



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

GILSONEI MOURA SILVA FILHO

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE FALTA
GRAVE NA OCORRÊNCIA DE VAZAMENTO DE DADOS
PESSOAIS DO EMPREGADO, À LUZ DA LEI 13.709/18
(LGPD)**

Salvador
2022

GILSONEI MOURA SILVA FILHO

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE FALTA
GRAVE NA OCORRÊNCIA DE VAZAMENTO DE DADOS
PESSOAIS DO EMPREGADO, À LUZ DA LEI 13.709/18
(LGPD)**

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

Salvador
2022

TERMO DE APROVAÇÃO

GILSONEI MOURA SILVA FILHO

A (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE NA OCORRÊNCIA DE VAZAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO EMPREGADO, À LUZ DA LEI 13.709/18 (LGPD)

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, ____ / ____ / 2022.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade.

Agradeço aos meus pais pelos ensinamentos e motivações.

Por fim, agradeço à minha filha, Cecília, pela força, leveza e comprometimento que a paternidade me proporcionou.

A vida me ensinou a nunca desistir.
Nem ganhar, nem perder, mas procurar evoluir.
(Charlie Brown Jr. – Dias de Luta, Dias de Glória)

RESUMO

O presente trabalho de monografia é destinado à análise do panorama jurídico estabelecido pela LGPD e suas repercussões nos contratos individuais de trabalho, buscando extrair as consequências jurídicas do vazamento de dados pessoais pelo empregador para, ao fim, concluir pela configuração, ou não, de falta grave cometida pelo empregador e suas consequências. O trabalho é desenvolvido através do método hipotético-dedutivo, tendo em vista ser pautado no processo de falseamento de hipóteses e premissas levantadas.

Palavras-chave: Proteção de dados pessoais; Vazamento de dados pessoais; Falta grave; Responsabilidade civil do empregador;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 O TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS NO BRASIL E A SUA NECESSÁRIA SEGURANÇA JURÍDICA PARA A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE.....	11
2.1 A ESTRUTURA DA LGPD BRASILEIRA	12
2.1.1 Regime jurídico e vetores axiológicos	23
2.1.2 A LGPD e o seu poder de vinculação numa sociedade cibernética.....	25
2.2 A AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS COMO AGENTE FULCRAL À SEGURANÇA DO TEMA NO BRASIL.....	29
3 O FENÔMENO DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS	42
3.1 A MITIGAÇÃO DA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE NOS CONTRATOS TRABALHISTAS E A (IM)POSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO EQUALIZADORA ESTATAL	45
3.1.1 Os contornos jurídicos da falta grave e as hipóteses de cessação do contrato de trabalho.....	56
3.1.2 O Poder Judiciário como ente constitucionalmente legitimado à proteção do trabalhador	63
3.2 HIPÓTESES DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	63
3.2.1 Ambiente fático-jurídico autorizador e pressupostos para responsabilização	66
3.2.2 A importância do tratamento de dados pessoais para a efetivação dos direitos fundamentais	66
4 DA (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE NA OCORRÊNCIA DE VAZAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO EMPREGADO.....	67
5 CONCLUSÃO	71
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.709/18, LGPD¹, cuja entrou em vigor em 18/09/2020, regulamenta o tratamento de dados pessoais, sejam físicos ou digitais, sob a titularidade de pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado, objetivando a tutela dos direitos fundamentais de privacidade, liberdade e livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Desta forma, como os trabalhadores sempre são pessoas físicas, cujos dados pessoais são passíveis de tratamento pelo empregador, são os obreiros tutelados pela referida Lei, bem como os empregadores têm a obrigação de estar em conformidade com tal disposição.

Sabe-se que a relação de emprego advém do contrato individual de trabalho, sendo gerado direitos e deveres para ambas as partes contratantes. Tendo como cerne obrigacional, na esfera jurídica do empregado, o seu direito ao recebimento de salário e o seu respectivo dever de realizar a prestação de serviços pactuada, e, em contrapartida, na esfera jurídica do empregador, o seu direito de exigir e fiscalizar a prestação de serviços pelo obreiro e o seu respectivo dever de pagar o salário pactuado.

Ocorre que, do contrato individual de trabalho, surgem diversos direitos e deveres para além dos mencionados, estes que podem ser decorrentes do ordenamento jurídico ou da vontade das partes, inclusive aquela manifestada através da representação sindical. Assim, o desrespeito a qualquer obrigação oriunda do contrato individual de trabalho enseja um ilícito contratual trabalhista, que terá a devida consequência jurídica.

Desta forma, cometido o ilícito contratual pelo empregado, a legislação confere a possibilidade de o empregador penalizá-lo, seja através de advertência, oral ou escrita, suspensão ou, em *ultima ratio*, dispensa por justa causa, sempre considerando a individualidade de cada situação. Por outro lado, cometido o ilícito contratual pelo empregador, gera direito subjetivo à esfera jurídica do empregado, por exemplo, ao tratar-se de situação omissiva, pode o obreiro exigir o cumprimento, ou seja, perseguir a tutela específica de seu direito, inclusive, pela via judicial, como é

¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

possível, *exempli gratia*, em caso de inadimplemento de salário, ausência de anotação em carteira de trabalho ou recolhimento irregular de FGTS.

Ademais, a depender das características do ilícito praticado pelo empregador, poderá ser gerado outras espécies de direito subjetivo à esfera jurídica do empregado, como se verifica, por exemplo, na ocorrência de dano, patrimonial ou extrapatrimonial, quando poderá o empregado exigir a devida reparação indenizatória ou compensatória, a depender da natureza do dano. Como também poderá o empregador ser obrigado a pagar multa, caso haja incidência de norma neste sentido, ou, em *ultima ratio*, será possível a caracterização de rescisão indireta, caso o ilícito contratual cometido pelo empregador seja crítico o bastante para ser enquadrado como falta grave.

Desta maneira, verificado o contexto de direitos, obrigações, poderes e deveres a que o contrato individual de trabalho está inserido, há de considerar as mudanças sociais e tecnológicas que ocorreram nas últimas décadas, principalmente com relação às transformações por força do advento da internet². Isto porque, novas formas de relacionamentos interpessoais eclodiram, com características mais dinâmicas e relativamente mais eficientes, porém, com características também potencialmente mais perigosas, à luz da impressionante interconexão informativa.

Neste contexto, as inter-relações humanas foram impactadas veementemente, desde as relações amorosas às negociações intergovernamentais, assim como, *in casu*, as relações trabalhistas. Destaca-se também que a pandemia do “COVID-19” exerceu incalculável relevância na corrida da digitalização das práticas laborais, visto que, quase que instantaneamente, por força das normas de isolamento social, os empregadores precisaram levar para o mundo digital seus produtos, serviços e, inclusive, suas operações internas de trabalho.

Por tal motivo, verificou-se a massificação do teletrabalho³ e, conseqüentemente, potencializou a dinâmica de tratamento de dados pessoais nas relações de emprego,

² Disponível em: <https://webfoundation.org/about/sir-tim-berners-lee/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

³ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: **A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. 2011. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo. Orientação: Prof. Titular Sergio Pinto Martins. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjthpqUHNb3AhUgjZUCHeVnAq8QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Ftde-14062012-112439%2Fpublico%2FTELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf&usg=AOvVaw2qeyPh0X2Nnlcapq84Keaw. Acesso em: 10 mai. 2022.

na qual cabe destacar a vulnerabilidade do empregado quanto ao poder de consentir, ou não, a respeito de operação que envolva o tratamento de seus dados pessoais pelo empregador. Por outro lado, apesar desta mitigação da manifestação da vontade, o tratamento de dados pessoais nas relações de emprego se tornou quase que indispensável a depender do porte e da operação do empreendimento, tendo em vista que o empregador, buscando a eficiência, poderá fornecer, a exemplo, notebooks, smartphones e veículos rastreados a seus funcionários, gerando, ainda que potencialmente, acesso a incontáveis dados pessoais de seus funcionários.

Outro fator importante é a cibersegurança, pois é de extrema dificuldade sua promoção, tendo em vista a alta dinâmica de tráfego de informações pela internet. Isso porque, uma vez que o empregador esteja com a guarda de dados pessoais de seus empregados, como será promovida a segurança estabelecida pela LGPD⁴? Até porque sequer as maiores empresas do mundo estão protegidas de invasões, inclusive aquelas ligadas à tecnologia, a exemplo dos casos de vazamento de dados pessoais do Facebook⁵ e Uber⁶, como poderá um empregador médio garantir a segurança dos dados pessoais de seus funcionários?

Porém, uma vez legitimado o tratamento de dados pessoais do empregado pelo empregador, verifica-se que, ocorrendo o vazamento de dados pessoais do empregado, estar-se-ia diante de um ilícito contratual cometido pelo empregador, pois este tem a obrigação de garantir a segurança, privacidade e tratamento adequado dos dados pessoais que estiverem sob sua guarda. Por isso, diante da referida hipótese,

⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵ BARRETO FILHO, Marcelo Vandrê Ribeiro. **Os Contornos Jurídicos da Lei Geral de Proteção de Dados frente ao Consumo no Ambiente Virtual**. Santa Rita, 2019. Monografia (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Orientação Alex Taveira dos Santos. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKyo_O8tf3AhXbuZUCHXWPASwQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufpb.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F16373%2F1%2FMVRF27092019.pdf&usq=AOvVaw0Drcl56VYJb4MuOcv69vv6. Acesso em 11 mai. 2022.

⁶ BARRETO FILHO, Marcelo Vandrê Ribeiro. **Os Contornos Jurídicos da Lei Geral de Proteção de Dados frente ao Consumo no Ambiente Virtual**. Santa Rita, 2019. Monografia (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Orientação Alex Taveira dos Santos. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKyo_O8tf3AhXbuZUCHXWPASwQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufpb.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F16373%2F1%2FMVRF27092019.pdf&usq=AOvVaw0Drcl56VYJb4MuOcv69vv6. Acesso em 11 mai. 2022.

o titular dos dados pessoais poderá buscar a tutela específica do seu direito, inclusive perante o Poder Judiciário.

Neste raciocínio, havendo vazamento de dados pessoais do empregado e estando, assim, diante de um ilícito contratual cometido pelo empregador, o obreiro tem direito subjetivo em face do empregador, pois teve seu direito violado por ato ilícito patronal. Assim, diante de tal situação, qual seria a consequência jurídica adequada? Seria possível a configuração de rescisão indireta por falta grave cometida pelo empregador?

Há de ressaltar que, hipoteticamente, concluindo pela possibilidade de configuração de falta grave cometida pelo empregador, há de existir parâmetros para justificar tal caracterização, pois, por óbvio, não se mostra razoável que qualquer vazamento justifique a incidência da rescisão indireta. Isto porque a falta grave, como o nome faz presumir, é a mais crítica consequência jurídica provocada por ilícito contratual cometido pelo empregador, assim, mostra-se prudente que seja levado em conta para tal caracterização, a exemplo, a natureza e o volume dos dados expostos, bem como a extensão de tal exposição.

Dessarte, a configuração, ou não, de falta grave é de relevância para o estudo da consequência jurídica do vazamento de dados pessoais do empregado pelo empregador, pois afeta diretamente o contrato individual de trabalho, inclusive no que tange aos direitos rescisórios do empregado. Isto porque, uma vez que o empregado decida rescindir o contrato individual de trabalho, ele poderá demitir-se ou buscar a rescisão indireta, esta que somente será possível com a configuração de falta grave cometida pelo empregador, o que, uma vez configurado, é mais satisfatório para o trabalhador.

Por fim, tendo o empregador a obrigação de garantir a segurança, privacidade e tratamento adequado dos dados pessoais que estiverem sob sua guarda e, assim, sendo configurado o cometimento de ilícito contratual pelo empregador no caso de vazamento de dados pessoais do empregado, tal ilícito poderá ter o condão de ser considerado falta grave a fim de atrair a consequência jurídica da rescisão indireta do contrato de trabalho?

2 O TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS NO BRASIL E A SUA NECESSÁRIA SEGURANÇA JURÍDICA PARA A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE

O direito à proteção de dados tem como marco regulatório a Lei 13.709/2018 -Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais⁷ e, após a positivação de tal direito, o universo jurídico imerge-se em tentativas de, a partir da legislação contextualizada a todo escopo normativo, extrair, aplicar e consolidar seus efeitos jurídicos e, inclusive, identificar a existência, ou não, da sua autonomia científica. Hoje é possível chegar à conclusão de que a autonomia dogmática de tal direito está praticamente consolidada, pois apresenta seus próprios institutos, regras e direitos fundamentais.

Desta forma, à luz da magnitude do poder econômico, político e social que o tratamento de dados pessoais proporciona, na tentativa de prevenir, reparar e minimizar riscos e danos por mal utilização do tratamento de dados pessoais, surge rapidamente a corrida global para a disciplina jurídica das operações realizadas com dados pessoais e “vários foram os fatores que motivaram a criação de leis protetivas dos dados pessoais, entre eles o desvirtuamento, o vazamento, a manipulação perversa ou desautorizada, normalmente praticados com finalidade econômica”⁸.

Levando em consideração tal dinamização das relações interpessoais, a disciplina do tratamento de dados pessoais tem como objetivo tanto a proteção das liberdades e garantias individuais como também a legitimação das atividades que envolvam tratamento de dados pessoais. Pois, de um lado se busca proteger os interesses do titular dos dados pessoais, quando ele se utiliza de aplicativos, negócios jurídicos ou qualquer outra ação que envolva a coleta, armazenamento ou tratamento de dados pessoais, e por outro lado se busca legitimar o próprio tratamento de dados pessoais, a fim de que aquele que venha a se utilizar deste mecanismo tenha clareza e consciência com relação aos limites normativos e, uma vez respeitado o ordenamento jurídico, tenha segurança jurídica em sua operação.

⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista legislação do trabalho.** São Paulo: LTr, Ano 84, n. 11. nov.2020, p. 1337-1349.

Atualmente é de grande importância o avanço do contexto jurídico em frente aos desafios inerentes, pois, apesar das operações que envolvam tratamento de dados pessoais serem praticamente inevitáveis, indubitavelmente tal operação coloca as liberdades e garantias individuais sob o risco da insegurança, da violabilidade da intimidade, da concentração de mercado e da manipulação de comportamentos humanos para fins subjetivos. Entretanto, suas benesses preponderam até então, tornando necessária sua legitimação, porém, dentro de um contexto normativo razoável, no sentido de proporcionar a proteção das garantias individuais dos titulares, mas que também o estabelecimento de normas seja eficiente, a fim de promover clareza e segurança jurídica.

2.1 A ESTRUTURA DA LGPD BRASILEIRA

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais⁹, de 14 de agosto de 2018, foi um marco legislativo importantíssimo para a disciplina do tratamento de dados pessoais no Brasil, até então muito discutia-se sobre como se daria a disciplina de tratamento de dados pessoais no Brasil, sendo, à época, o Marco Civil da Internet¹⁰ a fonte normativa que mais se relacionava com o contexto, porém, de forma insuficiente. Desta forma, o ordenamento jurídico brasileiro, anteriormente à LGPD¹¹, não era totalmente omissivo à proteção de dados pessoais, pois, além do Marco Civil da Internet¹², já haviam previsões esparsas no ordenamento jurídico que versavam sobre a proteção de dados pessoais, sempre de forma colateral à disciplina de determinadas outras matérias principais.

Como, por exemplo, no Código de Defesa do Consumidor, onde há disposição que estabelece que o consumidor, titular de dados pessoais, deverá ter livre acesso às

⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰ BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹² BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

“informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele”, conforme art. 43, CDC¹³. Como também, ainda em matéria consumerista, através do Decreto n. 7.962 de 2013, art. 4, VII¹⁴, foi previsto que o fornecedor deverá “utilizar mecanismos de segurança eficazes para pagamento e para tratamento de dados do consumidor”, configurando os primeiros passos legislativos em busca da proteção dos titulares em face do tratamento de seus dados pessoais.

Como dito, anteriormente à LGPD¹⁵ já havia o Marco Civil da Internet¹⁶, que, além de estabelecer princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil, trouxe também diversas diretrizes para a realização de operações que viessem a envolver dados pessoais, dentro de suas especificidades. Neste contexto, destaca-se o art. 10 do referido diploma¹⁷, através do qual está disposto que a disponibilização e guarda dos registros de navegação na web, de dados pessoais e do conteúdo de comunicações privadas “devem atender à preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das partes direta ou indiretamente envolvidas”¹⁸, o que, apesar de insuficiente, já era uma conquista no sentido de proteção das garantias individuais dos titulares de dados pessoais no contexto de tratamento de seus dados pessoais.

Nesta corrida, apesar de haver omissão legislativa, o poder judiciário, uma vez provocado e à luz do princípio da inafastabilidade da jurisdição, não se silenciou sobre a matéria, tendo fundamentado que o direito à proteção de dados pessoais era um direito conexo ao direito fundamental à privacidade, enquanto ausente a legislação específica. Por exemplo, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, ao julgar em

¹³ BRASIL. Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor (CDC). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 11 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴ BRASIL. Decreto 7.962, de 15 de março de 2013. Regulamenta a Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, para dispor sobre a contratação no comércio eletrônico. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 15 mar. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7962.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁶ BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁷ BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁸ BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

2013 a Apelação Cível nº 0020215-42.2010.8.26.0003¹⁹, decidiu que o fornecimento de dados pessoais, relacionados a determinado Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), que tenham como base de dados o histórico de consultas realizadas pelas instituições responsáveis por concessão de créditos "afrenta ao direito à privacidade dos consumidores, que têm parcela de sua vida exposta indevidamente por quem não obteve autorização para tanto"²⁰, veja-se a ementa:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA Cadastro voltado a informar aos concedentes de crédito consultas efetuadas em relação a determinado número de CPF/CNPJ Ação de obrigação de fazer, cumulada com indenização por danos morais coletivos, objetivando a condenação da gestora do cadastro a eliminar de seu banco de dados o denominado "cadastro de passagens" ou de "registro de consultas", com a conseqüente abstenção de repasse a seus clientes de dados relacionados às consultas efetuadas em relação ao número de CPF/CNPJ dos consumidores Sentença de improcedência "Cadastro de passagens" ou de "consultas anteriores" Produto que pode levar o consulente a conclusão equivocada sobre o consumidor Ausência de comunicação a este acerca da inclusão de suas supostas práticas comerciais em referido cadastro Conseqüente impossibilidade prática de pedido de retificação das inexatidões constantes Ofensa aos §§ 1º, 2º e 3º do artigo 43 do Código de Defesa do Consumidor Afrenta ao direito à privacidade e ao princípio da boa-fé objetiva Supressão do cadastro e, conseqüentemente, da divulgação dos dados a ele relacionados Admissibilidade Prática que acarreta conseqüências desabonadoras aos consumidores que ficam sujeitos à negação de crédito Danos morais coletivos caracterizados Indenização devida Sentença reformada Apelação provida

(TJ-SP - AC: 00202154220108260003 SP 0020215-42.2010.8.26.0003, Relator: Carlos Henrique Miguel Trevisan, Data de Julgamento: 17/01/2013, 4ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 18/01/2013) ²¹

Desta forma, apesar de o ordenamento pátrio trazer, antes da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais²², ainda que de forma embrionária, normas relacionadas à proteção do titular em face do tratamento de seus dados pessoais, os riscos da lacuna legislativa eram imensuráveis. Tal omissão legislativa ensejava,

¹⁹ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível Nº 0020215-42.2010.8.26.0003. Quarta Câmara de Direito Privado. Relator: Carlos Henrique Miguel Trevisan. Julgado em 13 jan. 2013. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁰ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível Nº 0020215-42.2010.8.26.0003. Quarta Câmara de Direito Privado. Relator: Carlos Henrique Miguel Trevisan. Julgado em 13 jan. 2013. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

²¹ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível Nº 0020215-42.2010.8.26.0003. Quarta Câmara de Direito Privado. Relator: Carlos Henrique Miguel Trevisan. Julgado em 13 jan. 2013. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

²² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

ainda que potencialmente, de um lado, a ausência protetiva para o titular de dados pessoais, pois não havia disciplina jurídica protetiva, seja preventiva ou reparatória, e, por outro lado, a insegurança jurídica na realização de tratamentos de dados pessoais de forma legítima, pois não havia o estabelecimento de critérios a serem obedecidos.

Isto pois havia um limbo interpretativo, derivado da insuficiência regulatória, que inevitavelmente enseja insegurança jurídica e, ainda que potencialmente, traz inconsistências jurisdicionais, fazendo com que tanto os titulares de dados pessoais como também os operadores ficassem sujeitos a amplas margens interpretativas. Desta forma, neste momento, não havia como extrair de forma segura a conceituação e abrangência do instituto dados pessoais, nem como delimitar as distinções jurídicas entre dados pessoais *lato sensu*, sensíveis, anonimizados, pseudonimizados e banco de dados.

Anteriormente à LGPD²³ não havia como delimitar quando seria necessário o consentimento para a legítima utilização de dados pessoais nem quando se precisaria de algo mais para a validade do tratamento e, até mesmo, caso ocorresse uma violação, quais seriam as consequências jurídicas do ilícito. Por mais, quando o tratamento de dados pessoais era conexo a uma relação jurídica desequilibrada, a exemplo das relações de emprego e consumeristas, o problema ficava ainda maior, pois, apesar do ordenamento jurídico ser claro e protetivo em favor dos sujeitos vulneráveis, quando se tratava de proteção de dados não havia parâmetros eficientes para a promoção de tal proteção.

Assim, à luz das realidades expostas, dos bens jurídicos tutelados e do risco da insegurança jurídica, após profundo debate social, científico e legislativo, em agosto de 2018 foi publicada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais²⁴. Sendo este um marco regulatório disruptivo, trazendo mandamentos, conceitos, diretrizes e criando, inclusive, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), cuja tem como objetivo principal a regulação e fiscalização do tratamento de dados em cenário nacional.

²³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

Em análise aos artigos 1 e 5 da LGPD²⁵ e do art. 22, XXX da CF/88²⁶, incluído pela Emenda Constitucional nº 115²⁷ de 2022, é possível concluir que a disciplina jurídica da proteção de dados pessoais tem como objetivo a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural através da organização, regulação e fiscalização do tratamento de dados pessoais realizado por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado relativo a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável, inclusive nos meios digitais.

Neste sentido, em matéria hermenêutica, na busca por extrair sentido das normas relativas à proteção de dados pessoais, faz-se necessário levar em consideração, principalmente, a completude do ordenamento jurídico²⁸, o princípio da inafastabilidade da jurisdição²⁹ e a razão da força normativa dos princípios³⁰, inclusive não havendo óbice à incidência de norma principiológica por lacuna legislativa³¹. Isto porque "um ordenamento é completo quando o juiz pode encontrar nele uma norma para regular qualquer caso que se lhe apresente, ou melhor, não há caso que não possa ser regulado com uma norma tirada do sistema"³².

Assim, deve a LGPD³³, como qualquer outra legislação, inicialmente, estar em consonância com os preceitos constitucionais³⁴, que venham a se relacionar com a

²⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷ BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁸ BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

²⁹ PIRES, Marcelo de Souza. **O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Orientação: Prof. Dr. Sérgio Gilberto Porto. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4107?mode=full>. Acesso em: 10 mai. 2022

³⁰ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã. Publicada pela Suhrkamp Verlag, 2006.

³¹ BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

³² BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

³³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

³⁴ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª

dinâmica de efetivação da disciplina positivada, sob o risco da inconstitucionalidade, ou, em contexto infraconstitucional, deve respeitar os efeitos que envolvem a verificação, ao caso concreto, da validade³⁵, eficácia³⁶ ou existência³⁷ de determinada norma, sempre sob a ótica da completude do ordenamento jurídico³⁸.

Por isso, apesar da desnecessidade de previsão legal sobre a dinâmica interpretativa dos direitos, ainda assim, o legislador optou por prever expressamente no artigo 6º da LGPD³⁹ que o tratamento de dados pessoais no Brasil deve atender aos princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas, assim, trazendo maior segurança jurídica. Ressalta que, à luz dos fundamentos expostos, este rol não pode ser encarado como taxativo⁴⁰.

Desta forma, verifica-se que a referida legislação trouxe extenso rol principiológico, não taxativo, porém, apesar de, ao caso concreto, poder-se relacionar a proteção de dados com inúmeros direitos fundamentais, mostra-se relevante o entendimento de que o cerne principiológico deste direito protetivo é basilado por cinco princípios norteadores. Sejam eles os princípios da “publicidade, exatidão, finalidade, livre acesso e segurança física e lógica”⁴¹, formando o chamado “sistema normativo protetivo de dados pessoais”⁴².

edição alemã. Publicada pela Suhrkamp Verlag, 2006.

³⁵ MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da validade**. 15. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

³⁶ MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da eficácia**. 11. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

³⁷ MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da existência**. 22. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

³⁸ BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

³⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

⁴¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

Assim, em análise ao referido cerne principiológico⁴³, chega-se a conclusão de que as informações coletadas não poderão ser manipuladas e deve ser possível que o titular periodicamente as atualize. Ademais, os dados só poderão sofrer tratamento para fins determinados e com comunicação expressa ao titular antes da coleta, podendo o titular interessado acessar os ficheiros a que seus dados são armazenados e, inclusive, podendo proceder com atualizações, bem como o armazenamento de dados deve ser blindado à intervenções não autorizadas, independentemente do grau de invasão e, por fim, caso banco de dados venham a existir, sua existência deve ser de conhecimento público⁴⁴.

Além disso, a LGPD⁴⁵ no seu art. 5º, I, II, III e IV, faz expressa distinção entre as categorias de dados pessoais, oferecendo ao longo da legislação diferentes consequências jurídicas para cada classificação de dado pessoal e categoria de tratamento. Desta forma, mostra-se sensata a escolha de estabelecimento de diferentes forças protetivas de acordo com as peculiaridades características de cada classe de dados pessoais e cada forma de operação, pois os bens jurídicos tutelados tendem a ser distintos, principalmente ao deparar-se com os dados pessoais de natureza sensível.

Em sequência, a referida legislação brasileira define o dado pessoal *lato sensu*, em seu art. 5, inciso I⁴⁶, como sendo aquele que contenha “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”. Tal definição está em conformidade com o panorama global pois, por exemplo, no mesmo sentido, a Comissão Europeia define dado pessoal como sendo a “informação relativa a uma pessoa viva, identificada ou

⁴³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

identificável. Também constituem dados pessoais o conjunto de informações distintas que podem levar à identificação de uma determinada pessoa⁴⁷.

Em seguida, a referida legislação brasileira define também o dado pessoal de natureza sensível, em seu art. 5, inciso II⁴⁸, como sendo aquele vinculado a uma pessoa natural que verse 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”. Tal categoria de dado pessoal obtém tratamento jurídico diferenciado com maior grau de proteção, tendo em vista a sua natureza intimista, com maior conexão com os direitos fundamentais do titular. e, assim, conseqüentemente, envolvendo maior risco no tratamento.

Dessarte, a referida legislação brasileira também traz a definição de dado pessoal anonimizado, quando em seu art. 5, inciso III⁴⁹ prevê que dado pessoal anonimizado é “dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento”. Assim, os dados pessoais anonimizados, em tese, são excluídos da tutela da LGPD, tendo em vista que a associação de tais dados a seus devidos titulares “não podem ser identificados, ou que perdem de modo definitivo a possibilidade de associação com o indivíduo”⁵⁰, o que, na prática, gera discussões, pois há, em muitos casos, mecanismos tecnológicos regressivos que, ainda que potencialmente, podem relacionar tal dado a seu titular.

Desta forma, há receio com relação à segurança no tratamento de dados sob a “proteção do anonimato”⁵¹, porque a coleta desses dados pessoais, ainda que

⁴⁷ EUROPA. Comissão Europeia. **O que são dados pessoais?**. Disponível em https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_pt. Acesso em: 18 abr. 2022.

⁴⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁴⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵¹ REQUIÃO, Maurício; **Direito Civil Atual: Covid-19 e proteção de dados pessoais: o antes, o agora e o depois**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protecao-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em 27 de abril de 2022.

realizada de acordo com as técnicas de anonimização, nos termos da legislação⁵², pode oferecer riscos às garantias protetivas, pois, na prática, tem sido percebidas inúmeras falhas⁵³. Isto porque, como mencionado, os processos de anonimização do modo em que a tecnologia atual possibilita acabam por permitir, em diversos casos, que se identifique o usuário de quem os dados foram extraídos, ou seja, os titulares de tais dados pessoais.

Neste contexto, diante da atual massiva interconexão, na qual é verificada a dificuldade técnica de garantir proteção face aos inerentes rastros e impressões deixados ao navegar na web, faz sentido questionar sobre a real segurança do titular com relação ao tratamento de seus dados pessoais sob a classificação da anonimização. Isto porque, mesmo com relação aos tratamentos operados com genuína intenção de garantir a anonimização, pelo qual busca-se preservar a privacidade e promover a proteção, ainda assim, na prática, mostra-se possível que os titulares venham a ser vinculados aos seus respectivos dados pessoais em momento posterior⁵⁴.

Assim, apesar de os dados pessoais anonimizados não estarem legalmente protegidos, mostra-se sensato que, no caso concreto, seja analisada a efetividade dos instrumentos de anonimização utilizados, a fim de que seja comprovada a ausência de rastreabilidade da titularidade de tais dados pessoais. Neste sentido, apesar dos dados pessoais anonimizados não gozarem de tutela jurídica protetiva, caso seja verificada a possibilidade de rastreamento, haverá a descaracterização da anonimização.

Ademais, há de ter-se em vista que a verificação, ou não, de qualquer possibilidade de regresso ao titular, deve levar em conta, inclusive, as formas de quebra da anonimização que envolvam difícil habilidade. Isto para que, à luz do princípio da primazia da realidade à forma, seja concedida a tutela jurídica protetiva aos titulares de dados pessoais que tenham seus dados, em primeira vista, classificados como anonimizados, porém, na prática, não o sejam.

⁵² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵³ REQUIÃO, Maurício; **Direito Civil Atual: Covid-19 e proteção de dados pessoais: o antes, o agora e o depois**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protecao-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em 27 de abril de 2022.

⁵⁴ REQUIÃO, Maurício; **Direito Civil Atual: Covid-19 e proteção de dados pessoais: o antes, o agora e o depois**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protecao-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em 27 de abril de 2022.

Além disso, a LGPD⁵⁵ define banco de dados, quando em seu art. 5, inciso IV⁵⁶, traz a previsão de que banco de dados é o “conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico”. Neste sentido, banco de dados são artifícios tecnológicos comumente utilizados, sendo artifício prático que apresenta utilidade desde em pequenos negócios a grandes empreendimentos e agentes governamentais e, inclusive, podendo ser classificados como “big data”⁵⁷ a depender da escala de armazenamento e processamento de dados.

Por fim, é definido no art. 12, parágrafo 4º da LGPD⁵⁸ o tratamento da pseudonimização, este sendo “o tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro”. Assim, a referida Lei define dado pessoal pseudonimizado como sendo aquele que passa por este tratamento da pseudonimização.

Neste contexto, conclui-se que a depender das características que norteiam um dado pessoal específico haverá incidência de distintas consequências jurídicas, à luz dos princípios atinentes à matéria e da escolha legislativa em conferir maior proteção a algumas espécies de dados pessoais, prevendo sua vulnerabilidade, risco e interesse protetivo, conforme LGPD⁵⁹. Como também haverá incidência de distintas consequências jurídicas a depender de qual espécie de tratamento se realizará.

Na prática, conforme art. 5º, VI, VII, VIII e IX da LGPD⁶⁰, o tratamento de dados pessoais ocorre por ação do agente de tratamento ou do encarregado, sendo que, o

⁵⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵⁷ Para maior aprofundamento sobre o tema recomenda-se a leitura disponível em: <https://www.futureoftech.org/big-data/4-impact-of-data-on-our-world/>

⁵⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁵⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

agente de tratamento, a depender do caso, pode ser considerado controlador ou operador. A LGPD⁶¹ define tal operação em seu art. 5, inciso X⁶², como sendo qualquer operação realizada que envolva dados pessoais, a exemplo da “coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação”.

Assim, a partir de análise à legislação e conforme os fundamentos expostos, pode-se concluir que o tratamento de dados pessoais deve possuir interesse legítimo e o seu titular poderá consultar seus dados e os tratamentos realizados de forma acessível e gratuita, bem como tal interesse deve ser demonstrado e especificado ao titular através de termo consentido, não podendo o controlador do banco de dados utilizar-se do tratamento de tais dados para finalidade diversa, devendo sempre estar em consonância com as autorizações concedidas.

Nesse contexto, os dados pessoais obtidos e o seu tratamento devem ser administrados ao mínimo necessário, sempre de forma vinculada ao objetivo no qual o seu tratamento se destina, este que deve ser informado, conforme LGPD⁶³. Assim, fazendo com que aquele que administra os dados pessoais tenha o dever de buscar a prevenção de danos e promover a garantia da segurança na guarda das informações, de forma transparente, fazendo uso de efetivos procedimentos, compliance e técnicas para tal finalidade.

Com relação aos sujeitos, a legislação⁶⁴ define como agentes de tratamento de dados pessoais o controlador e operador de dados pessoais de acordo com o contexto, podendo ser eles tanto pessoas naturais quanto jurídicas de direito público ou privado, devendo estes serem devidamente definidos à luz de seu caráter institucional. Por fim, não se consideram controladores ou operadores, sejam autônomos ou conjuntos, os

⁶¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

“indivíduos subordinados, tais como os funcionários, os servidores públicos ou as equipes de trabalho de uma organização, já que atuam sob o poder diretivo do agente de tratamento”⁶⁵.

Já com relação aos sujeitos titulares de dados pessoais, a legislação⁶⁶ define que tais sujeitos serão todas as pessoas, identificadas ou identificáveis, considerando que há espécies de criptografias que, apesar de não identificar a origem, expõe os dados pessoais a riscos e, por algumas vezes, apresentam chaves de regressão que possibilitam, após determinados procedimentos estabelecidos, a identificação da titularidade de determinado dado pessoal. Neste último caso, como abordado anteriormente, classifica-se tal espécie de dado pessoal como dado pessoal pseudonimizado⁶⁷.

2.1.1 Regime jurídico e vetores axiológicos

Em cenário nacional se foi presente a discussão sobre o status de Direito Fundamental, ou não, do direito à proteção de dados pessoais. Há pouco tempo tramitava a Proposta de Emenda à Constituição 17, PEC 17/2019⁶⁸, que buscava-se a positivação, no rol de Direitos Fundamentais previsto no artigo 5º da Constituição Federal (CF/88)⁶⁹, o direito à proteção de dados pessoais e a fixação de competência privativa da união para legislar sobre o assunto.

⁶⁵ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados pessoais e do Encarregado. Brasília, DF, maio de 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/2021.05.27GuiaAgentesdeTratamento_Final.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

⁶⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶⁸ BRASIL. **PEC 17**, apresentada em 3 de julho de 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁶⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

Posteriormente, em 10 de fevereiro de 2022, a referida proposta foi aprovada e promulgada, dando luz à Emenda Constitucional nº 115⁷⁰, fixando, como proposto, o direito à proteção de dados no rol de Direitos Fundamentais e estabelecendo competência privativa da união para legislar sobre o assunto e devendo, inclusive, organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais.

Portanto, atualmente é incontestável o status de Direito Fundamental do direito à proteção de dados, isto porque, através da aprovação da EC 115⁷¹, consta expressamente no artigo 5º, inciso LXXIX, da CF/88⁷², que “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”. Porém, é válido demonstrar que, ainda que não fosse previsto no rol do artigo 5º da Constituição Federal (CF/88)⁷³, faz-se-ia desnecessária tal previsão para que tal direito alcançasse status fundamental constitucional.

Isto porque o rol do artigo 5º da Constituição Federal (CF/88)⁷⁴ não é taxativo⁷⁵, sendo possível, desta forma, que exista Direitos Fundamentais não explícitos. Assim, há de ser levado em consideração que o direito à proteção de dados pessoais inexoravelmente versa sobre garantias constitucionais, pois a operação que envolva dados pessoais relaciona-se inerentemente com o risco da violação à proteção da vida privada, intimidade, liberdade, dignidade da pessoa humana e garantias constitucionais de igualdade substancial⁷⁶.

Neste raciocínio, conclui-se que, ao considerar a completude do ordenamento jurídico, através das suas plurais fontes normativas, não se mostraria adequado negar o status

⁷⁰ BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁷¹ BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁷² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁷³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁷⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁷⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

⁷⁶ DONEDA, Danilo. A autonomia do direito fundamental de proteção de dados. **Revista dos Tribunais.** São Paulo: Thomson Reuters, v. 108, n. 1009. nov.2019, p. 15-34.

de direito fundamental a um direito pelo único fundamento de lacuna legislativa⁷⁷. Em verdade, nosso sistema jurídico reconhece normas de caráter fundamental “implícitas” e/ou “decorrentes”⁷⁸. Assim, à luz do parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal (CF/88)⁷⁹, Ingo Wolfgang Sarlet traz sobre este tema a seguinte reflexão:

Inspirada na IX Emenda da Constituição dos EUA de 1791, e tendo, por sua vez, posteriormente influenciado outras ordens constitucionais (de modo especial a Constituição portuguesa de 1911 [art. 4º]), a citada norma traduz o entedimento de que, para além do conceito formal de Constituição (e de direitos fundamentais), há um conceito material, no sentido de existirem direitos que, por seu conteúdo, por sua substância, pertencem ao corpo fundamental da Constituição de um Estado, mesmo não constando no catálogo. Nesse contexto, importa salientar que o rol do art. 5º, apesar de analítico, não tem cunho taxativo.⁸⁰

Por fim, apesar de ultrapassada a discussão sobre o status constitucional, ou não, do direito à proteção de dados, pois hoje há segurança jurídica em virtude da positivação de tal garantia no artigo 5º, inciso LXXIX, da CF/88⁸¹, faz-se relevante o entendimento de que o status de Direito Fundamental não foi originado pela aprovação da EC 115⁸². Isto porque, ainda que fosse ausente tal previsão constitucional, o direito à proteção de dados pessoais tem seu status fundamental em virtude da própria natureza do bem da vida a ser protegido, conforme fundamentado.

⁷⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

⁷⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

⁷⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁸⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

⁸¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁸² BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

2.1.2 A LGPD e o seu poder de vinculação numa sociedade cibernética

Pode-se dizer que desde o surgimento da internet⁸³ vivemos uma ascensão cibernética desenfreada, revolucionando incisivamente a vida humana e nos trazendo, além de suas benesses, desafios inimagináveis aos olhos passados. Neste contexto, o desafio da proteção de dados pessoais ganha palco, fazendo o mundo inteiro se mobilizar em busca da legitimação de tratamento de dados pessoais que mais seja efetiva na proteção do indivíduo, sob a menor perda de eficiência cibernética, à luz da intrínseca dinamicidade proporcionada.

Esta dinamização das interações interpessoais advinda da revolução tecnológica digital, ou “A Quarta Revolução Industrial”⁸⁴, com suas inevitáveis operações de tratamento de dados pessoais realizadas, provocou o legítimo interesse da sociedade em obter tutela jurídica em face daquele que detém e se utiliza do tratamento de seus dados pessoais. Esse interesse é intrínseco, à luz dos riscos que envolvem o contexto atual de tratamento de dados pessoais e do poder nas mãos daquele detém banco de dados pessoais, pois, atualmente, banco de dados pessoais são comparados, inclusive, às riquezas históricas da sociedade, como ouro, moeda e petróleo⁸⁵.

Além disso, a segurança na guarda desses dados pessoais não é simples, pois, para além das “situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão”⁸⁶, que dependem exclusivamente de um ato comissivo do agente de tratamento ou seu encarregado, não é raro na atual dinâmica de tráfego de informações a ocorrência de vazamento de dados pessoais. Conforme o site jornalístico Privacy Affairs⁸⁷ em publicação no dia 28 de janeiro de 2022, a empresa Facebook foi surpreendida com o vazamento de dados pessoais envolvendo informações sobre 1,5 bilhão de usuários.

⁸³ Disponível em: <https://webfoundation.org/about/sir-tim-berners-lee/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁸⁴ SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**: first edition. New York: Crown Business, 2017. E-book/Kindle.

⁸⁵ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_09_156. Acesso em: 02 nov. 2022.

⁸⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁸⁷ Matéria disponível em: <https://www.privacyaffairs.com/facebook-data-sold-on-hacker-forum/>. Acesso em 07 mai. 2022.

Ora, sendo o Facebook uma das maiores empresas de tecnologia voltada à exploração e promoção da atividade sociodinâmica, há de presumir que suas medidas protetivas também sejam uma das melhores do mundo e, ainda assim, sofreu o ataque hacker nesta proporção. Ocorre que o Facebook é um dentre os incontáveis casos de vazamento de dados pessoais envolvendo empresas notórias, como aconteceu também, por exemplo, com a Uber⁸⁸, Yahoo⁸⁹ e, inclusive, com o Banco Central do Brasil envolvendo o cadastro de chaves PIX⁹⁰.

Neste sentido, esses sistemas que envolvem “big data”⁹¹, ou seja, armazenamento e tratamento em massa de dados, podem utilizar inteligência artificial guiada por algoritmos capazes de processar gigantes bases de dados em tempo ínfimo, trazendo resultados em ascendência efetiva. A conceituação de “big data”⁹² é ampla e sua versatilidade imensa, até porque está cada vez mais comum e acessível a utilização desta ferramenta.

Isto porque, apesar de gigantes, a exemplo do facebook, a utilizarem de forma massiva, uma pequena padaria também pode fazer uso da tecnologia que envolve o processamento em massa de dados pessoais para, por exemplo, atrair clientes de forma mais eficiente, na devida proporção. Assim, pode-se afirmar que “big data” é um termo guarda-chuva, que encobre diferentes ferramentas, metodologias, práticas e técnicas para solucionar desafios de analisar grandes quantidades de dados e que pode ser aplicado e usado em qualquer setor⁹³.

Desta forma, a escala de tratamento de dados pessoais na qual o mundo está inserido é de extrema relevância, pois viver sem elas já não é mais eficiente, fazendo com que a LGPD⁹⁴ tenha poder de vinculação numa sociedade cibernética, legitimando, de um

⁸⁸ Matéria disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-11-21/uber-concealed-cyberattack-that-exposed-57-million-people-s-data>. Acesso em 07 mai. 2022.

⁸⁹ Matéria disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-41493494>. Acesso em 07 mai. 2022.

⁹⁰ Matéria disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/vazamentos-de-dados-no-brasil-28012022>. Acesso em 07 mai. 2022.

⁹¹ Para maior aprofundamento sobre o tema recomenda-se a leitura disponível em: <https://www.futureoftech.org/big-data/4-impact-of-data-on-our-world/>

⁹² Para maior aprofundamento sobre o tema recomenda-se a leitura disponível em: <https://www.futureoftech.org/big-data/4-impact-of-data-on-our-world/>

⁹³ GUTIERRES, Luna Neide Macedo. **O conceito de big data: novos desafios, novas oportunidades. Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20455>. Acesso em: 09.05.2022.

⁹⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

lado, e protegendo as garantias individuais, do outro. Neste sentido, como estas operações apresentam incontáveis finalidades que por muitas vezes são desconhecidas, subjetivas, perigosas e poderosas, à luz dos riscos do mal uso destas ferramentas, faz-se necessária a proteção jurídica dos titulares de dados pessoais, a fim de que haja segurança jurídica para a consolidação do direito à privacidade.

Por isso, no cenário atual, a disciplina do tratamento de dados pessoais afeta inevitavelmente diversos ramos do direito, a exemplo do direito civil, direito administrativo, direitos fundamentais e direito do trabalho, sempre em consonância com as peculiaridades jurídicas de cada matéria, tornando sua multidisciplinariedade incontestável. Isto porque o Direito tem que contemplar prerrogativas normativas protetivas aos sujeitos mais vulneráveis em relações de natureza desequilibrada, como ocorre no Direito Penal, Trabalhista e no Direito à Proteção de Dados Pessoais.

Por outro lado, apesar dos riscos que concerne a tal revolução, suas benesses são incontáveis, por exemplo há rapidez, adaptabilidade e liberdade nas comunicações. Ademais, proporciona liquidez econômica, segurança transacional e facilidade na consumação de inúmeras necessidades humanas, como a necessidade de transporte, diversão, trabalho e troca, inclusive, havendo facilitação no acesso a informações de forma que beira a universalidade.

Neste sentido, com o objetivo de minimizar os riscos e maximizar as vantagens desta atual realidade, a tendência global com a finalidade de regular juridicamente o tratamento de dados pessoais está em constante evolução. Nesta lógica, por exemplo, o Chile foi o primeiro país da América Latina a contar com seu regulamento próprio de proteção de dados pessoais após a promulgação da Lei nº. 19.628⁹⁵ em 18/08/1999, sob o título “Sobre Proteccion de La Vida Privada” e a Argentina também disciplina a proteção de dados pessoais desde 2000, com a promulgação da Lei 25.326⁹⁶ sob o título “Proteccion de Los Datos Personales”

⁹⁵ CHILE. **Lei 19.628**, de 28 de agosto de 1999. Sobre Proteccion de La Vida Privada. Santiago, 18 ago. 1999. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁹⁶ ARGENTINA. **Lei 25.326**, de 4 de outubro de 2000. Proteccion de Los Datos Personales. Buenos Aires. 4 out. 2000. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>. Acesso em: 06 abr. 2022.

Na mesma linha, a União Europeia vem disciplinando o tratamento de dados pessoais desde 1973, através das Resoluções n. 22 de 1973⁹⁷ e n. 29 de 1974⁹⁸, contudo em 1995 decidiu dar um tratamento mais rigoroso através da Diretiva n. 46⁹⁹ que, posteriormente, em 2018, foi sucedida pela vigência do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)¹⁰⁰. Por meio deste regulamento é expressamente reconhecido, inclusive, o status de Direito Fundamental ao direito à proteção de dados quando em seu item 1 prevê que “a proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais é um direito fundamental”¹⁰¹.

2.2 A AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS COMO AGENTE FULCRAL À SEGURANÇA DO TEMA NO BRASIL

Conforme exposto, a LGPD¹⁰² promove a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), sendo este um órgão da administração pública direta que tem como finalidade zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD¹⁰³ em todo território nacional, conforme o artigo 5º, XIX, da referida legislação. Para atingir sua

⁹⁷ EUROPA, **Resolução 22**, de 26 de setembro de 1973. on the protection of the privacy of individuals vis-a-vis electronic data banks in the private sector. Europa, 26 set. 1973. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjD7pa5->

[_2AhVIHbkGHXlgAskQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F1680502830&usg=AOvVaw3P8HgKLPineoaro1DJapM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwvVaw3P8HgKLPineoaro1DJapM). Acesso em: 06 abr. 2022.

⁹⁸ EUROPA, **Resolução 29**, de 20 de setembro de 1974. on the protection of the privacy of individuals vis-a-vis electronic data banks in the public sector. Europa, 29 set. 1974. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwinxby1_f_2AhXOJrkGHU4oDxoQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F16804d1c51&usg=AOvVaw0AhuA2x9IZYTjdvj28phEQ. Acesso em: 06 abr. 2022.

⁹⁹ EUROPA, **Diretiva n. 46**, de 24 de outubro de 1995. on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. Europa, 24 out. 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰⁰ EUROPA, **Regulamento (UE) 679**, de 27 de abril de 2016. on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Europa, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰¹ EUROPA, **Regulamento (UE) 679**, de 27 de abril de 2016. on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Europa, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

finalidade, por exemplo, deve a autoridade se posicionar frente a opiniões técnicas, trazer recomendações de operabilidade e, quando necessário, solicitar relatório de impacto à proteção de dados pessoais, mantendo observância aos segredos comercial e industrial.

Ademais, no mesmo sentido, a exemplo, a referida autoridade “poderá dispor sobre padrões e técnicas utilizados em processos de anonimização e realizar verificações acerca de sua segurança”¹⁰⁴, podendo dispor também sobre “as formas de publicidade das operações de tratamento”¹⁰⁵ e poderá solicitar “aos órgãos e às entidades do poder público a realização de operações de tratamento de dados pessoais, informações específicas sobre o âmbito e a natureza dos dados e outros detalhes do tratamento realizado”. Assim, verifica-se que a legislação não somente cria o referido ente como também disciplina seus deveres, poderes e objetivos.

Neste contexto, a ANPD, através da publicação *Planejamento estratégico 2021-2023*¹⁰⁶, demonstrou três objetivos estratégicos para a estruturação de seu planejamento, sendo a promoção do fortalecimento da cultura de proteção de dados pessoais, o estabelecimento de ambiente normativo eficaz para a proteção de dados pessoais e o aprimoramento das condições para o cumprimento das competências legais. Diante das situações expostas, é natural concluir que a normatização da proteção dos titulares face às operações de tratamento de dados pessoais é importante e inevitável, porém ainda embrionária.

Assim, com relação ao objetivo estratégico de promover o fortalecimento da cultura de Proteção de Dados pessoais¹⁰⁷, a ANPD deixou claro que a prevenção e detecção de infrações à LGPD¹⁰⁸ é essencial, como também as capacitações e aptidões

¹⁰⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁰⁶ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados:** Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁰⁷ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados:** Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁰⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

técnicos dos agentes de tratamento e da sociedade. Haja vista que fortalecer a cultura é fortalecer o próprio titular através da conscientização e normatização, aperfeiçoando o sistema de detecção e repressão de ilícitos, capacitando o mercado profissional para lidar com as devidas medidas protetivas e fazendo com que os operadores se vistam de prevenção.

Desta forma, através de ações que busquem esse objetivo¹⁰⁹, a ANPD demonstrou, através da publicação do Planejamento Estratégico 2021-2023¹¹⁰, que irá promover eventos de capacitação e oficinas voltadas ao tema de proteção de dados, bem como elaborará guias acerca da proteção de dados. Expondo também que para atingir esse objetivo estratégico deverá participar de forma ativa em diálogos, governamentais ou não, a fim de que se atinja ascensão construtiva de colaborações estratégicas com a finalidade de promoção de conhecimento e melhorias práticas.

Já com relação ao objetivo estratégico de estabelecer ambiente normativo eficaz para a proteção de dados pessoais¹¹¹, a ANPD demonstrou, através da publicação do Planejamento Estratégico 2021-2023¹¹², que irá implementar uma ouvidoria qualificada, com estabelecimento de prazos, critérios e procedimentos para atender às reclamações de titulares de dados pessoais. Fazendo assim com que os titulares de dados pessoais gozem de meios eficazes para a promoção da fiscalização, buscando conformidade e adequação nas operações que versem sobre seus dados pessoais.

Ademais, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados explicitou também, através da publicação do Planejamento Estratégico 2021-2023¹¹³, que promoverá a regulamentação de temas da agenda regulatória através de atos normativos, sempre

¹⁰⁹ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹⁰ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹¹ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹² BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹³ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

após avaliação de impacto regulatório e consulta pública. Desta maneira, à luz da necessidade de que sejam aferidas as consequências práticas que a regulação proporcionará no contexto social¹¹⁴, mostra-se eficiente e necessária tal análise de impacto regulatório, bem como, com a dinamização das comunicações pela web, mostra-se coerente a prática de consultas pública a fim de promoção da sinergia entre o mundo jurídico e o mundo dos fatos¹¹⁵.

Por fim, através do referido documento¹¹⁶, fixou como bianual o estabelecimento de agenda regulatória e, com relação ao objetivo estratégico de aprimorar as condições para o cumprimento das competências legais, a ANPD assumiu o compromisso de estabelecer sua estrutura definitiva, com uma sede física e recursos tecnológicos e operacionais adequados. Como também se comprometeu a apresentar estudos sobre a transformação da natureza jurídica à luz da LGPD¹¹⁷ e a organizar as finanças do órgão através de orçamento anual, visando a ampliação do corpo de servidores, em especial com relação aos profissionais novos, disruptivos e de elevada competência¹¹⁸, pois conforme tal publicação:

A primeira ação estratégica é o estabelecimento da estrutura definitiva da ANPD, com uma sede física com recursos logísticos e de TI adequados para as atividades da Autoridade. Por sua vez, a segunda ação consiste na apresentação de estudos sobre a transformação da natureza jurídica, nos termos da LGPD.

A terceira ação é voltada para a obtenção de orçamento para autoridade e, em sequência, execução de seu orçamento anual, contribuindo para o atingimento do objetivo estratégico e ações correlatas.

A quarta ação é a ampliação do corpo de servidores da ANPD, com vistas à formação de corpo técnico suficiente e capacitado para o novo órgão.¹¹⁹

¹¹⁴ OLIVEIRA, Bruno Bastos de; MIOTTO, Marcos Vinícius de Jesus; FRAGA, Fellipe Vilas Bôas. Análise de Impacto Regulatório e a busca pela eficiência na produção de Leis em sentido estrito. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2021, vol. 13, n. 25, ago/dez.2021, p. 82-110.

¹¹⁵ MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da existência**. 22. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

¹¹⁶ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹¹⁸ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹¹⁹ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

Deste modo, os titulares de dados pessoais, a exemplo dos trabalhadores, devem atentar-se para as medidas que podem ser tomadas caso o controlador venha a violar seus direitos ou expor impropriamente a risco a guarda dos seus dados pessoais, pois o tratamento deve sempre ter como fundação a segurança e privacidade. Eventualmente, conforme art. 55-J, V, LGPD¹²⁰, havendo dano ou perigo, poderá a situação ser levada ao próprio serviço de atendimento ao cliente operado pelo controlador, o que em um ambiente eficiente seria suficiente, ou, caso não solucionado, à Autoridade Nacional de Proteção de Dados, mas sem excluir a eventual apreciação Poder Judiciário, por força do princípio da inafastabilidade da jurisdição¹²¹.

Assim, os titulares de dados pessoais poderão pleitear judicialmente as eventuais reparações que envolvam responsabilidade civil, conforme art. 927, Código Civil¹²² e, além disso, o controlador que cometer ilícitos estará sujeito às sanções administrativas expressamente previstas no art. 52 da LGPD¹²³. Neste artigo constam, inclusive, os parâmetros para a aplicação e a previsão do rol de penalidades, a exemplo da advertência, multa e suspensão

Neste contexto, com relação às sanções administrativas, através do previsto no art. 52 a LGPD¹²⁴, é estabelecido que a autoridade nacional poderá aplicar sanções em razão das infrações cometidas às normas prevista na referida legislação, dentre elas, destaca-se: “advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas”

¹²⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²¹ PIRES, Marcelo de Souza. **O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Orientação: Prof. Dr. Sérgio Gilberto Porto. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4107?mode=full>. Acesso em: 10 mai. 2022

¹²² BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁵; “multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento” ¹²⁶ e “multa diária” ¹²⁷. Bem como, após a apuração e confirmação da infração o infrator poderá ser condenado à obrigação de publicizar o ocorrido e ser condenado ao bloqueio ou eliminação dos referidos dados pessoais¹²⁸.

No mesmo contexto, tratando-se de banco de dados, a LGPD¹²⁹ traz também previsões sancionatórias, a exemplo da suspensão total ou parcial do funcionamento do referido banco de dados por 6 (seis) meses, podendo a sanção ser prorrogada pelo mesmo período, a fim que a atividade de tratamento de dados pessoais seja regularizada. Ademais, também poderá haver sanção, inclusive, com o fim de proibição total ou parcial do direito de determinado sujeito exercer atividades relacionadas à realização de operação que envolva dados pessoais¹³⁰.

Nesta sequência, verifica-se que os artifícios de fiscalização trazidos pela LGPD¹³¹ são potencialmente eficientes, isto porque a prática ainda é jovem e repleta de desafios, sendo assim, é ainda cedo para concluir sobre sua eficácia social. Até porque, à luz dos altos riscos que o controlador dos dados pessoais submete-se ao realizar operações que envolvam dados pessoais e a inegociável prudência inerente ao tratamento eficiente, o Estado e os órgãos reguladores não devem extrapolar na burocratização e enrijecimento do sistema de tratamento de dados, pois a corrida normativa está ainda embrionária e são inúmeros os desafios e, neste sentido, tal marco regulatório¹³² foi indispensável para esta corrida.

¹²⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹²⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Assim, apesar da necessidade de estabelecimento de penalidades, a busca pela eficácia social é o bem almejado. Para isso, a LGPD¹³³ estabelece a criação de ouvidorias públicas ligadas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados para, estando em contato constante com a sociedade, promover a eficiência em matéria de proteção de dados pessoais, seja na esfera judiciária ou extrajudiciária, de acordo com a própria dinâmica social.

Desta forma, a atuação da ANPD não se esgota no poder sancionador, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados deverá, também, conforme art. 55-J, VI, LGPD¹³⁴, “promover na população o conhecimento das normas e das políticas públicas sobre proteção de dados pessoais e das medidas de segurança”¹³⁵, a fim de que seja alcançada maior eficácia normativa através da conscientização da sociedade. Bem como, deverá, também, conforme art. 55-J, VII, LGPD¹³⁶, “promover e elaborar estudos sobre as práticas nacionais e internacionais de proteção de dados pessoais e privacidade”¹³⁷.

Ademais, à luz dessas responsabilidades da ANPD, há grande expectativa com relação ao fornecimento de relatórios de impacto à proteção de dados, definido no art. 5º, XVII como sendo a documentação “do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco”¹³⁸. Ademais, através do art. 38, parágrafo único, LGPD¹³⁹, há

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹³⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em:

o estabelecimento de que o referido documento deverá conter, ao mínimo, a descrição dos “tipos de dados coletados, a metodologia utilizada para a coleta e para a garantia da segurança das informações e a análise do controlador com relação a medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco adotados”¹⁴⁰.

Além do mais, conforme art. 55-J, XIII, LGPD¹⁴¹, após o fornecimento, pelos controladores de banco de dados, dos relatórios de impacto à proteção de dados pessoais, a ANPD deverá analisar tais realidades e estar em constante atualização regulatória à luz das práticas idôneas ali verificadas. Desta maneira, buscar-se-á trazer maior eficiência regulatória e segurança operacional no tratamento de dados pessoais, pois, na prática, pode-se prever que poderão ser verificadas omissões regulatórias ou, até mesmo, excesso regulatório que cause enrijecimento.

Até mesmo porque o tratamento de dados pessoais é uma atividade tecnológica em constante mutação, fazendo com que haja grande imprevisibilidade do futuro e, assim, ensejando a impossibilidade do esgotamento normativo e regulamentar pelo Estado, até mesmo porque há perplexa dinamicidade do tráfego de dados pessoais. Desta forma, à luz da relação entre o mundo jurídico e o mundo dos fatos¹⁴², verifica-se a importância para a evolução regulatória que as informações contidas nos relatórios de impacto à proteção de dados pessoais oferecem.

Por isso, o referido órgão deverá administrar gradativamente sua estruturação e poderes, dando atenção aos atos regulamentares e promovendo campanhas e iniciativas educacionais. Até porque o trabalho repressivo relacionado ao recebimento de denúncias, fiscalização e aplicação de sanções não é um fim em si mesmo, mas sim uma necessidade prática, pois a orientação perita, clareza normativa, tecnologia eficiente e cumprimento social das obrigações são os reais objetivos da normatização do direito à proteção de dados pessoais.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴² MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da existência**. 22. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

Desta forma, a ANPD deve estar sempre buscando formas de se conectar socialmente, isso com o intuito de promover a eficácia da LGPD¹⁴³, inclusive, em matéria trabalhista individual e coletiva. Sendo as entidades sindicais uma representação coletiva existente, legalmente prevista e protegida, cuja importância social é historicamente auferível de forma positiva e, ainda, sendo as relações de emprego inevitáveis alvos de tratamento de dados pessoais, conclui-se que os sindicatos devem ser encarados como veículos essenciais na busca pela efetivação das disposições normativas em matéria de proteção de dados pessoais nas relações de emprego.

Isto porque, para além da atuação pública, os ambientes coletivos privados, a exemplo de associações, fundações e sindicatos, também são instrumentos de promoção da eficácia normativa da proteção de dados pessoais, de acordo com as peculiaridades do próprio exercício das atividades e seus propósitos. Inclusive, neste contexto de busca pela efetividade da LGPD¹⁴⁴, especificamente na seara trabalhista, as entidades sindicais são veículos centrais de promoção da efetividade do direito à proteção de dados pessoais nas relações empregatícias¹⁴⁵.

Ademais, a ANPD afirma, através da publicação Planejamento Estratégico 2021-2023¹⁴⁶, que criar o referencial estratégico do referido órgão é, além de essencial, uma tarefa desafiadora, à luz da complexidade e impactos do exercício da atividade competente, pois, através do referencial estratégico se busca a convergência de percepções sobre as ações regulamentares, tendo em mente a importância teleológica, a fim de que atinja-se avanços na luta em prol da visão de longo prazo, respeitando sua missão e seus valores. Desta forma, frisa-se, novamente, que o desafio embrionário da regulação do tratamento de dados pessoais é disruptivo,

¹⁴³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁴⁵ KORN, Luisa Dias. **A negociação coletiva como meio de garantia de eficácia da lei geral de proteção de dados nas relações trabalhistas**. Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Curso de Direito, Departamento de Direito Privado. Curitiba, 2019. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/67847>. Acesso em: 23/03/2021.

¹⁴⁶ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados:** Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

transformador e inegociável, à luz da natureza dos bens da vida protegidos, porém de tamanha complexidade, pela qual exige-se prudência e teleologia normativa.

Assim, o exercício de planejamento estratégico bianual também representa a criação de um arcabouço de monitoramento constante, através do qual é externalizada a vontade regulamentar a respeito das prioridades e os seus respectivos desafios e visão temporal para seu alcance¹⁴⁷. Isto para que, com a referida frequência, sejam as previsões revistas, realimentadas, reposicionadas e acrescidas, utilizando, assim, a gestão organizacional para o intuito de geração de condições mais benéficas, adequação e correção de rumos regulamentares e para a construção de eficácia social.

Com esse pensamento, a ANPD publicou o referido referencial estratégico¹⁴⁸, fruto de discussões sobre a essência da autoridade nacional e sobre as medidas necessárias para que suas atividades funcionem e provoquem o alcance da transformação almejada, tornando a referida autoridade como a referência regulamentar principal em matéria de proteção de dados pessoais. Neste sentido, tem-se como fundamentais o movimento de estruturação organizacional e o posicionamento de competências de forma clara e eficiente, sempre caminhando de acordo com seus rumos, visões e objetivos.

Também, neste documento, foi apresentada a declaração da missão, visão e valores da ANPD, sendo a missão “Zelar pela proteção dos dados pessoais”¹⁴⁹, a visão “Tornar-se órgão de referência nacional e internacional com relação à Proteção de Dados Pessoais”¹⁵⁰ e tendo como seus valores a “Ética, Transparência, Integridade, Imparcialidade, Eficácia e Responsabilidade”¹⁵¹. Bem como, foi detalhado seus

¹⁴⁷ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁴⁸ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁴⁹ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵⁰ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵¹ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

objetivos estratégicos e foram previstas suas ações estratégicas para a consecução desses objetivos.

Neste contexto, para o monitoramento da busca pelos objetivos estratégicos, é estabelecido no referido planejamento estratégico¹⁵² a criação de indicadores que guiem a consecução, sendo previstos parâmetros de cálculos, metas e responsabilização, inclusive. Desta forma, tais indicadores irão auxiliar a gestão a registrar e mensurar as dimensões de alcance dos objetivos estratégicos, à luz dos resultados, sempre tendo em vistas as especificidades dos cenários controlados e os parâmetros estabelecidos.

Com relação aos objetivos estratégicos para a estruturação de seu planejamento a ANPD definiu três, sendo o primeiro deles “Promover o fortalecimento da cultura e Proteção de Dados Pessoais”¹⁵³, em seguida “Estabelecer ambiente normativo eficaz para a Proteção de Dados Pessoais”¹⁵⁴ e, por fim, “Aprimorar as condições para o cumprimento das competências legais”¹⁵⁵. Em consequência, esse arcabouço serviu de alicerce para a elaboração de ações estratégicas e indicadores contidos na seção “Indicadores e Ações Estratégicas”¹⁵⁶.

Assim, conforme exposto, a publicação do referencial estratégico possui como objetivos a divulgação das ações da ANPD, de forma que a sociedade tenha conhecimento das prioridades da Autoridade e que acompanhe os resultados obtidos pela gestão da ANPD. Neste sentido, tal publicação serve tanto para a vinculação dos próprios operadores da atividade regulamentar quando para a prestação de contas à sociedade e acompanhamento dos resultados à luz do que foi planejado.

¹⁵² BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵³ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵⁴ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵⁵ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵⁶ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

Demonstrando, assim, conforme afirmado pela autoridade¹⁵⁷, o compromisso da ANPD com uma atuação baseada nos seus valores.

Por fim, conclui-se que há complexidades e desafios que recaem sobre a busca pela efetividade da LGPD¹⁵⁸, a exemplo da imprevisibilidade e perplexa dinamicidade, e que, além do exercício público, a atuação social ampla, nas esferas coletivas e individuais, são fundamentais para tal avanço. Bem como, através da ANPD, mostra-se vivo o trabalho normativo regulamentar em prol de um ambiente de tratamento de dados pessoais mais previsível e socialmente confiante, através do qual busca-se a autocomposição, mas também, caso necessário, tendo eficiência jurisdicional.

Assim, é verificado também que a dinâmica jurídico-social da disciplina de tratamento de dados pessoais recai de forma severa, inevitavelmente e poderosamente, sobre aquelas relações contratuais que sejam desequilibradas do ponto de vista da manifestação da vontade. Devendo, assim, nestas relações serem observados os mandamentos da LGDP sempre à luz das peculiaridades inerentes a cada categoria de relação contratual que envolva sujeito contratualmente vulnerável, como é o caso das relações de emprego.

Sobretudo nos campos econômicos e tecnológico, [e incomensurável o progresso advindo dos dogmas do liberalismo. Entretanto, no campo social, a sociedade ficou marcada por profundas cicatrizes, pois, como em um piscar de olhos, os ideais de liberdade e igualdade, que pretendiam libertar os homens das amarras que pudessem comprometer seu progresso, transformaram o contrato no mais opressivo instrumento de dominação do homem pela via institucionalizada.

A construção teórica sobre a plena autonomia para constituir relações contratuais tornou-se, então, inadequada, passando a coexistir com os andaimes de uma concepção antagônica, relacionada à necessidade de controle do exercício dessa liberdade.

Com o objetivo de realizar a função social dos contratos, o Estado viu-se obrigado a intervir nas relações entre os particulares, especialmente na relação de trabalho, que veio a ser considerada como a principal relação de direito privado, por envolver, em sua essência, a disposição, pelo homem, do bem inerente à sua própria constituição, a força de trabalho.

Assim, para corrigir os males causados = pois, àquela altura os trabalhadores eram explorados, especialmente na incipiente indústria, até derramarem a última gota de seu suor = e evitar que tais males se perpetuassem = por meio de futuras gerações de homens "débeis e ignóbeis" -, o Estado passou a ditar

¹⁵⁷ BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**: Planejamento estratégico 2021-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

¹⁵⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

as regras da relação de trabalho, moldando, com amplitude, o conteúdo dos pactos laborais. Nesse momento, a autonomia privada deixa de ser considerada como um poder absoluto, pois o Estado impôs limites além dos quais ela não poderia avançar.¹⁵⁹

¹⁵⁹ VIEIRA, Adriana de Souza. **Limites à negociação individual no contrato de trabalho**. Dissertação de Mestrado - Orientação Prof. Dr. Ari Possidônio Beltran. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiPmJub9d33AhXuDbkGHV3pA30QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde-06062013-133108%2Fpublico%2FDissertacao_Adriana_de_Souza_Vieira_completa.pdf&usg=AOvVaw3..iLI_An5MO75023ZJUMwQ. Acesso em 07.05.2022

3 O FENÔMENO DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Conforme já exposto, a coleta, utilização e armazenamento pessoais no contexto laboral ocorre, ainda que potencialmente, em toda a relação de emprego, visto que desde o recrutamento o trabalhador fornece dados pessoais ao potencial empregador, seja através de currículo ou objeto similar. Bem como há tratamento de dados pessoais, ainda que potencialmente, durante a execução do labor, através do fornecimento de dados pessoais dos empregados aos órgãos públicos competentes, a exemplo da autarquia INSS, como também através de sistemas organizacionais que planejam e gerem toda a operação do empreendimento e, por fim, no ato rescisório.

Desta forma, tratando-se a relação jurídica trabalhista de uma relação desequilibrada do ponto de vista da manifestação da vontade¹⁶⁰, conclui-se que a base jurídica para a legitimação das operações que envolvam dados pessoais nas relações de emprego não pode ser exclusivamente o consentimento¹⁶¹. Ademais, ainda que a manifestação de vontade seja, conforme estabelecido pela legislação¹⁶², específica, informada e livre de vícios, o consentimento não produzirá efeitos caso o objeto consentido pelo empregado não esteja em conformidade com o ordenamento jurídico.

Pressupostos de difícil concretização no contexto de uma relação de trabalho, onde a autonomia privada do trabalhador se encontra sujeita, de forma legítima, ao poder directivo do empregador e, igualmente relevante, muitas vezes coartada pela dependência económica do trabalhador relativamente ao seu vínculo laboral (e à remuneração resultante deste). Situação que o pode colocar especialmente fragilizado e, até, incapaz de

¹⁶⁰ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UCHRfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁶¹ COUTINHO, Francisco Pereira; MONIZ, Graça Canto **Anuário da proteção de dados**. Coordenação. Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Direito. Lisboa, Portugal, mai. 2019. Disponível em: <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/livros/anuario-da-protECAo-de-dados-2019/>. Acesso em 10 de mai de 2022.

¹⁶² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

manifestar a sua vontade de forma livre. Esta construção abstracta de putativa sujeição do trabalhador perante a sua entidade empregadora é especialmente relevante perante o entendimento jurisprudencial sustentado pela generalidade dos tribunais portugueses no sentido de que o vínculo laboral é caracterizado pela subordinação jurídica do trabalhador perante a entidade empregadora. Não poucas vezes, numa relação laboral, a divergência de opinião constitui um luxo que simplesmente não se encontra ao dispor do trabalhador. Mesmo que este manifeste o seu consentimento de forma expressa e explícita, sempre serão de se suscitar dúvidas quando à liberdade dessa manifestação¹⁶³.

Rodolfo Pamplona Filho e Vicente Vasconcelos Coni Junior, em artigo específico sobre o tema, propõem algumas providências a fim de que seja aplicada corretamente as diretrizes de proteção de dados pessoais dos trabalhadores. A exemplo, eles propõem que seja realizado de forma efetiva um “minucioso mapeamento de dados (data mapping)”¹⁶⁴ a fim que sejam identificados os perigos a que a atividade empresarial está inserida no contexto de tratamento de dados pessoais de seus empregados.

Neste sentido, a busca por tal eficiência esbarrar-se-ia em contextos práticos, visto que, à luz da dinamicidade do tráfego de dados pessoais, há dificuldade para que os empregadores delimitem exatamente os dados que estão em seu poder em determinado momento. Como também há dificuldade para identificar, dentre a massa de dados pessoais, quais deles seriam encarados como dados sensíveis ou, até mesmo, identificar os motivos que originaram a captura de cada dado pessoal e a utilidade em mantê-los armazenados¹⁶⁵.

Ainda exemplificando, os autores propõem também “definir e contratar quem efetuará as atividades de operador e encarregado (DPO), com ampla regulamentação das atividades que serão executadas por cada um deles, bem como definir padrão de atendimento ao titular de dados”¹⁶⁶. Entretanto, tal medida mostra-se extremamente

¹⁶³ COUTINHO, Francisco Pereira; MONIZ, Graça Canto **Anuário da proteção de dados**. Coordenação. Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Direito. Lisboa, Portugal, mai. 2019. Disponível em: <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/livros/anuario-da-protecao-de-dados-2019/>. Acesso em 10 de mai de 2022.

¹⁶⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁶⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁶⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito

razoável e eficiente para grandes corporações, entretanto custoso e de difícil aplicabilidade técnica pelos demais empregadores.

Ademais, ao analisar a proteção de dados pessoais, atualmente, deve sempre considerar a pandemia do “COVID-19” e todas as suas implicações na vida em sociedade. Isto porque a corrida para o digital, a qual já era realidade, foi exponenciada pela falta de alternativa, ou seja, as relações interpessoais de praticamente todas as naturezas, por consequência das medidas de distanciamento social, tiveram que ser migradas para o digital quase que instantaneamente, gerando, assim, incontáveis tratamentos de dados pessoais, em todos os contextos, inclusive no ambiente laboral.

Ademais, houve a massificação do teletrabalho¹⁶⁷, através do qual o empregador não monitora seus funcionários pelos olhos e não os repreende pela garganta, mas instrumentos tecnológicos realizam essa vigilância e punição. Portanto, a capacidade de vigilância do empregador não mais será a mesma, pois através da internet, a depender da situação, o empregador poderá coletar dados pessoais a respeito da localização, saúde, comunicações pessoais, hábitos e acessos digitais do empregado.

Assim, é verificada tamanha fragilidade a que se submete o empregado ao entregar seus dados pessoais ao empregador, a depender da situação prática, principalmente quando relacionado a dados pessoais de natureza sensível. Neste sentido, o fornecimento de materiais tecnológicos de propriedade e monitoramento pelo empregador, ao motivo de que seja propiciada maior eficiência na direção do empreendimento, como notebooks, smartphones e veículos automotivos rastreáveis geram inúmeros dados pessoais dos empregados que merecem ser protegidos e disciplinados pelo ordenamento jurídico.

Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁶⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: **A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. 2011. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo. Orientação: Prof. Titular Sergio Pinto Martins. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjthpqUHNb3AhUgjZUCHeVnAq8QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.theses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde-14062012-112439%2Fpublico%2FTELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf&usg=AOvVaw2qeyPh0X2Nnlcapq84Keaw. Acesso em: 10 mai. 2022.

3.1 A MITIGAÇÃO DA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE NOS CONTRATOS TRABALHISTAS E A (IM)POSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO EQUALIZADORA ESTATAL

À luz do que já foi exposto, pode-se afirmar que a aplicação das normas de proteção ao tratamento de dados pessoais deve, no direito do trabalho, sempre considerar a própria natureza da relação contratual de trabalho e as peculiaridades normativas a que esta é submetida. Isto porque, uma relação contratual de emprego é naturalmente desequilibrada do ponto de vista da manifestação de vontade¹⁶⁸ e, assim, para alcançar a equidade¹⁶⁹ nessa categoria de relação contratual, o ordenamento jurídico, após lutas históricas, busca conferir garantias, prerrogativas e direitos específicos aos trabalhadores. Neste sentido:

A vulnerabilidade negocial consiste num sinal indicativo de desequilíbrio numa relação jurídica, de sorte que um indivíduo em particular, pertencente a uma categoria ou grupo de pessoas, se vê em posição de desvantagem em relação ao outro sujeito da mesma relação, que se encontra em posto de maior poder negocial.

Em se tratando do Direito do Trabalho, a relação jurídica ali estabelecida é tida como uma relação contratual, marcada pela ausência de equilíbrio entre empregado e empregador. Dificilmente o empregado possui condições de discutir, com paridade, as questões e nuances que envolvem a prestação laboral, limitando-se, na maioria das vezes, a aceitar as condições que foram estabelecidas pelo empregador que foram estabelecidas pelo empregador¹⁷⁰.

¹⁶⁸ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChRfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁶⁹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChRfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁷⁰ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChRfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>.

Assim, deve a disciplina da proteção de dados adequar-se ao panorama jurídico trabalhista para que alcance equidade¹⁷¹, tendo em vista haver no direito do trabalho os seus próprios princípios e diplomas normativos, bem como havendo, também, de forma inerente, a proteção da manifestação de vontade do trabalhador face aos históricos e ainda existentes poderes coatores do empregador. Neste contexto, como a manifestação da vontade é tema cerne para a legitimação das operações que envolvam dados pessoais e tal manifestação é mitigada pelas proteções aos trabalhadores, a aplicação de tratamento de dados no contexto laboral não pode tê-la como único requisito¹⁷².

Ademais, nas relações contratuais de trabalho ocorrem, inevitavelmente, coleta, utilização e armazenamento de dados pessoais desde a contratação até o fim do contrato, seja por iniciativa operacional do empregador ou por disposição legal, a exemplo do fornecimento de informações dos empregados aos órgãos públicos competentes para tanto e das informações pessoais necessárias à iniciação, manutenção e extinção do contrato de trabalho. Assim, em seus respectivos graus de coleta, armazenamento e tratamento, todos os empregadores realizam tratamentos de dados pessoais dos empregados.

Por isso, inicialmente, mostra-se razoável que haja clareza na conceituação de relação de trabalho e relação de emprego, sendo esta primeira a relação que se refere às prestações laborais humanas, em sentido amplo, ou seja, “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”¹⁷³. Entretanto, para fins de incidência das normas trabalhistas protetivas, faz-se necessária a caracterização de

2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁷¹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChRFdHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁷² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

uma relação de emprego, que é uma dentre as diversas espécies de relação de trabalho, cuja “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”¹⁷⁴.

Deste modo, nas relações de trabalho é compreendido, além das relações de emprego, todas as outras modalidades de prestações cujo objeto é o labor humano, a exemplo da prestação de serviços de forma autônoma, relação de trabalho eventual e trabalho avulso. Assim, apesar da relação de emprego sempre ser relação de trabalho, a sua caracterização, ou não, provocará efeitos jurídicos distintos¹⁷⁵.

Isto porque o ordenamento jurídico, através da história, escolhe disciplinar com prerrogativas mais protetivas as situações que envolvam maior vulnerabilidade do trabalhador, entendidas juridicamente essas situações, atualmente, como relações de emprego¹⁷⁶. Apesar de o ordenamento pátrio vigente também trazer, ainda que em menor grau, prerrogativas e proteções a determinadas relações de trabalho diversas da relação de emprego, o presente trabalho se limitará a discorrer a respeito das relações empregatícias.

Assim, o Direito do Trabalho escolhe proteger os empregados nas relações de emprego em face do empregador, à luz do demonstrado desequilíbrio contratual trabalhista. Por tal motivo, ao encarar as normas de proteção a dados pessoais no contexto da relação de emprego deve o intérprete adequar as previsões gerais, trazidas pela LGPD¹⁷⁷, às peculiaridades encontradas no contrato de trabalho, principalmente com relação à manifestação de vontade¹⁷⁸.

¹⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁷⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁷⁸ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChRfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&us>

Neste contexto, faz-se necessário, a priori, entender quais os fatores que levam à configuração da relação de emprego e, conseqüentemente, à incidência das normas trabalhistas. Assim, a fim de expor o panorama jurídico vigente a respeito das características e requisitos para tal configuração, mostra-se razoável mencionar as discussões históricas que perpassaram na busca em estabelecer critérios para a configuração do vínculo empregatício.

Apesar da existência de correntes teóricas com tal intuito, todas assumem que tratar com o mesmo grau de proteção todas as relações de trabalho existentes é inviável, ineficiente e injusto, portanto, buscam critérios e formas de delimitar o campo de atuação do Direito do Trabalho¹⁷⁹. Isto porque, o Direito do Trabalho surgiu após a Revolução Industrial e não se pretendia tratar juridicamente equivalente os trabalhadores das fábricas com os demais, tendo em vista que a exploração do trabalho alheio é presente na sociedade humana há milênios, porém, os operários passaram a gozar de proteção jurídica especial¹⁸⁰.

A história de todas as sociedades até nossos dias é a história de lutas de classes.

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, sempre estiveram em constante oposição uns aos outros, travaram uma batalha ininterrupta, ora aberta, ora dissimulada, uma luta que terminava sempre com uma transformação revolucionária de toda a sociedade ou com a destruição das duas classes na luta.

Nas primeiras épocas da história encontramos quase por toda parte uma organização completa da sociedade em classes distintas, uma hierarquia variada de condições sociais. Na Roma antiga encontramos patrícios, cavaleiros, plebeus, escravos; na Idade Média, senhores feudais, vassalos, mestres de corporação, companheiros, servos e, ainda, em cada uma dessas classes, uma hierarquia peculiar.¹⁸¹

Neste contexto, no ordenamento jurídico pátrio, a Consolidação Das Leis Trabalhistas traz expressamente, em seu Título IV, que a relação de emprego será caracterizada

g=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁸⁰ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Antônio Carlos Braga. São Paulo: Editora Lafonte. 2018. E-book/Kindle.

¹⁸¹ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Antônio Carlos Braga. São Paulo: Editora Lafonte. 2018. E-book/Kindle.

pelo “contrato individual de trabalho”¹⁸². Desta forma, conclui-se que, verificada a existência de contrato individual de trabalho, haverá configuração de relação de emprego entre os contratantes, de um lado o empregado e do outro o empregador.

Portanto, passa-se, assim, a busca pela definição das características pertencentes ao contrato individual de trabalho. Neste sentido, a disciplina do contrato que dá luz à relação empregatícia está no art. 3º, CLT¹⁸³, através do qual é trazida a afirmação de que será considerado empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹⁸⁴.

Desta forma, em análise ao texto legal mencionado, extrai-se que para uma relação de trabalho ser configurada como relação de emprego deve, nesta relação contratual, estar presente quatro requisitos, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade¹⁸⁵. Assim, a ausência de qualquer um dos referidos requisitos implicará, inexoravelmente, na inexistência de vínculo de emprego.

Cabe dizer também que, apesar de a aplicação das normas de Direito do Trabalho previstas na CLT ser restrita às relações de emprego, a competência da Justiça do Trabalho é estendida para “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”¹⁸⁶, conforme art. 114, IX, CF/88¹⁸⁷. Assim, não deve haver confusão entre as hipóteses de competência da Justiça do Trabalho para a prestação jurisdicional¹⁸⁸, na qual, além das relações de emprego, também abarcam outras relações de trabalho, com as hipóteses de aplicação da legislação trabalhista

¹⁸² BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁸³ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁸⁴ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁸⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

¹⁸⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁸⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

celetista¹⁸⁹, na qual restringe-se a sua incidência às relações de trabalho que estejam verificados os requisitos da relação de emprego¹⁹⁰.

Assim, de acordo com o ordenamento jurídico, sendo a relação contratual protegida pelo direito do trabalho aquela derivada do contrato individual de trabalho¹⁹¹, devendo estar presentes os requisitos de pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade¹⁹², a conceituação dos requisitos é essencial para a extração do seu sentido normativo. Isto porque, diferentes interpretações levam a diferentes hipóteses de caracterização do contrato individual de trabalho e, conseqüentemente, da relação de emprego.

Assim, com relação ao requisito da pessoalidade é necessário que a relação contratual trabalhista pactuada seja “*intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”¹⁹³. Entretanto, não é qualquer mitigação da pessoalidade que levará à inexistência da relação de emprego, pois há, inclusive, a expressa possibilidade legal do empregador consentir com a eventual substituição temporária do emprego e, assim, mantendo-se presente o requisito da pessoalidade, como poderá ocorrer, a exemplo, nas licenças remuneradas, inclusive aquela prevista no art. 392, CLT¹⁹⁴.

Ainda com relação ao requisito da pessoalidade, ressalta-se que tal requisito, apesar de ser direcionado à esfera subjetiva do contrato individual de trabalho, tal direcionamento restringe-se à esfera do empregado. Assim, o elemento contratual subjetivo extraído da figura do empregador não é afetado quando substituído, pois há

¹⁸⁹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

¹⁹¹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

¹⁹⁴ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

hipóteses em que, à luz da dinâmica do sistema econômico e do direito societário e empresarial, alterar-se-á o polo subjetivo do empregador, sendo o antigo empregador substituído pelo novo empregador, este que sub-rogar-se-á em todos os direitos e obrigações a que o antigo empregador era submetido.

Neste sentido, a legislação, inclusive, traz expressas previsões de mutação subjetiva da figura do empregador, pois, conforme artigos 448 e 448-A da CLT¹⁹⁵, extrai-se que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”¹⁹⁶, e que, no caso de sucessão empresarial ou sucessão de empregadores, “as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor”¹⁹⁷.

Por conseguinte, para a configuração da relação de emprego faz-se necessário também estar presente o requisito da onerosidade. Assim, há de ser aferida a onerosidade ao caso concreto, pois, à luz da dinamicidade do atual mundo econômico, proveitos econômicos poderão existir de diversas maneiras, pois:

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho.¹⁹⁸

À luz do exposto, verifica-se que o requisito da onerosidade também dá espaço para discussão, pois, à baila do princípio da primazia da realidade sobre a forma, entende-se que, ainda que o trabalho ocorra maquiadamente de forma gratuita, se na prática estiver presente a onerosidade, ou seja, proveito econômico real, estará verificado o requisito onerosidade para a configuração de vínculo empregatício. Assim, para tal

¹⁹⁵ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁹⁶ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁹⁷ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021. E-book/Kindle.

configuração mostra-se necessária a existência de contraprestação do serviço prestado e que tal contraprestação gere proveito econômico.

Em conseqüente, no tocante ao requisito da habitualidade, ou não eventualidade, as correntes de pensamentos buscam entender quais fatores distinguiriam o trabalho eventual do não eventual, ou habitual do não habitual. Tem-se que o cerne para a configuração da habitualidade é a “necessidade permanente do serviço ou da atividade do trabalhador para o empreendimento”¹⁹⁹, assim, a necessidade permanente poderá se manifestar de forma contínua ou intermitente²⁰⁰, a depender da volatilidade do volume de demanda, ou não, decorrente da atividade econômica do empreendimento.

Por isso, tem-se que os empreendimentos voláteis em demanda são aqueles que têm sua produtividade afetada por força da época do ano, feriados, fluxo escolar ou turismo, a exemplo²⁰¹. Ademais, há atividades desempenhadas pelo trabalhador que pode levar à presunção da necessidade permanente, principalmente no que tange a atividade principal do empreendimento.

Em continuidade, outro requisito necessário para a caracterização da relação de emprego é o elemento da subordinação. Pode-se dizer que este é o requisito que apresenta as maiores discussões que guardam respeito às características e hipóteses de incidência relacionadas à verificação da relação de emprego, até porque é neste requisito que se extrai o maior marco diferencial da relação de emprego das demais relações de trabalho, que é o exercício do poder diretivo²⁰² nas relações de trabalho.

Tendo em vista que é através do contrato de trabalho que o empregado, de livre e espontânea vontade, aceita transferir ao empregador o poder de direção sobre o seu trabalho e sobre a execução de suas atividades laborativas, limitando sua liberdade e sujeitando-o ao comando empresarial é que se avulta a importância do estudo do núcleo essencial sobre o qual se fundamenta a relação de emprego, qual seja: subordinação e poder de direção, com a finalidade de determinar a

¹⁹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista*. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

²⁰⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

²⁰¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

²⁰² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

constituição, os limites e as formas de externalização desse poder diretivo por parte do empregador.²⁰³

Isto porque, a exploração legítima do labor alheio através do contrato individual de trabalho é, desde a origem, marcada pela polaridade entre os detentores dos fatores de produção²⁰⁴ e os trabalhadores detentores de, exclusivamente, sua força de trabalho. Estes que se subordinam àqueles atendendo comandos, cumprindo regras e oferecendo resultados a fim de que, ao final de determinado período laboral, goze do direito subjetivo ao recebimento de salário²⁰⁵.

Desta forma, perpassa ao longo da história as discussões sobre quais seriam as características e requisitos necessários para a configuração da subordinação nas relações de emprego, tendo destaque as teorias da subordinação econômica, técnica, social e, por fim, jurídica²⁰⁶. Isto porque, tendo em vista as complexas manifestações do poder diretivo, principalmente a partir do movimento Toyotista, e tendo em vista o necessário rigor técnico-conceitual, há dificuldades no exercício da conceituação da subordinação que são inerentes à própria dinâmica das transformações das realidades laborais²⁰⁷.

Neste contexto, no Brasil, apesar de o legislador, inicialmente, trazer no texto legal o vocábulo “*dependência*”²⁰⁸, a construção doutrinária e jurisprudencial já havia consolidado o entendimento da subordinação jurídica como elemento necessário para a caracterização da relação de emprego. Por consequência, em momento posterior, através da Lei 12.551/2011²⁰⁹, foi inserido o parágrafo único no artigo 6º, CLT²¹⁰,

²⁰³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

²⁰⁴ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Antônio Carlos Braga. São Paulo: Editora Lafonte. 2018. E-book/Kindle.

²⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

²⁰⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

²⁰⁷ SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**: first edition. New York: Crown Business, 2017. E-book/Kindle.

²⁰⁸ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²⁰⁹ BRASIL. Lei 12.551, de 15º de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso

através do qual passou a constar a expressão “subordinação jurídica” no texto da legislação.

Desta forma, uma vez reconhecido que o critério para a verificação do requisito “subordinação”²¹¹ é a subordinação jurídica, há de ser investigadas as características da própria subordinação jurídica, sempre levando em consideração o contexto evolutivo histórico, inclusive. Diversos autores já se debruçaram na tentativa de conceituação da subordinação jurídica, mas há de concluir que é a teoria da subordinação potencial²¹² que a melhor define. Assim, haverá subordinação potencial quando:

O trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.

Portanto, da dimensão potencial de subordinação jurídica se encontra no fato de que, a partir dessa definição, será subordinado tanto o trabalhador que sofra o exercício direto e intenso do poder diretivo do tomador de serviços (ordens diretas), como o trabalhador que, em que pese inserido na organização empresarial, possui maior liberdade na execução de sua atividade, até porque, como visto, isso é resultado de uma nova lógica empresarial inaugurada com o processo de reestruturação produtiva.²¹³

Neste sentido, não somente considerar-se-á empregado aquele que recebe ordens diretas e é monitorado intensamente pelo empregador em seu período laboral, até porque as relações modernas de emprego, a exemplo do teletrabalho, oferecem ao empregado maior autonomia no desempenho de suas atividades e nem por isso justifica o afastamento da disciplina protetiva trabalhista a esses trabalhadores²¹⁴. Bem como, essas modernas relações de emprego oferecem novas formas de

em: 21 jun. 2021.

²¹¹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²¹² GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

²¹³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

²¹⁴ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

subordinação e vulnerabilidade, principalmente com relação aos dados pessoais dos empregados.

Por isso, pode-se concluir que a subordinação jurídica está relacionada diretamente ao poder de direção²¹⁵, pelo qual poderá o empregador dar ordens, admitir, dispensar, dirigir, fiscalizar e punir o empregado no decorrer da prestação dos serviços, observados os dispositivos legais²¹⁶. Porém, não é necessário o exercício concreto e direto dos poderes diretivos, bastando que, ainda que potencialmente, o empregador goze dos poderes inerentes à direção, seja em matéria de poder diretivo, disciplinar ou hierárquico²¹⁷.

Assim, uma vez verificada a existência da relação de emprego²¹⁸, à luz do contexto econômico, social e histórico a que tal relação é exposta e tendo em vista o exercício diretivo²¹⁹ e coator do empregador em face de seus empregados, e, assim, concluindo pela existência da mitigação da manifestação da vontade²²⁰ do empregado em negócios jurídicos trabalhistas, tem-se como consequência a verificação da indispensabilidade de adequação normativa específica quando houver aplicação da LGPD²²¹ nas relações de emprego.

²¹⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

²¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

²¹⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

²¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

²¹⁹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

²²⁰ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjAlqj9r9X3AhUyI5UChrfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

²²¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

3.1.1 Os contornos jurídicos da falta grave e as hipóteses de cessação do contrato de trabalho

Uma vez verificada a existência de contrato individual de trabalho, por força do princípio da continuidade da relação de emprego, haverá a presunção de continuidade em favor do empregado, sendo do empregador “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador”²²². Assim, tem-se que a perpetuação da relação de emprego é a regra, entretanto, há possibilidades de ruptura contratual por iniciativa do empregador, por iniciativa do empregado ou por iniciativa de ambas as partes.

O ordenamento jurídico traz algumas modalidades de ruptura do contrato individual de trabalho, prevendo consequências jurídicas diversas para cada modalidade, a exemplo da dispensa imotivada, dispensa por justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta, culpa recíproca, comum acordo e força maior. Por este motivo, é de extrema relevância, à luz da primazia da realidade, verificar ao caso concreto a observância dos dispositivos legais para a caracterização de determinada modalidade rescisória.

Veja-se que a dispensa imotivada enseja o direito subjetivo do empregado ao recebimento de saldo de salário, levantamento de depósitos mensais de FGTS, pelo período contratual e os 40% suplementares sobre o FGTS, 13º salário proporcional, férias simples e proporcionais com 1/3, aviso prévio de 30 dias acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias e a indenização adicional da Lei n. 7.238/84²²³, se for o caso, conforme previsão no art. 18, caput e § 1º, Lei n.

²²² BRASIL. Súmulas TST. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 02 nov. 2022.

²²³ BRASIL. Lei n. 7.238/84, de 29 de outubro de 1984. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

8.036/90²²⁴, art. 487, § 1º, da CLT²²⁵, art. 7º, XXI, da CF/88²²⁶ e Súmulas 182, 242, 306 e 314, do TST²²⁷.

Entretanto, na dispensa por justa há a supressão ao trabalhador do direito ao recebimento de qualquer das parcelas rescisórias acima mencionadas, cabendo, exclusivamente, o procedimento rescisório de baixa na CTPS e entrega do termo de rescisão do contrato de trabalho, com referência ao tipo de dispensa. Assim, o trabalhador dispensado receberá tão somente se houver verbas vencidas, que não se afetam pelo modo de rescisão, pois o direito ao recebimento já existia antes da dispensa²²⁸.

Em sequência, há o direito potestativo do trabalhador de rescindir o contrato individual de trabalho a qualquer tempo, bastando que manifeste sua vontade ao empregador. Esta é a modalidade de dispensa por iniciativa do empregado²²⁹, ou conhecido popularmente como pedido de demissão, prevista no art. 480, CLT²³⁰, que gera direito subjetivo ao empregado ao recebimento de saldo salário, 13º salário proporcional e férias simples e proporcionais com 1/3.

Neste caso será o empregado que terá a obrigação de conceder o aviso prévio de 30 dias ao empregador, conforme art. 7, XXI, CF/88²³¹ e art. 487, CLT²³², e caso o empregado omita-se quanto ao cumprimento do referido período de aviso, confere ao

²²⁴ BRASIL. Lei n. 8.036/90, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²²⁵ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²²⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²²⁷ BRASIL. Súmulas TST. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 07 mai. 2021.

²²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

²²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista legislação do trabalho**. São Paulo: LTr, Ano 84, n. 11. nov.2020, p. 1337-1349.

²³⁰ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²³¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²³² BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

seu empregador o “direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”²³³, conforme art. 487, § 2º, CLT²³⁴.

Há também, a exemplo, a possibilidade de ruptura contratual por culpa recíproca que impescinde decisão judicial a respeito, no bojo de processo trabalhista, pois, sendo as partes envolvidas em culpa concorrente com relação aos fatos ensejadores da ruptura do contrato individual de trabalho, mostra-se razoável que haja uma resposta normativa equânime e equilibrada, com a devida distribuição de ônus e bônus rescisórios²³⁵. Neste sentido, há a previsão no art. 18, § 2º, Lei n. 8.036/90²³⁶, que, ao tratar sobre o FGTS, dispõe que “Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento”²³⁷.

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.²³⁸

Súmula nº 14 do TST

CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.²³⁹

²³³ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²³⁴ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

²³⁶ BRASIL. Lei n. 8.036/90, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²³⁷ BRASIL. Lei n. 8.036/90, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²³⁸ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²³⁹ BRASIL. Súmulas TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 07 mai. 2021.

Há também a modalidade de rescisão por comum acordo, incluída pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/17²⁴⁰, que estabelece a possibilidade de empregado e empregador, através de manifestação de vontade recíproca, promoverem a ruptura do contrato individual de trabalho. Nesta modalidade haverá o direito do empregado ao recebimento do aviso prévio pela metade, a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pela metade e as verbas vencidas, se houverem, que não se afetam pelo modo de rescisão, pois o direito ao recebimento já existia antes da dispensa²⁴¹.

Ademais, poderá haver ruptura da relação de emprego justificada por força maior, pois, conforme art. 502, CLT²⁴², “Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização”. Em seguida, a legislação estabelece os parâmetros para a quantificação da referida indenização.

Por fim, há a possibilidade de configuração da ruptura da relação empregatícia por rescisão indireta, esta que deve ser justificada pelo cometimento de falta grave, ou justa causa como alguns autores preferem nomear. Esta modalidade é derivada, conforme se deduz, de um cometimento de ilícito pelo empregador, sendo que tal ilícito deve ser revestido de gravidade suficiente a fim que enseje a caracterização de falta grave, ou justa causa cometida pelo empregador.²⁴³ A exemplo, é consolidado pela jurisprudência que a irregularidade de depósitos fundiários enseja a possibilidade do empregador considerar rescindido o contrato individual de trabalho, conforme seguinte entendimento do TST:

²⁴⁰ BRASIL. Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 07 mai. 2021

²⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

²⁴² BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²⁴³ CAMARGO, Elaine Cristina Beltran de. **Falta Grave Patronal - Da responsabilidade do Empregador. Mestrado em Direito**. Curso de Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiD852TsdR3AhWlpJUCHZXZDI4QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Ftede2.pucsp.br%2Fbitstream%2Fhandle%2F9111%2F1%2FElaine%2520Cristina%2520Beltran%2520de%2520Camargo.pdf&usg=AOvVaw05FY5g043vrQvRO47sJ_n_. Acesso em: 09.05.2022.

I - AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL VÁLIDA. CÓPIA DO ACÓRDÃO REGIONAL PARADIGMA.

Constado possível equívoco na decisão monocrática em que não conhecido o recurso de revista da Reclamante, ante o óbice da Súmula 337/TST, deve ser dado provimento ao agravo para melhor análise do recurso de revista. Agravo provido.

II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. RECONHECIMENTO DA RESCISÃO INDIRETA.

Hipótese em que a Corte Regional manteve a sentença em que não reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, por entender que " não há falta grave hábil à rescisão contratual na omissão da empregadora em deixar de recolher ou recolher com atraso as contribuições ao INSS e de depositar o FGTS, uma vez que durante a contratualidade, não é causa de prejuízo imediato ao trabalhador, de forma que tais condutas não possuem gravidade capaz de ensejar a resolução contratual por culpa patronal" . Com efeito, o artigo 483 da CLT, ao estabelecer as hipóteses autorizadoras da rescisão indireta do contrato de trabalho, ressalta o rigor excessivo no tratamento dispensado ao obreiro pelo empregador, o descumprimento das obrigações contratuais, bem como a conduta patronal no sentido de praticar, ainda que por meio de prepostos, ato lesivo da honra e da boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família. Nesse cenário, esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a falta ou a insuficiência de recolhimento do FGTS configura falta grave patronal, suficiente para ensejar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, "d", da CLT. Desse modo, o Tribunal Regional, ao consignar que a falta de recolhimento do FGTS não constitui falta grave que caracterize a rescisão indireta, contrariou o entendimento desta Corte . Recurso de revista conhecido e provido"

(Ag-RRAg-616-56.2020.5.12.0020, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 29/04/2022)²⁴⁴

Desta forma, quando o empregador pratica ato que possa ser enquadrado como falta grave patronal, gera na esfera jurídica do empregado o direito de ruptura contratual através da rescisão indireta. Assim, ao momento em que o empregado fizer a sua escolha pela ruptura do contrato de trabalho, haverá direito rescisório ao recebimento de saldo de salário, levantamento de depósitos mensais de FGTS, pelo período contratual e os 40% suplementares sobre o FGTS, 13º salário proporcional, férias simples e proporcionais com 1/3, e aviso prévio, sendo que se houver mais de 1 ano

²⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista**: n.616-56.2020.5.12.0020, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, DEJT 29 abr. 2022). Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1482367605/ag-6165620205120020>. Acesso em 07 mai. 2022.

de trabalho na referida relação de emprego o aviso prévio será na modalidade especial²⁴⁵.

O Direito do Trabalho tem como fundação o princípio da proteção, tendo em vista a necessidade de empoderamento do empregado para que seja alcançada a equidade na relação empregatícia, visto que o exercício do poder diretivo que o empregador tem face do empregado empodera aquele em face deste. Assim, além de direitos de cunho salarial, como o estabelecimento do mínimo legal nacional, horas extras e adicional noturno, a legislação trabalhista também confere poder ao empregado de considerar rescindido seu contrato individual de trabalho caso verificado o cometimento de falta grave pelo empregador, conforme o rol previsto no art. 483, CLT²⁴⁶.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).²⁴⁷

²⁴⁵ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

²⁴⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁴⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

Desta forma, com relação à previsão contida no art. 483, d, CLT²⁴⁸, que prevê a possibilidade da rescisão indireta do contrato individual de trabalho por consequência do descumprimento, pelo empregador, das obrigações do contrato de trabalho, há de ter-se em mente que não será qualquer descumprimento que será capaz de ensejar a configuração de da rescisão indireta. Tendo em vista o princípio da proporcionalidade, há de considerar que o descumprimento de obrigações do contrato de trabalho há de ser relevante o suficiente a fim de provocar a configuração de falta grave cometida pelo empregador e, por consequência, a rescisão indireta, segue entendimento do TST sobre o tema:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. TRANSCENDÊNCIA. A demanda oferece transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Nos termos do artigo 483, d, da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir suas obrigações contratuais. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional entendeu que, em que pese à "demonstração de atrasos reiterados de alguns dias", tal circunstância não constitui falta do empregado apta a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nessa linha, consignando a Corte Regional que em diversas oportunidades o pagamento dos salários deu-se tão somente após o quinto dia útil do mês, tem-se por plenamente delineado o descumprimento, pelo empregador, em detrimento da empregada, de obrigações contratuais básicas, positivadas no ordenamento vigente, com gravidade suficiente para ensejar a rescisão indireta do pacto laboral, conforme o disposto no art. 483, alínea d, da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 483, alínea d, da CLT e provido .

(TST - RR: 10020408920185020271, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 10/02/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/02/2021)²⁴⁹

²⁴⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. n. 10020408920185020271, 3ª Turma, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 12 fev. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212246540/recurso-de-revista-rr-10020408920185020271>. Acesso em 07 mai. 2022.

3.1.2 O Poder Judiciário como ente constitucionalmente legitimado à proteção do trabalhador

A República Federativa do Brasil, consolidada através da CF/88²⁵⁰, estabeleceu o modelo de Estado Democrático de Direito, prevendo em seu art. 2 que "São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário." Assim, visando a promoção dos direitos sociais e individuais, tem-se como fundamental o princípio do acesso à justiça, positivado no inciso XXXV do art. 5º, CF/88²⁵¹, quando estabelece que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito." Portanto, o exercício do Poder Judiciário, constitucionalmente legitimado, é intrínseco ao próprio Estado Social Democrático de Direito, pois visa garantir as proteções individuais e coletivas.

Em matéria trabalhista, sendo o trabalhador a parte mais vulnerável, principalmente do ponto de vista da manifestação da vontade, o Poder Judiciário é legitimado e imprescindível para a efetividade das garantias individuais dos trabalhadores, que poderão buscar a tutela específica jurisdicional ao deparar-se com lesão ou ameaça a direito.

3.2 HIPÓTESES DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DE DADOS

Para conseguir extrair as características da adequação normativa específica necessária para a aplicação da LGPD²⁵² nas relações de emprego faz-se necessário o debruce acerca da responsabilização do empregador, nestes casos, tendo em vista que a disciplina sancionatória exerce papel fundamental na normatividade. Isto porque é o Direito "concebido como ordem coercitiva, uma conduta apenas pode ser considerada como objetivamente prescrita pelo Direito e, portanto, como conteúdo de

²⁵⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²⁵¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²⁵² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

um dever jurídico, se uma norma jurídica liga à conduta oposta um ato coercitivo como sanção”²⁵³.

Na LGPD²⁵⁴, a responsabilização é disciplinada através da Seção III do Capítulo VI, sob o título de "Da Responsabilidade e do Ressarcimento de Danos"²⁵⁵. Assim, tem-se que, além da responsabilização sancionatória, ou seja, aquela derivada do descumprimento de norma jurídica, há também a responsabilização civil, a fim de que eventuais danos, patrimoniais ou não, sejam indenizados e/ou compensados, a depender da sua natureza.

Assim, verificar-se-á responsabilização em matéria de proteção de dados quando houver responsabilidade civil, conforme art. 42, LGPD²⁵⁶, ou quando, no exercício das operações que envolvam dados pessoais, ocorrer violação a norma protetiva de dados pessoais, inclusive as normas administrativas regulamentares, independentemente da ocorrência de dano, conforme art. 44, LGPD²⁵⁷. Desta forma, a exemplo, o empregador será responsabilizado em caso de violação de normas jurídicas, violação de normas técnicas voltadas à segurança e proteção de dados pessoais, vazamentos de dados pessoais e desatendimento a direito do titular.

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.

Art. 44. O tratamento de dados pessoais será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar, consideradas as circunstâncias relevantes²⁵⁸.

²⁵³ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução João Baptista Machado. Editora Martins Fontes. São Paulo 1998. 6ª ed.

²⁵⁴ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁵⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁵⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁵⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁵⁸ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

Bem como, uma das maiores preocupações de quem realiza tratamento de dados pessoais é a cibersegurança, tendo em vista tanto os efeitos danosos práticos como também o medo desencadeado pelos famosos escândalos de vazamento de dados pessoais, a exemplo dos casos Facebook²⁵⁹ e caso Uber²⁶⁰. Sendo que, tratando-se de dados pessoais sensíveis, os efeitos tendem a ser ainda mais danosos e alarmantes, a depender da situação.

Ademais, além das sanções legalmente²⁶¹ previstas e da possibilidade de configuração da responsabilidade civil²⁶² do empregador em virtude de dano causado ao empregado em operações que versem sobre seus dados pessoais, a ocorrência de violação à proteção de dados pessoais dos empregados pode ser encarada como descumprimento de obrigações do contrato de trabalho. Desta forma, dando luz à discussão sobre se tal violação ensejaria a caracterização de falta grave e, conseqüentemente, ensejaria a possibilidade de rescisão indireta do contrato individual de trabalho.

²⁵⁹ BARRETO FILHO, Marcelo Vandrê Ribeiro. **Os Contornos Jurídicos da Lei Geral de Proteção de Dados frente ao Consumo no Ambiente Virtual**. Santa Rita, 2019. Monografia (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Orientação Alex Taveira dos Santos. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKyo_O8tf3AhXbuZUCHXWPASwQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufpb.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F16373%2F1%2FMVRBF27092019.pdf&usg=AOvVaw0Drcl56VYJb4MuOcv69vv6. Acesso em 11 mai. 2022.

²⁶⁰ BARRETO FILHO, Marcelo Vandrê Ribeiro. **Os Contornos Jurídicos da Lei Geral de Proteção de Dados frente ao Consumo no Ambiente Virtual**. Santa Rita, 2019. Monografia (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Orientação Alex Taveira dos Santos. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKyo_O8tf3AhXbuZUCHXWPASwQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufpb.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F16373%2F1%2FMVRBF27092019.pdf&usg=AOvVaw0Drcl56VYJb4MuOcv69vv6. Acesso em 11 mai. 2022.

²⁶¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁶² CAPANEMA, Walter Aranha. **A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, nº 53, p. 163-170, Janeiro-Março/2020. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjW_rOu7tf3AhXjObkGHZ3CAzcQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.tjsp.jus.br%2Fdownload%2FEPM%2FPublicacoes%2FCadernosJuridicos%2Fii_6_a_responsabilidade_civil.pdf%3Fd%3D637250347559005712&usg=AOvVaw0coAw2osywhj40wJe9F79c. Acesso em 11 mai. 2022.

3.2.1 Ambiente fático-jurídico autorizador e pressupostos para responsabilização

Para que haja responsabilização do empregador em matéria de proteção de dados pessoais há de ser verificado dano causado por violação a algum dispositivo da LGPD ou violação de normas técnicas de proteção de dados. Bem como, por força do art. 43 da LGPD, não haverá responsabilização se o empregador comprovar que não realizou o tratamento de dados pessoais discutido, ou que, embora tenha realizado o tratamento de dados pessoais discutido, não houve violação à legislação de proteção de dados, ou, por fim, que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.

3.2.2. A importância do tratamento de dados pessoais para a efetivação dos direitos fundamentais

Conforme fundamentado, há direito fundamental à proteção de dados pessoais, inclusive havendo previsão constitucional neste sentido²⁶³, ademais, um ambiente eficiente de proteção de dados pessoais é necessário para que a dinâmica do mundo aconteça. Bem como, a importância do tratamento de dados pessoais para a efetivação dos direitos fundamentais vai para além do direito à proteção de dados em si, pois, à luz da multidisciplinariedade do tema, diversas outras espécies de direitos fundamentais são efetivados quando efetiva-se o direito à proteção de dados pessoais.

²⁶³ BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

4 DA (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE NA OCORRÊNCIA DE VAZAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO EMPREGADO

Sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral²⁶⁴, gerando, na figura do empregado, o direito ao recebimento de salário e a obrigação de prestar serviços e, na figura do empregador, o direito de exigir a prestação de serviços e a obrigação de pagar o salário, o descumprimento de obrigações, de ambos os lados, ensejará ilícito contratual. Assim, a consequência jurídica pelo ilícito contratual cometido no âmbito da relação de emprego se apresentará de distintas maneiras, levando em consideração, além da própria natureza da conduta, qual lado subjetivo desta relação juridicamente desequilibrada foi o agente, empregado, de um lado, ou empregador, do outro.

Conforme art. 6, VII, LGPD²⁶⁵, as operações que envolvam tratamento de dados pessoais deverão observar o princípio da segurança, a fim de que haja a “utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão”. Assim, optando o empregador por realizar tratamento de dados pessoais que envolvam seus empregados como titulares, terá ele o dever de proteção, sendo o desrespeito às medidas protetivas caracterizado como ato ilícito cometido pelo empregador.

Isto porque, conforme exposto, há disposição expressa no sentido da responsabilidade do agente de tratamento, ora empregador, na adoção de meios preventivos, que tornem seguro o ambiente de guarda e tratamento dos dados pessoais. Bem como, uma vez havendo “acessos não autorizados” ou “situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão”, incidirá consequências jurídicas conexas ao contrato individual de trabalho, além das sanções administrativas previstas no art. 52, LGPD²⁶⁶ e aquelas com natureza de responsabilidade civil.

²⁶⁴ GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2009. 26ª ed. 6ª tiragem. Rio de Janeiro.

²⁶⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁶⁶ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Cumpra analisar que, havendo ilícito cometido pelo empregado, o poder diretivo disciplinar do empregador se manifestará na respectiva sanção, de maneira proporcional, sendo, em último grau, a dispensa por justa causa, pois esta é a mais grave das sanções, sempre em respeito ao ordenamento jurídico, de forma razoável e sem excessos. Ademais, o poder diretivo, como qualquer outro, não é absoluto, fazendo com que a interpretação de seus efeitos tenha que ser extraída em conformidade com os preceitos normativos. Assim, a título exemplificativo, não poderá o empregador exercer o poder diretivo de forma discriminatória, degradante ou vexatória, à luz do art. 5, I, III e X, CF/88²⁶⁷.

O poder disciplinar age preventiva e repressivamente na manutenção da ordem da empresa e do bom ambiente de trabalho. Atua preventivamente, através de medidas profiláticas, defendendo a ordem antes que ocorra a lesão. Atua repressivamente, depois da ocorrência da lesão, através da aplicação das sanções disciplinares, com vistas à restituição da ordem interna e para servir de exemplo ao empregado para que não reitere na prática faltosa.

O exercício do poder disciplinar, embora indispensável à atuação empresarial, não é absoluto ou incondicionado. O empregador deve exercer o poder disciplinar com respeito aos direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir sua privacidade ou a intimidade a pretexto de punir e aplicar-lhe sanções disciplinares.²⁶⁸

Por outro lado, havendo ilícito cometido pelo empregador, o ordenamento confere prerrogativas ao empregado, à luz do princípio da proteção. Assim, a título exemplificativo, tratando-se de dano de natureza indenizável, poderá o empregado perquirir a referida indenização e/ou compensação, a depender da natureza, à luz do art. 927, Código Civil²⁶⁹. Ainda a título exemplificativo, o empregado poderá ter direito ao recebimento de eventuais créditos com natureza de multa, sendo que este título poderá ser originado pelo contrato de trabalho ou por força de lei, como aquela prevista no art. 477, CLT.

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁶⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁶⁸ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

²⁶⁹ BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

Ademais, a legislação confere ao empregado o poder de rescindir unilateralmente de forma indireta o contrato individual de trabalho, através de decisão judicial transitada em julgado, de forma a obter seus haveres rescisório como se dispensado houvesse sido. Desta forma, a rescisão ocorrerá de forma mais favorável ao empregado do que ocorre na demissão, que, apesar de também ser rescisão unilateral pelo empregado, não confere a universalidade dos haveres rescisórios ao obreiro, pois não terá ele direito, por exemplo, ao aviso prévio, à indenização fundiária proporcional ao valor depositado a título de fundo de garantia e o respectivo levantamento destes valores.

Por fim, levando em consideração a ocorrência de tratamento de dados pessoais no contexto laboral e o dever de proteção a que o operador se submete, por força do art 42 da LGPD²⁷⁰, há de concluir que tal dever de proteção é uma obrigação do contrato individual de trabalho, pois intrínsecos entre si. Bem como, assim sendo o estado de conformidade com a LGPD²⁷¹ uma obrigação inerente ao contrato individual de trabalho, há de concluir que um estado de desconformidade com a LGPD²⁷² é um ato ilícito cometido pelo empregador.

Assim, sendo o vazamento de dados pessoais um ato ilícito por si, à luz do dever de proteção, no contexto laboral implicará na configuração de descumprimento pelo empregador de suas obrigações contratuais, *in casu*, violação à obrigação de proteção, gerando um estado de desconformidade com a LGPD²⁷³. Desta forma, não há óbice para que o vazamento de dados pessoais no contexto laboral enseje a configuração de falta grave passível de caracterização da rescisão indireta, visto que o art. 483, CLT²⁷⁴ traz como uma dentre as possibilidades da rescisão indireta aquela contida na sua alínea “d”, incidente, ainda que potencialmente, à hipótese levantada.

²⁷⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷¹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷² BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷³ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷⁴ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União:** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Cumprido destacar que a configuração de falta grave cometida pelo empregador é a *ultima ratio* das consequências por ato ilícito cometido pelo empregador. Assim, não serão todos os vazamentos de dados pessoais que ensejarão a rescisão indireta, mas sim aqueles que ofendam o bem jurídico tutelado de forma a ensejar tal incidência, devendo o intérprete se utilizar dos mecanismos hermenêuticos, principalmente o princípio da proporcionalidade, sempre ponderando a natureza dos dados pessoais violados, especialmente os dados pessoais de natureza sensível, o volume e repercussão do vazamento e a existência, ou não, de dano, independentemente da sua natureza.

5 CONCLUSÃO

Há de se avistar que a disciplina protetiva de dados pessoais é positivada pela LGPD²⁷⁵ e que, apesar de recente, representa um marco legislativo de grande importância, considerando a dinâmica das interações interpessoais promovida pela utilização da internet. Isto pois, atualmente, é inimaginável que o mundo funcione sem o tráfego de dados através da web. Ademais, a relevância jurídica do direito à proteção de dados pessoais se manifesta, inclusive, com a previsão no rol de garantias fundamentais, através do artigo 5º, inciso LXXIX, da CF/88²⁷⁶.

Bem como, a disciplina da proteção de dados pessoais inevitavelmente se comunica com diferentes ramos do direito, como o direito civil, direito administrativo, direitos fundamentais e direito do trabalho, sempre sendo necessária a devida adequação do efeito normativo de acordo com as características, fundamentos e estruturas jurídicas pertencentes a cada matéria, tornando, deste modo, sua multidisciplinariedade incontestável.

No contexto das relações de emprego ocorre tratamento de dados pessoais em praticamente toda a sua dinâmica, ainda que potencialmente. Por exemplo, é fornecido dados pessoais pelo trabalhador ao potencial empregador desde o início do processo de seleção e, após a contratação, durante a execução do labor, até o ato rescisório, conforme demonstrado. Inclusive, poderá haver tratamento de dados pessoais a partir do fornecimento, pelo empregador, de materiais tecnológicos a seus funcionários, a exemplo de notebooks, smartphones e veículos automotivos rastreáveis, gerando, até mesmo, a depender do caso, coleta de dado pessoal de natureza sensível.

Em sequência, a fim de extrair os fundamentos da legitimidade jurídica para a realização de tratamento de dados pessoais nas relações de emprego, há de considerar que, apesar da LGPD²⁷⁷ estabelecer o consentimento específico,

²⁷⁵ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁷⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²⁷⁷ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

informado e livre de vícios como base para tal legitimação, no contexto laboral o ordenamento jurídico confere fundamento diverso para o legítimo tratamento. Isto porque, conforme demonstrado, é verificado no contexto da relação de emprego o desequilíbrio da relação sob a ótica da manifestação da vontade, oriundo da vulnerabilidade a que o empregado é submetido por força do exercício do poder diretivo pelo empregador.

Desta maneira, a legitimação do tratamento de dados pessoais no contexto laboral não pode ser exclusivamente o consentimento, pois, ainda que o empregado consinta de forma específica, informada e livre de vícios, tal manifestação da vontade do empregado é, em determinado grau e por força da própria natureza da relação empregatícia, suprimida pelo exercício do poder diretivo do empregador. Por isso, a base jurídica para a legitimação de operação que envolva dados pessoais do empregado nas relações de emprego deve ser, além do consentimento, o estado de conformidade com o ordenamento jurídico.

Com relação à legitimação para o tratamento de dados pessoais do empregado pelo empregador, há de entender-se que é a partir do próprio contrato de trabalho que deverá ser extraída tal legitimação, pois a operação de tratamento de dados pessoais do empregado é indissociável do contrato individual de trabalho.

Por isso, há de concluir que estar em conformidade com a disciplina de tratamento de dados pessoais na relação de emprego é uma obrigação advinda do próprio do contrato individual de trabalho e, por isso, à luz do art. 483, d, CLT²⁷⁸, o estado de inconformidade com a LGPD²⁷⁹ deve ser encarado como um ato ilícito cometido pelo empregador, este que poderá ensejar a configuração de falta grave, a depender das características do ato de violação, como ocorrerá, por exemplo, em caso de vazamento de dados pessoais pelo empregador, sempre considerando o grau de violação para a modelagem dos efeitos jurídicos, à luz da proporcionalidade.

Ademais, além da possibilidade de rescisão indireta do contrato individual de trabalho pelo empregado em virtude de cometimento de falta grave pelo empregador, há,

²⁷⁸ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

²⁷⁹ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

também, a possibilidade de configuração de direito subjetivo do empregado à obtenção da tutela específica de reparação em ocorrência de dano, independentemente da sua natureza. Desta forma, poderá, inclusive, haver a incidência de ambas as consequências jurídicas em virtude de vazamento de dados pessoais pelo empregador caso estejam presentes os suportes fáticos da responsabilidade civil e da falta grave, pois suas hipóteses de incidência são diversas.

Assim, verificada a ocorrência do ato ilícito decorrente do vazamento de dados pessoais do empregado pelo empregador, a consequência jurídica dependerá da natureza dos dados pessoais violados, volume e existência, ou não, de dano. Pois, à luz do princípio da proporcionalidade, não há como ser atraída consequência jurídica de mesma magnitude em virtude de atos ilícitos de diferentes graus de violação ao mesmo bem jurídico ou que violem bens jurídicos diversos.

Desta maneira, conclui-se que, havendo dano por vazamento de dados pessoais cometido pelo empregador, haverá direito subjetivo do empregado lesado à respectiva reparação, material e/ou moral, de acordo com os parâmetros normativos da responsabilidade civil. Entretanto, para fim de incidência da rescisão indireta há de ser analisado, ao caso concreto, a configuração, ou não, de falta grave cometida pelo empregador em virtude do ato ilícito cometido, sempre considerando o grau de violação, em especial em caso de vazamento de dados pessoais de natureza sensível.

Por fim, de acordo com os motivos expostos, conclui-se pela possibilidade de configuração de falta grave na ocorrência de vazamento de dados pessoais do empregado, pois o estado de conformidade com a LGPD²⁸⁰ é uma obrigação do contrato individual de trabalho, assim, a ocorrência de vazamento de dados pessoais pelo empregador é ato ilícito cometido pelo empregador, atraindo a incidência do art. 483, d, CLT²⁸¹, desde que as características do vazamento justifique a configuração de falta grave cometida pelo empregador, através do exercício da proporcionalidade, ponderando a natureza dos dados pessoais violados, em especial os dados sensíveis, o volume e a existência, ou não, de dano, independentemente da sua natureza.

²⁸⁰ BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

²⁸¹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã. Publicada pela Suhrkamp Verlag, 2006.

COUTINHO, Francisco Pereira; MONIZ, Graça Canto **Anuário da proteção de dados**. Coordenação. Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Direito. Lisboa, Portugal, mai. 2019. Disponível em: <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/livros/anuario-da-protecao-de-dados-2019/>. Acesso em 10 de mai de 2022.

ARGENTINA. **Lei 25.326**, de 4 de outubro de 2000. Protección de Los Datos Personales. Buenos Aires. 4 out. 2000. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>. Acesso em: 06 abr. 2022.

BARRETO FILHO, Marcelo Vandrê Ribeiro. **Os Contornos Jurídicos da Lei Geral de Proteção de Dados frente ao Consumo no Ambiente Virtual**. Santa Rita, 2019. Monografia (Graduação) - Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Orientação Alex Taveira dos Santos. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKyo_O8tf3AhXbuZUCHXWPASwQFn0ECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufpb.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F16373%2F1%2FMVRBF27092019.pdf&usq=AOvVaw0Drcl56VYJb4MuOcv69vv6. Acesso em 11 mai. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BRASIL. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados: Planejamento estratégico 2021-2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2021-2023.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. Decreto 7.962, de 15 de março de 2013. Regulamenta a Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, para dispor sobre a contratação no comércio eletrônico. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 15 mar. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7962.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 fev. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, 14 ago. 2018. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor (CDC). Brasília, DF, 11 set. 1990. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 07 mai. 2021

BRASIL. Lei n. 7.238/84, de 29 de outubro de 1984. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. Lei n. 8.036/90, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. **PEC 17**, apresentada em 3 de julho de 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=2210757>. Acesso em: 06 abr. 2022.

BRASIL. Súmulas TST. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. n. 280520135020010,,, 2ª Turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta,. Brasília, 05 mai. 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455822843/recurso-de-revista-rr-280520135020010>. Acesso em 07 mai. 2022.

CAMARGO, Elaine Cristina Beltran de. **Falta Grave Patronal - Da responsabilidade do Empregador**. Mestrado em Direito. Curso de Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiD852Tsd3AhWlpJUCHZXZDI4QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Ftede2.pucsp.br%2Fbitstream%2Fhandle%2F9111%2F1%2FElaine%2520Cristina%2520Beltran%2520de%2520Camargo.pdf&usg=AOvVaw05FY5g043vrQvRO47sJ_n_. Acesso em: 09.05.2022.

CAPANEMA, Walter Aranha. **A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, nº 53, p. 163-170, Janeiro-Março/2020. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjW_rOu7tf3AhXjObkGHZ3CAzcQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.tjsp.jus.br%2Fdownload%2FEPM%2FPublicacoes%2FCadernosJuridicos%2Fii_6_a_responsabilidade_civil.pdf%3Fd%3D637250347559005712&usg=AOvVaw0coAw2osywhj40wJe9F79c. Acesso em 11 mai. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista legislação do trabalho**. São Paulo: LTr, Ano 84, n. 11. nov.2020, p. 1337-1349.

CHILE. **Lei 19.628**, de 28 de agosto de 1999. Sobre Proteccion de La Vida Privada. Santiago, 18 ago. 1999. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>. Acesso em: 06 abr. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. Disponível em: <https://webfoundation.org/about/sir-tim-berners-lee/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

DONEDA, Danilo. A autonomia do direito fundamental de proteção de dados. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Thomson Reuters, v. 108, n. 1009. nov.2019, p. 15-34.

EUROPA, **Diretiva n. 46**, de 24 de outubro de 1995. on the protection of individuals

with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. Europa, 24 out. 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>. Acesso em: 06 abr. 2022.

EUROPA, **Regulamento (UE) 679**, de 27 de abril de 2016. on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Europa, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Acesso em: 06 abr. 2022.

EUROPA, **Resolução 22**, de 26 de setembro de 1973. on the protection of the privacy of individuals vis-a-vis electronic data banks in the private sector. Europa, 26 set. 1973. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjD7pa5-__2AhVIHbkGHXlgAskQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F1680502830&usg=AOvVaw3P8HgKLPineoar01DJapM. Acesso em: 06 abr. 2022.

EUROPA, **Resolução 29**, de 20 de setembro de 1974. on the protection of the privacy of individuals vis-a-vis electronic data banks in the public sector. Europa, 29 set. 1974. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwinxby1_f_2AhXOJrkGHU4oDxoQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2F16804d1c51&usg=AOvVaw0AhuA2x9lZYTjdvj28phEQ. Acesso em: 06 abr. 2022.

EUROPA. Comissão Europeia. **O que são dados pessoais?**. Disponível em https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_pt. Acesso em: 18 abr. 2022.

GASPAR, Danilo Gonçalves. Subordinação Potencial: **Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: Editora LTr, 2016.
GOMES, Orlando. Contratos. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2009. 26ª ed. 6ª tiragem. Rio de Janeiro.

GUTIERRES, Luna Neide Macedo. **O conceito de big data: novos desafios, novas oportunidades**. Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20455>. Acesso em: 09.05.2022.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução João Baptista Machado. Editora Martins Fontes. São Paulo 1998. 6ª ed.

KORN, Luisa Dias. **A negociação coletiva como meio de garantia de eficácia da lei geral de proteção de dados nas relações trabalhistas**. Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Curso de Direito, Departamento de Direito Privado. Curitiba, 2019. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/67847>. Acesso em: 23/03/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021. E-book/Kindle.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Antônio Carlos Braga. São Paulo: Editora Lafonte. 2018. E-book/Kindle.
Matéria disponível em: <https://www.privacyaffairs.com/facebook-data-sold-on-hacker-forum/>. Acesso em 07 mai. 2022.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da validade**. 15. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da existência**. 22. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: plano da eficácia**. 11. ed. - São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008.
Orientação Prof. Dra. Carla Teresa Martins Romar. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 10 mai. 2022.

OLIVEIRA, Bruno Bastos de; MIOTTO, Marcos Vinícius de Jesus; FRAGA, Fellipe Vilas Bôas.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Mensal**. Salvador: Direito Unifacs, n. 239, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 06 abr. 2022.

PIRES, Marcelo de Souza. **O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Orientação: Prof. Dr. Sérgio Gilberto Porto. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4107?mode=full>. Acesso em: 10 mai. 2022

REQUIÃO, Maurício; **Direito Civil Atual: Covid-19 e proteção de dados pessoais: o antes, o agora e o depois**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protECAo-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em 27 de abril de 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. 2011. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo. Orientação: Prof. Titular Sergio Pinto Martins. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjthpqUhNb3AhUgjZUCHeVnAq8QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Ftde-14062012-112439%2Fpublico%2FTELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf&usg=AOvVaw2qeyPh0X2Nnlcapq84Keaw. Acesso em: 10

mai. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Apelação Cível Nº 0020215-42.2010.8.26.0003**. Quarta Câmara de Direito Privado. Relator: Carlos Henrique Miguel Trevisan. Julgado em 13 jan. 2013. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral Dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 12.ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015.

SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**: first edition. New York: Crown Business, 2017. E-book/Kindle.

VIEIRA, Adriana de Souza. **Limites à negociação individual no contrato de trabalho**. Dissertação de Mestrado - Orientação Prof. Dr. Ari Possidônio Beltran. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiPmJub9d33AhXuDbkGHV3pA30QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde-06062013-133108%2Fpublico%2FDissertacao_Adriana_de_Souza_Vieira_completa.pdf&usg=AOvVaw3..iLI_An5MO75023ZJUMwQ. Acesso em 07.05.2022

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWjAlqj9r9X3AhUyl5UChrfFDHAQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufba.br%2Fri%2Fbitstream%2Fri%2F30090%2F1%2FTese.%2520ADRIANA%2520BRASIL%2520VIEIRA%2520WYZYKOWSKI.pdf&usg=AOvVaw1YOO3PjQUcNyDAZmsPFqnD>. Acesso em: 10 mai. 2022.

Análise de Impacto Regulatório e a busca pela eficiência na produção de Leis em sentido estrito. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, 2021, vol. 13, n. 25, ago/dez.2021, p. 82-110.