

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE DIREITO

MARIA PAULA MARINHO OLIVEIRA

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E DIREITO À PRIVACIDADE**

ARAGUAÍNA

2022

MARIA PAULA MARINHO OLIVEIRA

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E DIREITO À PRIVACIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Dom Orione como requisito parcial à obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Letícia Aparecida Barga Santos Bittencourt.

ARAGUAÍNA

2022

MARIA PAULA MARINHO OLIVEIRA

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E DIREITO À PRIVACIDADE**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Grau de Bacharel em Direito do curso de Direito da Faculdade Católica Dom Orione e aprovado em sua forma final em: 21 de novembro de 2022.

Apresentado à Banca Examinadora composta pelas professoras:

Prof.^a Esp. Letícia Aparecida Barga Santos Bittencourt
Orientadora

Prof.^a Ma. Pollyanna Marinho Medeiros Cerewuta
Examinadora

Prof.^a Ma. Lillian Fonseca Fernandes
Examinadora

AGRADECIMENTOS

Começo meus agradecimentos me dirigindo à fonte de toda criação e conhecimento, sem o qual não sairiam quaisquer palavras de minha mente: Deus, que com seu amor superabundante me mostrou os caminhos para dar seguimento a este trabalho, quando me faltavam palavras e sobravam folhas em branco.

Agradeço à minha mãe, Adilene, a rocha firme sobre a qual pude caminhar durante bons anos. Sem seus ensinamentos sólidos e carinhosos, seu amor benevolente e incondicional, que me fizeram permanecer, em vez de seguir os ventos instáveis de meus pensamentos, não estaria aqui, e este trabalho não estaria sendo escrito. Obrigada por me ensinar e me permitir caminhar por mim mesma. É quem me ensina que a caridade tudo suporta. A toda a minha família: minha querida avó, Deuzina, que com sua sabedoria divina e milenar – não obstante a pouca formação – me mostrou e me ajudou a buscar as coisas mais valiosas desta vida. Seus conselhos são como um farol a iluminar a estrada. Ao meu avô, Antônio (*in memoriam*), por todo amor dispensado a mim nos anos que esteve nesta terra; há muito sonhou para mim a beleza das carreiras jurídicas. Ao meu pai, Petter, por todo seu amor. A minha amada tia e madrinha Élia, por todo seu amor e confiança em minha capacidade. À minha amada primirmã, Maria Eloise, que no ânimo dos seus muitos 7 anos de idade, me fez tantas vezes distrair a mente me chamando para brincar de qualquer coisa, e por meio de um beijo, um abraço e doces palavras de empenho, me ajudou a descansar a mente e renová-la para mais algumas horas de escrita. Quando eu dizia que tinha 30 páginas em branco para escrever, ela prontamente se colocava à disposição e dizia: “eu faço pra você, priminha!” Ao meu tio Júnior, pelos seus constantes incentivos e pelo carinho de pai. Ao meu tio Adeuvan, sua esposa, Lucimar e meu primo Luis Felipe, meus eternos apoiadores e torcedores pelo meu sucesso.

Durante a escrita deste trabalho de conclusão de curso e ao longo do último ano, tive ao meu lado – desde à primeira vista – meu maior e eterno incentivador, amor da minha vida e uma das minhas grandes inspirações em todos os aspectos: meu namorado, Brunno Roberto. Seu amor paciente, sua bondade e generosidade, seu carinho e sua prontidão em caminhar comigo quando não o posso fazer sozinha, são o combustível para me fazer continuar na estrada. É ele quem me ensina que a caridade tudo perdoa e tudo espera. Agradeço também aos seus pais, Mauro e Rosane, que torcem muito por mim – e por nós – e me dispensam muita ternura, mesmo a distância.

Seria injusto não mencionar as pessoas queridas que tive em minha caminhada na Faculdade Católica Dom Orione. Minha querida orientadora Letícia Bittencourt, mais que uma

mestra, é uma verdadeira amiga, quem me abriu as portas do mundo jurídico e me guiou com profunda paciência, carinho e – muita – inteligência na escrita deste artigo, sem jamais impor limites às minhas perspectivas. Como disse certa vez uma conhecida: pontuou o que lhe parecia necessário e me deixou livre para explorar de minha mente e colocar em palavras tudo aquilo que a mim parecia coerente. À querida Professora Nilsandra, que também se tornou uma amiga e é fonte de inspiração com sua inteligência, serenidade e ternura. Pollyana Cerewuta, que para minha alegria, foi a sorteada e Professora Lillian, que prontamente aceitou o convite para compor a banca, meus sinceros e amorosos agradecimentos. Professoras Patrícia da Silva, Lillian Fernandes, Karla Hashimoto e Lúcia Barbosa, mulheres inspiradoras, que com mansidão e carinho, na vã inocência de minhas primícias acadêmicas, me ajudaram a percorrer o caminho das pedras, concretizando a frase de Sêneca que diz: “Os homens creem mais nos olhos que nas orelhas; é longo o caminho dos preceitos, breve e eficaz o dos exemplos.”

Ainda nos corredores da FACDO, agradeço à minha amiga Thayane, por sua generosa amizade. Nos trabalhos acadêmicos e nas conversas de corredor, é a minha parceira e amiga querida e amada, e uma das minhas grandes incentivadoras, juntamente com meu amigo Brunno Maurício. Um pouco distante, mas sempre em meu coração, está minha parceira de curso e futura colega de profissão, Laryssa Neves. É muito mais fácil trilhar o caminho quando temos pessoas especiais trilhando-os junto conosco. Laryssa esteve comigo desde o ensino médio e durante os anos de faculdade, fez na mesma sala que eu a 2ª fase do Exame da Ordem e vimos juntas nossos nomes na lista de aprovados. Meu amigo Mathaus, embora muitos períodos à frente, sempre me ajudou a levar com leveza os anos de faculdade, com seu humor, companheirismo e palavras de entusiasmo. Agradeço a amizade e companheirismo de todos.

Chesterton diz que, na base de todo agradecimento, há o sentimento de humildade e limitação, pelo reconhecimento de não existirmos sozinhos e de não nos bastarmos. São muitos os que, embora distantes da minha vida acadêmica, contribuíram em minha trajetória, com seu amor e incentivo: minha tia amada, Dos Santos, minhas primas e seus esposos: Adriana e Flávio, Jane Helly e Thiago, e minha prima querida, Kellyane, com quem partilharei a caminhada profissional. Meus padrinhos, Juracy, Jandira e Luiza, que não se esqueceram sequer um dia de me desejarem e dizerem palavras coisas boas, que fomentam minha pequena capacidade. Agradeço, também, à minha prima Clara Beatriz, por seu afeto. O incentivo, amor e ânimo em me mostrar que posso ir longe, foram um importante auxílio na caminhada. Minhas queridas amigas que caminham comigo desde o ensino fundamental e sempre torceram por mim: Paula Beatriz, Alícia Lopes, Mariana Guimarães, Julyana Vinhal, Nicole Medeiros,

Rebeca Oliveira e Surya Braga. Às minhas queridas amigas Fábria e Rosana, sempre com doces palavras de incentivo, me inspirando com seu carinho e inteligência.

Agradeço, ainda, aos queridos Padre Noleto e Padre Miguel, pela amizade e palavras de pai. Não posso deixar de mencionar meus eternos intercessores, amigos queridos que têm acompanhado cada dia deste percurso: São José, meu pai e senhor e São Josemaria Escrivá, que outrora dissera que “para um apóstolo moderno, uma hora de estudo é uma hora de oração”. À minha Mãe Imaculada, Maria Santíssima, sede da sabedoria, pela presença em todos os momentos.

“Que a tua vida não seja uma vida estéril. Sé útil. Deixa rasto.”

São Josemaria Escrivá

APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIREITO À PRIVACIDADE

APPLICATION OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW (GDPL) TO LABOR RELATIONS AND THE RIGHT TO PRIVACY

Maria Paula Marinho Oliveira¹

Letícia Aparecida Barga Santos Bittencourt (Or.)²

RESUMO

Este artigo analisa a importância da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no âmbito das relações de trabalho, e perpassa pela ótica do direito à privacidade, haja vista que a proteção de dados pessoais e privacidade são direitos constitucionalmente previstos e estão intrinsecamente ligados com a seara das relações de trabalho. A LGPD é uma norma de extrema relevância no que diz respeito à proteção da esfera íntima da vida do cidadão, motivo pelo qual deve ser aplicada na relação trabalhista. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. Conclui-se que é necessária e urgente a aplicação da LGPD no âmbito trabalhista, para que as empresas realizem a coleta e tratamento dos dados do trabalhador com base em uma finalidade legítima e específica, de maneira adequada, atendendo aos princípios preconizados pela lei.

Palavras-chave: Trabalho. Dados. Privacidade. Proteção.

ABSTRACT

This article analyzes the importance of the application of General Data Protection Law (GDPL) in the field of labor relations, and pervades the perspective of the right to privacy, considering that protection of personal data and privacy are constitutionally provided rights and are intrinsically linked to the field of labor relations. The GDPL is an extremely important rule with regard to the protection of the intimate sphere of the citizen's life, which is why it must be applied in the employment relationship. For this purpose, a bibliographic research with a qualitative approach was used. It is concluded that it is necessary and urgent to apply the LGPD in the labor field, so companies can realize the collection and treatment of of worker data based on a legitimate and specific purpose, in an appropriate way, that is, in compliance with the principles recommended by the law.

Keywords: Labor. Data. Privacy. Protection.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione.

² Graduada em Direito pela Associação Educacional Toledo (2001). Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Universidade Estácio de Sá (2004) e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Tocantinense de Pós-Graduação/ITOP (2007). Advogada empresarial, cível e trabalhista. Sócia-proprietária do Bittencourt Advogados Associados. Professora da Faculdade Católica Dom Orione.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	RELAÇÃO DE TRABALHO E SEUS ELEMENTOS.....	9
2.1	Princípios do Direito do trabalho.....	11
<i>2.1.1</i>	<i>Princípio da proteção.....</i>	<i>11</i>
<i>2.1.2</i>	<i>Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....</i>	<i>12</i>
<i>2.1.3</i>	<i>Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....</i>	<i>13</i>
<i>2.1.4</i>	<i>Princípio da primazia da realidade.....</i>	<i>13</i>
2.2	Direitos e obrigações das partes envolvidas.....	14
3	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD).....	15
3.1	Contexto histórico e noções gerais.....	15
3.2	Princípios da LGPD.....	16
<i>3.2.1</i>	<i>Princípio da finalidade.....</i>	<i>16</i>
<i>3.2.2</i>	<i>Princípio da adequação.....</i>	<i>17</i>
<i>3.2.3</i>	<i>Princípio da necessidade.....</i>	<i>17</i>
<i>3.2.4</i>	<i>Princípio da transparência.....</i>	<i>18</i>
<i>3.2.5</i>	<i>Princípio da segurança.....</i>	<i>18</i>
<i>3.2.6</i>	<i>Princípios da prevenção e da não discriminação.....</i>	<i>18</i>
<i>3.2.7</i>	<i>Princípios da responsabilização, da prestação de contas e do livre acesso.....</i>	<i>19</i>
<i>3.2.8</i>	<i>Princípio da qualidade dos dados.....</i>	<i>19</i>
3.3	Aplicabilidade e importância.....	19
3.4	Dados e seu tratamento.....	22
4	DIREITO À PRIVACIDADE.....	24
4.1	Definição do direito à privacidade e seus princípios.....	24
4.2	Abrangência e limitação do direito à privacidade <i>versus</i> direito à informação.....	25
5	CONCLUSÃO.....	27
	REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo irá se debruçar sobre as relações de trabalho sob uma ótica diferente: a da Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que está estreitamente ligada às relações de trabalho, e, nessa perspectiva, a necessária proteção de diversos dados pessoais, nos quais se incluem os dados pessoais sensíveis. Como tais dados são diariamente compartilhados pelos departamentos de uma empresa, é necessário avaliar se nessa rotina, em algum momento está se cometendo eventual excesso ou desvios em sua guarda e utilização. Dentro dessa ótica, o presente artigo realiza uma abordagem sobre a atenção à urgência do trato de referidos dados, apontando aspectos do direito à privacidade, tendo em vista que sua inobservância gera consequências.

A LGPD é uma norma de grande relevância no âmbito das relações de trabalho, uma vez que ela estabelece fundamentos e princípios a serem observados quando do tratamento de dados pessoais, reiterando a responsabilidade jurídica que a parte contratante possui em relação à contratada. Diante disso, é necessário que os dados contidos nos diversos tipos de contrato de trabalho, nas várias modalidades de relação, estejam em conformidade com a proteção fornecida pela lei, atentando-se, essencialmente, à finalidade, à adequação e a não discriminação.

Desse modo, assim como há princípios no Direito do Trabalho com o intuito de fornecer segurança às normas, também a LGPD possui princípios próprios, os quais, quando conectados com os já consagrados pelas searas trabalhista e civil, visam proporcionar uma proteção integral aos contratos estabelecidos, pois é de extrema importância que as partes tenham conhecimento de tal proteção, compreendendo o porquê de ela existir e ser positivada por meio de uma lei.

É válido frisar que, nas relações de trabalho, há, como regra, a assimetria entre as partes, nos campos econômico, social e jurídico, de forma que, na maioria dos casos, nota-se a hipossuficiência e vulnerabilidade por parte do trabalhador, sendo que a LGPD visa suprir tais aspectos, determinando, inicialmente, que a coleta dos dados ocorra mediante prévio aviso de quem irá fornecê-los, excetuados alguns casos, quando derivam de imposição legal.

A aplicação da LGPD de forma adequada às relações de trabalho garante ao contratante e ao contratado a proteção de suas liberdades e direitos fundamentais, trazendo segurança jurídica aos atores envolvidos na coleta, armazenamento e uso de dados, estabelecendo as regras para tal proteção, bem como o critério na coleta e tratamento desses dados. Diante disso, é possível que as partes entendam o alcance e limites de tais atos,

compreendendo, ainda, que a proteção se dá independentemente se os dados são armazenados de maneira física ou digital.

A LGPD deve ser aplicada às relações de trabalho em todas as suas fases, desde a fase pré-contratual, passando pela contratual e pós-contratual. A cautela na coleta e armazenamento dos dados deve ser mantida integralmente, sobretudo por conta do fato de que, nessas relações, há algumas obrigações de guarda de documento derivadas de determinação legal, o que afasta a solicitação privada do titular do direito, podendo tornar seus dados ainda mais vulneráveis, acarretando, assim, extrema atenção por parte de quem os coleta – o operador ou controlador.

Muitos dos contratantes, não tendo conhecimento de que esses dados são pessoais e importantes, acabam por realizar a manipulação dos dados de maneira errônea, violando direitos fundamentais do trabalhador, o que gera não só as penalidades legalmente previstas, como também a exposição desnecessária e/ou prejudicial de determinadas informações íntimas da outra parte. Assim, é válido ressaltar que tal proteção é concedida tanto no momento da oferta de trabalho, na celebração do contrato e no desdobramento da relação de trabalho.

Portanto, tendo em vista os diversos cenários possíveis para as relações de trabalho e os inúmeros dados que podem ser coletados do trabalhador, é extremamente necessário e urgente que o contratante tenha a real dimensão da importância dos dados sensíveis do indivíduo contratado, haja vista que, em muitos casos, certas informações fornecidas se tratam de dados pessoais e íntimos, devendo ser tratados de forma adequada, dentro das exigências da LGPD, garantindo a segurança jurídica da relação e resguardando a privacidade dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador.

Em relação à estrutura, este trabalho foi dividido três partes. A primeira parte trata da relação de trabalho e seus elementos, isto é, o que significa relação de trabalho, suas ramificações, os princípios inerentes a ela e os direitos e obrigações das partes envolvidas. Na segunda parte, apresenta-se a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), tratando do contexto histórico e noções gerais da lei, bem como os princípios. Ademais, levanta argumentos a respeito de sua aplicabilidade e importância no contexto das relações de trabalho. Por fim, a última parte versa sobre o direito à privacidade de que goza o trabalhador, sua definição e seus princípios, assim como a abrangência e limitação do direito à privacidade *versus* direito à informação.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E SEUS ELEMENTOS

Como já bem demonstrado pela doutrina trabalhista e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a relação de trabalho é gênero do qual derivam algumas espécies, de modo que cada uma possui seus elementos essenciais, bem como determinados dados necessários a serem tomados no momento da celebração do contrato de trabalho. Alice de Barros Monteiro (2013) explica que “existem relação de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego – *stricto sensu* –, sendo elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros.”

Com base na legislação, o trabalhador é o titular dos dados pessoais objeto de tratamento e o contratante corresponde ao controlador, que é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. (ALVES e ESTRELA, 2020, p. 35-39 *apud* CORREIA e BOLDRIN, 2020).

Nesse sentido, a observância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é obrigatória, independentemente da relação de trabalho a ser firmada, haja vista que em todas elas são coletadas informações acerca do contratado, as quais, com certa frequência, se mostram como dados pessoais ou dados pessoais sensíveis, que estão sob a proteção da LGPD, razão pela qual a cautela e atenção no momento do recolhimento dos dados necessários se mostram imprescindíveis.

A relação de trabalho é um pacto firmado com base na presença de certos elementos essenciais, quais sejam: os atores sociais envolvidos e o objeto da relação. Desse modo, tem-se como objeto uma obrigação de fazer que se perfaz na prestação de um serviço/mão de obra. Os sujeitos envolvidos nessa relação são o prestador do serviço ou trabalhador – responsável pela mão de obra –, e o contratante, pessoa física ou jurídica.

Na doutrina de Delgado (2007), a relação de trabalho é um negócio jurídico de caráter genérico, pois se refere a todas as relações caracterizadas por terem como prestação essencial a obrigação de fazer concretizada no labor humano. Assim, diz respeito a toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível atualmente.

Logo, é possível identificar duas partes nessa relação, de modo que, para que seja firmado o contrato de trabalho, é necessário o recolhimento de certas informações, realizado pela parte contratante, as quais serão fornecidas pela parte contratada. Nesse momento, é essencial que se tenha entendimento de que todo dado fornecido pela parte contratada passa a ser de responsabilidade da parte contratante.

Ademais, um conhecimento, ainda que superficial, do princípio da finalidade (que será abordado mais à frente), comum ao Direito do Trabalho e à LGPD, contribui para que os dados

solicitados na celebração do contrato estejam dentro do adequado à relação de trabalho que está sendo firmada.

Para tanto, deve-se definir, de maneira muito específica, qual espécie de relação será celebrada, atentando-se ao fato de que há sete: estágio profissional, trabalho eventual, trabalho autônomo, trabalho temporário, diarista, trabalho avulso, trabalho voluntário, tendo cada uma seus requisitos e limites próprios. Assim, deve-se buscar preservar a privacidade do trabalhador, independentemente da modalidade, respeitando as exigências estabelecidas na LGPD.

2.1 Princípios do direito do trabalho

O Direito do Trabalho possui princípios próprios que norteiam as diversas relações sociais e situações jurídicas que ocorrem sob sua égide. São, portanto, orientações e preceitos com acepção filosófica que têm função informadora, normativa e interpretativa, e servem como inspiração ao legislador na criação das leis, atuando também como fonte supletiva, quando identificadas lacunas na lei, bem como serve como um critério orientador aos que interpretam e aplicam as leis. (MARTINS, 2014).

Logo, a observância dos princípios cabe a todos os sujeitos da relação de trabalho, uma vez que funcionam como um critério orientador das ações, tendo eles caráter supletivo. Alinhados aos princípios da LGPD, que recebem forte influência dos direitos fundamentais, e serão tratados mais à frente, fornecem um bom alicerce para que a relação de trabalho se desenvolva de maneira adequada, respeitando o direito à privacidade do trabalhador e garantindo segurança jurídica ao contrato.

Muito embora tais princípios não sejam aplicáveis integralmente a todas as modalidades de relação de trabalho, sendo mais influentes sobre o contrato de emprego propriamente dito, certas balizas, quando em conjunto com os princípios da LGPD, devem ser observadas, pois se prestam a fornecer segurança para as partes, tanto o detentor como o contratante da mão de obra.

Muitos são os princípios do Direito do Trabalho, sendo que sua quantidade é incerta, mesmo porque há divergência doutrinária nesse aspecto. Todavia, é possível destacar quatro deles, já consolidados na seara trabalhista, sendo frequentemente aludidos nas mais diversas situações jurídicas.

2.1.1 Princípio da proteção

Este princípio é um dos pilares do Direito do Trabalho, e como demonstrado no próprio nome, tem a função de proteger. No ato do fornecimento dos dados, é inegável a atuação do princípio da proteção, pois ele garante proteção ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Subdivide-se em três: *in dubio pro miser*, condição mais benéfica e norma mais favorável.

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2014), este princípio pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes. Assim, o princípio da proteção é um meio de evitar abusos por parte do contratante, sendo, então, uma proteção que o Estado confere ao trabalhador, podendo ser uma forma de justificar desigualdades de pessoas que estão em situações diferentes. (MARTINS, 2014).

Nesse sentido, uma cláusula contratual menos favorável ao trabalhador só tem efeitos em relação aos novos obreiros que forem admitidos para trabalhar na empresa, não se aplicando aos antigos. (MARTINS, 2014).

No que tange à LGPD, sabe-se que o empregador ou contratante, responsável pela coleta dos dados, possui certa discricionariedade no momento da celebração do contrato, podendo, inclusive, solicitar certas informações desnecessárias do contratado, o que pode configurar invasão do direito à privacidade.

Haja vista que o trabalhador – em regra, hipossuficiente – atende às exigências do contratante, pode sofrer abuso por parte deste, a depender dos requerimentos feitos, como é o caso de solicitar a informação acerca de exames de certas doenças, sendo que a atividade a ser desempenhada nada tem a ver com tal pedido, colocando o trabalhador em risco de exposição diante dos colegas de trabalho.

Portanto, o princípio da proteção se preocupa em resguardar os direitos do trabalhador, e, à luz dos princípios e determinações legais da LGPD, busca proteger os direitos mais pessoais e íntimos do trabalhador, de modo que seus dados pessoais e dados pessoais sensíveis não sofram violação de caráter constitucional, lhe causando, ainda, dano moral irreparável do ponto de vista social.

2.1.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Este princípio, como o anterior, também se explica pela sua terminologia. Ele determina que “os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. (...) na empresa, não se pode falar em renúncia a direitos, pois poderia dar ensejo a fraudes.” (MARTINS, 2014, p. 73). Desse modo, ainda que haja concordância por parte do empregado e do empregador, se

havendo prejuízo ao primeiro, o acordo deverá ser considerado nulo. O trabalhador não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados pelos princípios do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o trabalhador não pode, arbitrariamente, renunciar a direitos que lhe são conferidos legalmente, mesmo porque, como falado anteriormente, sua posição é de hipossuficiência em relação a seu contratante, de modo que tal atitude poderia lhe causar prejuízos.

Portanto, os direitos conquistados não se submetem ao voluntarismo ou discricionariedade das partes, não estão sujeitos à conveniência e oportunidade. Eles devem ser aplicados e usufruídos pelo trabalhador, estando presentes nas relações por ele firmadas. Logo, extensivamente, não há a possibilidade de ele renunciar aos direitos trazidos, também, pela LGPD, de modo a dar abertura para que seus dados fiquem desprotegidos ou sejam tratados de maneira inadequada, com o risco de que direitos fundamentais sejam violados.

2.1.3 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Este princípio se apresenta como uma vedação ao contratante/empregador para que não venha a realizar qualquer alteração que seja lesiva ou maléfica para os trabalhadores, ainda que haja consentimento destes. Todavia, caso o empregador deseje alterar para conceder mais benefícios ou ampliar os já existentes, há possibilidade.

Diante disso, Maurício Godinho Delgado (2008, p. 201) sustenta que:

“(...) prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego”.

2.1.4 Princípio da primazia da realidade

Este princípio determina que os fatos prevalecem sobre os ajustes formais, ou seja, que a verdade real deve prevalecer sobre a relação formal, visando coibir a coação dentro do ambiente trabalhista. A esse respeito, afirma Vólia Bomfim (2017, p. 187):

O que importa é o que aconteceu e não o que está escrito. (...). O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante

o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade.

Portanto, o princípio da primazia da realidade é o meio pelo qual se torna possível ensejar o confronto entre aquilo que está descrito no contrato e o que de fato ocorre no dia a dia do ambiente de trabalho.

2.2 Direitos e obrigações das partes envolvidas

Todo contrato gera direitos e obrigações para as partes acordantes. Da mesma forma, no direito do trabalho, o contratante e o trabalhador possuem direitos e obrigações recíprocas, a fim de que a relação firmada atinja seus objetivos de maneira sólida e em conformidade com as normas e princípios. Alice de Barros Monteiro (2013) explica que Orlando Gomes apresenta certos elementos essenciais do contrato, incluindo entre eles objeto lícito, capacidade, consentimento livre, e causa lícita. (GOMES & GOTTSCHALK, 2000, p. 145 e 146 *apud* BARROS, 2013, p. 192).

Além disso, os direitos e obrigações decorrem de determinação legal, uma vez que a legislação trabalhista busca definir com precisão – mas não de maneira absoluta – a forma como devem agir os sujeitos envolvidos na relação de trabalho, de modo a garantir a segurança jurídica da relação, preservar os direitos fundamentais do trabalhador e evitar ônus inoportunos ao contratante/empregador.

Posto isso, é necessário compreender quais são esses direitos e obrigações do trabalhador e do contratante. Ao primeiro, várias são as leis que conferem a ele seus direitos, uma vez que, quando se fala em relação de trabalho, como dito anteriormente, tem-se sete modalidades, de modo que cada uma possui seus direitos próprios. Quando se fala em relação de emprego propriamente dita, deve-se observar os ditames do artigo 7º e seus incisos da Constituição Federal de 1988.

No tocante às obrigações, de forma objetiva, é possível afirmar que a principal obrigação do trabalhador, detentor da mão de obra, é desempenhar a atividade pactuada com base na relação estabelecida e no objeto do respectivo contrato. Os principais efeitos que ficam sob a responsabilidade do obreiro consubstanciam-se em obrigações de fazer, ou seja, obrigações de conduta. (DELGADO, 2012, p. 617).

Em contrapartida, o contratante/empregador tem a obrigação de remunerá-lo pelo serviço prestado. Além disso, importante mencionar que ele também deve cumprir as determinações relacionadas à segurança e medicina do trabalho, proporcionando ao trabalhador

as mínimas condições de higiene e segurança para o desempenho da tarefa. Assim, de acordo com Delgado (2012), suas obrigações se consubstanciam em obrigações de dar, isto é, de pagamento.

Nesse sentido, é válido ressaltar que, independentemente da relação firmada, obrigações de segurança no tratamento dos dados elencadas pela LGPD devem ser obedecidas. Em qualquer contrato, é indispensável a observância da devida cautela na coleta e tratamento dos dados, atentando-se para evitar violação a direito fundamental, bem como para não invadir a esfera de privacidade do trabalhador. Ademais, sabe-se que o tipo de relação pactuada e o objeto do trabalho determinam o tipo de dados que serão necessários.

Desse modo, com o advento da LGPD, o contratante precisa ter uma atenção especial com as informações que pede do trabalhador, buscando ser o mais específico e adequado possível, haja vista que tem responsabilidade jurídica sobre o banco de dados que estiver sob seus cuidados. Portanto, deve prestar atenção para não expor os dados, permitindo que outros tomem conhecimento e para não constranger o trabalhador a ponto de causar danos na esfera moral por conta de algum questionamento incabível ou indiscreto.

3 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Neste capítulo, será abordada com mais enfoque a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sua definição, seus princípios e, principalmente, sua aplicabilidade e importância, sobretudo no que se refere às relações de trabalho, expondo com mais ênfase as determinações e imposições trazidas pela lei.

3.1 Contexto histórico e noções gerais

De acordo com Doneda (2021, pp. 177-184), pode-se destacar quatro gerações de leis de proteção de dados pessoais. A primeira data da década de 70, consistindo primordialmente em conceder autorizações para criação de banco de dados e seu controle por órgãos públicos; pouco tempo depois, foram ultrapassados, diante da intensa multiplicação de meios de processamento de dados. Passadas à segunda e à terceira gerações, na década de 80, chega-se à quarta geração, mais recente, na qual se insere a LGPD, lei nº 13.709/2018, sendo a primeira legislação brasileira a tratar especificamente da temática da proteção de dados.

Como percebe-se, ela pode ser temporalmente classificada como uma lei da 4ª geração de leis de proteção de dados pessoais também porque ao buscar fortalecer a pessoa frente àqueles que realizam a coleta e o processamento de dados, pode-se dizer que tem como característica, paradoxalmente, “a própria redução do papel da decisão individual de autodeterminação informativa.” (DONEDA, 2021, p. 184).

A LGPD, em seu conteúdo, possui fundamentos, âmbito de aplicação, princípios, aborda sobre o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis – com um artigo destinado ao tratamento dos dados pessoais de crianças e adolescentes –, bem como o término do tratamento dos dados e os direitos do titular. Ademais, tem previsão a respeito do tratamento dos dados pelo poder público, e traz a temática da segurança e boas práticas, bem como fiscalização.

A lei também traz a terminologia para os sujeitos envolvidos, quais sejam: controlador; aquele que toma as decisões relativas ao tratamento dos dados; o operador, que é o responsável pelo tratamento dos dados em nome do controlador; o titular dos dados, aquele cujos dados são objeto de tratamento e o encarregado, pessoa natural, indicada pelo controlador, que atua como canal de comunicação entre o controlador e os titulares e a autoridade nacional. (DONEDA, 2018).

Por fim, é válido mencionar sobre o “ciclo de vida dos dados”, que se inicia com a coleta, passa pelo processamento, análise, compartilhamento, armazenamento, reutilização e, por último, eliminação.

3.2 Princípios da LGPD

Assim como outras normas, a LGPD também possui princípios próprios, orientados pela boa-fé, os quais norteiam o tratamento de dados, previstos no artigo 6º da Lei. No site do Governo Federal, tais princípios estão enumerados e explicados:

3.2.1 Princípio da finalidade

Toda coleta de dados deve ser feita com uma finalidade específica, tendo propósitos legítimos, explícitos e informados de maneira expressa ao titular, de modo que todo o tratamento dos dados deve ser desenvolvido de maneira compatível com tais finalidades. Assim, o propósito deve estar bem delineado, especificado e determinado, de modo que o contratante seja capaz de demonstrá-lo ao contratado de maneira clara e compreensível, apontando e justificando o uso de determinados dados pessoais.

É válido frisar que o princípio da finalidade exige que os propósitos do tratamento sejam legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular. O tratamento posterior somente será possível se for compatível com esses propósitos e finalidades. (VASCONCELOS, et. al, 2020). Desse modo, quando solicitada, por exemplo, a religião do candidato a determinada vaga de emprego, deve-se ter a finalidade clara de verificar sua disponibilidade de trabalhar ou não aos fins de semana.

3.2.2 Princípio da adequação

Este princípio preconiza que todos os dados coletados devem ser tratados com base em sua finalidade. Ou seja, o tratamento deve estar de acordo/compatível com a atividade fim do tratamento. Desse modo, o contratante/agente de tratamento precisa justificar e garantir que os dados coletados têm valor e são condizentes com o objeto da relação firmada.

O trabalhador tem direito ao tratamento adequado de seus dados, compatível com as finalidades que lhe foram informadas, de acordo com o contexto do tratamento (VASCONCELOS, et. al, 2020). Assim, o dado pessoal “religião” deve ser tratado de maneira adequada no sentido de que, com tal informação, o empregador/contratante terá conhecimento de que, aos fins de semana, aquele trabalhador não poderá desempenhar atividades profissionais, jamais o tratamento do dado será no sentido de lhe constranger ou discriminar.

Ainda nessa seara, tem-se o caso de se coletar o dado “religião” para saber se o trabalhador é Testemunha de Jeová, uma vez que tal religião não admite a transfusão de sangue. Desse modo, caso ocorra um acidente de trabalho com esse trabalhador, o empregador/contratante poderá informar tal circunstância inerente à sua opção religiosa.

3.2.3 Princípio da necessidade

De acordo com este princípio, a coleta dos dados deve possuir caráter restritivo, isto é, o tratamento dos dados pessoais deve se restringir à finalidade pretendida. O princípio da necessidade tem relação com a limitação do tratamento ao que é, de fato, indispensável para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento. (VASCONCELOS, et. al, 2020).

A título de exemplificação, de maneira inversa: caso o contratante solicite a orientação sexual do indivíduo, ele viola o princípio da necessidade, pois tal informação não deve influenciar na contratação ou no desempenho da atividade, portanto, desnecessária a coleta.

Ademais, no dia 07 de outubro de 2022, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou uma nota a respeito do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, que se dá quando contratantes de empresas ameaçam trabalhadores caso estes não escolham votar em determinado candidato, ou quando oferecem benefícios ou vantagens se optarem por votar. Sabe-se que é desnecessária a coleta desse dado, pois não contribui para definição de aptidão para cargos de trabalho.

3.2.4 Princípio da transparência

Como demonstrado em seu nome, este princípio determina que o titular dos dados terá informações precisas, claras e acessíveis a respeito da forma do tratamento, bem como sobre os agentes de tratamento, sempre em observância ao segredo comercial e segredo industrial. (VASCONCELOS, et. al, 2020). Por exemplo, ao coletar o número de telefone do trabalhador, deve-se demonstrar a ele, de forma clara e acessível, quem terá acesso a esse dado, onde/como será armazenado, e que ele será utilizado somente como meio de contato para tratar de assuntos relacionadas ao trabalho.

3.2.5 Princípio da segurança

O princípio da segurança se refere às providências técnicas e administrativas empregadas com o intuito de proteger os dados de acessos não autorizados, e de eventuais situações acidentais ou ilícitas, bem como de destruição, alteração, perda, comunicação ou difusão.

A empresa é obrigada a desenvolver parceria com outras empresas de Tecnologia Informação para desenvolver ou adquirir programas que garantam o armazenamento seguro dos dados. Este princípio, portanto, diz respeito à tomada de providências a fim de prevenir que ocorram danos decorrentes do tratamento de dados pessoais.

3.2.6 Princípios da prevenção e da não discriminação

O princípio da proteção diz respeito à tomada de providências com o objetivo de prevenir a ocorrência de danos decorrentes do tratamento de dados pessoais, estando intimamente ligado com o princípio da não discriminação, que, por sua vez, sustenta que o

tratamento dos dados não pode ser realizado para fins discriminatórios, abusivos ou ilícitos. (VASCONCELOS, et. al, 2020).

Como exemplo, cabe mencionar a situação em que o contratante coleta do indivíduo o dado que diz respeito à sua nacionalidade, raça ou gênero, quando tais aspectos em nada contribuem para a averiguação de aptidão para o cargo.

3.2.7 Princípios da responsabilização, da prestação de contas e do livre acesso

Os princípios da responsabilização e prestação de contas determinam que haja a demonstração, pelo Controlador ou pelo Operador, de todas as medidas eficazes e capazes de comprovar o cumprimento da lei e a eficácia das medidas aplicadas. O empregador pode ser questionado pelo empregado a respeito da forma de tratamento dos dados (durante ou após o contrato). (VASCONCELOS, et. al, 2020).

Frisa-se que há penalidades preconizadas pela própria lei, como a multa, prevista nos incisos II e III do artigo 52 da LGPD.

Nesse mesmo sentido, o princípio do livre acesso é a garantia dada ao titular dos dados de livre consulta, de maneira simples e gratuita à forma e à duração do tratamento de seus dados. (VASCONCELOS, et. al, 2020).

3.2.8 Princípio da qualidade dos dados

É a garantia dada aos titulares de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento. (VASCONCELOS, et. al, 2020).

3.3 Aplicabilidade e importância

A LGPD não possui dispositivo expresso no que diz respeito, especificamente, às relações de trabalho. Todavia, seu alcance também abarca a seara trabalhista, pois o artigo 1º da referida lei prevê que os dispositivos são voltados à proteção dos dados pessoais de pessoas naturais que são tratados por pessoa física ou pessoa jurídica. (BOLDRIN; CORREIA, 2020).

Nas relações de trabalho, como dito anteriormente, o tratamento de dados dos empregados e demais prestadores de serviço ocorre de maneira constante, em todas as fases da contratação e em momentos posteriores a ela, de modo que se faz necessária a observância de

uma norma limitadora e protetiva desses dados, pois se tratam de informações ligadas aos direitos fundamentais dos indivíduos.

Na relação de trabalho, o empregador/contratante, enquanto controlador dos dados pessoais de seus colaboradores e demais contratados se torna responsável por tomar todas as decisões sobre a forma como os dados serão coletados, usados, armazenados e descartados. Diante disso, surge a necessidade de a empresa regulamentar e repassar aos seus prestadores de serviço a forma como deve ser realizado o tratamento de dados. Isso porque, ao processar dados pessoais, os colaboradores o fazem em nome da própria empresa. (CALAZANS, 2021).

É essencial que o Departamento de Recursos Humanos e demais departamentos ligados à coleta, ao processamento e ao armazenamento de dados estabeleçam um plano de ação, a partir do mapeamento de dados. Posteriormente, é importante a escolha da base legal utilizada no tratamento de dados, cuidados no processo seletivo, bem como confecção de novas versões de contratos e aditivos. Além disso, é de extrema relevância a elaboração de termos de responsabilidade, ciência, autorização e consentimento. Tais documentos se compreendem como os instrumentos que contêm os direcionamentos técnicos e administrativos para garantir o cumprimento da privacidade e proteção dos dados exigidos pela LGPD.

A importância da aplicação da LGPD se dá por conta da própria proteção que se fornece ao trabalhador, que repassa a outrem suas informações pessoais e, em contrapartida, confere segurança jurídica ao contratante e à relação firmada. Independentemente da modalidade de relação de trabalho, vários são os dados que podem ser compartilhados entre trabalhador e contratante, de modo que se faz necessária a observância à norma, pois se tratam de informações pessoais e íntimas do indivíduo, resguardadas constitucionalmente.

Assim, um dado coletado ou armazenado de maneira inadequada pode repercutir na exposição do indivíduo diante de outros trabalhadores, a qual gera um constrangimento que pode acarretar dano moral, bem como penalidades administrativas para o agente coletor, conforme previstas no artigo 52 da LGPD³.

³Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;

(...)

Desse modo, qualquer dado solicitado pelo empregador/contratante deve estar sob a égide dos princípios acima mencionados, sobretudo o princípio da finalidade, pois é necessário que o coletor compreenda quais dados serão necessários para a relação de trabalho firmada e, no momento da coleta, esta deve ser realizada de maneira discreta e sigilosa e, posteriormente, no momento de armazenar, é preciso que esses dados não sejam guardados de forma que outras pessoas que não fazem parte do processamento dos dados possam ter acesso a eles e utilizá-los de modo imprudente.

Cumprido ressaltar, ainda, a possibilidade da rescisão indireta por conta do tratamento irregular dos dados, conforme afirma Henrique Correia (2020): “[...] especialmente se houver exposição de dados íntimos e sensíveis que tragam prejuízos aos direitos de personalidade do empregado, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação das obrigações contratuais.”

Nessa seara, é válido mencionar a sentença proferida no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª região, na qual a magistrada declarou a rescisão indireta do contrato de emprego da trabalhadora de uma empresa varejista de doces porque o ex-empregador informou o número pessoal de celular da empregada no sítio eletrônico da ré, sendo disponibilizado como o contato para o qual os clientes deveriam ligar ou mandar mensagem para efetuar compras de produtos da loja, visto que a ré teve que trabalhar por delivery, por conta do normativo municipal expedido durante a crise pandêmica do coronavírus.

É válido frisar ainda que, no âmbito trabalhista, a coleta de dados é feita não apenas em decorrência do contrato de trabalho, mas também para o cumprimento de obrigações legais, como é o caso da inserção em determinados programas de gestão (e-social, por exemplo) ou para possibilitar o deferimento de benefícios previdenciários ou previstos em normas coletivas etc.

Correia (2020) explica que:

Quando identificada repercussão social que traga prejuízo à coletividade dos trabalhadores, haverá atuação do MPT, por meio de tutela inibitória da conduta lesiva ao trabalhador, com o estabelecimento de Termo de Ajustamento de Condutas com os infratores ou o ajuizamento de ação civil pública para se evitar o cometimento de novas práticas que prejudiquem os trabalhadores.

X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador; (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)

XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período; (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)

XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)

Portanto, a aplicação da LGPD às relações de trabalho é primordial para proteger direitos fundamentais do trabalhador e outros prestadores de serviço, sobretudo o direito à privacidade. Quando o contratante dispõe de informações pessoais em decorrência do contrato de trabalho ou obrigações legais, estão presentes a confiabilidade, de uma parte e, para a outra, advém a responsabilidade civil sobre os dados fornecidos.

3.4 Dados e seu tratamento

De acordo com o artigo 1º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), compreende-se que a proteção conferida por ela deve ser observada por toda instituição que faça uso de dados pessoais, físicos ou digitais.

A esse respeito, é válido mencionar a diferença entre dados pessoais e dados pessoais sensíveis. DONEDA (2018) diz que dado pessoal é aquele relacionado à pessoa natural identificada ou identificável. Para exemplificar, tem-se como dados pessoais: nome, endereço, número de telefone, dados de localização, endereço de *e-mail*, endereço residencial, renda etc. Portanto, de acordo com o Ministério da Cidadania (2021), são os dados que permitem identificar, de maneira direta ou indireta, a pessoa natural.

Os dados pessoais sensíveis, por sua vez, são aqueles ligados à origem racial ou étnica, ao posicionamento político, à saúde, à orientação sexual, dados genéticos, convicções religiosas, entre outros. Tais dados exigem maior atenção no tratamento, e este depende do consentimento explícito do titular, para uma finalidade definida, sendo a informação indispensável para tal finalidade. (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2021).

Partindo do conhecimento dos princípios da LGPD⁴, em conjunto com os princípios do Direito do Trabalho, o contratante será capaz de elaborar estratégias que serão adotadas no

⁴Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, a fim de verificar se a forma escolhida está dentro dos parâmetros exigidos pela referida lei. Aqui, deve-se se atentar, primordialmente, aos princípios da finalidade, adequação e necessidade, livre acesso, transparência e segurança.

Além da observância dos princípios, importante que haja as bases legais que justificam a coleta dos dados para tratamento, quais sejam: cumprimento de obrigação legal ou regulatória ou execução do contrato de trabalho. Por exemplo, quando se solicita o nome do trabalhador para preenchimento de sua ficha cadastral, a base legal é o cumprimento de obrigação legal, prevista no artigo 7º, inciso II da LGPD. Ademais, o tratamento dos dados deve ser feito respeitando os direitos do titular, previstos no artigo 18 da Lei.

Assim, conforme explicam BOMFIM e PINHEIRO (2021), o conhecimento da legislação é essencial para que o contratante tenha compreensão exata de suas responsabilidades, ao passo que o conhecimento jurídico se apresenta como um aliado considerável, assim como o conhecimento de tecnologia da informação, considerando que o tratamento de dados e os meios de proteção e vulnerabilidades passam muito pelos meios informatizados. Nesse sentido, também é de extrema relevância que o prestador de serviço – titular dos dados – compreenda integralmente o conteúdo do termo de consentimento e a proteção de seus dados conferida pela lei.

A proteção de dados pessoais faz parte da relação de trabalho na medida em que proporciona uma espécie de tutela aos indivíduos contratados diante dos eventuais prejuízos que o tratamento de dados feito de maneira inadequada e fora das exigências da lei pode causar aos direitos da personalidade. Dessa forma, há segurança jurídica para ambas as partes, evitando que o titular dos dados tenha de enfrentar danos a direitos fundamentais, bem como que o controlador tenha de arcar com as penalidades legalmente previstas, além de prejuízos que pode vir a enfrentar dentro da sociedade.

Assim, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2012), deve haver uma harmonização das dimensões jurídicas contrapostas, mediante a atenuação, civilização e racionalização do poder empregatício. Esta prerrogativa tem de se harmonizar diante da relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que garantidores dos direitos da personalidade do indivíduo participante da relação de trabalho.

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;
X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

4 DIREITO À PRIVACIDADE

4.1 Definição do direito à privacidade e seus princípios

A Constituição Federal de 1988 consagrou em seu artigo 5º os direitos fundamentais, os quais têm a finalidade de promover a dignidade humana, protegendo os cidadãos nas esferas mais essenciais de sua vida. Diante disso, é indiscutível o fato de que o direito à privacidade, consagrado no inciso X⁵ do referido artigo, bem como o direito à proteção de dados são primordiais para a construção e manutenção da dignidade do cidadão, sobretudo por conta do contexto social de plena imersão na era digital, conforme explanado no site da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) (2022).

Embora se trate de um direito fundamental resguardado de garantia constitucional, há dificuldade na conceituação do direito à privacidade. De modo geral, tal direito pode ser definido como aquele que busca resguardar o indivíduo dos sentidos alheios. É o direito que a pessoa tem de omitir do conhecimento de outrem tudo aquilo que com ela se relaciona.

Nesse sentido, é importante ressaltar que cada indivíduo possui a faculdade de obstar que terceiros – estranhos ou não – interfiram e/ou tenham acesso à sua vida privada e familiar, bem como tolher a divulgação de informações sobre tais áreas de sua manifestação existencial. (BASTOS; MARTINS, 1989).

Assim, argumentam Pinheiro e Bonna (2020, pp. 385-386) que quando não há o respeito ao direito à privacidade, “não há o processo de exteriorização autêntica e fiel da interioridade para as pessoas desejadas, com quem se quer formar uma comunidade, portanto, não há comunicação efetiva, razoável”.

Desse modo, embora não haja menção expressa na legislação trabalhista aos direitos da privacidade e personalidade, eles devem ser observados e respeitados no âmbito das relações de trabalho, uma vez que, em tal relação, permanece garantida ao trabalhador a preservação dos direitos da personalidade.

Os princípios que regem o direito à privacidade são aqueles trazidos pela Constituição Federal de 1988, os quais foram consagrados também no Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), tendo sido mais bem explanados e conceituados com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

⁵X - 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;

Nota-se que em toda a legislação concernente à proteção de dados, tem-se como pilar e objeto principal os direitos da personalidade, os quais abarcam sobretudo o direito à intimidade e à privacidade, haja vista que a formação da personalidade do indivíduo se relaciona com sua apresentação pública. Nessa seara, John Finnis (1998, p. 176 *apud* PINHEIRO; BONNA, 2020, p. 384) afirma que “A apresentação da minha pessoa incluindo a minha presença física, imagem, voz e propriedade, depende da minha liberdade, da minha decisão pessoal. É por isso que o direito a intimidade e privacidade constituem o núcleo dos direitos da personalidade [...]”.

Portanto, é preciso levar em consideração com bastante cautela o direito à privacidade nas relações firmadas na seara trabalhista, haja vista os princípios da LGPD e a proteção conferida por ela ao titular de dados. Uma vez que o trabalhador fornece seus dados ao contratante/empregador, este passa a ter responsabilidade sobre tais informações, devendo estar atento ao fato de que a privacidade do indivíduo deve ser preservada, pois os dados pessoais e/ou dados pessoais sensíveis devem ser de conhecimento apenas das pessoas envolvidas no ciclo de vida dos dados.

4.2 Abrangência e limitação do direito à privacidade *versus* direito à informação

O direito à privacidade, consagrado na Carta Magna, goza de proteção de natureza fundamental, de modo que, quando do pacto da relação de trabalho, ainda que esta seja hierarquizada, é necessário que tal direito garantido ao trabalhador seja respeitado nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Todavia, ele se choca, em determinados momentos, com a prerrogativa patronal do direito à informação.

Ambos são conflitantes, pois suas diretrizes caminham em direções opostas – o que Maurício Godinho Delgado (2012) denomina “contraponto jurídico – haja vista que os direitos da personalidade são orientados no sentido da proteção da vida privada do indivíduo”. O direito à informação, por sua vez, se orienta pela transparência, livre circulação e publicidade da informação. (MARMELSTEIN, 2008).

Assim, é possível falar sobre qual a abrangência e as limitações do direito à privacidade diante do direito à informação. Delgado (2012) afirma que “não há, no Direito, antinomias inconciliáveis que façam a ordem jurídica perder a organicidade, coerência e força normativa”.

O poder diretivo do empregador/contratante se ramifica nos poderes de organização, disciplina sobre o trabalhador e controle sobre o trabalho, conforme se extrai de alguns

dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante disso, é permitido a ele extrair do trabalhador os dados necessários para que seja firmada a relação, de acordo com o objeto da prestação de serviço, o qual depende da modalidade da relação de trabalho sobre a qual se funda a coleta dos dados.

Tendo em vista os princípios da finalidade, adequação e necessidade, é imprescindível que o contratante não solicite informações excessivas, pois deve-se considerar sempre a atividade a ser desempenhada. (SANKIEVICZ; PINHEIRO, 2019). Os autores exemplificam:

Ao buscar informações sobre dados médicos de candidatos, deve-se ainda indagar sempre sobre a necessidade e utilidade desses dados para o cargo oferecido no processo de seleção, bem como o quão intrusiva será a obtenção desses dados para o próprio candidato ou eventualmente pessoas de sua família. (SANKIEVICZ; PINHEIRO, 2019).

A título exemplificativo, tem-se a exigência do teste de HIV no caso de exercício de função que implique a possibilidade de contágio. Nesse caso, o poder de disciplina do empregador tem lugar na necessidade de proteger uma coletividade (clientes e demais empregados) de uma possível infecção, a depender da atividade da empresa, adotando critérios que permitam determinar quando é indicado recorrer a provas de investigação do vírus. Essas provas deverão limitar-se aos ocupantes de cargos que os exponham ao perigo de transmitir o vírus ou de serem infectados por eles. (BARROS, 2013).

Neste caso, é necessário averiguar com precisão qual será o trabalho desenvolvido pelo indivíduo, uma vez que, caso a função envolva a utilização de objetos perfurocortantes, a presença da doença pode acarretar danos a outros trabalhadores e a terceiros. Ao ponderar essa situação, prevalece o direito à informação do contratante; no entanto, este deve manter o sigilo quanto ao conhecimento de tal dado sensível.

Pinheiro e Sankievicz (2021) também abordam o caso de haver monitoramento que, no atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), é considerado como um apêndice do poder diretivo – consagrado pela CLT –, pressupondo-se que há por parte do trabalhador um consentimento tácito. Todavia, compreende-se que, havendo abuso, é possível acarretar tratamento de dados pessoais de maneira inadequada em relação ao que dispõe a legislação.

Nessa antinomia entre direito à privacidade e direito à informação, importa mencionar a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª região, situação em que houve abuso, por parte do empregador, de sua prerrogativa, bem como violação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD):

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO DE ARMÁRIO. DIREITO À PRIVACIDADE. ABUSIVIDADE DO PODER DIRETIVO. A disponibilização de armário trancado por meio de cadeado passa a mensagem para o empregado de que terá naquele espaço um **local inacessível às demais pessoas**, estando resguardada, portanto, a sua **privacidade** em relação aos objetos deixados naquele compartimento. **A conduta do empregador em violar a tranca e abrir os armários revela-se em abusividade do poder diretivo e violação à esfera de privacidade do empregado.** (Relator: VALMIR DE ARAUJO CARVALHO, Data de Julgamento: 11/07/2018, Segunda Turma, Data de Publicação: 21/07/2018) (Grifo nosso).

Assim, ultrapassou-se o limite estabelecido pela proteção constitucional da privacidade. Marina Weinschenker explica que, para Alice Monteiro de Barros, a interferência na vida extracontratual do empregado só é justificada quando o seu comportamento manifestar colisão de direitos. Como exemplo, aborda a questão do empregado que trabalhe em entidade de auxílio a dependentes alcoólicos e que não poderá tornar pública a ostentação de suas inclinações alcoólicas. (BARROS, 1997, p. 555 *apud* WEINSCHENKER, 2012, p. 75).

Alice Monteiro de Barros (2013) assim leciona:

O contrato de trabalho não poderá constituir um título “legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais”, assegurados ao empregado como cidadão. Os direitos fundamentais não deverão ser afetados quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, que sejam modulados na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade empresarial.

A esse respeito, Danilo Doneda (2021) entende que a informação pessoal pode, em um certo sentido, ser desvinculada da pessoa. Todavia, diz que “Até o ponto em que continua sendo uma informação pessoal, isto é, identificando a pessoa a qual se refere, a informação mantém um vínculo indissolúvel com a pessoa, e sua valoração específica tem como fundamento o fato de ela ser uma representação direta da pessoa.” (DONEDA, 2021, p. 152).

Portanto, o direito à privacidade, reconhecido pela Constituição Federal de 1988, e consolidado pela LGPD, faz parte do rol dos direitos da personalidade, que, por sua vez, se inserem nos direitos fundamentais, o qual deve ser observado quando da relação de trabalho, de modo que o direito à informação, conferido ao contratante, não pode ultrapassar o limite do necessário, a depender da atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador.

5 CONCLUSÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, possui estreita relação com as relações de trabalho, de modo que é de extrema necessidade a sua observância, diante da proteção que se deve garantir aos diversos dados pessoais e/ou dados pessoais sensíveis que são manipulados diariamente, nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Ademais, dentro dessa ótica, demonstrou-se aspectos sobre o direito à privacidade, o qual é constitucionalmente garantido, sendo que sua inobservância acarreta consequências.

Tais consequências podem ser evitadas, a fim de preservar a imagem do contratante e a privacidade e proteção dos dados do trabalhador, se houver uma assídua observância e aplicação dos princípios e normas previstos na LGPD. Diante disso, é imprescindível a cautela na coleta e armazenamento dos dados, com a atenção voltada sempre a solicitar somente os dados que serão de fato necessários para a celebração do contrato, bem como à finalidade e adequação de tais dados, de modo a não expor o trabalhador a pessoas que não estão envolvidas no ciclo de coleta e tratamento dos dados. Devem, portanto, ter finalidade específica, tratamento adequado, com atenção à segurança dos dados, bem como a ausência de discriminação do trabalhador por conta das informações fornecidas.

Tendo em vista o que foi exposto neste artigo, nota-se que as relações de trabalho no mundo contemporâneo vêm sofrendo impactos de diversos aspectos, sobretudo da LGPD, uma lei importante e em constante construção. O conteúdo da norma alcança os mais variados tipos de negócio jurídico, diante de sua relevância e pertinência, uma vez que é indiscutível que os dados pessoais e dados pessoais sensíveis dos indivíduos dizem respeito à esfera mais íntima de suas vidas. Desse modo, a coleta e/ou o tratamento inadequado de tais dados podem causar danos irremediáveis ao seu titular.

Nesse sentido, a LGPD surge como uma maneira de equilibrar o direito à privacidade e o direito à informação, e sua aplicação é necessária na relação de trabalho, a qual é revestida de uma notável assimetria das partes envolvidas. No contexto da relação de trabalho, é indispensável que o contratante obtenha do trabalhador certas informações para firmar o negócio jurídico; todavia, por outro lado, é um direito do titular dos dados/trabalhador que suas informações sejam coletadas de maneira adequadas e que não sejam expostas a terceiros ou que não cumpram com a finalidade da coleta.

Ainda na seara da prerrogativa do direito à informação de que goza o contratante, é válido mencionar que, em muitas situações, a empresa precisará dos dados pessoais do trabalhador, de modo que este não poderá se valer do direito à privacidade para exigir uma postura desproporcional por parte da empresa, uma vez que a LGPD, frisa-se, busca trazer equilíbrio e coibir excessos nas relações jurídicas.

Portanto, a relação de trabalho abarca para si os princípios inerentes a ela, advindos do próprio Direito do Trabalho, bem como os princípios e fundamentos contidos na LGPD. Diante disso, os princípios do direito à privacidade e direito à informação, embora contrapostos em sua natureza e ontologia, são previstos na legislação que versa sobre a proteção dos dados, no artigo 2º da referida lei, de modo que devem coexistir de forma harmônica e com as devidas limitações, haja vista que ambos gozam de proteção constitucional e não possuem, um em relação ao outro, caráter de superioridade, pois a preponderância deve ser analisada e aplicada de acordo com cada situação.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador**: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 25-39.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**, São Paulo: Saraiva, 1989.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.
- BOMFIM, Vólia; PINHEIRO, Iuri. **Os sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191874/2021_bomfim_volia_sujeitos_lgpd.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 set. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 14 set. 2022.
- BRASIL. Ministério da Cidadania. **Classificação dos dados**. Gov.br, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acao-a-informacao/igpd/classificacao-dos-dados#:~:text=Dentre%20os%20dados%20pessoais%2C%20h%C3%A1,sobre%20a%20sa%C3%BAde%20ou%20a>. Acesso em: 22 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª região. **Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Justiça Federal, 2022. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-igpd/principios>. Acesso em: 14 set. 2022.
- CIPRIANO, Magno Ritchiely Barbosa. **A relação de trabalho e a relação de emprego e suas diferenças**. Conteúdo Jurídico. Brasília-DF, 2017. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50865/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego-e-suas-diferencas#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20doutrina,frente%20ao%20sistema%20jur%C3%ADico%20vigente.%E2%80%9D>. Acesso em: 10 set. 2022.

CORREIRA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique M. **Lei Geral de Proteção de Dados e o Direito do Trabalho**. Meu Site Jurídico, 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 21 set. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2007, p.455).

DONEDA, Danilo. **Privacidade e Proteção e Dados: impactos das leis e regulamentos para CSIRTs e profissionais de segurança**. 1 ed. São Paulo: 7º Fórum Brasileiro de CSIRTs, 2018. Disponível em: <https://www.cert.br/forum2018/slides/ForumCSIRTs2018-DaniloDoneda.pdf>. Acesso em: 14 set. 2022.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados**. 3 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

GIUNTINI, Adriana *et al.* **LGPD nas Relações de Trabalho**. 1 ed. Salvador-BA: Motres, 2021. *Ebook*. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf. Acesso em: 21 set. 2022.

GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 145 e 146.

MARMELSTEIN, George. **Controle Judicial dos Direitos Fundamentais**. Currículo Permanente – Caderno de Direito Constitucional – TRF 4ª Região, Porto Alegre, mod. 5, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/images/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 09 out. 2022.

PINHEIRO, V. S.; BONNA, A. P. **Sociedade da informação e direito à privacidade no Marco Civil da Internet: fundamentação filosófica do Estado de Direito**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 21, p. 365-394, 2020.