Como foi mencionado anteriormente, a Lei Geral de Proteção de Dados, além de conceitos e hipóteses autorizativas, também dispõe sobre a responsabilização dos agentes, porém ela só trata, expressamente, da previsão de uma indenização do dano decorrente do tratamento de dados no artigo 42¹⁸, caput e incisos. Sendo assim, pode-se afirmar que a lei não é omissa, pois traz a possibilidade da indenização, ainda que de forma breve.

O sistema de responsabilidade pode ser considerado a principal inovação trazida pela LGPD e reflete na concretização de um dos princípios mencionados no tópico 2.6.2, deste trabalho, que é o princípio da responsabilização, previsto no art. 6º, inciso X¹⁹. Posto isso, fica evidente que o legislador além de dispor sobre a indenização dos dados originados do tratamento, buscou prevenir e dificultar o acontecimento desses dados (MORAES, 2019, p.1).

Essa afirmação se dá mediante análise pormenorizada dos artigos 42 e 6º, respectivamente, da LGPD, sendo notório que, quando afirma o dever do operador e do controlador de repararem o dano e assegurarem uma indenização ao titular, apenas dispõe sobre o dever de indenizar, porém, no momento em que o legislador traz a responsabilização como um princípio que deverá ser observado durante a realização da atividade de tratamento dos dados pessoais, ele possui, como interesse fundamental, a prevenção da ocorrência dos danos.

Em consonância com os entendimentos trazidos pela doutrina, o TRT, antes até da implementação da LGPD, já vinha decidindo no sentido de entender pela indenização nos casos de danos decorrentes do vazamento de dados, conforme

¹⁸ Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo. § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados: I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei; II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei (BRASIL, 2018).

¹⁹ Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: [...] X - responsabilização e prestação de contas: 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 (BRASIL, 2018).

julgado proferido em 22 de agosto de 2006 pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região²⁰, o que confirma as alegações acima mencionadas.

Posto isto, diante da afirmação de que o dano decorrente do tratamento de dados deverá ser indenizado, se torna evidente que o empregador também será responsável pela reparação e indenização desses danos, oriundos do tratamento de dados pessoais dos empregados, pois, conforme conceituado no tópico 4.2.2, desta monografia, o empregador, na relação existente entre o titular e os agentes de tratamento, irá ocupar o papel de controlador.

4.3.2 Critérios para definir a indenização

Os parâmetros e critérios utilizados para definir a gravidade do dano e, conseqüentemente, a sanção que será aplicada, ao agente de tratamento, no caso concreto, também foram elencados pela LGPD, a qual se preocupou em trazer diversas hipóteses que podem agravar ou amenizar o valor da indenização devida, nos casos em que o tratamento acarrete em algum dano para o titular. Desse modo, a Legislação traz expressamente 11 critérios para facilitar a definição da gravidade do dano e qual o valor justo para sua indenização.

Sendo assim, estão previstos no parágrafo 1º do artigo 52, da LGPD, os seguintes parâmetros:

- I - a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados;
- II - a boa-fé do infrator; III - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- IV - a condição econômica do infrator; V - a reincidência; VI - o grau do

²⁰ DANO MORAL. VAZAMENTO DE SUSPEITAS. QUEBRA DO SIGILO BANCÁRIO.DIREITO À INDENIZAÇÃO. O fato de o trabalhador ser empregado em Banco e ter conta na instituição em que trabalha não autoriza o empregador a quebrar o seu sigilo bancário, a pretexto de proceder a investigação de eventual desvio de numerário. Imprescindível a autorização judicial para esse procedimento, ainda que o Banco seja gestor das contas de seus empregados e clientes, até porque é nula a prova obtida por meio ilícito e a Constituição resguarda o sigilo de dados (arts. 5º, LVI e XII, CF). A subordinação no contrato de trabalho não se estende à esfera da privacidade e intimidade do trabalhador. Além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar a execução normal da prestação de serviços, incumbe ao empregador respeitar a honra, reputação, dignidade, privacidade, intimidade e integridade física e moral de seu empregado, por serem atributos que compõem o patrimônio ideal da pessoa, assim conceituado o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. In casu, a prova indica que além do vazamento de suspeitas contra o reclamante, sequer comprovadas, também e com maior gravidade, ocorreu a quebra do sigilo relativo aos dados bancários do trabalhador, configurando-se o dano moral a ser reparado pelo empregador. Recurso a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 2276200206502007 SP 02276-2002-065-02-00-7, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 22/08/2006, 4ª TURMA, Data de Publicação: 01/09/2006)

dano; VII - a cooperação do infrator; VIII - a adoção reiterada e demonstrada de mecanismos e procedimentos internos capazes de minimizar o dano, voltados ao tratamento seguro e adequado de dados, em consonância com o disposto no inciso II do § 2º do art. 48 desta Lei; IX - a adoção de política de boas práticas e governança; X - a pronta adoção de medidas corretivas; e XI - a proporcionalidade entre a gravidade da falta e a intensidade da sanção.

Por mais que a LGPD traga critérios que devam ser utilizados no momento da indenização do dano decorrente do tratamento de dados, alguns tribunais ainda utilizam, além desses elencados na Lei, outros critérios para definir qual deverá ser o valor da indenização.

Posto isso, é importante mencionar o acórdão proferido pela 9ª Turma do Tribunal Regional Do Trabalho (TRT), Recurso Ordinário nº 00103371620205030074²¹, o qual utilizou, como critérios de responsabilização, a extensão do dano, a proporcionalidade e a gravidade da conduta, porém, acrescenta, ainda, a natureza pedagógica que deverá ter a indenização, utilizando o valor do último salário da vítima como parâmetro para tal finalidade.

4.4 AS SANÇÕES PREVISTAS PELA LGPD

Durante o processo de criação e aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados, o critério para definir qual seria o regime sancionatório foi uma das principais questões mais discutidas e debatidas, existindo diversos Projetos de Lei²², que

²¹ NÚMERO DE TELEFONE PARTICULAR DA EMPREGADA. DIVULGAÇÃO NO SITE DE VENDAS DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CABIMENTO. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal - art. 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da integridade psíquica ou física da pessoa, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. E o art. 5º, X, da CR/88 prevê que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A inserção do número de telefone do empregado, no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Configurados os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexos de causalidade) em relação ao direito à privacidade, correta a condenação da empregadora. (TRT-3 - RO: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021.)

²² Pode-se citar como exemplo dos Projetos de Lei (PL), anteriores a LGPD, que traziam como objeto a regulamentação da proteção, tratamento, fornecimento e uso dos dados e também previa um regime sancionatório. Primeiramente o Projeto de Lei do Senado nº 330 de 2013 proposto pelo Senador Sergipano Antonio Carlos Valadares (BRASIL, 2013), o Projeto de Lei do Senado nº 181 de 2014 proposto pelo Senador Paraibano Vital do Rêgo (BRASIL, 2014) e o PL nº 5276 de 2016 proposto pelo Poder Executivo (BRASIL, 2016).

tramitaram apensados e que resultaram na aprovação da LGPD (ALVES, 2019, p. 355).

As sanções administrativas estão previstas na LGPD, no seu artigo 52, a saber: a advertência, a multa simples, a multa diária, a publicização da infração, o bloqueio dos dados pessoais, a eliminação dos dados pessoais, a suspensão parcial do funcionamento do banco de dados, a suspensão do exercício da atividade e a proibição, parcial ou total, do exercício da atividade (BRASIL, 2018).

Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho (2020, p. 100) entendem que as sanções trazidas no artigo 52, da LGPD, são altamente rigorosas, sendo capaz de gerar resultados que poderão influenciar, de forma decisiva, na empresa e afirmam, ainda, que antes de realizar a aplicação dessas sanções, deve-se observar a ampla defesa, o caso concreto em que serão aplicadas e outros critérios que são trazidos na LGPD como critérios para a indenização, a exemplo da gravidade e da natureza do dano, bem como, quais foram os direitos pessoais afetados.

A LGPD também prevê, em seu artigo 53²³, que a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) terá uma função essencial no que diz respeito à aplicabilidade das sanções, pois irá definir sobre as sanções administrativas e sobre quais os meios para realização do cálculo do valor-base das sanções de multa. Importante deixar claro que todas essas disposições da ANPD deverão ser previamente publicadas.

²³ Art. 53. A autoridade nacional definirá, por meio de regulamento próprio sobre sanções administrativas a infrações a esta Lei, que deverá ser objeto de consulta pública, as metodologias que orientarão o cálculo do valor-base das sanções de multa. § 1º As metodologias a que se refere o caput deste artigo devem ser previamente publicadas, para ciência dos agentes de tratamento, e devem apresentar objetivamente as formas e dosimetrias para o cálculo do valor-base das sanções de multa, que deverão conter fundamentação detalhada de todos os seus elementos, demonstrando a observância dos critérios previstos nesta Lei. § 2º O regulamento de sanções e metodologias correspondentes deve estabelecer as circunstâncias e as condições para a adoção de multa simples ou diária (BRASIL, 2018).

5 CONCLUSÃO

Após o que foi examinado neste trabalho, pode-se concluir que, ainda que a Lei Geral de Proteção de Dados não tenha trazido, expressamente, dispositivos que alcancem o direito do trabalho, mais especificamente, as relações de emprego; mesmo assim, ela acaba sendo utilizada para esse fim, tendo em vista que a prática exige dessas empresas, a urgência em se adequarem a essas regulamentações, a fim de promover uma maior proteção para os seus empregados, mesmo que não seja uma tarefa fácil.

Evidenciou-se que, mesmo com a LGPD definindo os papéis ocupados por cada sujeito da relação de tratamento dos dados, o entendimento da doutrina foi essencial para a compreensão da função desses sujeitos, no âmbito das relações de emprego, considerando o empregador como encarregado e o empregado como o titular dos dados e confirmando, ainda mais, que estamos diante de uma relação que irá se enquadrar nos parâmetros trazidos pela lei em questão.

Por conseguinte, observa-se no decorrer das fases contratuais, que o recolhimento e tratamento dos dados dos candidatos e/ou empregados poderá ser realizado, por ser inerente à relação de emprego, contudo deve-se seguir os ditames trazidos pela legislação pátria, atentando às diversas circunstâncias e observando sempre os princípios e fundamentos trazidos pela LGPD.

Durante esse trabalho, constatou-se que a observância do princípio da não discriminação, durante a fase pré-contratual, é essencial, pois impede o tratamento desigual entre os candidatos. Dessa forma, no momento da seleção do candidato, se configura discriminação a hipótese de realização de consultas dos antecedentes criminais e/ou de restrições ao crédito, que não estejam nos casos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, devendo a empresa obedecer ao mencionado princípio e evitar incorrer em erros que levem a tal discriminação.

Portanto, nos casos em que o empregador venha a utilizar os dados, de forma equivocada, ou solicitar informações desnecessárias, poderá gerar uma competição desigual entre os candidatos, ou até mesmo, entre os funcionários da empresa, tendo em vista que, na sua grande maioria, essas informações não possuem ligação

com o cargo para qual o candidato será escolhido ou que ele vai laborar, devendo-se atentar as hipóteses previstas em lei.

No momento pós-contratual não deverá ser diferente, pois o empregador também terá que atentar às disposições trazidas, percebendo que, por mais que o vínculo empregatício tenha finalizado, as suas obrigações não se encerraram, precisando obedecer às normas dispostas na CLT e na LGPD.

Com relação ao tempo em que deverá se guardar esses dados, há casos em que esse prazo é indeterminado ou, até mesmo, omissos na legislação pátria e, sendo assim, uma solução plausível para o empregador, é que este realize, temporariamente, a anonimização desses dados, no intuito de não permitir que as informações de ex-funcionários sejam identificadas, revertendo, caso seja necessário, a sua identificação por exigências externas ao vínculo empregatício. Destaca-se que, no momento em que os dados anonimizados possam ser revertidos, esses também estarão sob o amparo do ordenamento, tendo em vista que voltarão a ser considerados dados pessoais.

As fases mais delicadas e que requerem um maior cuidado, em relação à proteção dos dados pessoais, são a pré-contratual e a pós-contratual, levando-se em conta que nelas os sujeitos não possuem um contrato de emprego, sendo orientados, tão somente, pelas leis presentes no ordenamento, sem um pacto entre as partes ou algum meio que as regule, o que gera mais dúvidas e questionamentos acerca do que se pode ou não fazer. Já na fase contratual, apesar desse zelo continuar sendo observado tanto quanto nas demais fases, há uma relação jurídica, entre os sujeitos, formada no objeto do contrato/acordo, o qual já dispõe de determinados direitos e obrigações dos partícipes.

Observou-se, ainda, que o caminho construído pelos tribunais vem sendo realizado de forma, notavelmente, acertada, uma vez que estes já ponderavam acerca da proteção dos dados pessoais, antes mesmo do surgimento desta lei, e entendiam o caráter inviolável dos dados pessoais. Por isso, o encarregado e/ou operador devem estar atentos quanto às regras para o tratamento e utilização desses dados.

Em sua elaboração, a LGPD se inspirou em diversos aspectos da GDPR, cujas ideias trazidas, para âmbito internacional, serviram como parâmetro para que a LGPD traçasse seus próprios caminhos. O fato da GDPR ser uma legislação mais

antiga e mais completa ajuda nosso ordenamento jurídico a refletir sobre questões que ainda não foram, devidamente, sanadas pela LGPD, a qual se serve da legislação internacional para solucioná-las.

Uma das discussões interessantes, aqui expostas, refere-se à falta de previsão da natureza da responsabilidade dos agentes ou, melhor dizendo, se essa responsabilização seria de natureza objetiva ou subjetiva; o que acaba sendo um ponto, alvo de muitas críticas da doutrina à LGPD. Portanto, a discussão sobre a natureza da responsabilidade ser objetiva ou subjetiva é de extrema importância e urgência, uma vez que, a partir da natureza que se adote, suas consequências irão variar e definir a possível responsabilização do agente e sua respectiva indenização pretendida.

Outro ponto em destaque refere-se ao argumento trazido, pela doutrina, a qual defende que o agente não será responsabilizado, se porventura ele comprovar que tomou todos os cuidados necessários e não infringiu a legislação, mesmo a despeito de haver um nexo causal entre a sua conduta e o dano causado; portanto, a doutrina entende que a responsabilidade, nesse caso, teria natureza subjetiva. Ocorre que, nas hipóteses de comprovação do dano e o agente demonstrar não ter infringido a lei, não há que se falar em responsabilização, devendo procurar quem, de fato, precisará ser responsabilizado, tendo em vista que a conduta, que gerou a infração, terá que ser punida independente da comprovação dos elementos subjetivos.

Os deveres e cuidados trazidos na lei, utilizados como argumento para responsabilidade subjetiva, devem ser relativizados quando existe a ocorrência do dano, pois o titular não poderá ficar desamparado, devendo ser analisada a autoria da conduta e não a intenção do causador do dano.

Posto isso, conclui-se que, mesmo com toda a discussão doutrinária acerca desse tema, o argumento, aqui trazido, aponta para o entendimento de que diante do fato da atividade do tratamento de dados possuir um risco inerente, podendo ferir princípios e direitos dos titulares dispostos no ordenamento jurídico brasileiro, é mais plausível que se adote a natureza objetiva da responsabilização, não devendo se analisar os elementos da responsabilidade subjetiva, pois no momento em que a empresa se propõe a realizar o tratamento desses dados, ela está ciente de todas as hipóteses e riscos que poderão ocorrer, caso não tenha o devido cuidado.

A LGPD surgiu, inclusive, para minimizar as hipóteses em que as empresas realizavam o tratamento dos dados pessoais e para prevenir os possíveis danos que poderiam ser causados devido a este tratamento, diminuindo, desta forma, o risco, sem excluí-lo, deixando evidente que, ainda, há riscos inerentes a essa atividade, mesmo com o advento da lei, incorrendo na responsabilização dos agentes de tratamento e na sanção equivalente a este dano.

A implementação da LGPD nas empresas não é tarefa fácil, mas é necessária e, por isso, torna-se imperioso que sejam observados os critérios trazidos e que a empresa consiga realizar o máximo de alinhamento entre os setores envolvidos, a fim de que todos os funcionários estejam cientes das novas práticas a serem adotadas e que cumpram, criteriosamente, as normas estabelecidas, em razão da implementação não depender somente dos agentes de tratamento, mas de toda a empresa.

As indenizações advindas do tratamento indevido dos dados devem ser cada vez mais adotadas pelos tribunais, uma vez que a lei já prevê tais indenizações e, apenas com as decisões dos tribunais, a teoria poderá ser colocada em prática. Essa é uma tentativa de, ao menos, diminuir todo o prejuízo sofrido pelo empregado no momento em que venha a ocorrer um tratamento equivocado e um vazamento desses dados e informações.

A razoabilidade é critério que deve ser observado a todo instante, tendo em vista que a LGPD traz diversos tipos de dados, cujos aspectos precisam ser considerados no momento da indenização, como por exemplo, se eram dados sensíveis, se o tratamento foi realizado da forma correta, se houve ou não o consentimento, etc. Em decorrência disso, a observância a esses aspectos, levados em consideração na decisão final de cada tribunal, vai gerar, fatalmente, uma decisão justa para ambos os lados.

Enfim, longe de exaurir as reflexões acerca da implementação da LGPD e da responsabilização dos agentes envolvidos no contexto das relações de emprego, os estudos, aqui encampados, são apenas o início de uma discussão, possivelmente, mais profunda, que aponte para a importância do papel dos Três Poderes, da doutrina e da sociedade na construção de normas mais justas e protetivas ao empregado e a seus dados pessoais. A implementação da LGPD não aconteceu, tão somente, para dar cumprimento aos direitos e deveres dos seus titulares, ela

veio, também, assegurar a preservação da imagem e dignidade do sujeito, por meio da proteção dos seus dados e, conseqüentemente, da sua privacidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Fabricio da Mota. Capítulo VIII Da Fiscalização – Seção I Das sanções administrativas. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados, Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters, 2019, p. 355-386.

ALCASSA, Flávia. O Papel da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nas Relações de trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 31, n. 375, set. 2020. p. 59-65.

ARANHA, Estela; FERREIRA, Lucia Maria Teixeira. **O direito fundamental à proteção de dados e a importância da proposta de alteração constitucional nº 17/2019**. 2020. Disponível em: <https://www.oabrj.org.br/noticias/artigo-direito-fundamental-protecao-dados-importancia-proposta-alteracao-constitucional>. Acesso em: 21 mai. 2021.

ARAUJO, Adriane Reis de. Proteção da Informação envolvendo empregados e suas dimensões no direito do trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 123-139.

BAIÃO, Kelly C. Sampaio; GONÇALVES, Kalline Carvalho. A garantia da privacidade na sociedade tecnológica: um imperativo à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. **Civilistica.com**. a. 3, n. 2, 2014. Disponível em: <https://civilistica.com/a-garantia-da-privacidade-na-sociedade-tecnologica-um-imperativo-a-concretizacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em: 17 mai. 2021

BIS, Anna Gabryella da Siva; SILVA, Mauro Bruno Nascimento. **A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/2018)**. *In*: XI Congresso RECAJ-UFMG: direitos humanos, gênero e tecnologias da contemporaneidade Anais [...]. Belo Horizonte: UFMG, 2020. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/05sx3fe1/4a4wa4on>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BOURY, Marina Bessa. Bases Legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática. *In*: PERREGIL, Fernanda. CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista: os desafios do direito empresarial**. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021, p. 131-138

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso: 12 mar. 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mai. 2021.

_____. **Lei nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 jun. 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102compilado.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

_____. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 26 set. 2021.

_____. **Lei nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 28 out. 2021.

_____. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 27 mar. 2021.

_____. **PEC nº 17/2019**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=221075>. Acesso em: 27 mar. 2021.

_____. **PL nº 5276/2016**. Dispõe Sobre o tratamento de dados pessoais para a garantia do livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural. Brasília, DF, 13 mai. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=208437>. Acesso em: 09 out. 2021.

_____. **PLS nº 181/2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e obrigações referentes à proteção de dados pessoais. Brasília, 21 mai. 2014. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/117736>. Acesso em: 9 out. 2021.

_____. **PLS 330/2013**. Dispõe sobre a proteção, o tratamento e o uso dos dados pessoais, e dá outras providências. Brasília, 14 ago. 2013. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113947>. Acesso em: 8 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000300-56.2020.5.02.0391**, da Vara do Trabalho de Poá, Juiz: Willian Alessandro Rocha, São Paulo, POÁ, D.J 02 set. 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000300-56.2020.5.02.0391/1>. Acesso em: 22 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n. 02276-2002-065-02-00-7**, da 4ª Turma, Recorrente: Banco Bradesco SA, Recorrido: Carlos Roberto Pizol. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, São Paulo, SP, D.J 22 agosto de 2006. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15830517/recurso-ordinario-ro-2276200206502007-sp-02276-2002-065-02-00-7/inteiro-teor-15830518>. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Recurso Ordinário n. 0000635-43.2014.5.05.0222**, da 2ª Turma, Recorrente: Leandro Rodrigues dos Santos, Recorrido: Sotep Sociedade Tecnica de Perfuracao S A. Relator: Margareth Rodrigues Costa, Salvador, BA, D.J 18 maio de 2016. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/378067029/recurso-ordinario-record-6354320145050222-ba-0000635-4320145050222/inteiro-teor-378067037>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010337-16.2020.5.03.0074**, da 9ª turma julgadora. Recorrente: ASSB Comercio Varejista De Doces Ltda, Recorrido: Maria Cristina Nascimento. Relator: Ricardo Marcelo Silva, Belo Horizonte. D.J: 9 de Jun. de 2021. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230209577/recurso-ordinario-trabalhista-ro-103371620205030074-mg-0010337-1620205030074>. Acesso em: 07. out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Produção Antecipada da Prova, processo n. 0000414-90.2021.5.12.0005**, da 1ª Vara do Trabalho de Itajaí, Requerente: Daniele Nery Nunes, Requerido: Gocil Servicos Gerais LTDA. ITAJAI/SC, D.J 29 de junho de 2021. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1261930752/pap-4149020215120005-trt12/inteiro-teor-1261930753>. Acesso em: 01 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo**, Tema Nº 0001, RR: 2430005820135130023. TST, Relator: João Oreste Dalazen, Brasília, DF, D.J 20 de Abril de 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863290171/recurso-de-revista-irr-rr-2430005820135130023/inteiro-teor-863290172>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 209-39.2011.5.05.0027**, da 3ª Turma, Recorrente: Adailton Conceição do Espírito Santo, Recorrido: Eclipse Transportes Ltda. e Brasil Risk Gerenciamento de Riscos S/S Ltda. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, DF, D.J 30 de Novembro de 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868666771/recurso-de-revista-rr-2093920115050027/inteiro-teor-868666791>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRUNO, Marcos G. da S. Disposições preliminares. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados, Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters, 2019, p.305-329.

CAPANEMA, Walter Aranha. A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados. **Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura**. São Paulo, a. 21, nº 53, jan./mar. 2020. p. 163-170. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/CadernosJuridicos/ii_6_a_responsabilidade_civil.pdf?d=637250347559005712. Acesso em: 11 set. 2021.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-igpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 21 out. 2021.

CARVALHO, Victor M. Barros. **O Direito Fundamental à Privacidade ante a monetização de dados pessoais na internet**: apontamentos legais para uma perspectiva regulatória. 2018. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, Natal. Orientador: Prof. Dr. Ivan Lira de Carvalho. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26851>. Acesso em: 12 mai. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** - A era da informação: economia, sociedade e cultura. 3. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. E-book.

CASTRO, Dayane Marciano de Oliveira; Mancuso, Gisele. Responsabilidade da Empresa frente à proteção dos dados do trabalhador no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: PERREGIL, Fernanda. CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista**: os desafios do direito empresarial. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021, p. 51-58.

CAVALCANTE, Pedro Peres. **Privacidade e Proteção de Dados Pessoais**: Uma análise comparativa dos quadros regulatórios brasileiro e europeu. 2018. Monografia. (Graduação em Direito) - Universidade Federal De Pernambuco – UFPE, Recife. Orientadora: Profª. Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/34357/5/Monografia_PRIVACIDADE%20E%20PROTE%C3%87%C3%83O%20DE%20DADOS%20PESSOAIS%20-%20Uma%20an%C3%A1lise%20comparativa%20dos%20quadros%20regulat%C3%B3rios%20brasileiro%20e%20europeu%20FINAL.pdf. Acesso em: 23. mai. 2021

CELLA, José Renato Gaziero; ROSA, Luana Aparecida dos Santos. Controle Social e Necessidade de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito Brasileira**. v. 6, set./dez. 2013. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2748/2636>. Acesso em: 10 mai. 2021.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 73-124.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Juspodivm: 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 13 set. 2021.

CRUZ, Carlos Henrique. **LGPD nas Relações Trabalhistas: o que sua empresa precisa saber**. 2020. Disponível em: https://chcadvocacia.adv.br/blog/lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/#Qual_o_objetivo_da_LGPD_nas_relacoes_trabalhistas. Acesso em: 24 mai. 2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. E-book.

DONEDA, Danilo. A Proteção dos Dados Pessoais como um Direito Fundamental. **Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 12, n. 2, jul./dez. 2011, p. 91-108. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315>. Acesso em: 17 mai. 2021.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção dos dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. Disponível em: https://www.academia.edu/23345535/Da_privacidade_%C3%A0_prote%C3%A7%C3%A3o_de_dados_pessoais. Acesso em: 17 mai. 2021

DORSTER, André; DONEGÁ, Priscilla. Sujeitos, objeto e alcance da Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 156- 172.

DRESCH, Rafael de Freitas Valle; STEIN, Lílian Brandt. **Direito fundamental à proteção de dados e responsabilidade civil**. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-protecao-de-dados/336997/direito-fundamental-a-protecao-de-dados-e-responsabilidade-civil>. Acesso em: 21 mai. 2021

FEITOSA, Águida Maria da Veiga; SANTOS, Daniella Maria Lopes dos; ALMEIDA, Yasminy Tássulla Moreira de. O Endomarketing como estratégia de gestão e crescimento organizacional. **Revista de Administração do Cesmac**. v. 1, n. 1, 2016. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/index.php/administracao/article/view/507/413>. Acesso em: 24 out. 2021.

FINDELSTEIN, Maria Eugenia; FINDELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito Brasileira**. Florianópolis, v. 23, n. 9, mai./ago. 2019, p. 284-301. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/5343/4545>. Acesso em: 10 mai. 2021.

FRAZÃO, Ana. **Nova LGPD: o tratamento dos dados pessoais sensíveis: A quinta parte de uma série sobre as repercussões para a atividade empresarial**. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/nova-lgpd-o-tratamento-dos-dados-pessoais-sensiveis-26092018>. Acesso em: 12 mai. 2021.

GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; Meireles, Rose Melo Vencelau. Término do tratamento de Dados. *In*: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). **Lei Geral de proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro**. São Paulo: Thomson Reuters, 2019, p. 219-241.

HUNGARO, Bruna de França. **Um ensaio sobre as elementares conexões do Direito Digital nas relações de trabalho**. *In*: o Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial. Anais[...]. Belo Horizonte: Skema Business School, 2021. Disponível em: <https://conpedi.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Livro-8-Rela%C3%A7%C3%B5es-de-Trabalho-e-Tecnologia.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

JARDIM, Bruna. A exigência de certidão de antecedentes criminais nos processos seletivos em conformidade com a LGPD. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p 257-268.

LEMOS, Ronaldo, *et al.* **As mudanças finais da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: Os primeiros dois anos da ANPD serão cruciais e desafiadores**. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/as-mudancas-finais-da-lei-geral-de-protacao-de-dados-pessoais-10072019>. Acesso em: 17 mai. 2021.

LIMA, Caio César Carvalho. Capítulo II Do Tratamento de Dados Pessoais - Seção I, dos Requisitos para o tratamento de Dados Pessoais. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados, Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters, 2019, p 179-197.

MACHADO, Joana de Moraes Souza. A tutela da Privacidade no controle de dados pessoais no direito brasileiro. **Revista do programa de pós-graduação em direito da universidade federal do Piauí**. Teresina, v.2, n.2, jul./dez. 2015, p. 43-65. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/4671/2694>. Acesso em: 10 mai. 2021.

MAIA, Daniel Azevedo de Oliveira. A hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho sob a ótica da LGPD e da GDPR. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no**

Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p 185-197.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book.

MEIRELES, Edilton. Responsabilidade Civil na LGPD. *In:* MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p 269-285.

MENDES, João Ricardo B. **Conheça os impactos da LGPD nas ações de endomarketing.** 2020. Disponível em:
<https://www.jarv.com.br/post/conhe%C3%A7a-os-impactos-da-lgpd-nas-a%C3%A7%C3%B5es-de-endomarketing>. Acesso em: 24 out. 2021.

MENDES, Laura Schertel; DONEDA, Danilo. Reflexões iniciais sobre a nova Lei Geral de Proteção de Dados. **Revista de Direito do Consumidor.** São Paulo, v. 120, Ano 27, nov./dez. 2018, p. 469-483.

MONTEFUSCO, Renato Zanolla e CALISSI, Jamile Gonçalves. **A Lei Geral de Proteção de Dados, lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, como fundamento de segurança jurídica para adoção da inteligência artificial no campo jurídico.** *In:* congresso internacional de direito e inteligência artificial: os direitos humanos na era tecnológica I. Anais[...]. Belo Horizonte: Skema Business School, 2020. Disponível em:
<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/x2c7701f/96n0w395/9F477G85Nz9vBfYQ.pd>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MULHOLLAND, Caitlin. 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.** Vitória, v. 19, n. 3, set./dez. 2018, p. 159-180. Disponível em:
<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1603>. Acesso em: 13 mai. 2021.

MULHOLLAND, Caitlin. **Dados pessoais sensíveis e consentimento na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.** 2020. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-vulnerabilidade/329261/dados-pessoais-sensiveis-e-consentimento-na-lei-geral-de-protacao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MORAES, Maria Celina Bodin de. LGPD: um novo regime de responsabilização civil dito proativo. **Civilistica.com.** a. 8. N. 3, 2019. Disponível em:
<https://civilistica.com/lgpd-um-novo-regime-de-responsabilizacao-civil-dito-proativo/#nota5>. Acesso em: 27 set. 2021.

MOSELE, Rafael. LGPD: Estudo Prático das bases legais nas relações de Trabalho. *In:* PERREGIL, Fernanda. CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista: os desafios do direito empresarial.** Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021. p. 161-180.

NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda. CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista: os desafios do direito empresarial**. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021. p. 153-159.

NEVES, Guilherme. A Implementação da LGPD no Brasil e seus impactos para as estratégias de recursos humanos. *In*: PERREGIL, Fernanda. CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista: os desafios do direito empresarial**. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2021, p. 83 – 89.

OIT. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 14 out. 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira; CALCINI, Ricardo. **Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego**. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego#_ftnref10. Acesso em: 23 out. 2021.

OLIVIERI, Nicolau. **LGPD: impactos nas rotinas trabalhistas e no contrato de trabalho**: O trabalho das empresas está só começando. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-impactos-nas-rotinas-trabalhistas-e-no-contrato-de-trabalho-14052019>. Acesso em: 30 set. 2021.

OXFORD ENGLISH DICTIONARY. Tradução da palavra “data”. 2021. Disponível em: <https://www.lexico.com/definicao/data>. Acesso em: 12 mai. 2021.

PACHECO, Rafaella Ferreira. **A adequação da responsabilidade civil no Brasil de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. *In*: II congresso internacional de direito e inteligência artificial: responsabilidade civil e tecnologia. Anais [...]. Belo Horizonte: Skema Business School, 2021. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/b3vv7r7g/6od5kwt4/tj3qZ07CIGQtkd8W.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

PAVELSKI, Ana Paula. Funções da boa-fé objetiva no contrato individual de trabalho. **Revista TRT - 9ª R**. Curitiba, a. 31, n. 56, Jan./Jun. 2006. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1512188>. Acesso em: 25 mai. 2021

PESTANA, Marcio. **Os princípios no tratamento de dados na Lei Geral da Proteção de Dados Pessoais**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dados-lgpd>. Acesso em: 24. Mai. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p 48-72.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais, comentários à lei nº 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho (General Data Protection Regulation). 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 23 out. 2021.

REIS, Beatriz de Felipe. **O Direito Fundamental à Proteção de Dados Pessoais e Sensíveis do Trabalhador Frente às Novas Tecnologias da Informação e Comunicação**. 2019. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma. Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7469/1/Beatriz%20De%20Felippe%20Reis.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2021.

REIS, Émilien Vilas Boas; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira. O meio ambiente digital e o direito à privacidade diante do Big Data. **Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v. 17, n. 37, jan./abr. 2020, p. 145-167. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1795.l>. Acesso em: 04 mai. 2021.

ROB, Peter; CORONEL, Carlos. **Sistemas de Banco de Dados: Projeto, implementação e gerenciamento**. 8. Ed. São Paulo: Cengage, 2016. E-book.

ROCHA, Felipe Borring; DALESE, Pedro. **A Proteção de Dados Pessoais Como um Direito Fundamental: Por Que Aprovar a Pec Nº 17/2019? 2020**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-protecao-de-dados-pessoais-como-um-direito-fundamental-02092020>. Acesso em: 21 mai. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. Como implementar na prática um programa de proteção de dados. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p 297-325.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF? 2020**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protecao-dados-cf>. Acesso em: 22 mai. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Apelação Cível nº 1006311-89.2020.8.26.0001**, da 30ª Câmara de Direito Privado, Apelantes/Apelados: Letícia Mendes Santana (Jg) e Tucuruvi Comércio De Livros e Informática Ltda. Relatora: Maria Lúcia Pizzotti, São Paulo, D.J 1 de Setembro de 2021. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1276243497/apelacao-civel-ac-10063118920208260001-sp-1006311-8920208260001/inteiro-teor-1276243517>. Acesso em: 01 out. 2021.

SETZER, W. Valdemar. Dado, Informação, Conhecimento e Competência. **DataGramZero - Revista de Ciência da Informação**. São Paulo, 1999. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/datagrama.html>. Acesso em: 27 mar. 2021.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. **Direito à Privacidade e Proteção de Dados no Ciberespaço: A Accountability como fundamento da Lex Privacy**. 2019. Tese. (Pós Graduação) - Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UNB, Brasília. Orientadora: Profa. Dra. Ana Frazão. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35752>. Acesso em: 03 mai. 2021.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil**. v. 2. Ed. 14. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book.

TASSO, Fernando Antonio. A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados e sua interface com o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor. **Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura**. São Paulo, v. 21, nº 53, jan./mar. 2020. p. 97-115. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/CadernosJuridicos/ii_1_interface_entre_a_lgpd.pdf?d=637250344175953621. Acesso em: 13 set. 2021.

VAINZOF, Rony. Disposições preliminares. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados, Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters, 2019, p.19-179.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de. Lei geral de proteção de dados e relação de emprego: controvérsias. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. 85, n. 1, p. 69-80, jan./2021.

VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto; FERREIRA, Victor Silva. Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de Trabalho: a necessidade de implantação do programa de compliance. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 31, n 375, set. 2020, p. 41-57.

ZAKAWSKY, Hannah. **Tutela Jurídica dos Dados Pessoais na Esfera da Inteligência Artificial**. 2020. <https://hannahzakawsky.jusbrasil.com.br/artigos/867938247/tutela-juridica-dos-dados-pessoais-na-esfera-da-inteligencia-artificial>. Acesso em: 28 mar. 2021.