



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

REBECA MARTINS ARAÚJO

**REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Salvador
2021

REBECA MARTINS ARAÚJO

**REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS
RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientadora: Profa. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

SALVADOR
2021

TERMO DE APROVAÇÃO**REBECA MARTINS ARAÚJO****OS REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS
RELAÇÕES DE EMPREGO**

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

Nome: _____
Titulação e Instituição: _____

Nome: _____
Titulação e Instituição: _____

Nome: _____
Titulação e Instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021

AGRADECIMENTOS

Em primeiro momento gostaria de agradecer a Deus, que, nos momentos de maior dificuldade e de maior felicidade esteve comigo me guiando e me mostrando que ter fé é também um ato de coragem.

De forma similar, aos meus pais Sandra Araújo e Orlando Araújo que, desde o primeiro momento que me colocaram em seus braços me deram todo o suporte emocional, amoroso e técnico possível, me possibilitando que fosse não apenas uma boa estudante e uma boa pessoa, mas também uma mulher muito orgulhosa dos pais que tem.

Às minhas eternas amigas de infância e colégio Beatriz Barreto, Nathália Pestana e Larissa Fernandes que, de forma direta ou indireta transformaram os meus dias mais leves e felizes.

Aos meus amigos Solon Flores, Ana Carolina Tavares e Letícia Santos que, de todas as formas me apoiaram e me ajudaram significativamente nessa jornada acadêmica, me mostrando uma forma única e especial de amizade.

A Empresa Júnior Alfa Consultoria Júnior, a Liga Baiana de Proteção de Dados e Segurança da Informação e a equipe de Negociação e Mediação da Baiana, que me ensinaram valores especiais de comprometimento e profissionalismo.

A Marcus Seixas, Daniela Portugal e Ermiro Neto que, através das oportunidades no âmbito da monitoria, me mostraram a paixão e o carinho que tenho pela docência.

E especialmente a minha orientadora Adriana Wyzykowski, por todo o carinho, atenção, paciência durante essa jornada, serei eternamente grata por todo o conhecimento que trocamos não apenas neste momento, mas durante toda a jornada no âmbito do direito do trabalho, paixão esta que adquiri através das suas aulas na matéria de Direito do Trabalho. Sua energia e empatia contagiam todos os alunos e inspira o conhecimento.

Never forget what you are, the rest of the world will not. Wear it like armour and it can never be used to hurt you

Game Of Thrones

RESUMO

A presente monografia busca discutir os principais temas e controvérsias em torno da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos na seara trabalhista. Trouxe como pilar de discussão a necessidade de reconhecimento da proteção de dados do indivíduo como um direito fundamental, tendo em conta a garantia da privacidade e intimidade como dispõe a Constituição Federal. Deste modo, foi traçado como objeto de estudo a relação de emprego, os direitos fundamentais que a cercam e como poderá se dar a incidência da Lei 13.709 de 2018. Para o desenvolvimento de pesquisa foi utilizado o método de fundamentação hipotético-dedutivo, no qual serão identificados problemas no conhecimento prévio do assunto e a partir desse clareamento, poderão ser construídas hipóteses e teses. Nessa perspectiva foram analisadas doutrinas trabalhistas, doutrinas na área de proteção de dados, como também opiniões a cerca de direitos fundamentais do empregado. Noutra via, também foram expostas legislações europeias e latino-americanas acerca da matéria de proteção de dados. Por fim, foi analisada a jurisprudência trabalhista brasileira em alguns temas que poderão sofrer impacto direto da LGPD. Ante ao exposto, fora possível observar hipóteses claras da incidência da LGPD nas relações de emprego, sendo cabível adotar em alguns casos parâmetros de resolução já traçados na jurisprudência nacional, porém evidenciou-se a razoabilidade de utilizar-se seguimentos internacionais na área de proteção de dados, em especial a General Data Protection Regulation e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho para construir teses possíveis como resposta aos reflexos da LGPD nas relações de emprego.

Palavras chaves: LGPD; Relação de Emprego; Proteção de Dados; Reflexos

ABSTRACT

This monograph aims to discuss the main themes and controversies surrounding the validity of the Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil and its consequences in the labor area. It brought as a pillar of discussion the need for recognition of data protection of the individual as a fundamental right, taking into account the guarantee of privacy and intimacy as provided by the Federal Constitution. Thus, it was outlined as the object of study the employment relationship, the fundamental rights that surround it and how the incidence of Law 13,709 of 2018 may occur. For the development of research, the hypothetical-deductive method of reasoning was used, in which problems will be identified in the previous knowledge of the subject and from this clarification, hypotheses and theses can be built. In this perspective, labor doctrines, doctrines in the area of data protection, as well as opinions about the fundamental rights of the employee were analyzed. On the other hand, European and Latin American legislation on the subject of data protection was also exposed. Finally, Brazilian labor jurisprudence was analyzed in some issues that may suffer the direct impact of the LGPD. In light of the above, it was possible to observe clear hypotheses of the incidence of the LGPD in employment relations, and it is appropriate to adopt in some cases resolution parameters already outlined in national jurisprudence, but it became evident the reasonability of using international follow-ups in the area of data protection, especially the General Data Protection Regulation and Recommendations of the International Labor Organization to build possible theses as a response to the consequences of the LGPD in employment relations.

Keywords: LGPD; Employment Relationship; Data Protection; Reflexes

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CE	Conselho Europeu
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EUA	Estados Unidos da América
GDPR	General Data Protection Regulation
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	15
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	15
2.2. DOS DADOS E AGENTES DE TRATAMENTO	19
2.2.1 Dados Pessoais	20
2.2.2 Dados Pessoais sensíveis	21
2.2.3 Do tratamento de dados	21
2.2.4 Agentes de Tratamento	22
2.3 DOS PRINCÍPIOS DE TRATAMENTO DE DADOS	23
2.4 DOS DIREITOS DOS TITULARES DE DADOS	27
2.5 DAS HIPÓTESES DE TRATAMENTO	28
2.6 DIPLOMAS INTERNACIONAIS SOBRE PROTEÇÃO DE DADOS	31
2.6.1 <i>General Data Protection Regulation</i>	31
2.6.2. Diplomas Latino-Americanos	34
3 A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS DIVERSAS FASES DO CONTRATO DE TRABALHO	37
3.1 A PROTEÇÃO DE DADOS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO	38
3.1.1 Breves notas sobre a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações laborais	39
3.1.2 Os direitos da personalidade e o contrato de trabalho	43
3.1.3 O direito fundamental à privacidade e intimidade nas relações de emprego	46
3.1.4 O direito fundamental à igualdade e não discriminação	49

3.1.5 A proteção de dados enquanto um direito fundamental aplicável ao contrato de trabalho	52
3.2 O REPERTÓRIO DE RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR DA OIT	54
3.3 A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS DIFERENTES FASES DO CONTRATO DE TRABALHO	55
3.3.1 Fase pré-contratual	56
3.3.2 Fase de formalização do contrato	60
3.3.3 Fase contratual	61
3.3.4 Fase pós-contratual	62
3.3.5 Relações interempresariais: uma análise à luz da terceirização	64
3.4 O TRÁFEGO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS ESTABELECIDAS PELO EMPREGADOR	66
3.5 A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DAS EMPRESAS À LPGD	67
4 CONTROVÉRSIAS ACERCA DA APLICABILIDADE DA LPGD NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	69
4.1 PREMISSAS GERAIS ACERCA DA COLETA E ARMAZENAMENTO DE DADOS NOS PROCESSOS PRÉ-ADMISSIONAIS E ADMISSIONAIS	69
4.1.1 Da coleta dos dados	70
4.1.2 Do prazo para armazenamento	73
4.1.3 Do consentimento do titular	75
4.2 A CHECAGEM DE ANTECEDENTES – BACKGROUND CHECKS E PRE-EMPLOYMENT VETTING	78

	10
4.2.1 Antecedentes Criminais	79
4.2.2 Situação de Crédito	84
4.3 A APLICABILIDADE DA LGPD NOS CASOS DE ELABORAÇÃO DE “LISTAS SUJAS” POR EMPREGADORES	85
4.4 A UTILIZAÇÃO DE DADOS BIOMÉTRICOS DOS EMPREGADOS	88
4.5 O TÉRMINO DO TRATAMENTO DOS DADOS E A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	91
4.6 A (IN)APLICABILIDADE DA LGPG AOS CONTRATOS DE EMPREGO DOMÉSTICOS	92
4.6 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS	95
5 CONCLUSÕES	97
REFERÊNCIAS	99

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da tecnologia e a crescente disseminação de informações, se tornou cada vez mais importante questionar sobre os impactos do avanço tecnológico no âmbito social e, conseqüentemente, no âmbito jurídico. Deste modo, o panorama internacional observou a necessidade de regulamento sobre o fluxo de informações também no âmbito digital, tendo em conta que o compartilhamento livre apresentava insegurança para a sociedade, como também desprotegia o indivíduo, seja este uma criança, adulto ou idoso.

Estas informações por sua vez, poderiam ser relacionadas ao nome, ao endereço, preferências musicais, a orientação sexual, religião, ao histórico de saúde, à idade, a compras realizadas, sendo todas essas tratadas de maneira livre e compartilhada sem regulação específica, assim o titular destas informações não detinha conhecimento, seja total ou parcial do como, o porquê ou quando houve o tratamento das informações, como também por quanto tempo seriam armazenadas. Neste momento é necessário ressaltar que todas informações tratadas dizem respeito à um indivíduo em que, em alguns casos, poderia ter os seus direitos violados devido o tratamento ou compartilhamento indevido das suas informações. E, no que tange aos direitos, sobrepõe com maior nitidez o direito à privacidade, sendo este garantido pela Constituição Federal de 1988, como também em diplomas esparsos, como o Código de Defesa do Consumidor, o Código Civil e o Marco Civil da Internet.

Sendo assim, sob a ótica de proteger o indivíduo, mas também de seguir o panorama internacional, que foi criada e sancionada a Lei 13.709/2018, conhecida popularmente como Lei Geral de Proteção de Dados. Esta norma, por sua vez, apresentou conceitos extremamente importantes, expos o que seria considerado dados pessoais ou não, como também definiu obrigações e deveres daqueles que viriam a tratar daqueles dados. Trouxe também a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, atribuindo aspectos importantes sobre a aplicabilidade da LGPD. É válido ressaltar que a criação desta Lei é de cunho essencial também para a proteção de direitos fundamentais como um todo, especialmente a privacidade, como mencionada, mas também a não-discriminação, posto que ambas se apresentam como nortes principiológicos da Lei de Proteção de Dados. Todavia, esta Lei ainda encontra entraves jurídicos na sua aplicação,

em especial porque apesar de determinar as bases legais de tratamento de dados, como também necessidade de finalidade e outros princípios elencados ao tratamento, não trouxe características que viessem a proteger parcelas mais específicas da sociedade, a exemplo dos trabalhadores. E, frente a isso, coube a doutrina investigar quais seriam os reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de emprego.

Avulta-se que a privacidade e a não discriminação são direitos aplicados a qualquer indivíduo, devendo, portanto, serem também aplicados e observados no âmbito laboral para a garantia e proteção dos trabalhadores. Posto que, durante processos pré-admissionais, admissionais, a vigência contratual e a até após o contrato de trabalho são realizadas diversas perguntas e diversos tratamentos de dados pessoais destes trabalhadores, como exames médicos, nome, idade, endereço, orientação sexual, religião, estado civil e ainda, em casos mais específicos, antecedentes criminais e hábitos como fumo, bebidas alcoólicas, entre outros. Assim, dados pessoais são tratados, podendo vir a configurar violação a privacidade do candidato ou do empregado, como também podem ser utilizados de maneira discriminatória e/ou indevida, visto que em alguns casos não há informação clara do porquê o tratamento foi realizado, como também por quanto tempo serão armazenados e dispostos aqueles dados.

Frente isso, o presente trabalho traça como objetivo a análise da Lei Geral de Proteção de Dados, buscando responder: quais são os reflexos desta Lei na seara das relações de emprego? Para tanto, são analisados cenários internacionais no que tange a proteção de dados, como também leis trabalhistas e previdenciárias brasileiras. Tem como condão levantar quais serão as maiores problemáticas que serão enfrentadas na área do direito do trabalho, para que assim, futuramente possam ser apresentadas formas de solução.

Para o desenvolvimento de pesquisa foi utilizado o método de fundamentação hipotético-dedutivo, no qual serão identificados problemas no conhecimento prévio do assunto e a partir desse clareamento, poderão ser construídas hipóteses e teses. Posto isso, o projeto observará a Lei Geral de Proteção de Dados, dispondo sobre seus limites e sua capacidade de tutela sobre o direito laboral. No que corresponde ao ponto de vista da abordagem do problema, o presente trabalho optou pela pesquisa qualitativa, se valendo de pesquisa bibliográfica, uma vez que se utilizará de artigos científicos e obras de autores, como também da observância de diplomas normativos internacionais que buscam por sua vez dispor sobre o tema tratado no projeto. Por fim, fará breves pontuações na

área da pesquisa jurisprudencial, avaliando que ainda não há consolidação jurisprudencial no que tange a Lei Geral de Proteção de Dados.

No Capítulo 2 é apresentado o contexto histórico que culminou na promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, sendo realizada uma análise na perspectiva nacional e internacional. Após a contextualização, serão apresentados os principais conceitos dispostos na Lei, perpassando por definições legais, como também por princípios norteadores. Nesta mesma oportunidade, serão retratados alguns aspectos gerais do diploma de proteção de dados europeu, qual seja o *General Data Protection Regulation* e também uma breve explanação dos principais diplomas normativos no cenário latino-americano.

Em seguida, no Capítulo 3, são levantadas e discutidas as hipóteses referentes a LGPD e o contrato de trabalho, são analisadas, portanto, todas as fases contratuais, iniciando-se nos processos seletivos e finalizando-se no pós contrato. Neste âmbito, são expostas questões relacionadas os direitos fundamentais do empregado e como estes incidem dentro do contrato de trabalho e na relação de emprego. Nesta perspectiva, foram buscadas recomendações na Organização Internacional do Trabalho na área de proteção de dados, como também foram trazidas ao tema discussões em torno da necessidade de adequação das empresas à LGPD.

No Capítulo 4 há a efetiva discussão em torno dos reflexos da LGPD na relação de emprego, expondo as controvérsias acerca dos limites sobre a coleta de dados pessoais, sobre qual seria o tempo ideal de armazenamento de dados, como também sobre a possibilidade de coleta de antecedentes criminais, dados biométricos ou então de situação de crédito. São também debatidos a importância da negociação coletiva na efetivação da proteção de dados do empregado, a aplicabilidade ou não da LGPD nas relações de trabalho doméstico, expondo também os problemas na coleta do consentimento pelo empregador.

Em finalização, no Capítulo 5, conclui-se que diversos são os reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados na relação de emprego, contudo, alguns dos maiores questionamentos poderão encontrar subsídios de resposta na própria jurisprudência construída ao longo dos anos que, mesmo não utilizando a LGPD como fundamento jurídico, preocupou-se com a privacidade e igualdade no ambiente de trabalho. Porém,

ainda haverá longas discussões em torno da relação de emprego e a proteção de dados do empregado, principalmente, pelos próximos desafios na efetivação desses direitos.

2 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados, comumente conhecida como LGPD, traz em sua denominação os objetivos os quais se predispõe. Assim, é possível vislumbrar que esta funda-se na busca pela proteção de dados dos seus titulares, de forma em que pudesse consolidar, unificar e uniformizar essa disciplina específica. E, desta maneira, é considerada como uma regulamentação que se respaldou em princípios, estipulando direitos e obrigações no tratamento de dados, sendo os dados, como denomina Patrícia Peck, um dos ativos mais valiosos na sociedade digital¹.

Todavia, a atual e vigente LGPD, por mais que assente parâmetros específicos e necessários para proteção de dados, vem também em forma de reforço para outros diplomas esparsos que visavam, em casos isolados, a proteção de dados, a exemplo do Código de Defesa do Consumidor e do Marco Civil da Internet. Desde modo, a compreensão e visualização do sistema jurídico como um todo, como também da perspectiva histórica que se fundou a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil, corresponde a possibilidade de entendimento dos reais princípios que tal regulamentação utiliza, como também a extensão da sua aplicabilidade em diplomas específicos.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Na perspectiva atual brasileira e mundial é possível vislumbrar o fluxo constante de informações e como estas influenciam no cotidiano, seja no âmbito pessoal, como também no âmbito negocial, criando o denominado capitalismo informacional. Este por sua vez, é a possibilidade de processar e compartilhar informações e conhecimentos em prol de visibilidade e melhor desempenho no mundo capitalista². Nesse mesmo sentido, a autora Shoshana Zuboff afirma o avanço tecnológico que prometia um futuro mais justo e democrático se tornou um pesadelo³.

¹ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais, Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2020, pág. 15

² CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**, tradução: Roneide Venâncio Majer; atualização para 6ª edição: Jussara Simões) – A era da informação: economia e cultura, v. 1, São Paulo. Paz e Terra, 1999, pág. 119

³ ZUBOFF. Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira de poder**. Tradução: George Schlesinger. 1ª edição. Rio de Janeiro. Intrínseca, 2020, pág. 42

No que lhe concerne, esse capitalismo informacional é organizado de modo que as informações e seus provenientes dados sejam utilizados em prol da circulação de serviços e produtos, dispondo assim sobre uma indústria que trata da informação como um insumo para a sua produção⁴. Assim, nasceu a necessidade de questionar como essas informações seriam usadas e, no futuro, como seriam denominadas de “dados”.

Sob a perspectiva de dispor sobre o que seriam os “dados”, é necessário remeter ao ano de 1948, no qual o engenheiro Claude Shannon criou a denominada palavra *bit*. E este, através da codificação e combinação, quando alinhados em 8, formava o chamado *byte*. E desta forma, sob a nova perspectiva tecnológica, foram criados os dados, tendo estes a capacidade de representar um número ou uma letra e, por conseguinte, nasceram os dados armazenados em forma digital, podendo substituir as formas convencionais de dispor sobre informações⁵.

Posto isso, informações que antes eram compartilhadas verbalmente ou através da escrita puderam também ingressar no mundo virtual, encontrando amplitude de compartilhamento e, conseqüentemente, um fluxo maior. Foram assim necessárias formas de agrupamento de dados como também a criação dos dados informacionais. Porém, válido ressaltar que, em primeiro *casu*, estes não foram formados em prol de garantir proteção ou maior segurança para os titulares daquelas informações, mas sim como um mecanismo de responder à demanda do mundo dos negócios, que aclamava por dados organizados que facilitassem o seu uso⁶.

Todavia, à medida que o compartilhamento de dados se expandia, cresciam movimentos em prol da privacidade do indivíduo, questionando a renúncia que estes faziam ao ingressar no mundo da tecnologia. Tornou-se importante para o mundo jurídico, portanto, uma investigação do direito à privacidade como um direito fundamental, que, apesar de ter sido positivado expressamente na Constituição Federal de 1988, foi construído historicamente passo a passo⁷ versus a liberdade de informação.

⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**, tradução: Roneide Venâncio Majer; atualização para 6ª edição: Jussara Simões) – A era da informação: economia e cultura, v. 1, São Paulo. Paz e Terra, 1999, pág. 119, pág. 120

⁵ BARBERI, Carlos. **Governança de Dados: Práticas, conceitos e novos caminhos**. 1ª edição. Rio de Janeiro, Alta Books. 2020, pág. 3.

⁶ BARBERI, Carlos. *Ibidem*, pág. 6

⁷ MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18)**. 1ª Edição. Goiânia. RM Digital Education. 2019, pág. 6

A discussão crescente e diária entre a privacidade e a tecnologia torna-se tópico específico de debate no Capítulo 3 desta monografia.

Num âmbito internacional, vislumbra-se os primeiros debates sobre a proteção de dados desde a década de 1970, ao passo que alguns países na Europa, em especial a Alemanha, aprovou no parlamento de Hessian o que seria o começo dos regulamentos de proteção de dados na Europa⁸.

Desde modo, seguindo exemplos da vizinha, a Suécia, a Dinamarca, a Noruega e a França buscaram dispor sobre a proteção de dados, importando assim a necessidade de uniformização no aspecto europeu e incitando na criação da Diretiva 95/46/CE, haja vista o evidente avanço tecnológico, como também o crescimento efetivo da utilização de dados para fins econômicos⁹.

Entretanto, tal Diretiva não se mostrou suficiente na construção da proteção efetiva e total de dados dos seus titulares e sob tal constatação atenta, culminou-se a promulgação do Regulamento 2016/679 chamado de *General Data Protection Regulation*, conhecido mundialmente como GDPR e traduzido como Regulamento Geral de Proteção de Dados, tratando da proteção de dados num âmbito europeu, mas também para os europeus. E, esta, por sua vez, revogou a Diretiva 65/46/CE. Importante frisar que o Regulamento Geral de Proteção de Dados dispõe de importantes pontos sobre a proteção de dados que não eram observados com atenção anteriormente, disciplinando assim sobre princípios do tratamento de dados, hipóteses de tratamento, direitos e deveres de titulares e agentes de tratamento, possibilitando assim um contorno mais efetivo e importante no âmbito europeu e mundial.

Neste ponto perfaz um tanto quanto necessário dispor que a Diretiva supracitada teve sua promulgação em 1995, consumando e norteando princípios e direitos dos titulares dos dados, como também dispondo seus tratamentos, suas fiscalizações e suas eventuais punições¹⁰. E, apesar de ter entrado em vigor após 3 anos, é demonstração de avanço em comparação aos termos jurídicos no âmbito da tecnologia em perspectiva brasileira.

⁸ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais**, Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2020, pág. 11

⁹ PINHEIRO, Patrícia Peck. *Ibidem*, pág. 11

¹⁰ PINHEIRO, Patrícia Peck *Ibidem*, pág. 22

E assim, mesmo que em curtas palavras, é possível traduzir que a Europa dispôs de uma evolução gradual e sólida na área da proteção de dados. Ao ponto que, com suas reformas e implementações legais, buscou uniformizar normas, aplicar penalidades mais rigorosas, como também promover com mais efetividade o seu objetivo¹¹, qual seja o direito garantido pelo inciso I do Tratamento sobre o Funcionamento da União Europeia, dispondo sobre a proteção de dados de caráter pessoal para todos os cidadãos.

Noutra perspectiva, ainda em âmbito internacional, observa-se a postura dos Estados Unidos da América frente as normas de proteção de Dados, que, mesmo estabelecendo acordos com a Europa após a vigência da GPDR, encontra diversos desafios na consolidação da efetiva proteção dos titulares.

Tal situação se dá, em especial, pela não uniformização das leis que versam sobre tal tema, a medida que, mesmo existindo o *Privacy Act*¹², lei federal criada em 1974, buscando o estabelecimento de boas práticas no âmbito do tratamento de dados e também o termo de compromisso denominado de *Privacy Shield*¹³ firmado com a União Europeia, ainda encontra diferenças no tratamento em cada Estado, a medida que alguns, a exemplo da Califórnia, adota postura mais protetiva.

Ainda no aspecto internacional, a Constituição Portuguesa de 1976 trouxe em seu art. 35 menção ao tema de proteção de dados, tratando especialmente do direito a informação:

ARTIGO 35.º (Utilização da informática) 1. Todos os cidadãos tem o direito de tomar conhecimento do que constar de registos mecanográficos a seu respeito e do fim a que se destinam as informações, podendo exigir a rectificação dos dados e a sua actualização. 2. A informática não pode ser usada para tratamento de dados referentes a convicções políticas, fé religiosa ou vida privada, salvo quando se trate do processamento de dados não identificáveis para fins estatísticos. 3. É proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos¹⁴.

¹¹PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais**, Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2020, pág. 24

¹²ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Privacy Act**. Disponível em: <https://www.justice.gov/opcl/privacy-act-1974>. Acesso 17 de novembro de 2020.

¹³ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Privacy Shield**. Disponível em: <https://www.privacyshield.gov/welcome>. Acesso em 17 de novembro de 2020

¹⁴PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 2 de Abril de 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>. Acesso em data de 17 de novembro de 2020.

Frente a isso, tal perspectiva histórica internacional visa demonstrar como o Brasil necessitou, em âmbito comercial e negocial, apresentar respostas as demandas internacionais no âmbito da proteção de dados, culminando efetivamente na promulgação da Lei 13.709 de 2018 com vigência prevista em 18 meses, porém que ocorreu efetivamente em agosto de 2020.

Assim, mesmo que não tenha sido inaugural no âmbito específico da proteção de dados, podendo rememorar o Código de Defesa do Consumidor em seu art. 45 ou então o art. 7º, incisos VII e X¹⁵, onde ambos versam sobre a proteção de dados, foi essencial na consolidação da proteção, como também um necessário reforço para a atenção das empresas que, com sua vigência, se encontram em necessidade de adequação. Ademais, com o panorama mundial epidêmico provocado pelo Corona Vírus ocasionando avanço no meio digital, o tema da proteção de dados se tornou mais frequente, gerando controvérsias no dia a dia prático e provocando questionamentos sobre os efeitos da Lei.

Todavia, a LGPD, por mais que tenha nascido de perspectivas internacionais e tenha se inspirado no regulamento europeu, ainda demonstra falhas em alguns aspectos, ao ponto que, ainda surgem questionamentos sobre a sua aplicação em áreas específicas, podendo trazer à tona, em especial, a aplicação de proteção de dados do empregado. No mais, tal instrumento normativo inaugurou, senão o diploma, o sistema protetivo de dados pessoais¹⁶, direcionando princípios que norteiam tanto o tratamento dos dados, como também a punibilidade e responsabilidade dos agentes de tratamento.

2.2 DOS DADOS E AGENTES DE TRATAMENTO

Superada a contextualização histórica do diploma normativo de proteção de dados, é possível afirmar que a LGPD dispõe do tratamento de dados pessoais, incluindo os meios digitais, dialogando com a pessoa natural seja no âmbito privado ou público, com intuito maior de resguardar direitos fundamentais de liberdade e privacidade, como também o desenvolvimento da personalidade¹⁷, como coloca em seu art. 1º.

¹⁵TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 12

¹⁶ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Ibidem*, pág. 12

¹⁷BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020.

Posto isso, se traduz necessária a explicitação de termos e condições essenciais na aplicação da norma, haja vista que a real efetividade da Lei se respalda no respeito a princípios norteadores. Assim, traçar conceitos é imprescindível para uma melhor observação, como também para dirimir eventuais futuros conflitos na aplicação indevida da redação legal.

2.2.1 Dados Pessoais

Em primeiro momento, a LGPD, em seu art. 5º, inciso I, descreve dado pessoal como “*uma informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável*”¹⁸, porém estes não devem ser encarados em termos diretos, mas também como informações que podem levar à identificação de uma pessoa física¹⁹.

Assim, é possível dispor sobre um vasto campo de possibilidades na caracterização de um dado pessoal, isto porque, o dado pessoal não se limita ao nome ou então endereço de alguém, mas a todas as informações que, combinadas ou não, podem levar a uma identificação e estes são chamados de dados pessoais indiretos. A exemplo, de uma geolocalização²⁰ que, em primeira análise não é um dado pessoal, entretanto, inserida em alguns casos pode levar a denominação de dado pessoal.

Neste âmbito, é de cunho fundamental ressaltar que a proteção de dados disposta na lei é direcionada para resguardar os direitos do titular do dado²¹, assim tutelando os dados pessoais das pessoas naturais. Ainda neste aspecto, Patrícia Peck ressalva que devem ser dados relacionados e dispostos sobre uma pessoa viva²², e assim, mesmo que não configure como tema do presente trabalho, é uma discussão que poderá reger necessária ao longo da vigência da LGPD.

¹⁸BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020.

¹⁹ MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18)**. 1ª Edição. Goiânia. RM Digital Education. 2019, pág. 41

²⁰TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 44

²¹ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Ibidem*, pág. 45

²² PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais, Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2020, pág. 36

2.2.2 Dados Pessoais sensíveis

Na mesma caminhada de conceituação de termos a fim de prevenir dúbias interpretações, a Lei Geral de Proteção de Dados define o que seria um dado pessoal sensível, lhe atribuindo maior proteção e atenção no que tange ao seu tratamento, vejamos:

Dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural²³

Desta maneira, vislumbra-se uma vontade legislativa em conferir especificidade aos dados que seriam de tratamento sensível, deste modo, lhe seria observada atenção especial, tendo inclusive uma tutela mais rígida²⁴, como será tratado posteriormente.

Estes dados, por sua vez, dizem respeito a privacidade do indivíduo, podendo representar suas escolhas de vida, suas características mais íntimas ou qualquer informação que pudesse ser pautada na intimidade daquela pessoa. Deste modo, nos dados pessoais sensíveis vislumbra-se a possibilidade de maximização de prejuízo no tratamento indevido desses dados, ao ponto que, estes podem gerar discriminações, preconceitos, ou qualquer dano direto ou indireto aos direitos da personalidade daquele titular.

E, sob essa mesma perspectiva, que, como também explicitado anteriormente, devem ser observados com um olhar mais atento dos regulamentos normativos, como também das empresas que, em algum momento, podem vir a lidar com tais dados.

2.2.3 Do tratamento de dados

O tratamento de dados, por sua vez, é considerado como toda e qualquer operação que manuseie com dados, podendo ser a coleta, o armazenamento, produção, utilização, reprodução, compartilhamento, processamento, entre outros verbos dispostos em lei. Todavia, a doutrina encara, especialmente Tarcísio Teixeira, que o rol de atividades

²³BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020.

²⁴ MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18)**. 1ª Edição. Goiânia. RM Digital Education. 2019, pág. 41

disposto na Lei não é taxativo, podendo englobar outras atividades, desde que sejam realizadas com dados pessoais²⁵, visto que no futuro poderão existir novas modalidades de tratamento de dados. Frente a isso, fomenta-se toda a LGPD, na busca pela garantia de princípios no tratamento de dados, mantendo-se em conformidade com direitos da personalidade, tópico que será melhor retratado, como também na efetiva proteção desses dados.

2.2.4 Agentes de Tratamento

Por fim, no deslinde de apresentação de tópicos essenciais na compreensão da Lei Geral de Proteção de Dados, encontram-se os agentes de tratamento e tais são considerados gênero de todos os indivíduos que compõem o tratamento de dados, posto que a própria lei traz como agentes de tratamento o controlador e o operador, em seu art. 5º, inciso IX²⁶.

O controlador é a pessoa natural ou jurídica, podendo ser de direito público ou privado que é responsável pelas tomadas de decisão no tratamento de dados, assim ele decidirá sobre as finalidades, as formas, sendo o competente para a condução desses dados. Noutra via, o operador é a pessoa natural ou jurídica que irá efetivamente realizar o tratamento de dados em nome do controlador, isto é, sob os comandos do controlador.

Tal distinção reforça os padrões que foram utilizados pela LGPD ao inspirar-se no modelo da GPDR para a sua criação, ao passo que, no regulamento europeu também há a retratação diferenciada das duas figuras, qual seja o *controller* e o *processor*. Além da utilização de bases europeias, respectiva diferenciação é necessária quando se fala no tratamento de dados direcionado em âmbito empresarial, a medida que, no mundo corporativo, é possível que uma empresa seja responsável pela comando dos tratamentos de dados e outra seja responsável apenas pela efetivação desses comandos²⁷.

²⁵ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 46

²⁶BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020.

²⁷ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca . *Ibidem*, pág. 45

Ainda, ressalta-se que estas singularizações também tornejam importância em casos em que cada papel é interpretado por entes de diferentes naturezas, a exemplo de um ente público e privado. Entretanto, mesmo dispondo de papéis diferenciados, a LGPD implica na responsabilização, mesmo que em modelos diferentes, em ambos os papéis.

Por fim, ainda que não seja considerado como agente de tratamento, é imprescindível ressaltar a figura do encarregado, atuando este como um elo entre o controlador e o operador, como também com os titulares dos dados, as agências de fiscalização e os órgãos de controle em geral. O encarregado, conforme o Guia Orientativo de para definições dos Agentes de Tratamento de Pessoais e do Encarregado da ANPD²⁸, é “o indivíduo responsável por garantir a conformidade de uma organização, pública ou privada, à LGPD”. Devendo este ser indicado pelo controlador nos termos do art. 41 da LGPD²⁹.

Válido indicar que este Guia supramencionado traz diversos conceitos importantes no desempenho de tarefas pelos agentes de tratamento de dados pessoais e o encarregando, estabelecendo boas práticas e considerações sobre o papel de cada um. Além disso, existem outros conceitos que são de extrema importância para a visualização completa da LGPD, todavia, não perfazem de extrema relevância do tema em questão.

2.3 DOS PRINCÍPIOS DE TRATAMENTO DE DADOS

Como já exposto, a LGPD discorre sobre princípios fundamentais no tratamento de dados, devendo estes serem utilizados como norteadores e balizadores destas atividades. Tal explanação de princípios é de cunho substancial para a constante atualização da Lei, haja vista que novas tecnologias serão incorporadas e eventuais conflitos, ainda não imaginados, terão que ser dirimidos e, nesta perspectiva, este viés

²⁸ AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Guia Orientativo de para definições dos Agentes de Tratamento de Pessoais e do Encarregado**. Maio de 2021, Brasília. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf. Pág. 22

²⁹ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020.

principiológico será capaz de fornecer auxílio nessas discussões³⁰. Tais orientações se encontram no art. 6º desta Lei, incitando também a observância da boa-fé.

Em breves linhas, a boa-fé, narrada no *caput* do artigo, é idealizada como postura a ser adotada por todos os agentes de tratamento, sendo uma expectativa da sociedade para com estes³¹. Em termos gerais a boa-fé, como disciplina o Professor da USP Eduardo Tomasevicius Filho, “é um dos princípios fundamentais de todo o direito, não se limitando mais ao direito privado”³², consistindo assim na adoção da conduta correta e adequada no agir em sociedade, devendo cumprir os deveres de coerência, informação e cooperação.

Em seguida, tem como estreato no rol de princípios, art. 6º, inciso I, a denominada finalidade, expondo que todas as atividades de tratamento de dados devem ser guiadas seguindo finalidades específicas, explícitas, claras e estas devem ser informadas ao titular. Noutra via, este princípio traz uma proibição, impedindo que o tratamento seja realizado para além do pré-definido ao informado ao titular.

A finalidade é de extrema significância no aspecto geral de tratamento de dados, a medida que dele serão extraídos possíveis conflitos dentro da coleta de dados, da transferência de dados e entre outras hipóteses de tratamento. Nesta ótica, são observados também diversos direitos do titular que são resguardados neste princípio, a medida que caso este dê consentimento para uma finalidade específica, estes dados não poderão ser utilizados, sob a base legal do consentimento, com outra finalidade. Válido ressaltar que tal tema já se encontra implícito no Código de Defesa do Consumidor.

Adiante, nos incisos I e II do art. 6º, são descritos o princípio da adequação e da necessidade. A adequação é descrita como a *compatibilidade entre o tratamento e as finalidades expostas ao titular*, quanto a necessidade *limita o tratamento ao mínimo necessário para a realização das finalidades*³³

³⁰ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 50

³¹ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 49

³² FILHO, Eduardo Tomasevicius. **O princípio da boa-fé na Lei Geral de Proteção de Dados**. Consultor Jurídico. 09 de Março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/direito-civil-actual-principio-boa-fe-igpd#:~:text=46%20e%2047%20da%20LGPD,plataformas%20e%20bancos%20de%20dados>. Acesso em data de 01 de Maio de 2021

³³BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 27 ago. 2020

Deste modo, é possível afirmar que os três princípios apesar de autônomos, são extremamente interligados resultando em um mínimo de proteção que deve ser conferido ao titular dos dados³⁴. Além disso, ainda que devam ser observados no contexto geral de tratamento de dados, detêm importância maximizada no tratamento de dados sensíveis³⁵, ao ponto que apenas o necessário deve ser tratado de forma adequada e seguindo finalidades.

Para além dos princípios acima, outros princípios são elencados pela lei, podendo discorrer sobre o livre acesso, a qualidade dos dados e a transparência. O livre acesso funda-se na possibilidade, em especial, no acesso aos dados pelo titular, e, por mais simples que se configure encontra diversos problemas na sua execução, tema o qual, apesar de relevante, não tange como fundamental no desenvolvimento deste trabalho.

No que tange à qualidade dos dados é observado o direito do titular de possuir dados atualizados e coletados com clareza, buscando afastar eventuais equívocos e danos gerados. Tal princípio está diretamente associado ao discorrido pela LGPD no seu art. 18º, permitindo o direito de revisão e correção de dados eventualmente errôneos. E, em finalização a este bloco de princípios encontra-se a transparência, reforçando a necessidade de clareza nos dados e exatidão com as informações coletadas, a fim de dispor sobre um livre acesso, por uma qualidade neste.

Logo em seguida, se dispõe de mais dois princípios, sejam estes a segurança e prevenção. Ambos são pautados na necessidade de assegurar que os agentes de tratamento tomem medidas cabíveis para a garantia dos demais princípios e da conjuntura legal. Assim, podem ser observados como princípios que visam a mitigação de riscos e prevenção de incidentes de segurança³⁶.

Angaria como penúltimo princípio a observância da não discriminação no tratamento de dados pela LGPD. Tal tema respalda-se nos direitos fundamentais e constitucionais da igualdade resguardados no art. 5º da Constituição Federal, como também em diplomas esparsos. Em temas específicos, a LGPD define a não discriminação como a “IX - impossibilidade de realização do tratamento para fins

³⁴ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 50

³⁵ TEIXEIRA, Tarcísio, ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Ibidem*, pág. 50

³⁶ SARDETO, Patrícia Elaine Rosa. *Proteção de Dados Pessoais: conhecendo e construindo uma nova realidade*. Londrina. PR: Gradual, 2011, pág. 55

*discriminatórios ilícitos ou abusivos*³⁷. Em mesmas linhas, a não discriminação não deve ser enxergada apenas em ótica individual³⁸, mas sim em perspectiva coletiva e social, podendo ser vista, conforme o Comentário Geral nº 18, do Comitê de Direitos Humanos da ONU no seu § 7º como:

(...) Comitê acredita que o termo “discriminação”, tal como usado no Pacto, deveria ser entendido de modo a implicar qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que seja baseada em qualquer fator como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, condição social, nascimento ou outro status, e em que haja o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício por todas as pessoas, em pé de igualdade, de todos os direitos e liberdades.³⁹

Tal princípio é de tema basilar na construção do presente trabalho, haja vista que, como será tratado posteriormente, por ser tratado como direito constitucional se aplica aos trabalhadores e empregados sob o manto do direito brasileiro, levando a necessárias considerações da relação de emprego.

Por fim, o art. 6º da LGPD discorre como último princípio a responsabilização e prestação de contas, deixando explícito, portanto, a necessidade de observância e cumprimento da lei em cada ação tomada em relação aos dados pessoais, devendo-se respeitar os princípios e os demais termos e bases legais. É uma criação de obrigação para os agentes de tratamento, podendo ser estes públicos ou privados, mas todos devendo seguir as diretrizes legais⁴⁰.

Tecendo essa narrativa, é possível observar um desejo legal pela garantia de respeito aos dados do titular, como também de preservação da sua vida íntima, do seu direito de igualdade e principalmente do seu direito de privacidade. Estes princípios elencados pela LGPD são, como já disposto, extremamente inspirados na GDPR, todavia, com suas respectivas adaptações. Porém, tal fonte normativa europeia permitiu criação de diretrizes extremamente importantes na aplicação da LGPD, a medida, estas estão

³⁷BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em: 08 nov 2020

³⁸ BRASIL. **Pensando o Direito: Princípios Art. 6º**. Disponível em: <http://pensando.mj.gov.br/dadospessoais/eixo-de-debate/principios/>. Acesso em data de 20 de Abril de 2021.

³⁹ ONU. **Comentários Gerais dos Comitês de Tratados de Direitos Humanos da ONU: COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS**. 2018. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/dpes/repositorio/0/Coment%C3%A1rios%20Gerais%20da%20ONU.pdf>. Acesso em data de 20 de Março de 2021

⁴⁰ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 53

presentes em temas simples, complexos e especialmente na mitigação diária de conflitos envolvendo a proteção de dados.

2.4 DOS DIREITOS DOS TITULARES DE DADOS

É de cunho notável que a lei objeto dessa breve análise tem severa preocupação com a garantia de direitos dos titulares dos dados e, desta forma, para além da garantia abstrata da privacidade e dignidade do indivíduo, dispõe sobre possibilidades auferidas a estes no que tange especificadamente ao tratamento dos seus dados, como transcorre o art. 18º da LGPD.

Em primeiro passo é possibilitado o direito de confirmação da existência de tratamento, permitindo o acesso e a correção de dados que estejam incorretos, desatualizados ou inexatos. Tais possibilidades podem ser consideradas ferramentas de manutenção do direito à privacidade elencado acima, porém, como trata Tarcísio Teixeira⁴¹, demandarão investimento e tempo dos controladores no que tange à praticidade e operabilidade dessas ferramentas.

Além disso, é permitida a anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou que não estejam em conformidade com o aplicado em lei. Determinada possibilidade combina-se diretamente com princípio da adequação, finalidade e necessidade apontados no 2.3 acima, ao modo que, configuram o que deve ser minimamente garantido aos titulares.

Ainda no art. 18º, inciso V é facilitada a portabilidade de dados, devendo existir os requisitos impostos por lei, a exemplo da requisição expressa. Caso este que pode ser observado no âmbito das telefonias brasileiras, a exemplo. Importante salientar que nos casos das telefonias móveis a Resolução nº 460/2007 da ANATEL⁴² assegurou a portabilidade numérica do telefone, fixo ou celular desde 2009. Sendo assim, o direito de portabilidade tem impactos diretos no próprio livre acesso do titular, à medida que poderá

⁴¹ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 88

⁴² ANATEL. **Resolução nº 460, de 19 de março de 2007**. Publicado: Quarta, 21 Março 2007 21:00 | Última atualização: Terça, 01 Dezembro 2020 09:48. Disponível em: <https://informacoes.anatel.gov.br/legislacao/resolucoes/2007/8-resolucao-460>. Acesso em data de 21 de Abril de 2021

compreender melhor os dados utilizados e optar por transportá-los e utilizá-los em outro local.

Em seguida é garantida a eliminação de dados cuja base de tratamento será o consentimento, ponto que será melhor trabalhado posteriormente, associado a possibilidade de não fornecer consentimento e suas respectivas consequências, podendo optar também por revogar o consentimento já concedido. Tais direitos são de cunho fundamental para a aplicação efetiva dos princípios norteadores que a lei se predispõe a explicar, à medida que, caso não fossem efetivadas ferramentas aos titular sobre a disposição do seu consentimento de forma clara, poderiam existir óbices no próprios requisitos exigidos de consentimento. Afinal, tal disposição é um mecanismo positivo de simplificação de acesso a direitos.⁴³

Por fim, é concedido ao titular a opção de requerer informação de entidades públicas ou privadas as quais o controlador compartilhou seus dados, sendo mais uma oportunidade da lei de demonstra-se em conformidade com as próprias bases teóricas que busca salientar. Ademais, para o exercício destes direitos alguns mecanismos são elaborados no próprio artigo, desde direito a peticionamento a ausência de custos de requerimento, demonstrando mais uma vez importantes na caminha à eficácia plena legal.

Deste modo, mesmo na observância específica de tais direitos conferidos, é de extrema relevância apontar que todos se relacionam com o próprio objetivo, criado este no direito fundamental da privacidade que não poderá ser afastado sem reais hipóteses legais e necessidades específicas. Sendo assim, o direito fundamental do titular permanecerá ativo e se estenderá a aplicabilidades gerais ou específicas no tratamento de dados.

2.5 DAS HIPÓTESES DE TRATAMENTO

A Lei Geral de Proteção de Dados, para além das diretrizes, expõe quais são as hipóteses que poderão ocorrer o tratamento de dados, diferenciando nitidamente quais as aplicações aos dados pessoais e aos dados pessoais sensíveis. No que tange as hipóteses

⁴³ TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo**. 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019, pág. 89

voltadas para o tratamento de dados pessoais pode-se vislumbrar o art. 7º da LGPD⁴⁴, o qual dispõe sobre 10 possibilidades as quais poderão ocorrer o tratamento.

A primeira possibilidade encontra-se no inciso I da Lei Geral de Proteção de Dados que dispõe comumente pelo tratamento de dados sob a base do consentimento, o qual é dado ao titular a escolha de que aqueles dados sejam tratados com determinada finalidade, devendo este ser sempre claro, nítido, inteligível e destacado. É necessário avultar que apesar de uma base legal de tratamento extremamente conhecida, em termos empresariais, não deveria ser a mais recomendada, visto que este consentimento moldará toda o tratamento, necessitando renovar o consentimento caso haja interesse em nova finalidade, como também será do próprio titular a escolha em relação aos seus dados⁴⁵.

Em seguida, como determina o inciso II, tem-se o tratamento de dados em razão de cumprimento de uma obrigação legal ou regulatória por parte controlador, podendo imaginar, a exemplo, da necessidade de pagamento de INSS ou FGTS do empregador. Após, encontra-se a possibilidade de tratamento pela administração pública, que poderá utilizar de dados pessoais a fim de promover uma política pública, por exemplo. Posteriormente, é exibido por lei o tratamento de dados através da realização de estudos e pesquisas, pensando por exemplo no IBGE.

A quinta possibilidade citada normativamente é o tratamento com base na execução de um contrato ou de procedimentos preliminares também no âmbito contratual, estando inserida no inciso V do art. 7º da LGPD. Poderá também existir o tratamento para a o exercício regular de direitos em processo administrativo, judicial e arbitral, respeitadas as conformidades legais específicas.

Em ato contínuo, o tratamento também poderá ocorrer para a proteção da vida ou incolumidade física do titular ou de terceiros, como também para a tutela da saúde, com devidas exigências legais. Por fim, fundam-se mais duas hipóteses legais, sendo estas o legítimo interesse do controlador, devendo este ser proporcional e necessário, devendo

⁴⁴BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em data de 20 de Março de 2021

⁴⁵ SERPRO E LGPD:SEGURANÇA E INOVAÇÃO. **SEU CONSENTIMENTO É LEI!**. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lcpd/cidadao/seu-consentimento-e-lei>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021.

prevalecer direitos do titular, como também o tratamento realizado para a proteção de crédito.

Frisa-se que todos os tratamentos levam como base os princípios já explicitados, de modo, que a realização de qualquer operação com dados pessoais que não seguir os princípios elencados como norteadores da Lei Geral de Proteção de Dados serão considerados desconformes.

Noutra senda, a LGPD, numa maior preocupação com os dados pessoais sensíveis, dispôs de rol específico e também taxativo para este tratamento mais delicado. Manteve como primeira hipótese o consentimento, devendo este estar destacado, específico, explicando quais as finalidades que ali estarão direcionadas.

Ainda, foram mantidas o cumprimento das obrigações, a execução de políticas públicas, a realização de estudos, a proteção da vida, como também a tutela da saúde. Porém, no âmbito contratual, o tratamento de dados sensíveis só poderá existir mediante o exercício regular de um direito, importando também a possibilidade de um processo judicial também. Ademais, foi inserida a possibilidade de tratamento de dados pessoais sensíveis para a prevenção de fraude e garantia do titular dos dados, retirando a possibilidade do legítimo interesse do controlador. Desta forma, cuidados extras foram modulados e uma maior preservação de direitos é conferida em plano abstrato na proteção de dados.

Tal tema encontra efetiva relevância neste trabalho desenvolvido, direcionando o tratamento de dados inserido numa relação de emprego, ao passo que todos os empregadores deverão realizar o tratamento dos dados dos seus empregados sob as hipóteses legais taxativas e qualquer eventual desconformidade pode lhe imputar responsabilidades administrativas e pecuniárias, como também judiciais.

Nesta senda, em breves esclarecimentos, algumas hipóteses podem ser elencadas, quais sejam o consentimento do titular, a necessidade de cumprimento de uma obrigação legal ou regulatória ou então a execução de um contrato no âmbito de dados pessoais e/ou exercício de direitos na perspectiva de dados pessoais sensíveis. Deste modo, outras bases normativas poderão ser utilizadas, entretanto, é necessário observar as potenciais desigualdades, discriminações e desconformidades, devendo sempre prezar pela proteção do empregado no ambiente laboral.

2.6 DIPLOMAS INTERNACIONAIS SOBRE PROTEÇÃO DE DADOS

Como descrito anteriormente, a disciplina de proteção de dados no ordenamento brasileiro, apesar de presente anteriormente de forma tímida em diplomas esparsos, teve sua iniciativa em 2018 por razões, especialmente, internacionais. Isto ocorre devido a mudança internacional no que tange à proteção de dados pessoais dos seus cidadãos, ditando não apenas direitos, mas deveres que implicam necessariamente no mercado financeiro.

A exemplo disto é possível observar a exigência da União Europeia, através da *General Data Protection Regulation*, da existência de regras mínimas de proteção de dados para o comércio de empresas que utilizam dados de cidadãos dos seus países, e, para além disso, impondo a sua regulação a todos aqueles que tratam de dados pessoais destes. Deste modo, a necessidade de mudança se tornou não apenas uma avanço normativo, mas uma necessidade mercadológica.

Todavia, frente ao mundo globalizado, torna-se um tanto quanto irreal a possibilidade de analisar todos os diplomas vigentes que tratam da proteção de dados. Portanto, para fim de entendimento da necessidade de proteção de dados também voltados ao direito do trabalho foram indispensáveis breves apontamentos sobre a *General Data Protection Regulation*, considerada inspiração para a Lei Geral de Proteção de Dados, como também menção da situação atual, no que tange à proteção de dados pessoais na América Latina.

2.6.1 *General Data Protection Regulation*

Diferentemente da construção, um tanto quanto alarmante, da Lei Geral de Proteção de Dados, a construção do Regulamento Europeu ocorreu paulatinamente, sendo o Regulamento de 2016 como um marco de consolidação e unificação, revogando o diploma anterior, qual seja a Diretiva 95/46/CE

Determinado regulamento tem como foco a proteção de direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, oferecendo a mitigação e riscos⁴⁶ e a garantia de desses “novos direitos” frente ao novo sistema de utilização de dados de forma acelerada e contínua. É importante frisar que esse pensamento advém da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, como também sobre Tratados de Funcionamento, sendo construído, portanto, em torno de um amadurecimento jurisprudencial, legal e doutrinário.

Frente seu foco, assim como a LGPD, o GPDR no seu Capítulo 2 estabelece princípios essenciais a serem seguidos no tratamento de dados pessoais⁴⁷. Todavia, apesar de conceituar dados pessoais de maneira semelhante ao ordenamento brasileiro, traz mais categorias, tais como dados genéticos, médicos, biométricos. E, apesar de não trazer em suas categorias os dados sensíveis, acaba por elencar, no que tange ao seu tratamento, cuidados e categorias especiais para todos os dados que revelem origem étnica ou racial, as opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, filiação sindical, dados genéticos, biométricos, dados relativos à saúde, vida sexual ou orientação sexual. Deste modo, é possível dispor que, apesar de não englobar supracitados dados em uma categoria “sensível”, seu tratamento implica em cuidado especial.

Outro ponto devida importância é a importância principiológica do Regulamento, ao passo que desde 2000, é observada pela União Europeia, através da sua Carta de Direitos Fundamentais, alguns direitos e deveres, como a necessidade de tratamento para fins específicos ou o direito do titular de retificar os dados pessoais. Os princípios do GPDR elencam-se no seu art. 5º, visando não apenas estabelecer limites de tratamento, como também proporcionar entendimento sobre quais os direitos dos titulares dos dados.

O primeiro princípio, que em realidade se subdivide em três, é denominado de princípio da licitude, lealdade e transparência, incitando com que todos os tratamentos realizados no âmbito e na vigência do GDPR ocorram de forma a garantir tratamentos legais, portanto permitidos em lei, estando alinhados com todo o regulamento, proporcionando transparência aos titulares, como também as órgãos reguladores. É um

⁴⁶MALDONADO, Viviane Nóbrega. OPICE BLUM, Renato. **Comentários ao GDPR: Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia**. 2ª Edição. São Paulo. Revista dos Tribunais. 2019, pag. 20

⁴⁷ UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT> Acesso em data de 20 de fevereiro de 2021.

princípio de cunho essencial para o GDPR, de modo que, venha a garantir tratamentos adequados e implementação de medidas que garantam o cumprimento integral do Regulamento⁴⁸.

O segundo princípio, denominado de limitação da finalidade, identifica a necessidade que os tratamentos de dados ocorram com base em finalidades específicas, limitadas as possibilidades pelo próprio Regulamento. Nesse ponto, é possível remeter-se diretamente à Lei Geral de Proteção de dados que, em seu art. 6º, também estabelece a necessidade de cumprimento de finalidade para a ocorrência do tratamento.

É importante ressaltar que o princípio da finalidade, qual seja no âmbito da União Europeia ou do Brasil, desdobra-se em diversos pontos de extrema importância no âmbito da proteção de dados, cujo alguns serão tratados em tópicos seguintes. Outros princípios discorrem da leitura do art. 5º do GDPR, qual sejam a minimização dos dados, a limitação de conservação, a integridade e confidencialidade e a exatidão. Todos estes norteiam como deve ocorrer o tratamento de dados e a interpretação de possíveis embates no caso concreto.

Ademais, o Regulamento, dada a sua construção também histórica, trata de diversos pontos importantes e imprescindíveis na proteção de dados pessoais, que a limitação do presente trabalho não permite. Todavia, tais pontuações acima são de extrema relevância para a compreensão do comportamento, em alguns termos mais protetivo do diploma europeu sobre a proteção de dados. Afinal, como a doutrina brasileira pontua, o GDPR foi e ainda é fonte de inspiração do ordenamento brasileiro. Assim, outros questionamentos são levantados, a exemplo se, dada a evolução histórica, estes estariam mais preparados para encarar a aplicabilidade dos dados pessoais no âmbito do direito do trabalho.

Nesse ponto, que diz respeito em especial à proteção de dados do trabalhador, o art. 88º estabelece a proteção de dados no contexto laboral, pelos ditames da Língua de Portugal⁴⁹:

Tratamento no contexto laboral

⁴⁸ MALDONADO, Viviane Nóbrega. OPICE BLUM, Renato. **Comentários ao GDPR: Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia**. 2ª Edição. São Paulo. Revista dos Tribunais. 2019., pág. 43

⁴⁹ UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT> Acesso em data de 20 de fevereiro de 2021.

1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

Deste modo, alguns pontos são de extrema relevância dentro do contexto deste regulamento. O primeiro deles diz respeito a previsão expressa da possibilidade de negociações coletivas valerem em matérias de proteção de dados do trabalhador, ponto este inexistente na legislação brasileira, podendo entrar em choque, com as diretrizes da Consolidação de Leis Trabalhistas.

O segundo ponto e talvez neste momento o mais crucial a fim deste trabalho, é a literalidade do regulamento em dispor, em artigo específico, sobre a necessidade de diretrizes de proteção de dados no ambiente laboral, isto é, há uma preocupação expressa do GDPR em analisar e dispor sobre a proteção de dados do trabalhador, em contraponto com a LGPD, que não apresenta nenhuma disposição ou guia norteador para a disposição de tais direitos.

O impacto no caso concreto pode ser, entre outros, da necessidade da doutrina, em conjunto com a jurisprudência, buscar encaixar as diretrizes gerais e abstratas com aspectos tão específicos do direito do trabalho, gerando, a curto e médio prazo, uma insegurança às empresas de quais os cuidados especiais que devem ser tomados, como também de qual forma a proteção de dados se apresentará no ambiente laboral⁵⁰. Todavia, apesar desses apontamentos, é preciso enxergar a construção diferenciada que ambos os diplomas se sujeitaram.

2.6.2. Diplomas Latino-Americanos

⁵⁰ LAMBERTY Andrey Oliveira. **Autodeterminação informativa no âmbito da Justiça do Trabalho: a proteção jurídica de dados pessoais do trabalhador em perspectiva comparada entre Brasil e Argentina [recurso eletrônico]** / Andrey Oliveira Lamberto --Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: https://3c290742-53df-4d6f-b12f-6b135a606bc7.filesusr.com/ugd/48d206_4082aa681e854f7394077419236b44a3.pdf., pág. 21

Apesar de não funcionarem como guias para a fundamentação da Lei Geral de Proteção de Dados, alguns diplomas carecem de breves atenções dentro da América Latina, isto porque, apesar de um tanto quanto negligenciados no estudo de proteção de dados, em comparação ao GPDR, fato compreensível dada a fonte da LGPD, encontram vigência em países de constante troca mercantil com o Brasil.

Em primeiro exemplo a refletir encontra -se a Argentina que inaugurou em 2000 a sua primeira lei de proteção de dados, a Lei de Proteção de Dados Pessoais N.º 25.326⁵¹, incluindo o Decreto Regulamentar N.º 1558/2001 e regulamentos suplementares (“PDPA”)⁵², decreto necessário devido a mudança significativa do século XXI em torno da tecnologia mudanças frequentes e cada vez mais complexas foram necessárias. Importante frisar que a Argentina foi pioneira no âmbito da América Latina, visto que foi a primeira lei a regular a proteção de dados pessoais no continente, podendo ser considerada uma forte influência na Diretiva 46/95CE, do Parlamento e do Conselho Europeu e da lei de proteção de dados espanhola (lei orgânica 15/1999)⁵³ (FERNÁNDEZ DELPECH, 2004, p. 286).

Outro exemplo dentro da América Latina é a situação atual de proteção de dados no México, que, apesar de vigência anterior ao GDPR, encontra diversos obstáculos em sua plena aplicação⁵⁴, ao fim de que, mesmo estabelecendo parâmetros e diretrizes a serem seguidas, falta com relevante perspectiva, a punição aos agentes de tratamento. Isto faz com que, mesmo com tempo maior de existência, ainda apresente diversas falhas e não se torne um exemplo dentro dos diplomas da América Latina.

Por fim, porém não de forma exaustiva, encontra-se a Colômbia, dispondo de um dos diplomas mais completos e avançados da América Latina no que tange à proteção de

⁵¹ ARGENTINA. **Ley nº 25.326 de 04 de octubre de 2000. Ley de Protección de los Datos Personales.** Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.html>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

⁵² AMAZON. Privacidade de dados na Argentina. Disponível em: <https://aws.amazon.com/pt/compliance/argentina-data-privacy/>. Acesso em data de 20 de Março de 2021

⁵³ FERNÁNDEZ DELPECH, Horacio. **Internet, su problemática jurídica.** 2. ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2004, pág. 286.

⁵⁴ TMF GRUP. **Leis de Privacidade de Dados na América Latina.** Disponível em: <https://www.tmf-group.com/pt-br/news-insights/articles/2019/april/data-privacy-laws-across-latin-america/#:~:text=A%20Lei%20Geral%20de%20Prote%C3%A7%C3%A3o,serve%C3%A7os%20para%20indiv%C3%ADduos%20no%20Brasil>. Acesso em data de 20 de Março de 2021.

dados, estando em vigor desde 2012⁵⁵. Esta, por sua vez, é conhecida pela forte capacidade de impor responsabilidade aos controladores, com a necessidade clara de compliance e aplicação de multas economicamente altas e estruturalmente rígidas.

Ademais, estes países compõem, em conjunto a outros, a Rede Ibero-Americana de Proteção de Dados, sendo:

(...) Um fórum integrador de diversos atores, tanto do setor público como do setor privado, e desenvolve iniciativas e projetos relacionados com a proteção de dados no espaço ibero-americano, com a finalidade de manter e fortalecer um constante intercâmbio de informação, de experiências e conhecimentos (...)⁵⁶

Frente a isso, extrai-se que os diplomas latino-americanos ainda se encontram em evolução, não sendo uma surpresa que a LGPD tenha desafios a trilhar, todavia, no aspecto do âmbito do trabalho, algumas controvérsias podem ser maiores. Ademais, mesmo com diretrizes, não tratadas neste capítulo, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou da Organização das Nações Unidas (ONU), ambas também só apresentam diretrizes, como é o papel delas, sendo de necessária atuação de cada Estado promover a proteção de dados dos trabalhadores de forma concreta e explícita.

⁵⁵ Blog IdWall. **Conheça o cenário das leis de proteção de dados ao redor do mundo** <https://blog.idwall.co/protacao-de-dados-cenario-mundial-das-leis/#:~:text=Na%20Col%C3%B4mbia%2C%20a%20quest%C3%A3o%20da,e%20a%20Lei%201.266%2F08.&text=A%20Lei%201.273%2C%20por%20sua,pe%C3%A7as%20%20C3%A9%20uma%20atividade%20ciminosa>. Acesso em data de 20 de Março de 2021

⁵⁶ COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Rede Ibero-americana**. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/internacional/rede-ibero-americana/#:~:text=A%20Rede%20Ibero%2Damericana%20de,t%C3%AAm%20um%20estatuto%20de%20observadores..> Acesso em data de 20 de Março de 2021

3 A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS DIVERSAS FASES DO CONTRATO DE TRABALHO

As relações de trabalho demandam alto fluxo de informações, iniciando-se na fase pré-contratual de seleção, quando o candidato à vaga de emprego é submetido a um detalhado processo seletivo, perpetuando-se na fase contratual, através de informações, imagens e não detendo sua finalização após o encerramento do vínculo empregatício, a medida que determinados dados necessitam permanecer ao cuidado do empregador por exigência legal. Deste modo, não é possível dissociar a relação de trabalho do tratamento de dados pessoais.

Por sua vez, o tratamento realizado pelo empregador tem, como um dos principais fundamentos legais a necessidade de averiguação de capacidade profissional do candidato, como também, em casos particulares, da aferição de fidúcia para a realização de um labor mais específico, obtendo deste modo maior eficiência e controle nas decisões organizacionais dentro do ambiente laboral⁵⁷. Possível observar também o tratamento de dados pelo empregado direcionado a cumprimentos legais e/ou obrigações regulatórias. Entretanto, apesar de encontrar fundamentos legais no tratamento de dados, é possível exaltar que estes tratamentos podem ser realizados de formas não especificadas e, de certa forma, abusivas.

Frente a tal possibilidade, é necessário levantar debates acerca da aplicação de instrumentos que compõem e asseguram a proteção do trabalhador no ambiente laboral no que tange aos seus dados pessoais, visto que a ausência de limitações poderá incorrer em potenciais discriminações no ambiente de trabalho, como também na violação da intimidade e privacidade do trabalhador. Determinada situação deve ser considerada e analisada cautelosamente, ao passo que o trabalho constitui aspecto essencial na vida

⁵⁷ OIT. **Comentário ao RRP-IT, item 6.5-6.9, p. 16. .Protection of workers' personal data: an ILO code of practice, 1997.** Commentary on the Code of Practice. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf>. Acesso em data de 15 de Março de 2021.

humana, não podendo que através dele outros direitos, especialmente direitos fundamentais, não sejam observados e resguardados.

Sendo assim, na observância e busca de instrumentos que venham a compor a proteção de dados pessoais do trabalhador no ambiente laboral, é devido e necessário a aplicação do maior instrumento normativo na área de proteção de dados no aspecto brasileiro, qual seja a Lei Geral de Proteção de Dados. Assim, garantir a devida aplicação do instrumento normativo citado, permite a proteção e efetivação de direitos fundamentais do trabalhador.

3.1 A PROTEÇÃO DE DADOS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

Os dados, como narrado no Capítulo 2, são informações que descrevem situações, características ou processos de uma entidade ou de uma pessoa física. Os dados pessoais, por sua vez, são denominados pela Lei Geral de Proteção como informações relacionadas a pessoas naturais identificadas ou identificáveis. Dessa maneira, é possível observar que grande parte das atividades realizadas fora e especialmente dentro do mundo digital tratam dados, sejam estes pessoais ou não. Os dados pessoais, em especial, são tratados de diversas formas cotidianas, qual seja uma compra, uma ligação, uma mensagem, atividades comuns e corriqueiras que, em sua maioria, necessitam do tratamento de dados para a sua execução, tendo em conta que a informação pode ser vista como base nas relações humanas⁵⁸. Assim, dado esse fluxo constante e amplificado, a denominada Sociedade da Informação fez necessário debates em torno do tratamento de dados pessoais e das garantias de direitos para o titular daqueles dados, traçando os fundamentos teóricos na própria Constituição Federal.

⁵⁸ MELLO, Bruno; BARROS, Clarissa e SANTOS, Rafael. **O DIREITO À PRIVACIDADE: UMA REFLEXÃO ACERCA DO ANTEPROJETO DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**. Revista Videre, Dourados, MS, v. 9, n.17, 1. semestre de 2017 - ISSN 2177-7837, pág. 3. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/6029/3762>. Acesso em 01 de Abril de 2021

Como descrito acima, os dados podem definir diversos aspectos do indivíduo, desde questões mais comuns como um nome, até dados mais íntimos e sensíveis, deste modo, se tornam uma própria expressão da sua personalidade⁵⁹.

Por tal razão, a proteção de dados é encarada como uma proteção direta à privacidade e intimidade do titular dos dados, ao modo que o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Posto isso, garantir a proteção de dados pessoais se torna uma necessidade na garantia de proteções constitucionalmente previstas, se estendendo a diversas áreas do convívio humano, incluindo a laboral.

3.1.1 Breves notas sobre a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações laborais

Como disposto na Carta Magna, sem buscar aprofundamentos teóricos na etimologia do termo, os direitos fundamentais são aplicados a todos os seres humanos, podendo ser considerados uma proteção a direitos humanos subjetivos, sendo estes fixados pelo Estado com o objetivo de resguardar opções do constituinte e dos legisladores⁶⁰. Assim, se tornam normas vinculadas a valores, configurando-se como regras e princípios voltados para a comunidade e para a sociedade⁶¹ objetivando garantias básicas e respeitos mínimos.

Torna-se importante frisar que a perspectiva histórica indica a aplicação de direitos fundamentais numa relação vertical, portanto entre Estado e indivíduo, entretanto, com a observância da evolução dos dilemas que também envolvem relações

⁵⁹ DONEDA, Danilo. **A proteção de dados como direito fundamental**,. 2011. Espaço Jurídico. 12. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277241112_A_protacao_dos_dados_pessoais_como_um_direito_fundamental pag. 103

⁶⁰ HIRSH, Fábio Periandro de Almeida; ARCHANJO, Camila Celestino Conceição. **Direitos Fundamentais do Brasil: teoria geral e comentários ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988**. 1ª edição. Belo Horizonte. Editora Dialética; 2020, pág. 17

⁶¹ HIRSH, Fábio Periandro de Almeida; ARCHANJO, Camila Celestino Conceição. *Ibidem*, pág. 18

privadas, tornou-se essencial a também aplicação de direitos fundamentais entre relações entre particulares, portanto, relações privadas⁶². Sob essa perspectiva que também se abarcou se a aplicação dos direitos fundamentais no ambiente laboral, ao passo que eventuais conflitos que envolvam a liberdade de contratar e os direitos do trabalhador, permeiam discussões em torno de direito fundamentais e princípios voltados à dignidade da pessoa humana⁶³. É de suma importância lembrar que a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares possui diferentes formas de percepção, destacando-se três teorias em específico, Doutrina da *State Action*, a da Eficácia Mediata e a da Eficácia Imediata.

A Doutrina da *State Action* está vinculada a discussão americana sobre a possibilidade de invocar direitos civis nas relações privadas, surgindo a partir de um julgado da Suprema Corte referente a 14ª Emenda. Essa acepção constrói a perspectiva de que os direitos fundamentais são oponíveis apenas ao Estado, não podendo ser encarados nas relações privadas. Para isso, baseiam-se na interpretação literal da *Bill of Rights* da Carta Americana, também buscando respaldo no pacto federativo, visto que cabe aos Estados e não à União, legislar sobre o direito privado⁶⁴. Em razão de tal concepção, a jurisprudência americana mantém-se filiada à impossibilidade de aplicação de direitos fundamentais nas relações privadas, porém, como indica Jane Reis Gonçalves Pereira, os pontos levantados ainda são imprecisos e incoerentes gerando assim críticas por parte da doutrina⁶⁵. Imprescindível destacar que o posicionamento jurisprudencial se encontra em casos paradigmas na Suprema Corte, a exemplo do *March v. Alabama*⁶⁶ e *Shelley v. Kraemer*⁶⁷, ambos discutindo questões envolvendo a aplicação de direitos fundamentais e a relação privada.

⁶² MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos fundamentais e Controle da Constitucionalidade**: (série EDB), 4ª edição. São Paulo. Saraiva. 2012, pág. 122

⁶³ RICARTES, Gabriel Ocampos. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais o princípio da proporcionalidade e as relações de trabalho**. Revista Videre. Disponível em: <https://doaj.org/article/16a04e1277ce4b74899c8052b81d6870>. Acesso em data de 26 de Março de 2021, pág. 3

⁶⁴ SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro. Editora Lúmen Juris. 2004, pág. 228.

⁶⁵ PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares**. In: BARROSO, Luís Roberto (org.). A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, pág. 170

⁶⁶ SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS. **MARSH v. STATE OF ALA.(1946)**. Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/326/501.html>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

⁶⁷ SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS. **SHELLEY V. KRAEMER(1948)**. Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/334/1.html>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

De outro modo, a doutrina da eficácia mediata, também denominada de indireta, foi desenvolvida pelo doutrinador Günther Dürig, estabelecendo que os direitos fundamentais estariam reflexos no ordenamento jurídico como uma ordem de valores, e, caso aplicados diretamente nas relações privadas, estariam provocando uma Estatização do Direito Privado⁶⁸. Em mesma perspectiva, tal teoria nega a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, visto que estariam acarretando no aniquilamento da autonomia da vontade⁶⁹.

Em finalização, a teoria imediata, também denominada de teoria direta, teria sido desenvolvida e sustentada por Hans Carl Nipperdey e reforçada por Walter Leisner. Teria por sua vez o ideal de sustentar que os direitos fundamentais são a expressão máxima dos valores de um Estado, devendo ser aplicados em toda a conjuntura jurídica. Deste modo, teria o condão de provocar o sopesamento entre direitos fundamentais e as relações jurídico privadas⁷⁰. Determinada doutrina também é vista como uma teoria monista, conforme dispõe Benedita Ferreira da Silva Mac Crorie⁷¹, tendo em vista que foi criada na observância do comportamento dos direitos fundamentais nas constituições modernas, não se restringindo a proteger os indivíduos na relação com o Estado, mas na proteção dos indivíduos entre as relações entre si estabelecidas. Deve-se apontar que esta doutrina sofreu diversas críticas na jurisprudência alemã, fazendo com que o Tribunal Superior do Trabalho da Alemanha tivesse que afirmar que os negócios privados não podem contrair os ditames públicos⁷².

Essa acepção dos direitos fundamentais também pode ser observada na perspectiva brasileira, sendo confirmada pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 201819/RJ, tendo como relator o Ministro Gilmar Ferreira Mendes:

⁶⁸ NAKAHIRA, Ricardo. **EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP, 207, pág. 124.

⁶⁹ SARMENTO, Daniel. GOMES, Fábio Rodrigues. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho**. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%204/A%20efic%C3%A1cia%20dos%20Direitos%20Fundamentais%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20entre%20particulares.pdf> Acesso em data de 20 de Maio de 2021, pág. 8

⁷⁰ Cf. Robert Alexy. *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 514 In: SARMENTO, Daniel. GOMES, Fábio Rodrigues. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho**.

⁷¹ MAC CRORIE, Benedita Ferreira da Silva. *A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais*. Coimbra: Almedina, 2005, pág. 22.

⁷² MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade: estudos de direito constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editora, 1999, pág. 221

“SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À 265. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88). IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. (DJ 27-10-2006; PP-00064)”⁷³

Em seguida, é também possível observar a aplicação de direitos fundamentais também uma perspectiva trabalhista, a qual é vista no Recurso Extraordinária de nº

⁷³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 201819/RJ**. Relator Ministro Gilmar Mendes. 11 de Outubro de 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em data de 02 de Junho de 2021.

161243-6/DF, o qual aderiu a tese de aplicação dos direitos fundamentais horizontalmente nas relações laborais, a dispor⁷⁴:

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE: AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967, art. 153, § 1º, C.F., 1988, art. 5º, caput.

I. Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade. C.F., 1967, art. 153, § 1º, C.F., 1988, art. 5º, caput.

II. A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca ao indivíduo, como o sexo, raça, a nacionalidade, o credo religioso etc é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (AgRg) – PR, Célio Borja, RTJ 119/65. III. Fatores que autorizariam a desigualdade não ocorrentes no caso. IV. R.E. Conhecido e provido. (STF, RE-161243-6/DF, 2ª Turma, Rel. Min. Carlos Veloso, DJ 19.12.1997)

Posto isso, é cristalina a necessidade de aplicar os direitos fundamentais à relação de trabalho, à medida que, os empregados, estando numa relação desigual e com desequilíbrio de poderes, necessitam de formas expressas de possuírem seus direitos fundamentais resguardados. É de cunho essencial ressaltar que, apesar de todos os direitos fundamentais continuarem vigentes, alguns deles carecem de especial atenção, ao passo que encontram maiores óbices em sua plena eficácia quando inseridos numa relação empregatícia.

3.1.2 Os direitos da personalidade e o contrato de trabalho

Os direitos da personalidade, por sua vez, são descritos como aqueles que tem por objeto características físicas, psíquicas e morais da pessoa⁷⁵, produzindo assim direitos

⁷⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 161243-6/DF**. Relator: Ministro Sydney Sanches. 07 de Outubro de 1999. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=265814>. Acesso em 26 de Março de 2021

⁷⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil – Parte Geral**, vol. I, São Paulo: Saraiva, 2010., pág. 136

que “protegem as características mais relevantes da sua personalidade”⁷⁶. São também identificados como direitos fundamentais, todavia, nem todos os direitos fundamentais são considerados direitos da personalidade⁷⁷, observando a tendência de que cada vez mais os direitos fundamentais se tornarão direitos da personalidade. Sob essa perspectiva é possível afirmar que os direitos da personalidade se fundam em dois planos, o constitucional e o infraconstitucional, buscando neste último a sua real efetivação⁷⁸.

Na mesma via, alguns doutrinadores afirmam que estes direitos da personalidade seriam caracterizados como “ínatos, absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios necessários e oponíveis erga omnes”.⁷⁹ Contudo esta não tem sido a perspectiva doutrinária atual, a vista que, mesmo analisando os ditames do Código Civil de 2002, os direitos da personalidade poderiam ser relativizados, respeitando mínimos existenciais e limites mínimos da dignidade da pessoa humana⁸⁰.

É neste sentido que surgem diversos debates na doutrina que questionam a flexibilidade e disponibilidade de alguns direitos, em especial o direito a imagem. Entretanto, não há dúvida da sua existência, como também da sua aplicabilidade nas relações privadas, sendo uma intersecção entre o direito privado, as liberdades públicas e o direito constitucional⁸¹.

Válido ressaltar que a privacidade, a intimidade, a imagem e outras expressões da pessoa humana estão extremamente ligados a esferas fundamentais da dignidade humana, como também a expressões da personalidade daquele indivíduo. Noutra via, afirma-se

⁷⁶ VELOSO, Alberto Júnior. **As características dos direitos fundamentais e os princípios dos direitos da personalidade na esfera privada**. Scientia Iuris, Londrina, v.17, n.1, p.9-26, jul. 2013. DOI: 10.5433/2178-8189.2013v17n1p9, pág. 11

⁷⁷ CANOTILHO. J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª ed., 5ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 2003, pág. 396

⁷⁸ VELOSO, Alberto Júnior. *Ibidem*, pág. 11

⁷⁹ GOMES, Orlando. **Direito de Personalidade**. Revista de Informação Legislativa. Setembro de 1966; BITTAR, C.A. **Os Direitos da Personalidade**. 7 ed. rev., atual. por Eduardo Carlos Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008. In BORGES. Roxana, **Os direitos da personalidade e a autonomia privada: a questão das crianças em situação de intersexo**. 2015, pág. 35

⁸⁰ BORGES. Roxana. **Direitos de personalidade e autonomia privada**. 2.ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2007(Col. Prof. Agostinho Alvim/coordenação Renan Lotufo).

⁸¹ AMARAL, Francisco. **Direito Civil. Introdução**. 4ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2002, pág. 245

que o trabalho dignifica o homem, conforme ideia de Max Weber⁸², se tornando uma forma de possibilitar a expressão de outros direitos.

No que tange a aplicabilidade dos direitos da personalidade nas relações de trabalho, não é possível discorrer sobre uma não aplicação, isto porque, sem aplicar direitos da personalidade, o trabalhador não teria assegurada sua dignidade como pessoa⁸³. De outro modo, assim como afirmado por Max Weber, o valor social do trabalho integra pilar importantíssimo na seara da dignidade da pessoa humana, encontrando fundamento legal no art. 1º, IV, da Carta Magna, como também no seu art. 6º⁸⁴:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(..)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição

Sob esses moldes que o trabalho se torna um direito social, a medida que os direitos da personalidade previstos na Carta Magna refletem em diversas áreas do direito, incluindo o direito do trabalho. Ademais, o contrato de trabalho não pode servir como instrumento legitimador de recortes no exercício de direitos fundamentais, englobando os direitos da personalidade. E, conforme dispõe, Alice Monteiro de Barros, estes direitos devem ser assegurados inclusive quando o cidadão não se encontra em estabelecimento empresarial⁸⁵, isto poderia ocorrer principalmente pela ideia de que os direitos são inerentes ao indivíduo.

⁸² MOREIRA, Gilson. **O PENSAMENTO DE WEBER SOBRE O TRABALHO NA ÉTICA PROTESTANTE E O ESPÍRITO DO CAPITALISMO**, REFLEXUS, Ano II, n. 2, 2008, pág. 2

⁸³ BITENCOURT, Manoela De. **A aplicação dos direitos da personalidade nas relações de trabalho**. Revista Justiça do Direito. v. 26, n. 1, jan./jun. 2012 - p. 52-67. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/download/4359/2843/0#:~:text=Dentre%20esses%2C%20destaca%2Dse%20o,do%20no%20ambiente%20de%20trabalho..>

⁸⁴BRASIL, 1988. **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em data de 11 de Maio de 2021

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 637

Sendo assim, não é possível dissociar a necessidade de aplicação de direitos da personalidade na esfera dos contratos de trabalho, reforçando a ideia que no exercício de um direito, não se deve violar, nitidamente, outros direitos. Afinal, os direitos da personalidade permitem flexibilizações, todavia, ainda são valores e princípios, carecendo de devida atenção, em especial em situações de desigualdade de poderes, como na relação laboral. Deste modo, os direitos da personalidade funcionam como essencial limite no poder do empregador, funcionando, por vezes, como efetivação de direitos fundamentais.

3.1.3 O direito fundamental à privacidade e intimidade nas relações de emprego

Inserido no fenômeno de constitucionalização do direito do trabalho⁸⁶, como atenta Maurício Godinho Delgado, o direito à intimidade e a privacidade decorrem diretamente da leitura da Carta Magna de 1988 que, em diversos momentos preocupasse com a garantia de direitos mínimos, criando princípios norteadores para a construção, implementação e execução das normas.

O direito à privacidade e intimidade são vistos como distintos em termos doutrinários, porém extremamente ligados no que tange ao aspecto legal, isto porque, o direito à privacidade é um gênero que engloba o direito a vida privada, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas, sendo garantido pelo art. 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988⁸⁷:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 1. ed.— São Paulo: LTr, 2019, pág. 66

⁸⁷BRASIL, 1988. **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em data de 11 de Novembro de 2020

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

No aspecto doutrinário, a diferenciação pauta-se no ângulo de observação da vida do indivíduo, a medida que o direito à privacidade busca proteger os comportamentos e acontecimentos referentes a relacionamentos em aspecto generalista, podendo ser relações comerciais, profissionais, interpessoais, estas quais o indivíduo opta por não tornar de conhecimento público. Noutra perspectiva, o direito à intimidade traçaria uma linha mais interna, tratando de episódios mais íntimos, escolhas mais pessoais, relações amorosas, familiares, portanto, a intimidade daquele cidadão.⁸⁸

Deste modo, é possível vislumbrar que o direito à privacidade engloba diversas esferas, buscando assim resguardar a vida íntima daquele indivíduo, a vista que é um direito da personalidade. Além disso, o direito à privacidade tangencia diretamente o direito à intimidade, caminhando e exercendo poder juntos a fim de garantir ao titular de direitos que lhe haja respeito a informações que este optou por manter privadas.

Isto posto, tal disposição constitucional trata de igual eficácia nas relações de trabalho, não sendo possível afastá-la, especialmente nos vínculos empregatícios, haja vista que, com a existência da subordinação como requisito indispensável na configuração da figura de empregado, esta não retira sua prerrogativa como cidadão, estando sujeito a todos os direitos inerentes e decorrentes da dignidade de qualquer pessoa humana⁸⁹.

Desta forma, como dispõe Tércio Sampaio Ferraz, poderá o empregado optar por conservar aspectos particulares e/ou íntimos, desejando mantê-los fora do alcance do empregador, ou então dos demais colegas de labor e/ou da sociedade em sentido geral⁹⁰. Todavia, frente a necessidade de concessão de informações ao empregador para o estabelecimento do vínculo de emprego, como também com a capacidade exponencial de vazamento, acesso ou divulgação inapropriada de informações devido aos avanços tecnológicos, o debate entre privacidade e liberdade torna-se tema de estudo próprio.

⁸⁸ MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocência Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007, pag. 367

⁸⁹ MOSCHEN, João Antônio. **Aspectos (in)constitucionais das limitações à privacidade e à intimidade do trabalhador no ambiente de trabalho**. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22397/aspectos-in-constitucionais-das-limitacoes-a-privacidade-e-a-intimidade-do-trabalhador-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

⁹⁰ FERRAZ. Tércio Sampaio **in: Sigilo de Dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado, Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política**, n. 1, p.77.

No aspecto específico do direito do trabalho, a busca pela preservação da privacidade e intimidade do empregado é pauta desde 1996 no aspecto mundial, ano o qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reuniu-se em Genebra buscando debater e tratar sobre melhores práticas diretivas para garantir a vida privada do empregado, com o possível objetivo de “fornecer orientações sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores”.⁹¹ Sob essa perspectiva que foram traçadas necessidades sobre o estabelecimento de um equilíbrio entre a necessidade do empregador de obter informações e a garantia de uma vida privada aos trabalhadores⁹². Ainda em perspectiva internacional, é necessário salientar o Grupo de Trabalho do artigo 29 da União Europeia, evidenciando princípios básicos na vida privada do trabalhador.

Nesta seara de equilíbrio entre a privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, ainda é possível debater sobre as questões referentes a renúncia e transmissibilidade, visto que os direitos a personalidade não são indisponíveis em sua totalidade, porém, o consentimento no aspecto da relação de emprego é controversa, visto que, como incrivelmente aduz Márcia Sanz Burmann, “a condição de hipossuficiência do empregado põe em dúvida qualquer manifestação de autonomia de vontade em qualquer fase do contrato de trabalho”⁹³, como será melhor debatido no Capítulo 4.

E, sob essa ótica que as informações concedidas pelo empregado aos empregadores, que podem ser consideradas dados pessoais, sensíveis ou não, trazem questionamentos incisivos sobre qual tratamento está sendo dado a estes dados e se estes permitem e garantem a preservação da intimidade e da vida íntima daquele empregado. Neste ponto, é de extrema relevância traçar o exposto anteriormente no Capítulo 2, no que tange ao princípio norteador da intimidade e do objetivo a qual a Lei Geral de Proteção de Dados se predispõe a seguir.

Desta maneira, a LGPD bordou uma nova face frente à proteção da privacidade e da intimidade do empregado, visto que, direitos fundamentais não podem ser deixados de

⁹¹ GUERRA, Amadeu. **A privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o contrato dos trabalhadores através de sistemas automatizados uma abordagem ao código do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2004, pág 299 a 301. In: RUARO, Regina Laudén. JUNIOR. Eugênio Hainzenreder. *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/ejil.v16i2.5051>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

⁹² RUARO, Regina Laudén. JUNIOR. Eugênio Hainzenreder. **Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/ejil.v16i2.5051>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

⁹³ BURMANN, Marcia Sanz. **A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/D.2.2011.tde-03092012-144208. Acesso em: 20 de Maio de 2021

lado, tampouco não respeitados por descuido do empregador. Assim, os dados pessoais coletados, mesmo aqueles que importam em exigências para além do empregador, devem ser colhidos e tratados com definições específicas que venham a proporcionar a eficácia do direito à privacidade inerente. Haja vista que, além de nortear como critério principiológico, a Lei Geral de Proteção de dados é fruto do entendimento dos novos contornos ao direito a privacidade e como melhor protegê-los frente aos direitos fundamentais. Assim, além de intangível não observar tal tema sob a ótica trabalhista, performam necessárias medidas urgentes de condução e checagem desses processos para/com o empregador.

3.1.4 O direito fundamental à igualdade e não discriminação

Além do direito elencado acima, outro ponto que carece de devida e especial atenção é o direito à igualdade, que tem como decorrência, o direito à não discriminação. Ambos são nitidamente efetivados pela Carta Magna de 1988, como é possível observar com a leitura do caput do art. 5º:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes
(...)”

Sendo assim, o direito a igualdade demonstra-se base de diversos outros direitos elencados pela Constituição Federal, novamente se apresentando como um direito fundamental e um direito inerente ao indivíduo. Este, por sua vez, também nasce do fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho, sendo entendido por alguns doutrinadores, a exemplo de Maurício Godinho Delgado⁹⁴, como um princípio constitucional do trabalho.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 218.

Ao dispor especificadamente sobre o princípio da igualdade, este pode ser visto em âmbito formal ou material, dando a materialização para as denominações de igualdade formal e igualdade material, sendo chamada também de substancial. Sob essa ótica, dispõe Augusto César Leite de Carvalho⁹⁵:

“A conduta que desafia a igualdade formal, ou a incidência da regra jurídica constitucional da igualdade de tratamento, é a ‘discriminação’, ou seja, o tratamento desigual para pessoas iguais, naquilo em que se igualam. A ordem jurídica atua de modo a distinguir, contudo, as desigualdades que abomina e, por outro lado, as diferenças cuja existência e legitimidade reconhece (...).

Tanto ao vedar a conduta discriminatória quanto ao consentir a diferença legítima, o Direito provê igualdade formal, ou seja, a igualdade perante a lei. Convém distingui-la, logo e, portanto, da igualdade substancial

Desta maneira, obtém-se que a igualdade formal é o tratamento igual e uniforme a todos, e, em contrapartida, a igualdade substancial observa-se na promoção de condições que venham a dispor sobre equiparações históricas e sociais aos indivíduos. E, a vista disso, a aplicação e eficácia plena do princípio da igualdade ocorre quando há tratamento igualitário formalmente e substancialmente.

Noutro passo, o direito a não discriminação ocorre da perspectiva direta da igualdade e da dignidade humana, ao ponto que dentro do ambiente laboral há a reunião de diversos empregados de diferentes gêneros, idades, raças e a não implementação de mecanismos que venham a resguardar a igualdade, não promoverá a construção de um ambiente protetivo e acolhedor para todos aqueles que ali estão inseridos. Assim, o combate a discriminação permite a desconstrução de estereótipos e os preconceitos que se encontram no cerne da vida pessoal de todos aqueles que colaboram no ambiente de trabalho.

De antemão, o ensaio terminológico da palavra “discriminação” advém da capacidade de distinguir e estabelecer diferenças, normalmente tomadas com base em informações físicas e/ou pessoais daquele indivíduo ou situação. Desta forma, a discriminação não tem em si própria um conceito negativo, haja vista que é impossível, a exemplo, valorar uma situação sem discriminá-la.

⁹⁵ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018, pág. 47-48.

Entretanto, no âmbito jurídico, a o direito a igualdade e a não discriminação são extremamente ligados entre si, à medida que discriminar pessoas por qualquer aspecto é desconforme aos princípios basilares da Carta Magna⁹⁶, importando tratamentos diferenciados em razão de informações.

Por conseguinte, a aplicação de tratamento discriminatório, diferenciado e importando prejuízos em razão de características pessoais, tais como, sexo, raça, etnia, orientação sexual, nacionalidade, religião, classe social, orientação política, dados médicos ou quaisquer outras informações que não estejam interligadas aos rendimentos, méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do trabalho, incitam de forma severa a discriminação no âmbito laboral. Sob esse sentido de discriminação no ambiente laboral que a Lei de nº 9029 de 1995, trazendo que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Assim, estes atos discriminatórios interferem na convivência pessoal dos empregados entre si, como também na perspectiva em que setores da empresa observam aquele indivíduo, podendo-lhe provocar prejuízos e benefícios em razão de uma opção construída com base em preconceitos e estereótipos.

Válido ressaltar que o princípio da não discriminação é observado em âmbito internacional, como também em legislações infraconstitucionais, permeando necessário dispor novamente sobre a LGPD que estabelece em seu art. 6º que todo tratamento de dados deve ocorrer levando em consideração a não discriminação, como visto na Capítulo 2.

Sendo assim, novamente encara-se a proteção de dados como um condão do direito fundamental à não discriminação, à medida que encontrar mecanismos de proteção, sejam estes legais ou não, permitem que a discriminação laboral advinda de tratamento indevido de dados não ocorra.

Posto isso, é de cunho fundamental validar a necessidade de mecanismos estruturais e organizacionais por parte do empregador que venham a afastar a incidência

⁹⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002, pág. 21-22

da não discriminação. E, por mais que esta possa decorrer de diversas fontes, tem como grande precursora a circulação de informações que, por muitas vezes, eram íntimas, privadas e particulares ao empregado e foram indevidamente tratadas e expostas, acarretando na desigualdade e na discriminação, e, a estas informações, podem nomear de dados.

3.1.5 A proteção de dados enquanto um direito fundamental aplicável ao contrato de trabalho

A perspectiva mundial e brasileira em relação a proteção de dados trazida no Capítulo 2 evidencia a preocupação e a necessidade de incluir diplomas protetivos no dia a dia do cidadão. Isto é pensado, especialmente, em razão da constante posição de vulnerabilidade que a pessoa natural tem para/com os seus dados e seus respectivos agentes de tratamento, estes sendo terceiros que terão domínio sobre os seus dados pessoais e poderão colocar em risco sua privacidade e intimidade. Neste sentido, que a LGPD, conforme visto no Capítulo supramencionado, preocupou-se em traçar princípios norteadores na proteção de dados, resguardando objetivos de privacidade e intimidade da pessoa natural, sob essa ótica que Marcos César Botelho⁹⁷ traz:

O artigo 2º da LGPD dispõe sobre os fundamentos que subjazem à disciplina de proteção de dados, a saber, o respeito à privacidade, a autodeterminação informativa, a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação, a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor, os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Sob esse panorama que a proteção de dados pode ser encarada como um desenvolvimento na área da proteção da privacidade, podendo ser vista como um direito autônomo e decorrente da necessidade de proteger o indivíduo, não apenas em perspectiva brasileira, mas também em diversos países⁹⁸.

⁹⁷BOTELHO, Marcos César. **A proteção de dados pessoais enquanto direito fundamental: considerações sobre a lei geral de proteção de dados pessoais**. Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, n. 32, p. 191-208, jul. 2020. ISSN 2317-3882. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/1840>>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021, pág. 12

⁹⁸PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva, 2019, pág. 19

Nesse cenário que a concessão de dados pessoais, caso não tratados em conformidade com a Lei Geral Proteção de Dados, como também com a própria Constituição Federal gera riscos diretos à direitos da personalidade, à medida que, conforme explicita Danilo Doneda, os dados pessoais são uma expressão direta da personalidade⁹⁹. Desse modo, proteger os dados é um instrumento para a proteção de direitos fundamentais e, portanto, proteção à pessoa humana. Frente a isso, é necessário afirmar que proteger dados pessoais é e deve ser considerado um direito fundamental inerente ao cidadão.

Posto isso, é inevitável reforçar que os direitos fundamentais, conforme visto no tópico 3.1.1 deste Capítulo, são aplicáveis nas relações entre particulares, em especial, adotando a teoria da eficácia imediata. Assim, devem ser observados não apenas como princípios norteadores, mas de forma direta nas relações. Deste modo, ao observar a relação laboral como uma relação entre particulares, não devem restar dúvidas sobre a devida aplicabilidade da proteção da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, incluindo em si, o contrato de trabalho.

Este cenário de proteção deve ser observado também sobre a própria ótica que norteia os princípios do Diploma de Proteção de Dados no Brasil, em especial, a privacidade¹⁰⁰ e a não discriminação, visto que estes são direitos inerentes aos indivíduos e devidamente presentes na relação de emprego. Ademais, na prática dos direitos fundamentais na seara laboral, não é possível dissociar a necessidade de proteger o empregado das potenciais discriminações ou violações a sua privacidade que possam decorrer do tratamento de dados realizado no vínculo empregatício ali estabelecido. Isto porque, conforme a própria subordinação jurídica dispõe, o empregado concederá diversos dados que lhe são, as vezes necessários, as vezes excessivos para a manutenção da sua relação de emprego.

Além de debates que venham a dispor sobre o limite da subordinação, é de constatação clara que o avanço da tecnologia, os novos modelos econômicos capitalistas e a nova era da informação incitam uma nova realidade para a proteção do empregado no seu ambiente de labor, incluindo a isso a proteção de seus dados pessoais. Assim, a

⁹⁹ DONEDA. Danilo. **A proteção de dados como direito fundamental**, pag. 103. 2011. Espaço Jurídico. 12. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277241112_A_protectao_dos_dados_pessoais_como_um_direit_o_fundamental

¹⁰⁰ DONEDA. Danilo, *Ibidem*

privacidade e não discriminação, que antes poderiam ser garantidos de forma menos complexa, agora ganham um novo contorno, lhe sendo necessária a aplicação de mecanismos que efetivem esse direito. Além disso, na busca pela modernização da privacidade na era tecnológica, a própria proteção de dados pode ser vista como direito autônomo, afinal, é impensável não proteger a privacidade e a igualdade do empregado sem proteger os seus dados, lhe sendo, de forma cristalina, um direito fundamental e aplicável nos contratos de trabalho.

3.2 O REPERTÓRIO DE RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR DA OIT

Para além de todo o bordado no tópico 3.1 em relação à Constituição Federal, observa-se a preocupação de organizações internacionais e transnacionais com a proteção de dados do trabalhador, tendo como destaque a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em data de 1997, portanto, datando inclusive de período anterior aos maiores marcos legais na área de proteção de dados, como o *General Data Protection Regulation* de 2016 e a Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil. Nesse sentido, como exposto anteriormente, é de interesse de organismos internacionais trazer códigos de boas práticas na proteção de dados, haja vista que, em meio ao panorama internacional, a proteção de dados tem sido reconhecida como um direito fundamental.

Especificamente em relação a proteção de dados do trabalhador, as Nações Unidas, através da Organização Internacional do Trabalho, trouxeram, no ano de 1997, uma série de recomendações práticas que viessem a guiar e bordar o contexto da proteção de dados voltada ao ambiente laboral, mesmo que não possuam efeitos vinculantes. Nesse cenário é preciso salientar que a construção desse repertório foi bordada em torno da Convenção 108 da União Europeia e pela Recomendação de nº R(89)2 também do Conselho Europeu, além de outras recomendações, em especial em perspectiva europeia. Todavia, apesar desse caráter instrutório, as recomendações aplicadas pela OIT não buscam substituir normas e regras que venham a ser estabelecidas em cada país,

funcionando, em realidade, como possíveis balizadoras e inspirações para a construção única de cada Estado.

Em breves linhas, ao traçar necessariamente da Recomendação de nº R(89)2, descreve-se uma série de limitações em relação a coleta de dados do trabalhador, como também estabelece como deverá ocorrer esse tratamento. Entretanto, diferentemente da ideia da Recomendação, o Repertório de 1997 é mais detalhado e certamente mais preciso, informando com detalhes quais os limites de coleta do empregador, como poderá ocorrer o monitoramento do empregado e estabelece quais são as limitações de transferência de dados para terceiros¹⁰¹. A exemplo, a estabelecer o que o empregador poderá questionar do empregado, como também quais testes o empregador poderá solicitar ou então coíbe a transmissão de dados do empregado para terceiros a fim de marketing.

Sendo assim, a OIT possui papel fundamental na construção de diretrizes no âmbito da proteção de dados laboral, isto porque, apesar do avanço de alguns países na seara de proteção de dados, faltam perspectivas específicas ao ambiente de trabalho. E, deste modo, tal repertório permite que empresas, caso não amparadas por normais nacionais, utilizem de guias para a construção de perspectivas internas próprias a fim de promover segurança e proteção ao empregado. De outra via, poderão ainda ser questionadas se, em perspectiva internacional, o descumprimento desses repertórios, geraria alguma sanção, especialmente para os países que se vincularam a este.

3.3 A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS DIFERENTES FASES DO CONTRATO DE TRABALHO

Os processos pré-admissionais e admissionais são definidos pela cadeia de ações que compreendem desde a coleta de currículos até um exame médico para auferimento

¹⁰¹ OIT. **Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/norm. Acesso em 02 de Fevereiro de 2021.

de saúde. Deste modo, são tratados todos os tipos de dados pessoais, desde nome e CPF a eventuais problemas de saúde. Noutra via, ao longo da relação laboral, também são tratados diversos dados pessoais do empregado, ao modo que, como exposto anteriormente, as informações são base para as relações humanas¹⁰², incluindo a relação de emprego.

Neste momento, com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, problemáticas giram em torno de quais dados podem ser coletados, qual a finalidade destes dados, por quanto tempo serão armazenados e quais políticas serão levadas em consideração para as garantias fundamentais do empregado, seja pela ótica da Carta Magna, da CLT, da LGPD e inclusive das próprias relações privadas.

Ainda neste ponto, os dados coletados são armazenados, utilizados em tomadas de decisão, podendo ser inclusive fonte de sanções disciplinares, caso pensado no próprio tempo de vigor contratual. Desta forma, os dados pessoais não são apenas fontes de informação, mas também fonte de análise e possivelmente, decisões.

Desta maneira, perfaz necessária a aplicação do maior instrumento normativo na área de proteção de dados, qual seja a Lei Geral de Proteção de Dados, também no âmbito trabalhista. De modo que, ao observar o tratamento de dados em todos os momentos do contrato de trabalho é necessária a conformidade em cada etapa que compõe este contrato.

3.3.1 Fase pré-contratual

A fase pré-contratual, por vezes não tendo atenção tão constante, é, em realidade, fonte de diversos litígios na seara trabalhista, isto porque, envolve armazenamento de informações, promessas de emprego, checagem de antecedentes, assim podendo comportar-se como uma possível afronta a direitos individuais ou coletivos¹⁰³.

¹⁰² MELLO, Bruno; BARROS. Clarissa e SANTOS. Rafael. **O direito à privacidade: uma reflexão acerca do anteprojeto de proteção de dados pessoais**. Revista Videre, Dourados, MS, v. 9, n.17, 1. semestre de 2017 - ISSN 2177-7837, pág. 3. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/6029/3762>. Acesso em 01 de Abril de 2021

¹⁰³ PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabrício. BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 2 ed. – 2021. Salvador, Bahia. Editora Juspodium. Pág. 115

Nesta senda, inúmeros cuidados perfazem necessários nesta fase, devendo-se questionar qual a fonte desses dados, onde estes estão armazenados, como são tratados, se são tratados por pessoa humana ou inteligência artificial e, como e quando estes serão descartados, importando ao empregador uma série de padrões éticos e legais a serem observados e seguidos a todo momento. Neste aspecto é imprescindível afirmar a necessidade de observar a boa fé objetiva em todas as fases da relação contratual de emprego, exigindo condutas mínimas éticas a serem cumpridas¹⁰⁴.

Desse modo, esta fase gera discussões em torno de quais são limites da coleta destes dados pessoais do trabalhador e como o tratamento de dados pessoais deve ocorrer trazendo assim a necessidade de criação de medidas que venham a não apenas garantir os direitos resguardos constitucionalmente, mas também alinhar-se à nova Lei Geral de Proteção de Dados.

Em colaboração a este entendimento, perfaz necessário relembrar os ditames expostos no Capítulo 2 deste trabalho, onde são levantadas quais são as bases legais possíveis para o tratamento de dados pessoais comuns ou sensíveis. No caso específico do tratamento de dados realizado pré contratualmente algumas bases legais podem mostrar-se mais adequadas, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados, a depender da finalidade daquele tratamento. A título de exemplo, as informações tratadas pertinentes a histórico empregatício, informações curriculares ou referências de trabalho pautam-se no poder diretivo do empregador, ora controlador, de decidir se o empregado está apto ou não para aquela vaga de emprego. Neste exemplo, é possível determinar a base legal do legítimo interesse, também no art. 7º, inciso IX da LGPD:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

(...)

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais;

(...)

¹⁰⁴ PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabrício. BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 2 ed. – 2021. Salvador, Bahia. Editora Juspodium. Pág. 115

Nesse caso supracitado, mesmo valendo-se de um legítimo interesse, ainda deverão prevalecer direitos e liberdades fundamentais daquele candidato, ora titular de dados. Na base legal do legítimo interesse ressalta-se a necessidade de maiores cuidados com o tratamento visto que deve sempre seguir os princípios da LGPD, mas também compreender a expectativa da privacidade daquele titular. Em cenário europeu, especificadamente no Regulamento Geral Europeu, também é possível o legítimo interesse do empregador, porém há algumas ressalvas nesse tratamento¹⁰⁵:

Os empregadores têm um interesse legítimo em proteger seus negócios e esta é uma base legal para o tratamento de dados no trabalho. O tratamento de dados por um empregador deve ser necessário para atingir um propósito legítimo, mas não deve infringir a expectativa razoável de privacidade dos funcionários. Os dados devem ser tratados para fins específicos e legítimos, que sejam proporcionais e necessários. O interesse legítimo do empregador inclui o cumprimento de suas obrigações legais sob a legislação trabalhista.

Avulta-se também que o legítimo interesse abarca dados pessoais comuns, não podendo incluir dados pessoais sensíveis. Outra base de tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual extremamente comum na fase pré-contratual é o consentimento do candidato, ora titular dos dados. Este consentimento, mesmo que venha a tentar seguir parâmetros elencados pela LGPD, quais seja a necessidade de ser livre, informado e inequívoco, terá sérios debates ao redor do real cumprimento do requisito “livre”. Isto porque, mesmo que se imagine uma situação hipotética ideal em que o candidato se inscreva em uma vaga sem de fato necessitar, esta não é realidade que permeia o contexto brasileiro e possivelmente latino-americano.

Sendo assim, é extremamente complexo imaginar que um candidato que necessita daquela vaga de emprego consinta de forma livre e inequívoca o tratamento de dados pessoais, visto que, caso não o faça poderá perder a oportunidade da vaga. Posto isso, a utilização da base do consentimento na relação laboral como um todo gera debates. Sendo assim, no processo de seleção, independente da base que será utilizada, deverão ser

¹⁰⁵ LEXOLOGY. **The GDPR: consent and legitimate interest - guidance for employers**. 10 de Agosto de 2017. Tradução Própria. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a73052ef-c75e-491d-88be-ae03dd74aec#:~:text=Legitimate%20interest%20of%20employer,employees'%20reasonable%20expectation%20of%20privacy>. Acesso em data de 21 de Maio de 2021

tratados os mínimos dados possíveis, prezando pela finalidade e conexão do dado com a seleção prevista¹⁰⁶, como também garantindo que estes não sejam alvo de discriminação.

Ainda na fase pré-contratual é possível que o empregador busque tratar de diversas informações classificadas como dados pessoais sensíveis do candidato, como visto no Capítulo 2 deste trabalho. Estes dados, por sua vez, são considerados sensíveis especialmente pela potencialidade de discriminação no tratamento, carecendo de atenção e cuidados especiais. A Lei Geral de Proteção de Dados não proíbe o tratamento de dados pessoais sensíveis, porém impõe maiores restrições nas bases legais de tratamento, visando impedir que o titular de dados em questão não sofra em razão de suas escolhas pessoais. Nesse ponto em específico, não poderá o empregador solicitar dados pessoais sensíveis sob o fundamento de legítimo interesse, tampouco consentimento do titular, haja vista que as considerações sobre os seus requisitos acima foram tratadas.

Um exemplo extremamente debatido na jurisprudência e doutrina é a solicitação de antecedentes criminais do candidato, tópico inclusive que será melhor retratado no Capítulo 4. Contudo, outros questionamentos poderão ser feitos como filiação sindical, se houve acionamento trabalhista anterior, aspectos relacionados a orientação sexual, convicções religiosas, entre outros. Nesses casos, ainda poderão ser fruto de decisões judiciais o tratamento inadequado desses dados, visto que a Justiça do Trabalho poderá enfrentar questionamento acerca da extensão desse tratamento e se haveria necessidade de comprovação de dano. Todavia, caso feita análise breve da LGPD, poderá ser possível extrair que o mero tratamento de dados, sem necessidade de comprovação de dano, é em si um descumprimento legal.

Ante ao exposto, não deve ser ignorada por parte do empregador, tendo em conta que a fase pré-contratual é considerada etapa da relação trabalhista. Sendo assim, é geradora de obrigações e responsabilidades por parte do empregador, sendo em realidade

¹⁰⁶ PEREIRA Célio; CALCINI Ricardo. **Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego**. Site Conjur. 24 de Setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego>. Acesso em data de 29 de março de 2021

um dever anexo deste, fruto de comportamentos que venham a possibilitar a finalidade do contrato¹⁰⁷, portanto, nesta etapa, também ser observada e garantida a proteção de dados.

3.3.2 Fase de formalização do contrato

Após a respectiva fase pré-contratual, é possível considerar a fase de formalização do contrato de trabalho como um tratamento intenso de dados pessoais, ocorrendo especificamente pelas obrigações que o empregador deverá cumprir legalmente, portanto, pela necessidade de informações a serem passadas ao INSS, por exemplo. Como também há um fluxo de informações voltadas a exigências do empregador e algumas voltadas à própria segurança do trabalho, a exemplo de um exame médico.

Assim, ao dispor de obrigações a serem cumpridas pelo empregador, encontra-se, a exemplo, a necessidade positivada no CAPÍTULO V, Seção I da Consolidação de Leis Trabalhistas, discorrendo sobre a segurança e realização de exames admissionais para proteção do trabalhador, sendo dever do empregador a realização destes¹⁰⁸. Outro modelo cabível a esta hipótese é a necessidade de coleta de informações a fim de cumprimento da Lei 8.036 de 1990, a qual trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, estipulando a coleta de valores e informações e transferência destes¹⁰⁹. Por fim, ainda em espécie exemplificativa, porém não exaustiva, trata a Lei nº 8.213 de 1991, elaborando sobre os dados que devem existir na folha de pagamento do empregado, no que tange ao INSS¹¹⁰.

¹⁰⁷ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade Civil Pré- Contratual em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, pág 86

¹⁰⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹⁰⁹ BRASIL Decreto- Lei nº 8.036 de 1990 de 11 de maio de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹¹⁰ BRASIL. Decreto- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

A fase de formalização, também chamada de inicial, detém assim diversos procedimentos de tratamento de dados¹¹¹, sendo, nesta circunstância observada especialmente a coleta, baseando-se alguns na continuidade de dados coletados na fase pré-contratual, como também de obrigações que surgem para o empregador devido a configuração da relação de trabalho.

No entanto, apesar dos cumprimentos legais do empregador, é de possível constatação que nenhuma destes dispõe especificamente sobre a proteção dos dados pessoais daquele empregado. Deflagrando que, mesmo que sejam exigidas “informações” para o cumprimento das demandas trabalhistas, não são informados quais são as medidas protetivas nesse tratamento, incorrendo assim em um problema duplo, parte devendo ser resolvida pelo empregador, parte pelo Poder Público.

3.3.3 Fase contratual

Apesar das fases iniciais de contratação apresentarem a maior incidência de coleta de dados pessoais, quais sejam sensíveis ou não, é ao longo da execução do contrato de trabalho que o empregador trata intensamente os dados pessoais do empregado, qual seja em cumprimento legal, solicitação do empregado ou então em seu legítimo interesse. São levantadas problematizações em torno da coleta de imagens para aplicação de sanções, se é possível a avaliação do desempenho baseado em dados pessoais, como também se poderá inclusive uma dado pessoal obtido importar em justa causa. Desta maneira, os dados são tratados com devida intensidade e com potencial discriminação.

Os dados pessoais podem ser tratados também em função de exames periódicos, acidentes de trabalho, monitoramento do empregado¹¹², avaliações de desempenho de

¹¹¹ CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas Relações de Trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação**. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 21-24

¹¹² REANI, Valéria. **O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protECAo-dados-relacoes-trabalho> Acesso em: 10 de Março de 2021.

forma geral, isto é, diversas são as situações em que o empregador lidará diretamente com os dados do empregado. Desta maneira, com o tratamento intensivo de dados pessoais do empregado e sob ótica de que a proteção de dados é um direito fundamental aplicado nas relações de emprego, não restam dúvidas que o empregador deverá valer-se de instrumentos que venham garantir a privacidade e intimidade do empregado, à medida que, com a vigência da LGPD, a adequação não se torna apenas uma vantagem mercadológica, mas uma necessidade flagrantemente constitucional, dada a necessidade de proteger os direitos da personalidade do empregado, como visto neste Capítulo 3.

3.3.4 Fase pós-contratual

A fase pós-contratual, em sua perspectiva, é erroneamente interpretada pelos empregados e empregadores, ao passo que, não necessariamente o término do contrato de trabalho implicará na descarte dos dados pessoais tratados pelo empregador. Tal razão funda-se nos questionamentos acerca do tempo de armazenamento desses dados para o entendimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Ao tratar especificadamente da CLT e da Lei da Previdência Social, o tema de armazenamento dados é comentado no âmbito, em especial, do término da relação de emprego ou trabalho, traçando a pergunta de por quanto tempo será necessária a retenção daquelas informações após a extinção daquele contrato, competindo não apenas aos termos jurídicos, mas também ao pessoal de Recursos Humanos da empresa empregadora.

Alguns documentos, a exemplo do Termo de rescisão do contrato de trabalho deve ser guardado pelo prazo mínimo de 2 anos, noutra via o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), o CIPA – Folhas de Votação, Ficha de Acidentes de trabalho, RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) precisam ser armazenados pelo período mínimo de 3 anos¹¹³.

¹¹³BOLETIM CONTÁBIL. **Prazos de guarda de documentos trabalhista.** Disponível em: <http://www.boletimcontabil.com.br/gestao/pessoas/prazos.php>. Acesso em data de 03 de Junho de 2021.

Em seguida, documentos como DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte) ou então os Relatórios de Acidentes do Trabalho devem ser armazenados por no mínimo 5 anos. Outros documentos, a exemplo do Atestado médico de gestante devem ser guardados pelo prazo mínimo de 10 anos. Existindo outros documentos que devem ser guardados por 20, 30 ou por indeterminado, a exemplo do Contrato de trabalho e Livro ou ficha de registro de empregado¹¹⁴.

Deste modo, além de evidenciar-se que os prazos estipulados legalmente são em patamar mínimo, é trazido à tona como o armazenamento, inclusive indevido, por prazo indeterminado, é de potencial risco de vazamento de dados. De outro modo, é devidamente questionável se estariam esses prazos, sejam quais de 3, 5, 10, 20, 30 anos estão em conformidade com o disposto da Lei Geral de Proteção de Dados, ao passo que depois desse prazo mínimo perdem sua finalidade e armazená-los poderá contrair como irregularidade perante a LGPD, como afirma as diretrizes de término de tratamento de dados no seu art. 15 e 16.

De todo modo, os pontos trazidos conseguem demonstrar a insuficiência normativa que surge em torno da proteção de dados do trabalhador, em especial, na área de armazenamento de dados, portanto, na fase pós-contratual.

Outro condão de observação em torno do armazenamento, surge em função da necessidade de garantia dos direitos dos titulares dos dados, nesse caso em específico o empregado. Destarte, como é observado no art. 18 da LGPD, constitui direito do titular solicitar a exclusão dos seus dados¹¹⁵:

“Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

(...)

VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

(...)

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

I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

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

¹¹⁴ DOCLY. **Por quanto tempo devo guardar os documentos da empresa.** 14 de Março de 2019. Disponível em: <https://www.docly.com.br/blog/gestao-documental/>. Acesso em data de 03 de Junho de 2021

¹¹⁵ BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

- III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
- IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados”

Observado esse disposto normativo, caso pensado após os prazos legais e término do contrato, é de fácil compreensão que poderá o empregado solicitar a exclusão dos seus dados. Todavia, o campo de compreensão torna-se complexo, ao imaginar dados coletados em âmbito pré-admissional e admissional, sem quaisquer finalidades durante a vigência do contrato de trabalho.

Em primeiro passo, a lei autoriza esse tratamento, desde que anonimizados, todavia, frente a essa disposição, é evidente a necessidade de compreender não apenas a hipótese de tratamento que incorreu, mas também na atribuição de políticas de governança de dados que venham a suprir essa determinação normativa.

No mais, a leitura base de lei, é possível compreender como exercício de direito do empregado ou ex-empregado, que, não observando as imposições legais, venha a requerer a sua exclusão, ainda que esteja no vigor do contrato trabalhista. Porém, mesmo com normas tímidas, não é plausível não evidenciar os riscos que a ausência de políticas internas pelo empregador pode gerar ao empregado, em especial a sua privacidade, intimidade e direito à não discriminação.

3.3.5 Relações interempresariais: uma análise à luz da terceirização

Em última perspectiva, ainda são devidas indagações em torno do tratamento de dados pessoais de empregados de empresas terceirizadas que compartilham esses dados com as contratantes. O debate é necessário visto que a Lei Geral de Proteção de Dados impõe regras específicas em torno do compartilhamento de dados pessoais, ainda mais sob o manto do consentimento do titular apesar de que, como visto anteriormente, o consentimento do empregado na concessão de dados pessoais detém problemas em relação a necessidade do consentimento ser “livre”.

Sobre breves linhas, caso a obtenção de dados pessoais tenha como hipótese o consentimento do empregado, apesar de não ser o indicado, tampouco o legalmente correto, em observância a Lei Geral de Proteção de Dados, perfaz necessária a obtenção de a autorização prévia dos empregados, como também para o compartilhamento com terceiros. Esta, inclusive, pode ser incluída no próprio contrato de trabalho, trazendo algumas ressalvas em relação à subordinação jurídica e o real validade deste consentimento, em razão do artigo 7º, inciso I, da Lei nº 13.709/2018.

Contudo, apesar das ressalvas realizadas em torno do consentimento do titular, ainda são defendidas posições de que o obreiro deve expressamente solicitar consentimento do empregado dentro dos contratos de trabalho para com que esses dados pessoais sejam compartilhados com terceirizadas¹¹⁶. Todavia, é preciso explicitar que os contratos de trabalho deverão sim conter disposições específicas sobre a proteção de dados, porém não necessariamente voltadas ou consentimento, mas sim a transparência do empregador para/com o seu empregado, de modo que, não apenas explicitar quais são as condutas necessários do empregado para a sua proteção de dados, como também quais são as medidas tomadas pelo empregador. Em outro aspecto, nas relações interempresariais, é preciso que a tomadora de serviços, cumprindo o princípio da prevenção visto no Capítulo 2, cheque não apenas as questões referentes ao aspecto puramente trabalhista, mas também quais são medidas tomadas pela prestadora na proteção de dados dos seus empregados.

Ademais, é preciso dispor que várias são as possibilidades nos termos da terceirização, podendo a empregador exercer como controlador, operador ou em que ambas as empresas são consideradas controladoras¹¹⁷. Porém, independente da modelo que se tome, ambas as empresas irão deter parcela de responsabilidade sobre os dados

¹¹⁶ BENTO. Rafael Tedrus e SILVA. Vinícius Medeiros Rossi da. LGPD e terceirização de mão de obra. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/308104/lgpd-e-terceirizacao-de-mao-de-obra>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

¹¹⁷ LGPD – TERCEIRIZAÇÃO. **Conceitos, Terceirização, Contrato de Prestação, Proteção de Dados, Modelos.** Equipe Técnica Econet Editora. Econete Editora. Disponível em: https://www.econeteditora.com.br/boletim_trabalhista_previdenciario/trab0/bol24/24_lgpd_terceirizacao.php. Acesso em 02 de Março de 2021.

compartilhados, conforme prevê legislação de proteção de dados, à medida que, dependendo da sua função, as responsabilidades ocorrerão de maneira distinta.

3.4 O TRÁFEGO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS ESTABELECIDAS PELO EMPREGADOR

Por fim, todavia não menos importante, um reflexo direto da LGPD é a nova configuração que se dará nas relações que o empregador estabelece com o empregado na execução daquele contrato, ou seja, situações em que mesmo que o tratamento de dados pessoais não seja o foco da relação, este ocorrerá subsidiariamente¹¹⁸. Porém, mesmo que não haja o foco, deverão ser tomadas medidas que promovam a proteção do empregado e a segurança jurídica ao empregador.

A exemplo de tais relações, temos a contabilidade, a qual realiza tratamento de dados, inclusive sensíveis, para o funcionamento da empresa e o cumprimento de obrigações legais imputadas ao empregador. Há também o tratamento de dados de forma subsidiária no caso dos planos de saúde, estes que, sendo por vezes optativos ao empregado, detêm diversas informações sensíveis sobre o próprio empregado e eventualmente sobre a família deste. Outros exemplos podem ser elencados, tais como as empresas de seguro de vida, empresas de previdência privada, empresas de alimentação e de vale transporte, portanto, uma série de relações que, subsidiariamente tratam dados.

Neste condão, através da análise da nova lei de proteção de dados, as empresas precisarão rever profundamente como se darão esse fluxo de dados, como também como estes estarão enquadrados nas hipóteses legais de tratamento de dados elencadas pela

¹¹⁸ PAMPLONA FILHO Rodolfo. CONI JUNIOR. Vicente. **A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho.** Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/6744/4066#:~:text=1%20de%2044-.A%20LEI%20GERAL%20DE%20PROTE%20C3%87%20C3%83O%20DE%20DADOS%20PESSOAIS,IMPACTOS%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.&text=O%20presente%20artigo%20aborda%20os%20direitos%20da%20personalidade%20C3%A0%20intimidade.da%20prote%20C3%A7%20C3%A3o%20aos%20dados%20pessoais>. Acesso em data de 20 de Março de 2021.

LGPD. Frente a isso, o empregador, no momento em que realizar qualquer operação empresarial, agindo em conformidade ao princípio da prevenção deverá checar não apenas aspectos gerais, mas também quais são as medidas tomadas na proteção de dados daquele negócio.

Mas, independentemente de qual hipótese seja acolhida pelo empregador, podendo este optar preferencialmente pela execução de contrato, consentimento, legítimo interesse e/ou obrigação legal, deverá observar todos os princípios que norteiam a LGPD. Posto isso, é de precisa observância que, independentemente do ramo da empresa, da perspectiva mercadológica, ou então da quantidade de funcionários, caso ela trate de dados pessoais, seja como controladora ou operadora, esta deverá seguir os parâmetros da LGPD.

Assim, os reflexos da nova lei vão além de impactos pontuais nas relações de trabalho, mas se estendem aos novos contornos que serão dados a relações empresariais que nascem de demandas trabalhistas, obrigando que os empregadores, prestadores de serviço ou qualquer outro que trate dados, esteja adequado, resguardando direitos do empregado e provendo a aplicação necessária.

3.5 A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DAS EMPRESAS À LGPD

Frente a tais dilemas enfrentados neste capítulo, é de crucial entendimento por parte das empresas, da necessidade efetiva de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados, isto porque, o que era visto anteriormente como diferencial mercadológico na era informativa, passou a compor um panorama legal, que deverá ser cumprido a fim de evitar demandas judiciais e empecilhos jurídicos. Assim, serão necessárias implementações de medida de segurança na área de tecnologia, de recursos humanos, como também a elaboração de projetos que visem a conformidade com a Lei Geral de Proteção, haja vista que, mais importante que implementar códigos de conduta, deverá existir conhecimento dos processos internos, como também de quais dados são tratados, por quem são tratados e por quanto tempo são tratados, gerando assim uma possibilidade de implementação de

uma cultura que vise proteger os dados pessoais dos empregados e garantir direitos constitucionalmente previstos.

A utilização de mecanismos, podendo ser inclusive atendidos na área de compliance, permitem não apenas uma segurança jurídica ao empregador, ao ponto que incitam a necessidade de seguimento dos princípios de responsabilidade, prevenção e prestação de contas da LGPD, como também garante os direitos do empregado que, por diversas vezes, não compreende a extensão dos seus direitos na área de proteção de dados. Em razão disso, não deverá bastar ao empregador aplicar o disposto em lei se, na medida da sua capacidade, não informar aos seus trabalhadores os seus direitos e as suas limitações.

Assim, o empregador deverá tomar cuidado desde os processos de pré-seleção de candidatos, buscando verificar se os dados pessoais coletados são realmente necessários e se serão tratados em conformidade com a Lei até o momento em que há o encerramento do contrato de trabalho, ao passo que ainda será preciso o armazenamento de certos dados pessoais por questões legais e regulatórias. É imprescindível que o empregador, ora controlador, deverá ter equipes que venham a tratar da privacidade da sua empresa, devendo assim incluir debates em torno de qual seria o custo de adequar-se e se todas as empresas, mesmo de pequeno porte, estariam sujeitas a essas necessidades, discussões essas que se tornam tema próprio.

Porém, independente da forma que será conduzida a forma de conformidade por parte do empregador e quais serão as bases de tratamento escolhidas, as políticas internas adotadas ou então os responsáveis por aquela operação, adequar-se a Lei Geral de Proteção de Dados não é considerada apenas uma opção do empregador, mas sim uma demanda legal e funcional que este precisará para a funcionalidade da sua empresa.

4 CONTROVÉRSIAS ACERCA DA APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

É de cunho notório que a Lei Geral de Proteção de Dados gerará impactos nas relações em geral, se aplicando também no âmbito trabalhista. Contudo, os efeitos práticos da LGPD nas relações de emprego apresentarão controvérsias e dúvidas em relação a conformidade em vários aspectos, qual seja de forma de coleta e tempo de armazenamento, possibilidade de criação de listas sujas por empregadores, entre outros casos práticos que virão a gerar impactos no dia a dia corporativo, como também em decisões de tribunais.

Frente a tal necessidade, será preciso aplicar a LGPD não apenas o texto de lei, mas também normas de boas práticas, buscando sempre efetivar, nos casos concretos, os direitos fundamentais dos empregados, garantindo com que sua privacidade e intimidade sejam resguardadas, permitindo assim a proteção de seus dados pessoais como um direito fundamental.

4.1 PREMISSAS GERAIS ACERCA DA COLETA E ARMAZENAMENTO DE DADOS NOS PROCESSOS PRÉ-ADMISSIONAIS E ADMISSIONAIS

Em primeira análise, com a vigência da LGPD, é de grande questionamento o período de retenção de dados dos empregados, como também quais os limites de coleta de dados pessoais. Isto ocorre em razão das demandas externas trabalhistas e/ou previdenciárias em torno do empregador que, por vezes, não lhe é possível eliminar dados no momento do término do contrato de trabalho.

Contudo, apesar de dados tratados sob a hipótese de obrigação legal ou regulatória, ainda existirão outros dados coletados que não estarão incorporados a exigências externas ao empregador, devendo estes também serem direcionados esforços

e cuidados para que o seu tratamento esteja alinhado à LGPD. Sendo assim, deverá o empregador estar em conformidade desde o momento da coleta dos dados, caso esse seja o primeiro tratamento, até o momento de eliminação destes, não deixando de estabelecer bons padrões de segurança para o armazenamento.

4.1.1 Da coleta dos dados

A coleta de dados é configurada como tipo de tratamento de dados, como legisla o art. 5º, inciso X da Lei Geral de Proteção de Dados, lhe sendo imputada o disposto nos arts. 6º, 7º e 11 do mesmo diploma normativo. Destarte, são necessários princípios a serem seguidos, finalidades a serem trabalhadas e hipóteses que venham a permitir a coleta, como tratado no Capítulo 2.

É de cunho notório perfazer que diversos dados pessoais do empregado são coletados, portanto tratados, sob a hipótese de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, quais sejam dados pessoais comuns ou sensíveis¹¹⁹:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

(...)

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

(...)

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

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

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

a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

(...)

Assim, no dispor de tal hipótese encontra-se, a exemplo, a necessidade positivada no CAPÍTULO V, Seção I da Consolidação de Leis Trabalhistas, discorrendo sobre a segurança e realização de exames médicos para proteção do trabalhador, sendo dever do

¹¹⁹ BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

empregador a realização destes¹²⁰. Outro modelo cabível a esta hipótese é a necessidade de coleta de informações a fim de cumprimento da Lei 8.036 de 1990, a qual trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, estipulando a coleta de valores e informações e transferência destes¹²¹. Por fim, ainda em espécie exemplificativa, porém não exaustiva, trata a Lei nº 8.213 de 1991, elaborando sobre os dados que devem existir na folha de pagamento do empregado, no que tange ao INSS¹²².

Assim, é possível compreender como a fase inicial, também chamada de pré-contratual, detém diversos procedimentos de tratamento de dados¹²³, sendo, nesta circunstância observado especialmente a coleta.

No entanto, apesar dos cumprimentos legais do empregador, é de possível constatação que nenhuma destes assentam especificamente sobre os dados pessoais daquele empregado. Deflagrando que, mesmo que sejam exigidas “informações” para o cumprimento das demandas trabalhistas, não são informados quais são as medidas protetivas nesse tratamento, incorrendo assim em um problema duplo, parte devendo ser resolvida pelo empregador, parte pelo Poder Público.

Outra hipótese cabível de tratamento são os dados considerados necessários para a execução do contrato a pedido do empregado, presente no art., 7º, inciso V da LGPD, levantando inclusive questionamentos se seria devido o tratamento sob a base legal do inciso I e do inciso II, alínea d, dispondo especificadamente sobre os dados sensíveis. Por esta ótica, o empregador poderá tratar os dados do empregado quando for por ele autorizado para a execução do contrato de trabalho, encarando eventuais erros, como descrito anteriormente, em torno da subordinação jurídica e da validade do consentimento.

¹²⁰ BRASIL **Decreto- Lei nº 8.036 de 1990** de 11 de maio de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹²¹ BRASIL. **Decreto- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹²² BRASIL. **Decreto- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹²³ CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas Relações de Trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação**. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 21-24

Ainda no que tange o consentimento do empregado, imprescindível evidenciar a posição da Comissão Europeia que afirma que mediante uma situação em que o empregador solicita dados pessoais do empregado com base no seu consentimento, em razão da desigualdade da relação como tratado em tópicos anteriores, o tratamento poderá ser visto como ilícito, afirmando também que em alguns casos poderá ser lícito caso haja o claro interesse do empregado¹²⁴:

A situação empregador-empregado é geralmente considerada como uma relação desequilibrada na qual o empregador exerce mais poder do que o empregado. Como o consentimento tem que ser dado livremente, e à luz da relação desequilibrada, seu empregador, na maioria dos casos, não pode confiar em seu consentimento para usar seus dados. Pode haver situações em que o tratamento dos dados pessoais de um funcionário com base no consentimento do funcionário seja lícito, especialmente se for do interesse do funcionário. Por exemplo, se uma empresa concede benefícios ao funcionário ou a seus familiares (por exemplo, descontos nos serviços da empresa), o tratamento dos dados pessoais do funcionário é permitido e lícito, se o consentimento prévio foi dado.

Nesse mesmo sentido que o autor Steven L. Willborn afirma que mesmo em um ideal, em que não houve o nível de desequilíbrio entre empregados e empregadores, ainda existiriam entraves em uma solicitação de consentimento pleno e válido dos empregados, afinal, sempre haveria um dilema entre a privacidade e os limites do poder diretivo¹²⁵.

Sem prejuízos, é preciso orientar que não são todos os dados que são coletados sob a hipóteses descritas acima, sendo, por algumas vezes, destinados a outras finalidades e proveitos do empregador. A exemplo da última hipótese de fácil visualização, denominada de interesse legítimo do controlador, neste caso podendo ser exercido pela figura do empregador. E, sob essa hipótese, é possível a coleta de dados mesmo sem consentimento, a fim de suprir com interesse legítimo daquele que trata, dispondo em si sobre quais são os limites desse interesse. Contudo, nas hipóteses de legítimo interesse é

¹²⁴ EUROPEAN COMMISSION. **Can my employer require me to give my consent to use my personal data?**. Tradução Própria. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rights-citizens/how-my-personal-data-protected/can-my-employer-require-me-give-my-consent-use-my-personal-data_en. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

¹²⁵ WILLBORN, Steven L. **Consenting Employees: Workplace Privacy and the Role of Consent**, 66 La. L. Rev. (2006) Available at: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/lalrev/vol66/iss4/4>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021, pág. 992

preciso seguir o tratado pelo art. 7º da LGPD¹²⁶ e visto anteriormente no Capítulo 2, onde afirma-se que mesmo no tratamento com base no legítimo interesse, deverão prevalecer os direitos e liberdades fundamentais do titular de dados, em que nesse caso poderão ser destacados o direito a privacidade e a intimidade dos empregados.

E, neste tom, em especial a supracitada hipótese, que a coleta de dados do empregado configura-se como potencial alavanca para desrespeitos a direitos fundamentais, devendo existir respeito a LGPD, como também a própria CLT, visto que esta se predispõe a proteger o trabalhador. Valioso ressaltar que apesar do Brasil ainda não tratar especificadamente da proteção de dados no âmbito do trabalho, a Comissão Europeia emitiu em 2017 a Opinião 02/2017, estabelecendo algumas diretrizes e boas práticas no tratamento de dados no ambiente de trabalho¹²⁷.

Ademais, como dando anteriormente no Cap. II e discorrido neste capítulo, são diversas as hipóteses de tratamentos de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, porém estas são finitas. Desde modo, traça como deslinde essencial deste trabalho, a possibilidade de encontrar mecanismos que venham a mapear esses processos de coleta, colocá-los em conformidade com os direitos fundamentais que devem ser respeitados e, de forma mais nítida, proteger os dados pessoais do empregado.

4.1.2 Do prazo para armazenamento

Para além da coleta, qual seja o momento inicial dos dados, o armazenamento deste se torna também de performance crucial para uma breve análise, à medida que, mesmo que ocorram diversas outras hipóteses de tratamento com os dados do empregado, observar onde estes estão sendo armazenados e se há medidas de segurança e acesso

¹²⁶BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20 de Abril de 2021

¹²⁷EUROPEAN COMMISSION. **Opinion 2/2017 on data processing at work** - wp249. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

configura um primeiro passo claro e imprescindível na efetiva proteção de dados do empregado.

Todavia, o processo de armazenamento de dados gera discussões para além de medidas de segurança, mas também em torno do tempo necessário de armazenamento de dados do empregado, ao modo que, alguns diplomas normativos tratam sobre o tema de maneira tímida, assim como foi visto no Capítulo 3. Desta forma, mesmo que venha a ser elaborada política privada do empregador, a discussão torna-se mais evidente quando alguns dados podem servir como base de anseio trabalhista ou previdenciário em favor do empregado, tornando evidente a necessidade de discutir sobre prazos de armazenamento e como estes interferem na perspectiva da Lei Geral de Proteção de Dados de 2018.

Deste modo, como discorrido no Capítulo 3, a fase pós contratual não implica necessariamente na eliminação dos dados pessoais do empregado, devendo assim, o empregador assumir posturas preventivas e seguras no requisito de armazenamento de dados, observando leis esparsas na seara trabalhistas e previdenciárias para a eventual criação de política de retenção de dados. E, desta maneira, possa garantir que o tratamento de dados seja integralmente lícito, desde o momento da coleta, no período de armazenamento até a eliminação dos dados. Ainda neste comento, perfaz necessário lembrar quais as hipóteses de término de tratamento de dados presentes na Lei Geral de Proteção de Dados, como também quais as autorizações legais de conservação de dados mesmo após o término do tratamento¹²⁸:

Art. 15. O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:

I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;

II - fim do período de tratamento;

III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou

¹²⁸ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20 de Abril de 2021

IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei.

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

- I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
- IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

Sob esses moldes que a doutrina afirma que inciso primeiro do art. 16 legitima o controlador, ora empregador, de conservar os dados por período prescricional das pretensões esperadas, a exemplo de questões probatórias ou acionamento judicial. Contudo, como indica Iuri Pinheiro, a realidade fática não é simples, visto que o prazo prescricional trabalhista de dois anos após o contrato ou dos cinco últimos anos para o ajuizamento de ação não engloba todos os fatos, visto que ainda existem controvérsias em torno de prescrição parcial, total e ainda haverão casos em que a prescrição pode estar suspensa¹²⁹. Sendo assim, não é o ideal limitar-se ao prazo prescricional, devendo serem investigadas formas de conservar estes dados, ainda respeitando os ditames da LGPD.

4.1.3 Do consentimento do titular

O consentimento do titular é uma base legal de tratamento extremamente discutida, tendo em vista que este consentimento deverá ter manifestação livre, inequívoca e informada em prol de finalidade especificada, conforme disposto na LGPD¹³⁰. Dessa maneira, a escolha da base do consentimento seja em tratamento de dados pessoais comuns ou dados pessoais sensíveis é, em meios corporativos, um risco, haja vista que o mesmo dispositivo normativo elenca obrigações extras no tratamento de

¹²⁹ PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabrício. BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 2 ed. – 2021. Salvador, Bahia. Editora Juspodium. Pág. 753

¹³⁰ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20 de Abril de 2021

dados que utilizam o consentimento, a exemplo do compartilhamento que deverá solicitado explicitamente ao titular ou então a possibilidade de revogação de consentimento ou eliminação dos dados. Sendo assim, a opção de consentimento no tratamento de dados poderia ser vista como última opção, à medida que, nenhuma outra base legal pudesse ser verificada.

O questionamento em torno do consentimento é ainda mais grave quando observa-se uma relação de emprego, isto porque, restaria prejudicado o requisito de manifestação livre dada a natureza de subordinação jurídica do empregado para com o empregador. Deste modo, verificada a impossibilidade de não tratar dados pessoais em um contrato de emprego, são necessárias medidas por parte do empregador para tratar dados pessoais através de bases legais diversas do consentimento ou garantir ao empregado, ora titular, a real possibilidade de manifestação livre.

Esse debate em torno da legalidade do consentimento do empregado é visto também em perspectivas internacionais que, mesmo que não detenham os mesmos requisitos para a configuração de uma relação de emprego, reconhecem o desequilíbrio do poder do empregado para com o seu empregador. A exemplo fortemente seguido pela Europa, vislumbra-se as “Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679” da European Data Protection Board, publicadas em data de 4 de Maio de 2020, dispendo sobre características específicas e necessárias do consentimento, incluindo o consentimento dos empregados.

Estas, em seu tópico 21¹³¹, informam sobre a dependência estabelecida na relação de empregador e empregado, sendo extremamente difícil que o empregado negue que seus dados pessoais sejam tratados em razão do risco real de efeitos prejudiciais de uma recusa. Sob esse mesmo ponto de vista é discutida a improbabilidade do empregados disporem livremente do seu consentimento no monitoramento de câmeras,

¹³¹ European data Protection Board. **Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679**. Disponível em: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf. Acesso em data de 05 de Abril de 2021.

preenchimento de formulários ou outras atividades do seu ambiente laboral. Sendo assim, as Guidelines informam que o consentimento não deve e não pode ser utilizado como base de tratamento de dados de empregados¹³², haja vista a não manifestação livre.

Todavia, ainda no Brasil, ainda é possível explorar recomendações de coleta de consentimento do empregado em momentos específicos, qual seja em biometrias, fotos para crachá, entre outras possibilidades. Contudo, não é viável ignorar algumas diretrizes europeias que, de certo, inspiraram a Lei Geral de Proteção de Dados e podem vir a influenciar em decisões da ANPD ou de próprios tribunais. No mais, em âmbito corporativo, deverão ser observadas as melhores boas práticas de governança de dados, devendo levar em consideração recomendações também internacionais.

Cumprе ressaltar que o consentimento é discutido em casos em que não há claro encaixe com outras bases legais, a exemplo da necessidade de compartilhamento de dados com o INSS ou então em seguros de vida e/ou outros encargos previdenciários e trabalhistas, que permitem o tratamento de dados pessoais em razão da obrigação legal do empregador.

Em outro olhar, o consentimento do empregado também pode solicitado como medida de segurança em empresas que tratam pessoais através de seus colaboradores, quais sejam dados pessoais de clientes em um setor de vendas, como também de colaboradores em um setor de Recursos Humanos. Neste sentido, podem ser oferecidos aos seus empregados termos de responsabilidade e consciência em torno do tratamento de dados pessoais de terceiros. Porém, apesar de utilizar do consentimento, este não traz o tratamento de pessoais em si, mas sim uma boa prática de segurança e governança daquela empresa.

De toda forma, independente da base legal utilizada, ao tratar diretamente dos dados pessoais dos empregados é de melhor conduta trabalhar em torno da transparência

¹³² European data Protection Board. **Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679.** Disponível em: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf. Acesso em data de 05 de Abril de 2021, p. 9

e da informação, permitindo ao empregado uma visão sobre o tratamento de seus dados pessoais pelo seu empregador.

4.2 A CHECAGEM DE ANTECEDENTES – BACKGROUND CHECKS E PRE-EMPLOYMENT VETTING

Em primeiro momento é preciso compreender qual o conceito atribuído ao background checks e ao pre-employment vetting¹³³. O background pode ser observado como a investigação de antecedentes, portanto, a verificação das ações passadas daquele indivíduo. Por sua vez, o pre-employment vetting pode ser traduzido como verificação prévia ao emprego, funcionando também como uma etapa de checagem. Deste modo, ambos se comportam como um processo de verificação do candidato a uma vaga de emprego, buscando checar a compatibilidade e conformidade do candidato à vaga pretendida, como também à cultura organizacional, sendo, de algum modo, uma forma de diminuição de riscos¹³⁴.

Essa checagem de antecedentes, por sua vez, tornou-se uma prática comum às empresas no Brasil¹³⁵ em seus processos de seleção e recrutamento, isto porque, uma verificação detalhada do candidato poderia vir a permitir uma maior diminuição de riscos para o empregador. Todavia, esse comportamento prévio do empregador pode resultar em ações discriminatórias e até abusivas.

Dessa forma, em razão da possibilidade de práticas abusivas por parte do empregador, que a doutrina e jurisprudência modularam alguns limites, mesmo que

¹³³ MOREIRA, Teresa Coelho. **A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010.

¹³⁴ PINHEIRO, Iuri. BOMFIM, Vólia **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. 2020, Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 19 de Abril de 2021

¹³⁵ ARAÚJO, Cristina. **Background checks no Brasil: a legalidade e a ilegalidade da prática**, JusBrasil 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40603/background-checks-no-brasil-a-legalidade-e-a-ilegalidade-da-pratica/>. Acesso em data de 19 de abril de 2021.

frágeis, para a inibição dessas condutas. Noutra via, com a chegada da Lei Geral de Proteção de Dados, é possível que novos limites sejam interpretados, seguindo possivelmente uma tendência internacional no tratamento de dados.

4.2.1 Antecedentes Criminais

O atestado de antecedentes criminais tem como finalidade, de acordo com a Secretária Pública do Estado de São Paulo¹³⁶, “informar a existência ou a inexistência de registro de antecedentes criminais, apresentando a situação do cidadão no exato momento da pesquisa”, não dispondo sobre a ficha pessoal deste, apenas informando se há possíveis pendências jurídico-criminais. Todavia, apesar do atestado ser definido de forma simples, este traz consequência mais complexas no âmbito prático, isto porque, a mera solicitação ou decisões tomadas pós coleta desse atestado, podem implicar em contextos discriminatórios em âmbito pessoal e profissional. Deste modo, dada a possibilidade de direitos como a privacidade, intimidade ou até esquecimento serem colocados em prática, a doutrina e a jurisprudência tornearam limites, mesmo que frágeis para ação do empregador no momento de contratação e verificação. Além disso, com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, novos reflexos serão observados nesta seara do background checks e pre-employment vetting.

No contexto puramente trabalhista, é necessário abordar, de início, o disposto pela própria Organização Internacional do Trabalho em sua Convenção de nº 111, em que determina o que seria uma discriminação no ambiente de trabalho, afirmando, aos países que a ratificaram, a necessidade de combate a essas atitudes¹³⁷:

¹³⁶ ESTADO DE SÃO PAULO. Secretária de São Paulo. **Atestado de antecedentes criminais**. Disponível em <http://www.ssp.sp.gov.br/fale/servicos/answers.aspx?t=5>. Acesso em 25 de Março de 2021

¹³⁷ OIT. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 de Março de 2021

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Em conformidade a esse entendimento da OIT, o ordenamento brasileiro, fundamentado na Constituição Federal, através da Lei de nº 9.029 de 1995, coíbe e proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho, incluindo a fase pré-contratual. Para além do fundamento teórico, a própria Jurisprudência compreende que o mero requerimento do atestado de antecedentes criminais configura uma ato discriminatório de dano *in re ipsa*, salvo se houver fundada comprovação da sua necessidade, conforme observado pelo Tema Repetitivo do Tribunal Superior do Trabalho de nº 1.

Ao dispor especificamente do Tema Repetitivo, este foi fruto de dois processos em especial, quais sejam os Recursos de Revista de nº 184400-89.2013.5.13.0008 e de nº 234000-58.2013.5.13.0023, sendo submetido o questionamento se a exigência da certidão de antecedentes criminais geraria dano moral e, frente a isso, foi firmada a tese que¹³⁸:

I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido.

II) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

III) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.

Desde modo, conclui-se que a para a jurisprudência a exigência só é legítima quando houver fundada e expressa necessidade de requerimento, e, caso não haja, haverá

¹³⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. **Tema Repetitivo 1**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/19550834/IRR+01.pdf/11dd3613-5672-aeed-5a40-7efb86c599c7?t=1596812467371>. Acesso em 26 de Março de 2021

caracterização de dano independentemente de o candidato ter sido admitido ou não. Os critérios legitimidade fundam-se na fidúcia necessária para a execução daquela tarefa, considerando fidúcia a expressão de confiança entre o empregador e a função do empregado. Desse modo, são elencados alguns cargos em que seria legítima a solicitação, deixando expresso que é um rol exemplificativo e não taxativo.

Todavia, é preciso ressaltar que mesmo sendo uma tese firmada, ainda podem ser observados alguns questionamentos em torno do que seria considerado “fidúcia” e “confiança” para as relações de emprego. Isto porque, não seria de bom senso considerar este termo nos moldes do art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas no qual toma-se a definição de cargo de confiança, lhe sendo atribuídos jornadas de trabalho diferenciadas, como também disposições específicas a alteração de contrato de trabalho, horas extras, entre outras. Isto porque o ocupante do cargo de confiança é representante do empregador no serviço, detendo poder diretivo para coordenar atividades e fiscalizar a execução delas, podendo inclusive aplicar sanções e encerrar contratos de trabalho de outros empregados conforme dispõe informação do Tribunal Superior do Trabalho¹³⁹.

Entretanto, é questionável se todo cargo de confiança se desdobra em necessariamente em fidúcia, ao ponto que geraria uma carta branca aos empregados para solicitar indiscriminadamente certidões de antecedentes criminais a todos candidatos a algum cargo de confiança, inclusive, ao permitir supostas fraudes na denominação do que seria um “cargo de confiança”.

Sendo assim, mesmo existindo um avanço na defesa da privacidade e da intimidade do empregado por parte da jurisprudência, algumas dúvidas práticas existem, gerando tendência em alguns tribunais e aplicação de critérios que não foram determinados no Tema Repetitivo, sendo levado em consideração que para ser legítimo o

¹³⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca#:~:text=transfer%C3%A2ncia%20e%20remunera%C3%A7%C3%A3o-,Cargo%20de%20confian%C3%A7a%20e%20suas%20singularidades%3A%20jornada%2C%20transfer%C3%A2ncia%20e%20remunera%C3%A7%C3%A3o.e%20fiscaliza%20a%20execu%C3%A7%C3%A3o%20delas.&text=Gerentes%2C%20diretores%20e%20chefes%20de.exercem%20esse%20tipo%20de%20cargo>. Acesso em 26 de Março de 2021.

requerimento de antecedentes criminais deverá ser extremamente específico¹⁴⁰ e a atividade a ser exercida deverá gerar risco a outros empregados¹⁴¹.

Analisa-se que a jurisprudência entende, na maioria dos casos pela configuração de danos morais, mesmo que alguns critérios, como fidúcia e informações confidenciais estejam presentes. Obtêm-se como exemplo, o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no processo de nº 0020289-10.2017.5.04.0781, em que um candidato ao cargo de “auditor agrícola”, devendo exercer funções relacionadas a exames químico-físico-biológicos, como análise e gerenciamento das patentes e cobrança de royalties teve, em seu processo de admissão, o requerimento da certidão de atestados criminais. Nesta certidão foi observado o crime de estelionato, ou seja, que o candidato auferiu vantagem ilícita através de fraude. Porém, mesmo com tal situação, o Tribunal entendeu pela ilegalidade na exigência dos antecedentes criminais.

Esta situação permite outros questionamentos se, caso considerada legítima a solicitação de antecedentes, se uma decisão só poderia ser tomada fora do âmbito discriminatório, se o antecedente estivesse relacionado à tarefa a ser exercida.

Traçando uma relação direta entre a perspectiva puramente trabalhista com a interseção com a privacidade de dados do trabalhador, a Lei Geral de Proteção de Dados reúne novos fatores a serem levados em consideração, devendo ser questionado se o tratamento de dados a ser realizado está em conformidade com os princípios da Lei, em especial ao de finalidade e não discriminação, como também qual seria a base legal de tratamento a ser utilizada.

Outro ponto a ser posto em observação, é a natureza dos dados coletados, os quais poderiam ser considerados dados pessoais *lato sensu*, tornando-se informação relacionada

¹⁴⁰ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0001167-69.2019.5.07.0033.** 02 de Março de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/317128965/trt-7-judiciario-16-09-2020-pg-1741>. Acesso em data de 26 de Março de 2021.

¹⁴¹TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0000182-06.2019.5.07.0032.** 02 de Setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/759763822/recurso-ordin-rio-rito-sumar-ssimo-1820620195070032>. Acesso em data de 26 de Março de 2021

a pessoa natural identificada ou identificável, conforme art. 5º da Lei Geral de Proteção de Dados ou como dado pessoal sensível, presente no inciso II do mesmo art., sendo este¹⁴²:

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

A diferença prática da natureza desse dado encontra-se diretamente relacionada à escolha da base legal a ser utilizada no tratamento, portanto, na busca pelo tratamento lícito e legítimo em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Em olhar principiológico, é possível compreender que a coleta de informações relacionadas aos antecedentes criminais configura dado pessoal sensível, de modo que permite, mesmo que potencialmente, uma decisão discriminatória por parte do controlador e /ou operador. Tal pensamento é retirado da análise dos demais dados sensíveis, a vista que estes são caracterizados como especiais devido seu caráter potencialmente discriminatório.

Caso encarada como coleta de dados pessoais sensíveis, é preciso o cumprimento do disposto no art. 11 da Lei de nº 13.709/2018, encontrando uma base legal que permita o tratamento legítimo do dado, e, em breves análises, preterindo a hipótese de consentimento e preferindo o inciso II, alínea d, no que propõe o exercício regular de direitos¹⁴³.

Em contrapartida, em hipótese de acatar os antecedentes criminais como dados pessoais não especiais, deverão ser observadas as hipóteses de tratamento legal do art. 7º da lei supracitada, estes sendo mais abrangentes e permitindo uma melhor modulação por parte do controlador.

Todavia, independente da natureza dada ao atestado de antecedentes criminais, todo tratamento deve observar os princípios elencados na LGPD, estes sendo boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência,

¹⁴² BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

¹⁴³ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas, como demanda o art. 6º da Lei¹⁴⁴, dando especial atenção à finalidade e não discriminação.

Porém, mesmo a necessidade de conformidade entre a perspectiva trabalhista e a LGPD, ainda não é possível traçar tendência jurisprudencial no que tange aos limites e renovações que serão feitas no tema, haja vista a inexistência de decisões que relacionam diretamente a coleta de antecedentes criminais com recepção da Lei Geral de Proteção de Dados. Sendo assim, a conclusão mais plausível, porém tímida, é o estreitamento, ainda maior, das hipóteses que permitiriam a exigência dos antecedentes criminais sob a análise da Lei Geral de Proteção de Dados. Além disto, é possível que decisões judiciais venham a modificar o entendimento e/ou reforçá-lo, porém não afetando as decisões tomadas com amparo legal e devidamente legítimas.

Assim, o requerimento da certidão de atestado de antecedentes tende a ser cada vez menor, posto que, além de encarar perspectivas puramente trabalhistas, deverá agora entrar em conformidade com a LGPD, submetendo-se a um duplo filtro.

4.2.2 Situação de Crédito

Outra situação extremamente questionada é a solicitação da situação de crédito do candidato à vaga de emprego, visto que além da exigência dos antecedentes criminais, é possível que a empresa tenha interesse em questionar a situação de crédito do candidato, todavia tal solicitação é vista de forma negativa pela jurisprudência. Sob essa perspectiva, é rechaçado pela doutrina e jurisprudência brasileira a realização de pesquisas nos sistemas de proteção ao crédito no processo de seleção de candidatos ao emprego.

Isto porque, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito,

¹⁴⁴ BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

como SERASA e SPC, é ato discriminatório. Tal entendimento foi pacificado no Tribunal Superior do Trabalho¹⁴⁵ e seguido pelos Tribunais Regionais, não traçando grandes questionamentos se há exceções a esta tese.

Assim, é cabível entender que a Lei Geral de Proteção de Dados abarque, em sua interpretação, o mesmo entendimento que os tribunais do trabalho. Isto porque, a verificação de inadimplência não acarreta qualquer relação com a efetividade ou integridade do candidato, assim tal verificação pode inclusive configurar uma “prática de exclusão infundada do mercado de trabalho e, por consequência, de exclusão social”¹⁴⁶. E, como demanda a LGPD, nenhum tratamento deverá ser realizado de forma discriminatória¹⁴⁷. Sendo assim, o empregado não deve ser discriminado em razão da sua avaliação de crédito, ainda mais que, na grande maioria dos casos, esta score não terá qualquer relação com a atividade que virá a ser desempenhada no ambiente laboral.

4.3 A APLICABILIDADE DA LGPD NOS CASOS DE ELABORAÇÃO DE “LISTAS SUJAS” POR EMPREGADORES

As listas sujas, também popularmente chamadas de “listas negras”, nome o qual carrega um teor discriminatório e racial, podem ser denominadas de diversas formas, dependendo contexto a qual se inserem. A expressão em si é derivada de listas confeccionadas na ditadura militar, as quais continham dados de indivíduos tidos como comunistas pelos ditadores, todavia, na era da tecnologia tomaram outras denominações,

¹⁴⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 209-39.2011.5.05.0027. 3ª Turma. 30 de Novembro de 2016.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868666771/recurso-de-revista-rr-2093920115050027>. Acesso em data de 05 de Abril de 2021.

¹⁴⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0041200-97.2009.5.04.0401 RO. 07 de Março de 2012.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-trt-rs-proibe-empregador.pdf>. Acesso em data de 05 de Abril de 2021

¹⁴⁷BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 05 de Abril de 2021

a exemplo de “blacklist” para indicar listas de spam ou, no contexto comercial, indicar quais são os devedores inscritos no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e na SERASA Central de Restrições.

Todavia, ao direcionar ao ramo do Direito do Trabalho a denominação de listas sujas, ora listas negras, pode ser atribuída a listas que indiquem empregadores que sofreram auto de infração por sujeitar os seus empregados ao regime análogo ao escravo¹⁴⁸ ou a listas feitas por sindicatos para exercer pressão sindical aos não filiados, como também listas elaboradas por empregadores para indicar quais empregados ingressaram com ações trabalhistas, compartilhando com outros empregadores. No contexto da proteção de dados, a qual se dedica este trabalho, o maior debate gira em torno das listas elaboradas que contêm nomes de empregados que ingressaram com ação judicial para postular direitos trabalhistas contra antigos empregadores ou que simplesmente testemunharam perante o Judiciário Trabalhista, devendo questionada a legalidade e a conformidade deste tipo de compartilhamento.

De antemão, é preciso mencionar que a circulação de listas sujas no contexto supracitado configura afronta a direitos fundamentais do empregado, agredindo em específico direitos a igualdade, não discriminação e o próprio acesso à justiça. Isso ocorre em razão da pressão patronal ao empregado, à medida que, na possibilidade de sofrer riscos em futuras contratações, prefere não acionar a justiça para receber o que lhe é devido, suprimindo seus direitos e permitindo que o empregador continue a praticar a conduta inadequada, sendo considerada uma conduta altamente discriminatória¹⁴⁹. De outro modo, a elaboração destas listas pode vir a ferir a privacidade do empregado e também o seu direito ao trabalho. Contudo, ainda é possível perceber a elaboração de tais listas no contexto atual, haja vista que sempre foram compartilhadas de forma sigilosa entre empregadores, dificultando o eventual controle e combate.

¹⁴⁸SENADO. **Lista Suja é Pedagógica.** Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/lista-suja.aspx>. Acesso em data de 20 de Abril de 2021

¹⁴⁹ LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, pág. 221

Em seguida, ao analisar tal situação no contexto da proteção de dados, seria incabível imaginar situação a qual um dado de um empregado é compartilhado, sem a sua autorização, para fins discriminatórios que venham a lhe gerar prejuízo ser considerada, sob a luz da Lei Geral de Proteção de Dados, como um tratamento lícito. Dessa maneira, ao verificar os princípios que regem o diploma de proteção de dados combinado a outros diplomas que versam sobre a proteção do indivíduo, é possível perceber a incompatibilidade entre o compartilhamento de listas sujas e a LGPD. Refletindo assim em eventuais punições não apenas sob a ótica trabalhista, mas também sob a ótica da proteção de dados.

De outro modo, apesar da jurisprudência observar a mera elaboração destas listas como ato discriminatório, ainda é possível julgados que afirmam que a mera confecção para uso interno, portanto, sem compartilhamento externo, não violaria nenhum direito do empregado, sendo em realidade um direito do empregador frente a sua liberdade econômica, como indica um Recurso Especial de nº 1.260.638 - MS (2011/0137491-7) do Superior Tribunal de Justiça¹⁵⁰.

Contudo, dada a atual vigência da LGPD, é devido discutir sobre a finalidade do tratamento de dados na mera confecção desta lista, ao passo que, não deverá conter caráter discriminatório, tampouco não observar os demais princípios do diploma normativo. Sendo assim, mesmo que em conclusão tímida, as listas sujas sob os moldes apresentados não estão em conformidade com a LGPD, devendo, portanto, o empregador ser orientado a não as elaborar sob pena de multas administrativas e eventuais ações judiciais.

¹⁵⁰ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial de Nº 1.260.638 - MS (2011/0137491-7)**. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862254693/recurso-especial-resp-1260638-ms-2011-0137491-7>. Acesso em data de 20 de Abril de 2021

4.4 A UTILIZAÇÃO DE DADOS BIOMÉTRICOS DOS EMPREGADOS

A utilização de dados biométricos dos empregados tornou-se uma prática comum nos mais diversos ambientes laborais apresentando-se em diversos formatos, a exemplo a coleta de ponto por digital ou a necessidade de biometria para adentrar no ambiente de trabalho. Desse modo, sem se limitar aos exemplos, o tratamento de dados biométricos tornou-se um procedimento comum dentro das corporações. Entretanto, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, alguns pontos precisarão ser observados a fim de evitar desrespeitos aos direitos do empregado, culminando em ações trabalhistas para os empregadores e, de antemão, deverá ser questionado o que poderá ser considerado dado biométrico.

Frente a esse primeiro questionamento, poderá ser trazido à tona o Decreto de nº 10.046 de 2019 que discorre sobre a Governança de Compartilhamento de Dados no Setor Público que, em seu art. 2º, inciso II, define o que seria um atributo biométrico¹⁵¹:

Art. 2º Para fins deste Decreto, considera-se:

(...)

II - atributos biométricos - características biológicas e comportamentais mensuráveis da pessoa natural que podem ser coletadas para reconhecimento automatizado, tais como a palma da mão, as digitais dos dedos, a retina ou a íris dos olhos, o formato da face, a voz e a maneira de andar;

Todavia, tal denominação poderá ser identificada de forma restrita ao decreto gerando uma certa insegurança sobre a amplitude do que poderá ser visto como dado biométrico ou, nesse caso, atributo biométrico. Ao observar o cenário internacional, a General Data Protection Regulation do Reino Unido em seu Artigo 4(14) identifica dado biométrico como:

Dados pessoais resultantes de tratamento técnico específico relacionado às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa natural,

¹⁵¹ BRASIL. DECRETO Nº 10.046, DE 9 DE OUTUBRO DE 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D10046.htm. Acesso em 24 de Março de 2021.

que permitem ou confirmam a identificação única dessa pessoa natural, tais como imagens faciais ou dados dactiloscópicos.¹⁵²

O significado utilizado para dados dactiloscópicos seria dados respectivos às digitais de uma pessoa natural. Desse modo, é possível perceber a similitude entre as definições nacional e internacional, entretanto, não há na Lei Geral de Proteção de Dados uma definição concreta do que é um dado biométrico, permitindo interpretações diversas, porém semelhantes. Contudo, é necessário cuidado ao dispor do que seria um dado biométrico, isto porque estes são observados como uma categoria especial de dados pessoais, qual seja como dados pessoais sensíveis. Os dados sensíveis, como visto no Capítulo 2, têm um tratamento diferenciado aos demais, possuindo bases legais restritas e não permitindo o tratamento com base unicamente no legítimo interesse. Ao dar enfoque específico à área de direito do trabalho é possível vislumbrar algumas regulações anteriores à própria LGPD, a exemplo da Portaria de nº 1.510/2009 do Ministério da Economia, anteriormente, Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta o Sistema de Registro de Ponto eletrônico e não coíbe a utilização de dados biométricos, tampouco critérios de segurança para o empregado¹⁵³.

Nesta mesma seara o tratamento de dados biométricos, portanto, o tratamento de dados pessoais sensíveis deve estar em conformidade com o art. 11 da Lei Geral de Proteção de Dados, portanto, deverá se enquadrar em uma das bases legais de tratamento e, a partir dessa necessidade, surge a indagação de qual seria a base legal adequada para o tratamento desses dados. Em primeira análise, poderia parecer mais dinâmica e simples a solicitação de consentimento aos empregados para tratamento de dados biométricos, entretanto, como visto no tópico anterior, o consentimento coletado de empregados é precário, a vista que não é considerado livre dada a subordinação jurídica da relação de emprego. Assim, a hipótese de tratamento de dados sensíveis sob a base de consentimento do titular não é adequada dada a natureza empregatícia da relação entre controlador e titular dos dados.

¹⁵² REINO UNIDO. **United Kingdom General Data Protection Regulation apud Information Commissioner's Officer**. Tradução Livre. Disponível em: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/special-category-data/what-is-special-category-data/#scd4>. Acesso em 24 de Março de 2021.

¹⁵³ BRAGA. Vinicius. **A utilização de dados biométricos segundo a lgpd**. Disponível em: [https://www.bloglgpd.com.br/post/a-utiliza%C3%A7%C3%A3o-de-dados-biom%C3%A9tricos-segundo-a-
lgpd#:~:text=2%C2%BA%2C%20II%2C%20deste%20Decreto%20disp%C3%B5e,e%20a%20maneira%20de%20andar%20%80%9D](https://www.bloglgpd.com.br/post/a-utiliza%C3%A7%C3%A3o-de-dados-biom%C3%A9tricos-segundo-a-
lgpd#:~:text=2%C2%BA%2C%20II%2C%20deste%20Decreto%20disp%C3%B5e,e%20a%20maneira%20de%20andar%20%80%9D). Acesso em data de 24 de Março de 2021

Outra dificuldade a ser levantada no âmbito do consentimento é a hipótese de, caso realmente configurado como livre, o empregado se recuse a fornecer seus dados biométricos, levando ao questionamento de qual deveria a solução por parte do empregador, qual seja oferecendo medidas alternativas. Contudo, caso de fato haja possibilidade de medidas alternativas, haverá problemas com o princípio da necessidade da coleta do dado pessoal, haja vista que, caso o empregador possa minimizar o tratamento de dados para todos, este deverá fazê-lo. Posto isso, buscar tratar esta categoria de dados sensíveis sob a base do consentimento não é observada como ideal, tampouco coerente.

Ultrapassada da possibilidade de consentimento, outras bases de tratamento deverão ser pensadas pelo controlador, de acordo com cada finalidade que pretende. Na situação de um registro de ponto ou de registro biométrico para adentrar o local de trabalho, o empregador poderia aderir a base legal de prevenção à fraude e à segurança do titular disposta no art. 11, inciso II, alínea g da LGPD¹⁵⁴, devendo sempre garantir direitos ao titular, como também resguardar demais liberdades individuais. Em mesma perspectiva, o monitoramento por câmeras poderá ser alegado sob mesma base legal, todavia, ainda deverão ser respeitadas as finalidade a quais foram informadas, como também demais imposições anteriores a LGPD.

Outra ressalva que, apesar de parecer distante e utópica, diz respeito a implantação de chips em empregados para substituir crachás e identidades, proposta essa feita por Empresa dos Estados Unidos no ano de 2017¹⁵⁵. Contudo, aparentemente esta é uma realidade que já foi discutida no Brasil, utilizando o manto do avanço tecnológica e da interação de redes. Porém, tal premissa levanta sérios questionamentos em torno da privacidade do indivíduo, sendo ainda mais preocupante, quando inserido em uma relação de emprego. Todavia, esta realidade é existente em contexto americano, em que os funcionários não apenas utilizam para questões identificação laboral, mas também para realizar compras, cultura esta que também é observada no contexto sueco¹⁵⁶. Desta maneira, ainda que seja uma conclusão tímida, a implantação de chips no Brasil não deve

¹⁵⁴ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

¹⁵⁵ CANAL TECH. **Implantes de chips em funcionários de empresas serão realidade no Brasil**. <https://canaltech.com.br/inovacao/implantes-de-chips-em-funcionarios-de-empresas-serao-realidade-no-brasil-99636/>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021.

¹⁵⁶ ÉPOCA NEGÓCIOS. **Chip sob a pele faz sucesso em empresa nos EUA**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2018/08/chip-sob-pele-faz-sucesso-em-empresa-nos-eua.html>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

ser vista de forma simplista, visto que além debates em torno do poder diretivo e da proteção dados, podem surgir discussões em torno até de inteligências artificiais que poderão monitorar esse “avanço”.

No mais, a observância do tratamento de dados biométricos, mesmo atuando fora do âmbito do consentimento, não poderá ser feito de forma aleatória, tampouco indeterminada. Deverão existir finalidades claras para cada tratamento, como também deverão existir padrões de segurança e respeito a demais princípios impostos pela Lei Geral de Proteção de Dados. A utilização de base legal que não esteja elencada exclusivamente na vontade do titular não exclui por parte do empregador, ora controlador, o dever de agir em conformidade com a Lei. No mais, apesar de existir possibilidades legais desse tipo de tratamento, é preciso reconhecer a sensibilidade desses dados, optando, minimização de tratamento.

4.5 O TÉRMINO DO TRATAMENTO DOS DADOS E A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Assim como desenhado no cap. 3, o tratamento de dados não se finaliza necessariamente no momento em que há o término do contrato de trabalho, isto porque poderá ser necessário a manutenção de certos dados do empregado para a obrigações previdenciárias, trabalhistas, entre outras. Porém, apesar da necessidade de manutenção de certos dados, ainda haverá outros dados pessoais que não se enquadram em obrigações previdenciárias ou trabalhistas.

Desta maneira, deverá ser observado pelo empregador uma política de eliminação de dados pessoais, como também, em hipótese de qualquer dado ter sido coletado através do consentimento, que seja resguardados os direitos dos titulares como demanda a LGPD. Todavia, o término do contrato de trabalho não isenta o empregador de tomar todas as medidas necessárias para garantir segurança e proteção aos dados retidos na empresa. Nesses casos, como visto no tópico 4.1.2, ainda poderão ser vistas orientações que

dissociam o tempo de armazenamento do tempo de prescrição, indicando inclusive que em alguns casos poderá ser por tempo indeterminado¹⁵⁷.

4.6 A (IN)APLICABILIDADE DA LGPG AOS CONTRATOS DE EMPREGO DOMÉSTICOS

Um grande ponto a ser discutido em relação aos impacto da Lei Geral de Proteção de Dados no Direito do Trabalho é a possibilidade ou não de aplicar a LGPD em contratos de emprego doméstico, traçando parâmetros em torno da própria lei de proteção de dados, como também em razão das peculiaridades que entornam o empregado doméstico. No Brasil é visível a demora no reconhecimento de direitos para o empregado doméstico, tendo este sofrido ao longo de muitas décadas condições inferiores a outros trabalhadores. O empregado doméstico em si, é definido por Maurício Godinho Delgado¹⁵⁸ como:

Pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.

Desse modo, além de traçar requisitos comuns a toda relação de empregado, como subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e a configuração de pessoa física, traz requisitos especiais, quais sejam a necessidade de um finalidade não lucrativa dentro do âmbito residencial, onde entende-se não lucrativo como ausência de finalidade econômica no trabalho¹⁵⁹, requisitos estes presentes na LC/150 de 2015

Tal definição pode ser confirmada pela Lei de n° 5.859 do ano de 1972¹⁶⁰, como também pela chamada PEC das Doméstica, qual seja a Lei Complementar de n° 150 de 2015¹⁶¹, estabelecendo também em seu art. 1° a necessidade de finalidade não lucrativa

¹⁵⁷ PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabrício. BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 2 ed. – 2021. Salvador, Bahia. Editora Juspodium. Pág. 754

¹⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 441

¹⁵⁹ ARAÚJO, Leandro Sampaio Correa de. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em 05 de Abril de 2021.

¹⁶⁰ BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

¹⁶¹ BRASI. *Ibidem*

em âmbito residencial. Respectivas definições são de extrema importância na estruturação da relação doméstica, a medida que, mesmo que esteja enquadrada em características especiais, as leis supracitadas trouxeram deveres aos empregadores e direitos aos empregados domésticos, os quais, por sua vez, tratam de dados pessoais. A exemplo desses deveres elenca-se a necessidade de pagamento de obrigações ao E-social, como também ao Fundo de Garantia (FGTS), desse modo, compartilha-se dados pessoais de empregados domésticos com as instituições de administração pública. Além do mais, surgem questionamentos acerca do compartilhamento de dados pessoais no momento de recomendação a pedido do empregado.

Dessa maneira, independente do recorte, existirão situações em que o empregador doméstico tratará dados pessoais do seu empregado, levantando questões sobre a aplicabilidade ou não da Lei Geral de Proteção de Dados ao empregado doméstico, visto que, caso acolhida tese de aplicabilidade, diversos cuidados deverão ser tomados pelo empregador.

Ao partir para análise da LGPD, é questionável se a figura do empregador se enquadra nas hipóteses de exceção legal do art. 4º desta lei¹⁶², em especial no inciso I, observa-se:

- Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:
- I - realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;
 - II - realizado para fins exclusivamente:
 - a) jornalístico e artísticos; ou
 - b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;
 - b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;
 - III - realizado para fins exclusivos de:
 - a) segurança pública;
 - b) defesa nacional;
 - c) segurança do Estado; ou
 - d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou
 - (...)

Como exposto, o inciso I permite a não aplicação da Lei ao tratamento de dados pessoais realizada pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos, sendo assim, em primeira análise, é compreensível a não aplicação da LGPD na relação de trabalho doméstico dada a sua própria configuração não econômica e particular. Nesta

¹⁶² BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 20. Jan. 2021

linha de pensamento que Rodolfo Pamplona e Vicente Vasconcelos Coni Junior¹⁶³, ao referenciar Leandro Sampaio, trazem a possibilidade de considerar a relação de emprego doméstico como uma exceção da aplicabilidade da LGPD. Todavia, este pensamento não é pacificado, obtendo-se outros pensamentos na doutrina.

Ao contrário do entendido acima, Vólia Bomfim e Iuri Pinheiro¹⁶⁴ entendem pela não aplicação da exceção do art. 4º, inciso I da LGPD, afirmando assim pela aplicabilidade da Lei nos contratos de trabalho doméstico. Isto ocorre porque, segundo tais, no momento em que o empregador exerce suas obrigações para/com instituições governamentais o tratamento deixa de ser exclusivamente particular. Além disso, não seria correto associar fins não lucrativos a interesse não econômico, ao passo que possuem conceitos distintos.

Caso opte-se por este segundo entendimento, deverão ser levantados questionamentos em torno das necessidades da LGPD, como também de padrões preventivos a serem adotados pelos empregadores. Isto porque, não é possível ignorar a diferença de mão de obra e por vezes, econômica, entre o empregador doméstico e uma empresa, assim, não seria de boa prática buscar a este empregador padrões extremamente sofisticados no âmbito da proteção de dados. Dessa maneira, é possível prever que existirão ainda debates sobre o tema, como também possíveis atos normativos da Agência Reguladora (ANDP) e decisões de tribunais trabalhistas.

Conclui-se, portanto, o aspecto duvidoso da aplicação da LGPD em relações de empregado doméstico, podendo ser cabível inclusive inspirações no âmbito internacional. Entretanto, em razão da não pacificação de uma tese, é possível recomendar a todos os empregadores domésticos que façam um tratamento de dados de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, tratando dados apenas quando necessário e tomando todas as medidas cabíveis e alcançáveis na preservação da privacidade do empregado. Todavia, em termos de opinião crítica, é preciso que a futuramente a doutrina e a jurisprudência

¹⁶³ PAMPLONA FILHO Rodolfo. CONI JUNIOR. Vicente. **A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho.** Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/6744/4066#:~:text=1%20de%2044-%20LEI%20GERAL%20DE%20PROTE%20C3%87%20C3%83O%20DE%20DADOS%20PESSOAIS,IMPACTOS%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.&text=O%20presente%20artigo%20aborda%20os%20direitos%20da%20personalidade%20C3%A0%20intimidade.da%20prote%20C3%A7%20C3%A3o%20aos%20dados%20pessoais>. Acesso em data de 20 de Março de 2021

¹⁶⁴ PINHEIRO, Iuri. BOMFIM, Vólia **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho.** 2020, Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protacao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 19 de Abril de 2021

compreenda que apesar de existirem situações em que o empregador de fato terá fartas condições econômicas, em outros casos, a exigência de uma conformidade em torno da Lei Geral de Proteção de Dados poderá ser tornar extremamente custosa para empregadores domésticos.

4.6 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS

Por fim, com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, será também questionável se é possível que o sindicato estabeleça no âmbito das negociações coletivas quais serão os dados passíveis de tratamento pelos empregadores, devendo ser recordado que não há nenhuma previsão legal no diploma de proteção de dados. Ao dispor exclusivamente das negociações coletivas, rememora-se os novos contornos dados pela Reforma Trabalhista, visto que esta ampliou de forma significativa as hipóteses de prevalência do negociado para com o legislado, gerando, deste modo, maior poder aos sindicatos para negociar diversos temas da relação de emprego, devendo ser observados os ditames presentes no art. 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁶⁵. Todavia, os sindicatos não podem diminuir considerados direitos fundamentais do empregado, podendo incluir-se o direito à privacidade, intimidade, dentre outros¹⁶⁶.

Sob essa perspectiva, é extremamente questionável se os sindicatos poderiam determinar que os seus associados forneçam dados que possam vir a violar a sua intimidade ou privacidade baseados no cumprimento desta negociação coletiva. Outro ponto de reflexo da LGPD em negociações coletivas, é a disposição de dados sensíveis, à medida que estes possuem um tratamento diferenciado dado o seu caráter especial. De todo modo, ainda é muito vago e impreciso o limite que será dado aos negociações coletivas em relação ao tratamento de dados do empregado sob a ideia de limitação de direitos, contudo, as negociações coletivas podem surgir como uma ferramenta de eficácia para a proteção de dados dos trabalhadores.

A eficácia supramencionada seria possível visto que, mesmo que em negociações coletivas os direitos fundamentais não são renunciáveis, isto não impede que haja

¹⁶⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de jan. de 2021.

¹⁶⁶ *Ibidem*.

regulamentação por meio de instrumentos coletivos¹⁶⁷. Além disso, a LGPD aborda direitos, princípios e deveres, porém as controvérsias surgem em detalhes quando há aplicação nos casos práticos, a exemplo de algum dado sensível poderá ser cobrado de todos os titulares em razão de uma categoria específica, sendo assim, as negociações podem e devem ser utilizadas como uma forma efetiva de regulamentação de direitos fundamentais em casos concretos, podendo atentar diretamente às necessidades de cada classe de trabalhadores, a proporção que, como disciplina Arion Sayão Romita¹⁶⁸, a negociação coletiva é corolário da democratização justralhista.

Conclui-se, portanto, que as negociações coletivas não poderão tolher os direitos fundamentais assegurados na proteção de dados, todavia as filiações sindicais detêm papel fundamental na eficácia da proteção de dados, qual seja no momento da própria regulamentação efetiva desses direitos em casos práticos ou, caso não respeitados tais direitos, no auxílio da classe trabalhadora na busca daquele que é seu direito fundamental, a proteção de seus dados pessoais.

¹⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos**. Revista TST. v. 83. n. 2. p. 63-85. abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017_romita_arion_in_derrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22 de Abril de 2021.

¹⁶⁸ ROMITA, Arion Sayão. *Ibidem*.

5 CONCLUSÃO

Frente ao observado, é possível perceber que a Lei Geral de Proteção de Dados gerará reflexos diretos e indiretos no Direito do Trabalho como um todo, incluindo a relação de emprego. Esses reflexos, por sua vez, não mudarão apenas as questões teóricas em relação aos dados pessoais dos empregados, mas também implementarão a necessidade de um cuidado especial dos empregadores.

É importante ressaltar que a LGPD não entra em vigor trazendo aspectos extremamente novos e ainda não vistos, mas sim para preencher uma lacuna que a sociedade tecnológica trouxe. Isto porque, a proteção de dados do trabalhador se tornou uma extensão da proteção de direitos fundamentais como a privacidade, intimidade e não discriminação, podendo, por alguns, ser encarado como um direito autônomo. Desta maneira, garantir que os dados pessoais sejam protegidos não é apenas um diferencial mercadológico, mas sim uma necessidade.

Em perspectiva da seara trabalhista, a Lei Geral de Proteção de Dados proporciona questionamentos acerca dos limites de coleta de dados pessoais pelo empregador e o porquê da realização desta coleta, qual a finalidade que será dada aos dados pessoais tratados, por quanto tempo os dados serão armazenados ou então quais serão os mecanismos que o empregador terá que utilizar para garantir que esses dados sejam efetivamente protegidos. De todo modo, percebe-se que os reflexos não se reduzem apenas à garantia do direito de proteção de dados do empregado, mas também nos desdobramentos que esse direito proporciona.

De certa forma, sob a análise realizada neste trabalho, é perceptível que algumas indagações poderão utilizar como base de resposta a jurisprudência construída ao longo dos últimos anos, a exemplo dos antecedentes criminais do empregado que não poderão ser solicitados sem que haja clara conexão com a atividade a ser exercida, ou então a proibição de consulta ou solicitação a questões relacionadas ao crédito do candidato. Nestes dois casos é notório que há a preocupação com a intimidade do empregado, como também com a garantia de que atos discriminatórios não ocorram, coadunando-se, de certa forma, nos ditames da atual Lei Geral de Proteção de Dados.

Por outro lado, ainda existem muitos dilemas que não encontram, nesse exato momento, balizadores ou norteadores, necessitando ainda de um avanço da

jurisprudência ou então de posicionamentos da Autoridade Nacional de Proteção de Dados para que encontrem segurança. A exemplo disso, é o tempo de armazenamento de dados pessoais ou então se todos os empregadores estariam sujeitos a Lei Geral de Proteção de Dados.

Contudo, independentemente da existência ou não de balizadores e/ou norteadores no âmbito nacional, é recomendável a leitura e observação de parâmetros internacionais na área de proteção e direito do trabalho, isto porque regiões como a Europa, por exemplo, criou normas na área de proteção de dados em momento anterior ao Brasil, assim, teve contato anteriormente com os possíveis questionamentos e buscou traçar respostas.

Conclui-se assim que diversos serão os reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados na relação de emprego, impactando desde o momento de recrutamento e seleção, como também após o término do contrato. Sendo assim, a próxima etapa não será apenas traçar quais os reflexos e os seus potenciais direcionamentos, mas também avultar quais serão os mecanismos a serem utilizados que proporcionarão com efetividade a proteção de dados do empregado.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. **Direito Civil. Introdução**. 4^a ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

AMAZON. **Privacidade de dados na Argentina**. Disponível em: <https://aws.amazon.com/pt/compliance/argentina-data-privacy/>.

ANATEL. **Resolução nº 460, de 19 de março de 2007**. Publicado: Quarta, 21 Março 2007 21:00 | Última atualização: Terça, 01 Dezembro 2020 09:48. Disponível em: <https://informacoes.anatel.gov.br/legislacao/resolucoes/2007/8-resolucao-460>.

ARAÚJO, Cristina. **Backgroun checks no Brasil: a legalidade e a ilegalidade da prática**, JusBrasil 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40603/backgroun-checks-no-brasil-a-legalidade-e-a-ilegalidade-da-pratica/>. Acesso em data de 19 de abril de 2021.

ARAÚJO, Leandro Sampaio Correa de. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em 05 de Abril de 2021.

ARGENTINA. **Ley nº 25.326 de 04 de octubre de 2000. Ley de Protección de los Datos Personales**. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.html>.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Guia Orientativo de para definições dos Agentes de Tratamento de Pessoais e do Encarregado**. Maio de 2021, Brasília. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf. Pág. 22

BARBERI, Carlos. **Governança de Dados: Práticas, conceitos e novos caminhos**. 1^a edição. Rio de Janeiro, Alta Books. 2020

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BENTO. Rafael Tedrus e SILVA. **Vinicius Medeiros Rossi da. LGPD e terceirização de mão de obra.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/308104/lgpd-e-terceirizacao-de-mao-de-obra>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

BITENCOURT. Manoela De. **A aplicação dos direitos da personalidade nas relações de trabalho.** Revista Justiça do Direito. v. 26, n. 1, jan./jun. 2012 - p. 52-67. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rjd/article/download/4359/2843/0#:~:text=Dentre%20esses%2C%20destaca%2Dse%20o,do%20no%20ambiente%20de%20trabalho>.

Blog IdWall. **Conheça o cenário das leis de proteção de dados ao redor do mundo** <https://blog.idwall.co/pt/pt/protecao-de-dados-cenario-mundial-das-leis/#:~:text=Na%20Col%C3%B4mbia%2C%20a%20quest%C3%A3o%20da,e%20a%20Lei%201.266%2F08.&text=A%20Lei%201.273%2C%20por%20sua,pessoais%20C3%A9%20uma%20atividade%20criminosa>. Acesso em data de 20 de Março de 2021

BOLETIM CONTÁBIL. **Prazos de guarda de documentos trabalhistas.** Disponível em: <http://www.boletimcontabil.com.br/gestao/pessoas/prazos.php>. Acesso em data de 03 de Junho de 2021.

BORGES. Roxana, **Os direitos da personalidade e a autonomia privada: a questão das crianças em situação de intersexo.** 2015.

BORGES. Roxana. **Direitos de personalidade e autonomia privada.** 2.ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2007(Col. Prof. Agostinho Alvim/coordenação Renan Lotufo).

BOTELHO, Marcos César. **A proteção de dados pessoais enquanto direito fundamental: considerações sobre a lei geral de proteção de dados pessoais.** Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, n. 32, p. 191-208, jul. 2020. ISSN 2317-3882. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/1840>>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

BRAGA. Vinicius. **A utilização de dados biométricos segundo a lgpd.** Disponível em: <https://www.bloglgpd.com.br/post/a-utiliza%C3%A7%C3%A3o-de-dados-biom%C3%A9tricos-segundo-a-lgpd#:~:text=2%C2%BA%2C%20II%2C%20deste%20Decreto%20disp%C3%B5e,e%20a%20maneira%20de%20andar%E2%80%9D>. Acesso em data de 24 de Março de 2021

BRASIL **Decreto- Lei nº 8.036 de 1990 de 11 de maio de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

BRASIL, 1988. **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de jan. de 2021.

BRASIL. **Decreto- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 20 de jan. de 2021.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.046, DE 9 DE OUTUBRO DE 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10046.htm. Acesso em 24 de Março de 2021.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html.

BRASIL. **Pensando o Direito: Princípios Art. 6º**. Disponível em: <http://pensando.mj.gov.br/dadospessoais/eixo-de-debate/principios/>.

BURMANN, Marcia Sanz. **A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/D.2.2011.tde-03092012-144208. Acesso em: 20 de Maio de 2021

CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas Relações de Trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação**. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 21-24

CANAL TECH. **Implantes de chips em funcionários de empresas serão realidade no Brasil**. <https://canaltech.com.br/inovacao/implantes-de-chips-em-funcionarios-de-empresas-serao-realidade-no-brasil-99636/>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª ed., 5ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**, tradução: Roneide Venâncio Majer; atualização para 6ª edição: Jussara Simões) – A era da informação: economia e cultura, v. 1, São Paulo. Paz e Terra, 1999

Cf. Robert Alexy. *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 514 In: SARMENTO, Daniel.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade Civil Pré- Contratual em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Rede Ibero-americana**. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/internacional/rede-ibero-americana/#:~:text=A%20Rede%20Ibero%20Americana%20de,t%C3%AAAm%20um%20estatuto%20de%20observadores..>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 1. ed.— São Paulo: LTr, 2019

DOCLY. **Por quanto tempo devo guardar os documentos da empresa**. 14 de Março de 2019. Disponível em: <https://www.docly.com.br/blog/gestao-documental/>. Acesso em data de 03 de Junho de 2021

DONEDA, Danilo. **A proteção de dados como direito fundamental**. 2011. Espaço Jurídico. 12. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277241112_A_protecao_dos_dados_pessoais_como_um_direito_fundamental

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Chip sob a pele faz sucesso em empresa nos EUA**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2018/08/chip-sob-pele-faz-sucesso-em-empresa-nos-eua.html>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

ESTADO DE SÃO PAULO. Secretária de São Paulo. **Atestado de antecedentes criminais**. Disponível em <http://www.ssp.sp.gov.br/fale/servicos/answers.aspx?t=5> . Acesso em 25 de Março de 2021

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Privacy Act**. Disponível em: <https://www.justice.gov/opcl/privacy-act-1974>. Acesso 17 de novembro de 2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Privacy Shield**. Disponível em: <https://www.privacyshield.gov/welcome>. Acesso em 17 de novembro de 2020

EUROPEAN COMMISSION. **Can my employer require me to give my consent to use my personal data?**. Tradução Própria. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rights-citizens/how-my-personal-data-protected/can-my-employer-require-me-give-my-consent-use-my-personal-data_en. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

European data Protection Board. **Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679**. Disponível em: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf. Acesso em data de 05 de Abril de 2021.

EUROPEAN COMMISSION. **Opinion 2/2017 on data processing at work - wp249**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021

FERNÁNDEZ DELPECH, Horacio. **Internet, su problemática jurídica**. 2. ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2004, pág. 286.

FERRAZ, Tércio Sampaio, in: **Sigilo de Dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado**, Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, n.1

FILHO, Eduardo Tomasevicius. **O princípio da boa-fé na Lei Geral de Proteção de Dados. Consultor Jurídico.** 09 de Março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/direito-civil-atual-principio-boa-fe-lgpd#:~:text=46%20e%2047%20da%20LGPD,plataformas%20e%20bancos%20de%20dados.>

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil – Parte Geral**, vol. I, São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Fábio Rodrigues. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho.**

GOMES, Orlando. **Direito de Personalidade.** Revista de Informação Legislativa. Setembro de 1966; BITTAR, C.A. Os Direitos da Personalidade. 7 ed. rev., atual. por Eduardo Carlos Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

GUERRA, Amadeu. **A privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o contrato dos trabalhadores através de sistemas automatizados uma abordagem ao código do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2004, pág 299 a 301. In: RUARO, Regina Lauden.

HIRSH, Fábio Periandro de Almeida; ARCHANJO, Camila Celestino Conceição. **Direitos Fundamentais do Brasil: teoria geral e comentários ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988.** 1ª edição. Belo Horizonte. Editora Dialética; 2020.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** Editora Objetiva. 2009. 1ª Ed

LAMBERTY Andrey Oliveira. **Autodeterminação informativa no âmbito da Justiça do Trabalho: a proteção jurídica de dados pessoais do trabalhador em perspectiva comparada entre Brasil e Argentina [recurso eletrônico]** / Andrey Oliveira Lamberto. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: https://3c290742-53df-4d6f-b12f-6b135a606bc7.filesusr.com/ugd/48d206_4082aa681e854f7394077419236b44a3.pdf.

LEXOLOGY. **The GDPR: consent and legitimate interest - guidance for employers.** 10 de Agosto de 2017. Tradução Própria. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a73052ef-c75e-491d-88be->

[aee03dd74aec#:~:text=Legitimate%20interest%20of%20employer,employees'%20reasonable%20expectation%20of%20privacy](#). Acesso em data de 21 de Maio de 2021

LGPD – TERCEIRIZAÇÃO. **Conceitos, Terceirização, Contrato de Prestação, Proteção de Dados, Modelos.** Equipe Técnica Econet Editora. Econete Editora. Disponível em: https://www.econeteditora.com.br/boletim_trabalhista_previdenciario/trab0/bol24/24_lgpd_terceirizacao.php. Acesso em 02 de Março de 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAC CRORIE, Benedita Ferreira da Silva. **A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais.** Coimbra: Almedina, 2005.

MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18).** 1ª Edição. Goiânia. RM Digital Education. 2019

MALDONADO, Viviane Nóbrega. OPICE BLUM, Renato. **Comentários ao GDPR: Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia.** 2ª Edição. São Paulo. Revista dos Tribunais. 2019.

MELLO, Bruno; BARROS. Clarissa e SANTOS. Rafael. **O direito à privacidade: uma reflexão acerca do anteprojeto de proteção de dados pessoais.** Revista Videre, Dourados, MS, v. 9, n.17, 1. semestre de 2017 - ISSN 2177-7837. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/6029/3762>.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002

MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocência Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade: estudos de direito constitucional.** São Paulo: Celso Bastos Editora, 1999.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos fundamentais e Controle da Constitucionalidade**: (série EDB), 4ª edição. São Paulo. Saraiva. 2012

MOREIRA, Gilson. **O PENSAMENTO DE WEBER SOBRE O TRABALHO NA ÉTICA PROTESTANTE E O ESPÍRITO DO CAPITALISMO**, REFLEXUS, Ano II, n. 2, 2008.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010.

MOSCHEN, João Antônio. **Aspectos (in)constitucionais das limitações à privacidade e à intimidade do trabalhador no ambiente de trabalho**. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22397/aspectos-in-constitucionais-das-limitacoes-a-privacidade-e-a-intimidadedo-trabalhador-no-ambiente-de-trabalho>.

NAKAHIRA, Ricardo. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP, 207.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr/ EDUSP, 1976

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípio do Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador**. Doutrina. Revista LTr. Vol.67, n. 08, agosto de 2003

OIT. **Comentário ao RRP-IT, item 6.5-6.9, p. 16. .Protection of workers' personal data: an ILO code of practice, 1997**. Commentary on the Code of Practice. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf.

OIT. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 de Março de 2021

OIT. **Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/norm.

ONU. **Comentários Gerais dos Comitês de Tratados de Direitos Humanos da ONU: COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS.** 2018. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/0/Coment%C3%A1rios%20Gerais%20da%20ONU.pdf>.

PAMPLONA FILHO Rodolfo. CONI JUNIOR. Vicente. **A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho.** Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/6744/4066#:~:text=1%20de%2044-,A%20LEI%20GERAL%20DE%20PROTE%3%87%C3%83O%20DE%20DADOS%20PESSOAIS,IMPACTOS%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.&text=O%20presente%20artigo%20aborda%20os%20direitos%20da%20personalidade%20%C3%A0%20intimidade,da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20aos%20dados%20pessoais.> Acesso em data de 20 de Março de 2021.

PEREIRA Célio; CALCINI Ricardo. **Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego.** Site Conjur. 24 de Setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego>. Acesso em data de 29 de março de 2021

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares.** In: BARROSO, Luís Roberto (org.). A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PINHEIRO, Iuri. BOMFIM, Vólia **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho.** 2020, Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 19 de Abril de 2021

PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabrício. BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática.** 2 ed. – 2021. Salvador, Bahia. Editora Juspodium.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais, Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD).** 2ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva Educação, 2020.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 2 de Abril de 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>

REANI, Valéria. **O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho> Acesso em: 10 de Março de 2021

REINO UNIDO. **United Kingdom General Data Protection Regulation apud Information Commissioner's Officer**. Tradução Livre. Disponível em: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/special-category-data/what-is-special-category-data/#scd4>. Acesso em 24 de Março de 2021.

RICARTES. Gabriel Ocampos. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais o princípio da proporcionalidade e as relações de trabalho**. Revista Videre. Disponível em: <https://doaj.org/article/16a04e1277ce4b74899c8052b81d6870>.

ROMITA, Arion Sayão. **Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos**. Revista TST. v. 83. n. 2. p. 63-85. abr./jun. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017_romita_arion_inderrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 22 de Abril de 2021.

RUARO, Regina Lauden. JUNIOR. Eugênio Hainzenreder. **Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/ejil.v16i2.5051>. Acesso em data de 20 de Maio de 2021

SARDETO, Patrícia Elaine Rosa. **Proteção de Dados Pessoais: conhecendo e construindo uma nova realidade**. Londrina. PR: Gradual, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro. Editora Lúmen Juris. 2004.

SARMENTO, Daniel. GOMES, Fábio Rodrigues. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho**. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%2>

[OSuperior%20do%20Trabalho/2011/n%204/A%20efic%20cia%20dos%20Direitos%20Fundamentais%20nas%20rela%20es%20entre%20particulares.pdf](https://www.stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862254693/recurso-especial-resp-1260638-ms-2011-0137491-7)

SENADO. **Lista Suja é Pedagógica.** Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/lista-suja.aspx>. Acesso em data de 20 de Abril de 2021

SERPRO E LGPD:SEGURANÇA E INOVAÇÃO. **SEU CONSENTIMENTO É LEI!**. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/cidadao/seu-consentimento-e-lei>.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial de Nº 1.260.638 - MS (2011/0137491-7).** Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862254693/recurso-especial-resp-1260638-ms-2011-0137491-7> . Acesso em data de 20 de Abril de 2021

SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS. MARSH v. **STATE OF ALA.(1946).** Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/326/501.html>.

SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS. **SHELLEY V. KRAEMER(1948).** Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/334/1.html>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 161243-6/DF.** Relator: Ministro Sydney Sanches. 07 de Outubro de 1999. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=265814>. Acesso em 26 de Março de 2021

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 201819/RJ.** Relator Ministro Gilmar Mendes. 11 de Outubro de 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei geral de Proteção de dados pessoais: Comentada artigo por artigo.** 1ª Edição. Salvador. Editora Jus Podium. 2019.

TMF GRUP. **Leis de Privacidade de Dados na América Latina.** Disponível em: <https://www.tmf-group.com/pt-br/news-insights/articles/2019/april/data-privacy-laws-across-latin->

[america/#:~:text=A%20Lei%20Geral%20de%20Prote%C3%A7%C3%A3o,servi%C3%A7os%20para%20indiv%C3%ADduos%20no%20Brasil.](#)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n° 0041200-97.2009.5.04.0401 RO. 07 de Março de 2012.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-trt-rs-proibe-empregador.pdf>. Acesso em data de 05 de Abril de 2021

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n° 0001167-69.2019.5.07.0033.** 02 de Março de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/317128965/trt-7-judiciario-16-09-2020-pg-1741>. Acesso em data de 26 de Março de 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n° 0000182-06.2019.5.07.0032.** 02 de Setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/759763822/recurso-ordin-rio-rito-sumar-ssimo-1820620195070032>. Acesso em data de 26 de Março de 2021

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. **Tema Repetitivo 1.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/19550834/IRR+01.pdf/11dd3613-5672-aeed-5a40-7efb86c599c7?t=1596812467371>. Acesso em 26 de Março de 2021

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca#:~:text=transfer%C3%A7%C3%A3o,e%20fiscaliza%20a%20execu%C3%A7%C3%A3o%20delas.&text=Gerentes%20diretores%20e%20chefes%20de,exercem%20esse%20tipo%20de%20cargo>. Acesso em 26 de Março de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista n° 209-39.2011.5.05.0027. 3ª Turma. 30 de Novembro de 2016.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868666771/recurso-de-revista-rr-2093920115050027>. Acesso em data de 05 de Abril de 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT>.

VELOSO, Alberto Júnior. **As características dos direitos fundamentais e os princípios dos direitos da personalidade na esfera privada.** Scientia Iuris, Londrina, v.17, n.1, p.9-26, jul. 2013. DOI: 10.5433/2178-8189.2013v17n1p9.

WILLBORN. Steven L. **Consenting Employees: Workplace Privacy and the Role of Consent,** 66 La. L. Rev. (2006) Available at: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/lalrev/vol66/iss4/4>. Acesso em data de 15 de Maio de 2021.

ZUBOFF. Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira de poder.** Tradução: George Schlesinger. 1ª edição. Rio de Janeiro. Intrínseca, 2020.