

# DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DO TRABALHADOR: MECANISMOS JURÍDICOS E AS POSSIBILIDADES DE PROTEÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Ediraldo Homobono Santa Brígida<sup>1</sup>

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Os impactos das NTIC nas relações do trabalho e o aumento do poder de controle (eletrônico) do empregador; 3. A potencialização do controle (eletrônico) do empregador e o aumento do risco de lesão aos direitos de personalidade do empregado; 4. Os dados pessoais e sensíveis como um direito fundamental do trabalhador; 5. Os princípios e as regras de proteção aplicáveis aos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores; 5.1 A teoria dos direitos fundamentais e a proteção aos dados pessoais e sensíveis do trabalhador. 5.2 A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (lei nº 13.709/2018): suas políticas e procedimentos na tutela dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador. 5.3 A nova cultura de *compliance* como fortalecimento da responsabilidade das empresas no tratamento dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador. 6. Considerações Finais; Referências.

**RESUMO:** As Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) vêm permitindo às empresas coletar, tratar e armazenar extensas quantidades de dados, de diferentes origens e formatos, que potencializaram o poder diretivo do empregador, sobretudo a modalidade de controle, consolidando, de modo irreversível, o chamado controle eletrônico do empregador. Essa situação aumentou a possibilidade de lesão aos direitos de personalidade do trabalhador, especialmente sobre seus dados pessoais e sensíveis, exigindo do Direito do Trabalho a garantia da tutela efetiva desses direitos, de modo a estabelecer limites ao exercício do poder de fiscalização e controle do empregador e, assim, evitar práticas abusivas na coleta e tratamento de tais dados.

**Palavras-chave:** Direitos de personalidade do trabalhador. Dados pessoais e sensíveis. Novas tecnologias da informação e comunicação. Responsabilidade do empregador.

## 1. INTRODUÇÃO

As Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC), doravante denominadas apenas NTIC, devido à geração de grande quantidade de dados,

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência desde 1995. Bacharel em Economia pela Universidade Federal do Pará - UFPA (1985). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Amapá - UNIFAP (1995). Especialista em Planejamento pela Fundação Getúlio Vargas - FGV (1990). MBA em Direito Constitucional pela PUC - Brasília (2022). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. e-mail: ediraldohsb@gmail.com



potencializaram os poderes diretivos do empregador, impondo a necessidade de construção de um ponto de equilíbrio entre o direito do empregador de otimizar os resultados do seu negócio com o uso das inovações e a preservação dos direitos e liberdades fundamentais do trabalhador.

As NTIC criaram um novo contexto para as relações trabalhistas, exigindo do Direito do Trabalho a preservação dos direitos fundamentais de personalidade do trabalhador, como os dados pessoais e sensíveis, que passaram a merecer especial atenção no ambiente de trabalho, em razão do uso intensivo pelo empregador das novas tecnologias digitais no exercício do poder diretivo de controle e de fiscalização.

Do mesmo modo, as NTIC trouxeram para o seio das relações laborais temas como a privacidade, a proteção de dados, a segurança da informação etc., que aumentaram o risco de lesão aos direitos de personalidade do trabalhador, devido ao grande número de informações disponíveis e expostas na internet.



Diante da gravidade desse contexto, torna-se relevante examinar, a par dos institutos vigentes no ordenamento jurídico nacional, como é possível garantir a tutela efetiva dos direitos de personalidade do trabalhador, por meio da imposição de limites ao exercício do poder de fiscalização e controle do empregador e, assim, evitar práticas abusivas na coleta e tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores.

Apontar respostas a essa questão configura o objetivo central do presente artigo que, a partir de pesquisas bibliográficas e documentais, análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência, visa demonstrar como os institutos jurídicos, citados a seguir, podem garantir a proteção dos dados do trabalhador como um direito inespecífico capaz de impor limites ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis no âmbito laboral, enfocando a responsabilidade do empregador no exercício desta atividade.

Nesse sentido, serão abordadas questões ainda pouco debatidas e de grande relevância jurídica no campo laboral, tais como, a teoria dos direitos fundamentais como fonte de proteção dos dados pessoais, recém inserida pela Emenda Constitucional (EC) 115/22 ao rol de direitos fundamentais do artigo 5º da Constituição Federal, inciso LXXIX, que assegura, nos termos da lei, "o direito à proteção dos

dados pessoais, inclusive nos meios digitais"; as políticas e procedimentos previstos na Lei nº 13.709, de 14 de Agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD); e a nova cultura de *compliance* de dados como forma de dar maior consistência à responsabilidade das empresas no tratamento dos dados.

## **2. OS IMPACTOS DAS NTIC NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E O AUMENTO DO PODER DE CONTROLE (ELETRÔNICO) DO EMPREGADOR**

O impacto das NTIC nas relações de trabalho, segundo alguns doutrinadores, gerou uma nova dimensão do Direito do Trabalho<sup>2</sup>, onde as questões sobre o futuro do Trabalho são preocupantes e objeto de grandes discussões, uma vez que essas tecnologias vêm reduzindo o volume e os postos de trabalho, e podem causar exclusão social e aumento da pobreza.

Ademais, o aumento das possibilidades da análise de megadados, da evolução da inteligência artificial e da aprendizagem automática, vem fazendo surgir vários riscos e problemas jurídicos, como a viabilidade de usos secundários dos dados coletados que, por meio de tecnologias interativas, vêm permitido a criação de uma nova “mercadoria”, a criação de “perfis” individuais, familiares ou de grupos, cedíveis a terceiros.

As NTIC transformaram os processos produtivos, mas por outro lado elas têm gerado muitas informações pessoais, em todos os aspectos, conferindo às empresas o exercício do chamado controle eletrônico, com fortes reflexos sobre a vida profissional e privada do trabalhador. Novas ferramentas tecnológicas (como v.g., videocâmeras; a monitoração de computadores e e-mails; *chips* incorporados nos uniformes dos trabalhadores; GPS instalados em viaturas; controle através de dados biométricos etc.) passaram a permitir, de forma contínua e centralizada, a vigilância e o controle da atividade dos trabalhadores.

Esses fatos evidenciam que as NTIC, de forma célere, potencializaram o poder

---

<sup>2</sup> Fala-se em uma nova dimensão por conta das mudanças, não só estruturais, mas também funcionais, que alteraram a maneira de efetuar a prestação laboral. Disso decorre “uma mudança capital e um redimensionamento do Direito do trabalho, já não tanto em sentido material de alteração da sua extensão ou volume, mas um processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na sua regulamentação.” (MOREIRA, 2018, p. 192).

diretivo do empregador, imprimindo uma transformação nas modalidades de exercício do poder de controle, dando origem ao chamado controle eletrônico do empregador.

### **3. A POTENCIALIZAÇÃO DO CONTROLE (ELETRÔNICO) DO EMPREGADOR E O AUMENTO DO RISCO DE LESÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO**

Os conceitos de empregador e empregado podem ser extraídos, respectivamente, dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), que assim dispõem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (grifos)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dos dispositivos acima deduz-se que o empregador tem a prerrogativa de dirigir a prestação pessoal do serviço, chamada de poder empregatício e que configura um dos principais efeitos do contrato de trabalho. Para Delgado (2017, p. 698) o poder empregatício consiste em “um conjunto de prerrogativas colocadas à disposição do empregador para direcionamento concreto e efetivo da prestação de serviços pactuada.”

Nascimento (2011, p. 695), por sua vez, assere que o poder diretivo do empregador manifesta-se em três formas: “organizativa, controladora e disciplinar”. No poder de controle, o empregador investe-se no direito de fiscalizar o trabalho do empregado. Para a doutrina, o poder de controle manifesta-se, v.g., por meio dos seguintes modos: controle de portaria, revistas, controle das peças produzidas pelo empregado, assinalação dos horários de entrada e saída do trabalho, dentre outros.

Com o advento das NTIC, novos mecanismos de controle surgiram e potencializaram o poder de controle do empregador através do armazenamento, tratamento e combinação de dados de caráter pessoal, com amplos reflexos sobre a privacidade da pessoa dos trabalhadores, gerando colisões com os direitos fundamentais destes.

É indubitável que o poder de controle do empregador é legal e legítimo, mas a potência que ele ganhou com o uso das NTIC impõe reflexões sobre seus limites, pois as NTIC fortaleceram as modalidades de exercício do poder de controle do empregador e originaram o chamado controle eletrônico do empregador. E esse controle, mais presente e intrusivo, e sem limite físico e temporal, vem permitindo a todas as empresas reunir informações variadas sobre a vida da pessoa dos trabalhadores. Moreira observa que esse acesso é tão amplo e profundo que as empresas conseguem:

reunir informações sobre os trabalhadores através da observação do que fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências, através da análise dos *sites* mais visitados, possibilitando a criação de perfis dos trabalhadores e a sua seleção baseada nestes dados. Podem, ainda, na fase de seleção, consultar a informação que os candidatos colocam nas redes sociais ou nos seus *blogs* pessoais e excluí-los de acordo com o conteúdo dessa informação. (MOREIRA, 2012, p. 17-18).

Percebe-se que as NTIC trouxeram outras formas de controle e subordinação que vêm gerando novas formas de insegurança no emprego e de ameaças para os direitos e liberdades dos trabalhadores, como é o caso da chamada “uberização” do trabalho, onde o controle sobre o trabalhador, mais amplo e expositivo, é feito a partir de avaliações de terceiros (usuários-clientes), que embasam as decisões da empresa proprietária da plataforma, inclusive para o desligamento do obreiro. Com o uso de aplicativos o labor do trabalhador “autônomo” é controlado sem custo para a empresa e recebe por critérios subjetivos (pontos, estrelas etc.) classificação dos clientes com repercussão sobre a remuneração, que depende ou varia de acordo com o resultado obtido.

(...) Este sistema coloca os trabalhadores em uma situação de permanente “teste”, e impede sua mobilidade entre as plataformas, uma vez que a maior recompensa por seu trabalho é obtida por aqueles que são mais bem valorizados por quem encomenda as tarefas. Além disso, às vezes, a plataforma não permite que o prestador de serviços compartilhe sua reputação *online*, em outras, exige exclusividade; na maioria, o próprio sistema o impede.” (CUESTA, 2017, apud REIS, p. 33-34).

Na sociedade das NTIC emerge, assim, o fenômeno da “terceirização” do exercício do controle do trabalhador aos clientes. Por aplicativos, o consumidor-cliente emite opinião sobre sua satisfação, não acerca da empresa ofertante do serviço, mas sobre o desempenho do trabalhador que prestou o serviço. A partir da avaliação de



terceiros, as empresas geram e obtêm a chamada reputação *online* e publicam na internet a avaliação do trabalhador a fim de que o consumidor conheça sobre a satisfação que outros clientes tiveram dele e para que o próprio obreiro tome ciência do seu desempenho que, julgado insatisfatório por algum cliente, será conhecido pelo seu empregador, pelos demais clientes e potenciais empregadores.

A reputação *online* tem menor custo, mas, baseada na experiência subjetiva de cada cliente, não pode ser estendida à outra pessoa, além de aumentar os riscos psicológicos para os trabalhadores que se sentem observados e julgados a todo momento pelos mais variados clientes. Estes, sem preparo para o exercício desse poder, geram riscos para a situação funcional dos obreiros. Com base no que diz Moreira (2012), Reis destaca:

[...] que a vigilância constante e total que os novos meios de controle possibilitam tem contribuído para aumentar a “dimensão desumana do poder de controle”, com riscos para a saúde dos trabalhadores, tanto físicos, como psíquicos, por saber ou sentir-se constantemente vigiados, podendo provocar uma grande pressão psicológica, conduzindo a casos de assédio moral e doenças como depressão e *stress*. (REIS, 2020, p. 35).



O aumento do poder de controle do empregador e o uso invasivo das NTIC trouxeram para o centro do debate jurídico a clássica discussão entre o equilíbrio dos direitos fundamentais do trabalhador e o direito legítimo do empregador de dirigir e controlar as atividades daquele, observando-se que o poder de controle, se não usado com a devida parcimônia e cautela, alguns direitos estarão fadados à extinção parcial no âmbito das relações laborais.

Diante do quadro acima, torna-se imperiosa a definição de limites ao controle eletrônico do empregador no intuito de harmonizá-lo com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Com base nessa assertiva, cabe a indagação sobre quais institutos jurídicos, principiológicos e normativos, podem fazer contraponto ao potente e evolutivo poder diretivo do empregador, sobretudo sua modalidade de controle.

Delgado (2017, p. 754) afirma que a Constituição Federal de 1988 rejeita “condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador”, aí incluídos os direitos de personalidade, de inegável potência e efetividade, que, investidos desse status,

são contraponto inquestionável ao poder empregatício em qualquer de suas dimensões: normativa, diretiva, fiscalizatória e disciplinar. Observa, ainda, Delgado (2017, idem) que esse fim é alcançado com “a atenuação, racionalização e civilização do poder empregatício”, que deve acomodar-se à supremacia dos princípios, regras e institutos constitucionais que garantem a tutela dos direitos de personalidade do ser humano e, de consequência, do empregado.

A doutrina tem refletido sobre a finalidade com que o empregador coleta certos dados do empregado e os limites dessa intrusão quando esses dados fazem parte da esfera privativa e íntima do trabalhador, pois as NTIC não podem servir “para finalidades nem sempre legítimas, disfarçadas com *biombos linguísticos* sob a forma de interesses produtivos ou comerciais, quando na realidade pode ser de controlo puro e duro que se trate.” (MOREIRA, 2012, p. 39).

Empresas usam as NTIC para dar maior severidade aos processos de seleção e contratação, e assim proteger seus valores e bens corpóreos, mas vêm extrapolando o limite do necessário ao investigar sobre a vida privada do trabalhador, como v.g., condições de saúde, convicções ideológicas, religiosas e políticas, “resultando em uma investigação que recai sobre a existência do funcionário para além dos limites da empresa, o que caracteriza um abuso de direito, no caso, do poder empregatício, nos termos do artigo 187 do Código Civil”<sup>3</sup>. (REIS, 2020, p. 39).

É óbvio que atitudes dessa natureza colidem com direitos humanos básicos, pois a pessoa do empregado como titular de direitos e garantias faz prevalecer na relação de emprego os direitos humanos qualificados como fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, art. 5º, sobretudo o indigitado no inciso LXXIX, *verbis*: “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”.

#### **4. OS DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR**

No mundo digital, a ampla coleta de dados pessoais impacta a vida das pessoas e traz riscos acentuados para sua dignidade, elevando a importância da proteção aos dados

---

<sup>3</sup> “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

peçoais e sensíveis, tidos como um novo direito fundamental tutelado pelo Estado Brasileiro.

Os dados pessoais podem ser parcialmente protegidos pela via da privacidade das pessoas e dos direitos que protegem esta esfera, mas a doutrina entende que não existe correspondência absoluta entre dados pessoais e privacidade, pois esta não se limita a dados pessoais, que podem ser públicos ou acessíveis por natureza, como a imagem corporal ou, ainda, ao mesmo tempo, privados para determinados fins ou públicos, como acontece com os dados da identificação oficial.

Com efeito, conclui-se que os direitos à privacidade, apesar de próximos ao campo pessoal e considerando suas espécies mais clássicas, não emprestam aos dados pessoais cobertura completa. Bioni (2019, apud REIS, 2020, p. 102) posiciona-se a favor da proteção dos dados como uma categoria autônoma dos direitos da personalidade:

[...] o direito à proteção dos dados pessoais reclama uma normatização própria que não pode ser reduzida a uma mera “evolução” do direito à privacidade, mas encarada como um novo direito da personalidade que percorre, dentre outras liberdades e garantias fundamentais, a liberdade de expressão, de acesso à informação e de não discriminação. Em última análise, trata-se da nossa própria capacidade de autodeterminação.

Bolzan de Moraes e Jacob Neto (2018, p. 88) observam que “os modelos de direito e de Estado vigentes” são incapazes de lidar com os conflitos que envolvem as NTIC que, “intrinsecamente desespecializadas”, causam um amplo descompasso entre o progresso tecnológico e a elaboração de instrumentos jurídicos que moldem a realidade vigente. Para reduzir esse descompasso, Limberg (2009, apud REIS, 2020, p. 103) acena com a normatividade e estatuição constitucional dos princípios, propondo “[...] uma construção ou uma leitura dos direitos fundamentais com base nos valores superiores do ordenamento jurídico: a liberdade, a justiça, a igualdade e o pluralismo político, bem como na dignidade da pessoa, na perspectiva do fenômeno informático [...]”.

A inevitabilidade da proteção dos dados pessoais e sensíveis erigiu um novo segmento no âmbito da tutela da privacidade, consistente no desejo de seu titular exercer um controle exclusivo sobre suas ações pessoais próprias, como comportamentos, preferências e opiniões, tutelado pelo novel direito à autodeterminação informativa, presente, v.g., nas Constituições de Portugal e da Espanha, e de outros países europeus, e que estabelece condições para um maior controle das informações pessoais em circulação. O sistema europeu passou, assim, a conceber o entendimento de que o direito à proteção de dados pessoais é direito fundamental autônomo, hospedando em sua singularidade todos os atributos e prerrogativas concernentes aos direitos fundamentais.

Weinschenker (2013, p. 15) observa que o sistema normativo da União Europeia

passou, então, a proteger a privacidade pela via da proteção direta dos próprios dados pessoais, que albergam, “sucessiva e obrigatoriamente, a privacidade, e não somente pelo viés da privacidade protegida pela tutela jurídica da personalidade”.

A União Europeia, diante das graves consequências trazidas pela coleta e tratamento de dados pessoais, em abril de 2016, aprovou o General Data Protection Regulation - GDPR (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), dispondo sobre a proteção das pessoas singulares quanto ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. O GDPR, no artigo 4º, item 01, assim define dados pessoais:

“informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (‘titular dos dados’). Referido Regulamento considera uma pessoa singular identificável aquela que possa ser identificada, direta ou indiretamente, tendo como referência um identificador que pode ser um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, apud REIS, 2020, p. 66).

Vê-se que o GDPR define informação pessoal, cujo objeto é a própria pessoa, onde se institui um vínculo objetivo entre ela e a informação. Para a doutrina essa definição é fundamental, pois distingue a informação pessoal de outras informações, como, v.g., opiniões alheias sobre a produção intelectual de alguém, que Doneda (2006, apud REIS, 2020, p. 67) diz, “não é *per se* informação pessoal (embora o fato de sua autoria o seja)”.

Sobre os dados sensíveis, o GDPR, no artigo 9º, define que são aqueles que:

[...] revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, apud REIS, 2020, p. 67).

Doneda observa, ainda, que o conteúdo dos dados sensíveis apresenta “elevado potencial lesivo aos seus titulares, e não raro para uma coletividade”.

Na seara laboral, as Recomendações Práticas da OIT (1997), sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, estabelecem definições importantes acerca da questão, dentre as quais destaca-se como de fundamental importância a concepção de dado pessoal do trabalhador, que a OIT assim define:

Por 'dado pessoal' entende-se toda informação relacionada a um trabalhador identificado ou identificável. Um trabalhador é identificável se, mediante a reunião de diferentes dados contidos em um ou vários arquivos ou documentos, puder se determinar a identidade desse trabalhador. As disposições do repertório não são aplicáveis ao uso pelo empregador de dados referentes a trabalhadores que já não podem ser identificados ou que são anônimos. O termo 'identificável' deve ser interpretado como maneira razoável. Por exemplo, o repertório não se aplica aos casos em que se requeira muito tempo e esforço para identificar o trabalhador a partir dos dados utilizados. (OIT, 1997, apud REIS, 2020, p. 69).

É importante observar que o Brasil tratava a proteção dos dados pessoais apenas pelo viés da privacidade protegida pela tutela jurídica da personalidade, mas com a publicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709, de 14/08/2018) e da Emenda Constitucional nº 115 (2022), que incluiu no texto da Constituição o direito à proteção de dados pessoais, essa situação se alterou.

Porém, destaca-se que apesar da edição da LGPD e da Emenda Constitucional nº 115/22, a doutrina não convergiu sobre a necessidade de que o direito à proteção de dados pessoais fosse incluído específica e individualmente como norma de status constitucional. Schreiber, dentre outros autores, considerou desnecessária a inclusão, uma vez que teria apenas “um valor simbólico de valorizar o esforço do legislador na edição da LGPD”, e que, também, seria perigosa, pois, estatuir constitucionalmente a individualização desse direito, seria “mexer inutilmente naquilo que deveria ser preservado”, haja vista que ele já vinha sendo extraído dos dispositivos atinentes à proteção da privacidade (art. 5º, X) e da própria cláusula geral de proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dentre outros. (SCHREIBER, 2019, apud REIS, 2020, p. 105).

Segundo Reis (2020, p. 106), outro argumento em desfavor da PEC referia-se ao fato de que a proteção singular e constitucional aos dados pessoais tornava mais rígido eventual processo de mudança diante da simplificação verificada no processo legislativo de revisão das leis ordinárias, como é o caso da LGPD.

Como opinião divergente, Luca (2019, apud REIS, 2020, p. 106) apontou a importância da disjunção total da proteção de dados da discussão sobre privacidade, posto que aqueles não seriam simples desdobramento da tutela do direito desta. No mesmo sentido, Bioni destacou que a proteção de dados pessoais:

“é um novo direito da personalidade que não pode ser amarrado a uma categoria específica, em particular ao direito à privacidade”, e “deve ser



alocado como uma nova espécie do rol aberto dos direitos da personalidade, dando elasticidade à cláusula geral da tutela da pessoa humana”. (BIONI, 2019, apud REIS, 2020, p. 106).

Tratando-se da LGPD, vigente desde 18 de setembro de 2021, verifica-se que essa lei trouxe disposições sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, e inaugurou um novo microsistema no direito brasileiro

A LGPD, entretanto, não regulou expressamente o tratamento de dados pessoais envolvendo empregados e empregadores, apesar de plenamente aplicável aos contratos de trabalho, pois o empregador tem acesso aos dados pessoais de seus empregados, de potenciais empregados em processos seletivos de contratação, ou mesmo na fase pós-contratual, onde deve manter a guarda de tais dados por períodos variados conforme o lapso prescricional das diversas obrigações trabalhistas.



Sublinhe-se que, nas relações do trabalho, campo fértil à coleta de dados e informações pessoais do trabalhador, a proteção dos dados pessoais torna-se ainda mais imperiosa, pois o obreiro, por óbvio, é pessoa humana titular de direitos fundamentais, fazendo observar, consoante anota Weinschenker (2013, p. 23), que toda “[...] relação jurídica que envolve os direitos da personalidade alicerça-se a partir da concepção do Direito tendo em primeiro plano a proteção da própria pessoa, do homem [...]”.

Desse modo, a proteção dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador ganha maior robustez, impondo ao empregador pautar suas ações com base no equilíbrio e respeito a esse direito fundamental de personalidade do empregado. Mas como não há direitos absolutos, diante da colisão entre os direitos legítimos do empregador e a necessidade de proteção dos direitos fundamentais de personalidade do empregado, deve ocorrer a ponderação de tais direitos em busca de se alcançar um ponto ótimo em que a restrição de cada um dos direitos fundamentais seja a menor possível, de sorte a salvaguardar, na devida medida, os direitos de propriedade e livre iniciativa do empregador e os direitos de personalidade do empregado.

## 5. OS PRINCÍPIOS E AS REGRAS DE PROTEÇÃO APLICÁVEIS AOS DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DOS TRABALHADORES

No período de 1990 a 2014, iniciativas regulatórias infraconstitucionais marcam, ainda que de forma gradual e esparsa, a preocupação brasileira com a proteção dos dados pessoais do cidadão. São exemplos do início e fim desse processo, respectivamente, o Código de Defesa do Consumidor - CDC (Lei nº 8.078, de 11/09/1990) que, nos artigos 43 e 44, garante o direito de acesso e retificação de dados e estabelece regras específicas sobre banco de dados e cadastros de consumidores, e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965, de 23/04/2014), que estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil e determina as diretrizes para atuação da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios em relação à matéria, que trouxe, no artigo 3º, inciso III, como um de seus princípios, a proteção aos dados pessoais. Esses documentos legais, contudo, dentre outros que foram editados no lapso temporal acima, não asseguram uma tutela integral da privacidade.

Mesmo o Código Civil Brasileiro (CCB), lei de amplo espectro e de aplicação subsidiária às leis especiais, a despeito de sua reforma em 2002, também não disciplinou de forma exaustiva a questão e limitou-se a repetir no artigo 21 a previsão já disposta na Constituição Federal a respeito da proteção da privacidade.

Britto e Ribeiro (2018, p. 389) observam que o Marco Civil da Internet sucede e encerra extenso período de inatividade entre a chegada da internet no Brasil (1990), onde os dados do usuário estavam protegidos por legislações esparsas em relações jurídicas específicas, e a entrada em vigor de uma lei mais singular, que não tratou de modo satisfatório a proteção de dados dos usuários da internet, embora tenha inaugurado depois de mais de vinte e quatro anos, os princípios, garantias e direitos para o uso da internet no país.

Observa-se que apesar da promulgação de diversas leis esparsas, dentre elas o Marco Civil da Internet, o Brasil não dispunha de diploma legal que garantisse tutela jurídica específica de defesa dos dados pessoais e sensíveis, de modo a conciliar o uso intensivo das NTIC com a preservação dos direitos de personalidade e de privacidade dos titulares desses dados, sobretudo o trabalhador. Foi somente com a

edição da LGPD que o Brasil passou a dispor de uma lei dedicada à proteção específica dos dados pessoais e sensíveis.

O ápice desse avanço normativo deu-se com a publicação da Emenda Constitucional nº 115/2022, em fevereiro de 2022, que consagrou no rol do artigo 5º, inciso LXXIX, a proteção dos dados pessoais como direito fundamental e, no artigo 21, inciso XXVI, concedeu abrigo constitucional ao funcionamento da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, prevista na LGPD, atribuindo à União as competências de organizar e fiscalizar o tratamento dos dados pessoais dos cidadãos brasileiros.

Em razão do quadro acima, importa salientar como é possível estabelecer limites ao exercício do poder de fiscalização e controle do empregador, e evitar práticas abusivas no uso dos dados pessoais e sensíveis dos empregados, tendo como referência os seguintes instrumentos principiológicos e normativos: a teoria dos direitos fundamentais, as políticas e procedimentos previstos na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, e a nova cultura de *compliance* de dados e a responsabilidade das empresas no tratamento dos dados.

## 5.1 A TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DO TRABALHADOR

Delgado (2011, p. 1209-1218), salienta que um dos objetivos centrais do Direito do Trabalho é a promoção da “melhoria das condições de pactuação da força produtiva”, com vistas a garantir um “patamar civilizatório mínimo” suficiente para proporcionar dignidade ao trabalhador.

O Direito do Trabalho, com suas regras e princípios específicos, permite ao Estado Brasileiro, além da garantia de proteção ao trabalhador, a aplicação às relações trabalhistas de direitos fundamentais constitucionais, como os princípios da dignidade da pessoa humana (C.R., art. 1º, inciso III), valorização social do trabalho (C.R., art. 1º, inciso IV), não-discriminação (C.R., art. 5º, caput), vedação ao retrocesso social (C.R., art. 5º, § 2º), prevalência dos direitos humanos (C.R., art. 4º, inciso II) e submissão da propriedade à sua função social (C.R., art. 5º, XXIII e art. 170, III), dentre outros.



Referidos princípios, diz Delgado (2006, p. 657), devem ser entendidos como “vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade” e assim relevantes para o Direito do Trabalho. A esses direitos fundamentais somam-se os direitos sociais trabalhistas em sentido estrito (C.R., arts. 7º, 8º e 9º), de aplicação imediata às relações laborais, pois são dirigidos à proteção da parte hipossuficiente, o trabalhador.

Porém, quando se trata da aplicação da teoria dos direitos fundamentais às relações trabalhistas, até há pouco tempo a doutrina e a jurisprudência não convergiam quanto à aplicabilidade dos princípios que consagram os direitos acima, diante das dificuldades relativas ao critério de efetividade desses direitos (eficácia vertical e eficácia horizontal). Sobre a eficácia vertical (esfera pública), alegava-se que as frequentes reformas trabalhistas infralegais, sobretudo na década de 2010, contrariavam frontalmente princípios constitucionais. Já quanto à eficácia horizontal (esfera privada), levantava-se dúvida sobre a invocação e aplicação direta de tais princípios no plano do contrato de trabalho.

Essa divergência, contudo, foi vencida, pacificando-se o entendimento sobre a incidência plena da teoria dos direitos fundamentais nas relações entre particulares (eficácia horizontal), das quais as relações laborais são espécie e constituem campo fértil para sua aplicação. Amaral (2015, apud REIS, 2020, p. 110) destaca que apesar da igualdade formal legal, há relações jurídicas materialmente desiguais, atraindo a aplicação dos direitos fundamentais às relações travadas em qualquer campo do ordenamento jurídico, pois poderes sociais e individuais podem ameaçar e causar danos aos direitos fundamentais, vinculando os particulares a essa categoria de direitos.

A Carta Magna de 1988 assegura o direito ao livre exercício da atividade econômica (art. 170) e, também, os direitos fundamentais de personalidade dos trabalhadores, dentre os quais o direito à proteção dos dados pessoais, agora expressamente previsto no inciso LXXIX, do art. 5º. Para a jurisprudência e a doutrina pátrias, não existe hierarquia em nível abstrato entre esses direitos, porém a precedência de um sobre o outro deve ser resolvida conforme o caso concreto nas relações de trabalho com a técnica da ponderação, que tem como princípio condutor

o da proporcionalidade, e vem sendo adotada pelo Supremo Tribunal Federal. Segundo Barroso (2019, p. 319):

A ponderação consiste em uma técnica de decisão jurídica, aplicável aos casos difíceis, notadamente na colisão de princípios e direitos fundamentais, em relação às quais a subsunção se mostrou insuficiente. Esta técnica de aplicação no direito se desenvolve por via de um raciocínio silogístico, no qual a premissa maior - a norma, incide sobre a premissa menor - os fatos -, produzindo um resultado, fruto da aplicação da norma ao caso concreto. A sua insuficiência se deve ao fato de existirem normas de mesma hierarquia, indicando soluções diferenciadas. Como consequência, a interpretação constitucional desenvolveu a técnica da ponderação, capaz de produzir uma solução dotada de racionalidade e de controlabilidade diante de normas que entrem em rota de colisão.

Desse modo, o empregador, diante da ponderação dos seus direitos vis à vis aos direitos do empregado, deve adequar as variantes de tratamento dos dados pessoais e sensíveis ao contexto da relação laboral. O exercício dos direitos fundamentais confrontados na relação trabalhista não deve permitir que as regras aplicáveis ao tratamento dos dados prejudiquem a atividade do empregador, mas também não aumentem a assimetria existente entre este e o empregado. A subordinação jurídica do empregado submete-o ao poder diretivo do empregador, cujo exercício, à luz da técnica de ponderação, é limitado pela manifestação de outros direitos fundamentais contrapostos, como o direito à proteção dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador.

A Comissão Nacional de Proteção de Dados - CNPD observa que, quando a subordinação jurídica do empregado se confronta com o uso das NTIC no tratamento de dados pessoais:

“deve ser adequada às exigências legais atinentes ao regime de proteção de dados, assumindo particular relevância, nomeadamente os princípios do fim, da adequação, da necessidade e da proporcionalidade, da transparência e da boa-fé, como os direitos de informação, acesso e oposição”. (CNPD, 2013, apud REIS, 2020, p. 111-112).

Assim, conclui-se que a incidência da teoria dos direitos fundamentais, a partir da eficácia horizontal desses direitos, constitui instrumento indiscutível na imposição de limite a ser observado pelo responsável do tratamento dos dados pessoais e sensíveis do trabalhador, haja vista a assimetria existente na relação entre



empregador e empregado, tanto no plano factual como no plano jurídico, desde a fase pré-contratual, durante a execução do contrato, e após o encerramento do contrato laboral.

## 5.2 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD (LEI Nº 13.709/2018): SUAS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS NA TUTELA DOS DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DO TRABALHADOR

A LGPD é lei geral que atinge todas as relações jurídicas que envolvam a manipulação de dados e informações no intuito de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, e garantir o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, obrigando, desse modo, todas as empresas a ela se adequarem.



Ao editar a LGPD, o legislador pátrio optou por estabelecer uma legislação por princípios, composta por 65 artigos distribuídos em 10 capítulos, e, conforme enunciado no seu art.1º, “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da pessoa natural”.

Em sua estrutura e composição, a LGPD explicita seus fundamentos, seu âmbito de incidência, sua terminologia, sua principiologia, seu sistema de responsabilidade civil, e, no art. 5º, traz um repertório de expressões, com suas respectivas definições, destinadas ao uso no tratamento dos dados pessoais, sendo oportuno destacar, segundo a pertinência com o tema tratado neste artigo, os seguintes: a) Titular é pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento; b) Dado pessoal é informação relacionada à pessoa natural, identificada ou identificável; c) Dado pessoal sensível é 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; e) Tratamento é toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento,

eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Sobre as alíneas acima, Lima e Sá observam que, na definição do termo “Titular”, “não há como albergar as pessoas jurídicas, conquanto a elas seja aplicada à proteção relativa aos direitos da personalidade (art. 52 do CC/02)”; quanto à definição de “Dado pessoal”, “não há proteção para os dados pessoais quando eles estiverem anonimizados”; já quanto à definição de “Dado pessoal sensível”, destacam que a “LGPD não se refere a dado médico - também denominado dado de saúde ou dado clínico - mas da conceituação legal se conclui que dado médico é subespécie de dado pessoal sensível”. (LIMA e SÁ, 2020, p. 102).

A LGPD apresenta, também, a indicação e definição dos sujeitos jurídicos envolvidos no tratamento de dados, sendo pertinente e importante destacar os seguintes: a) Controlador é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; b) Operador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador; c) Encarregado é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD); d) Agentes de tratamento são o controlador e o operador.

Por opção do legislador, a LGPD sistematizou sua principiologia em um único dispositivo (art. 6º), que prevê que as atividades de tratamento de dados pessoais devem ter como princípio cardinal a boa-fé e se pautar pelos princípios da finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da qualidade dos dados, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e da responsabilização e prestação de contas.

Sendo a LGPD um microsistema jurídico, sua interpretação deve harmonizar-se com outras normas infraconstitucionais e institutos do ordenamento jurídico, a fim de dar concretude às normas constitucionais. Desse modo, conforme exemplificam Lima e Sá (2020, p. 103), se o tratamento de dados for de pessoa com deficiência, deve-se considerar o Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD); e se o tratamento de dados pessoais for realizado por empregador, a incidência dos preceitos da LGPD deve harmonizar-se com a legislação trabalhista.



Os princípios enunciados pela LGPD para orientar as operações de tratamento de dados, conforme previsão de seu artigo 6º, são de clara compreensão. A título de exemplo, citamos os três princípios iniciais enumerados no referido dispositivo, que têm as seguintes acepções:

“Art. 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;

(...)”



Observa-se que os princípios estruturantes contidos na LGPD apresentam compreensão clara e devem sempre ser ponderados em todos os procedimentos de tratamento dos dados pessoais. Pinheiro e Bomfim (2020, p. 06) destacam que os três primeiros princípios acima citados “formam um tripé do núcleo duro de legitimação do tratamento de dados [...]”, pois em toda operação realizada sempre será necessário se avaliar se ela “[...] está se restringindo à finalidade específica que justifica o seu uso; se é adequada ao fim pretendido e se está sendo realizada sem excessos, limitando-se apenas ao necessário”.

Feitas essas breves considerações sobre a principiologia prevista na LGPD, cabe agora verificar, levando-se em conta a clareza de significado e o grau de satisfação desses princípios para a legitimação do tratamento de dados, como eles podem ser observados nas relações de trabalho, com vistas a garantir uma proteção efetiva aos dados dos trabalhadores.

A LGPD traz como princípio estruturante cardinal a *boa-fé*, que tem como funções interpretar os negócios jurídicos (artigo 113 do Código Civil) e limitar o exercício de um direito (artigo 187 e 422 do Código Civil). A *boa fé* tem efeito primordial nas relações de trabalho. Quem, como o empregador, observa Chehab (2015, apud REIS, 2020, p. 90), “recolhe dados de outrem, trata e mantém sob sua custódia tem o dever ético de agir com correção, honestidade, confiança e lealdade, não podendo em

seus atos ultrapassar os limites impostos por este valor”. A CNPD, ao se manifestar sobre a questão, retrata que:

[...] a entidade empregadora deve – antes de iniciar o tratamento – informar o trabalhador sobre as condições de utilização dos meios da empresa para fins privados e a realização do seu controlo (formas e metodologias adotadas), sobre a existência do tratamento de dados que lhe está associado, suas finalidades, os dados tratados e o seu tempo de conservação, bem como sobre o grau de tolerância admitido e as consequências da má utilização ou utilização indevida dos meios de comunicação colocados à sua disposição. (CNPD, 2013, apud REIS, 2020, p. 90).

O princípio da *finalidade* diz que toda utilização de dados pessoais deve ser justificada por um fim que deve ser informado ao interessado antes da sua coleta. Esse princípio tem relevância prática e permite restringir a transferência de dados pessoais a terceiros, além de servir de parâmetro à valoração da razoabilidade da utilização do tipo de dado e a finalidade a qual se destina, evitando abusividade. A esse respeito, o Repertório de Recomendações da OIT (1997) prevê que se o empregador utilizar os dados pessoais do empregado para outros fins, deve garantir que não serão usados de forma incompatível com o objetivo inicial, adotando precauções necessárias pra evitar mal entendimento de sua aplicação em outro contexto.

Sobre o princípio da necessidade, Rodotà (2008, apud REIS, 2020, p. 91-92) o considera como uma barreira à tendência humana de querer sempre utilizar toda e qualquer inovação tecnológica disponível, ressaltando que o direito não deve render-se à razão tecnológica, sendo que a coleta de informações deve circunscrever-se ao mínimo indispensável para assegurar a maior liberdade possível. Ressalta este autor que “[...] a coleta não pode ser tomada como uma “rede jogada ao mar para pescar qualquer peixe”. Ao contrário, as razões de coleta, principalmente quando se tratar de “dados sensíveis”, devem ser objetivas e limitadas”.

Quanto ao *livre acesso*, a LGPD, através deste princípio, garante aos titulares “consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais”. Tratando-se de relações laborais, o Repertório de Recomendações Práticas da OIT (1997) garante aos trabalhadores o direito de serem informados regularmente sobre o tratamento de seus dados pessoais, não importando que estes dados estejam sujeitos a processamento

automático ou mantidos em um arquivo manual ou em qualquer outro arquivo que inclua seus dados pessoais.

Outro princípio contido na LGPD, relevante para a seara trabalhista, é o da *não discriminação*, que prevê a “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos”. A coleta e o tratamento de dados pessoais não devem levar à discriminação ilícita em matéria de emprego ou ocupação. Assim também se posiciona o Repertório de Recomendações Práticas da OIT (1997). A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998) prevê entre seus princípios “a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”. No mesmo sentido posicionam-se a Convenção nº 111 e a Recomendação nº 111, ambas da OIT, assim como a Constituição Federal Brasileira nos artigos 3º, inciso IV, e 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII.

É cediço que os princípios da LGPD firmam balizas para o tratamento de dados pessoais e, assim, constituem vetores para o processamento na área trabalhista, ressalvados aqueles dados do trabalhador que, mesmo sendo sensíveis, o empregador terá conhecimento. Porém, quaisquer dúvidas sobre a existência do legítimo interesse do empregador, a ponderação de direitos será necessária para aferir se as expectativas legítimas do empregador e os direitos fundamentais do empregado estão sendo respeitados.

O Repertório (OIT, 1997) excepciona várias hipóteses na coleta de dados quando estes relacionam-se diretamente com a situação empregatícia a ser tratada, sendo os procedimentos regidos pelas respectivas legislações nacionais sobre discriminação e tratamento de dados sensíveis. As hipóteses previstas no Repertório da OIT referem-se à vida sexual dos trabalhadores, antecedentes criminais, filiação sindical e dados médicos. Cabe destacar que esses dados só podem ser obtidos conforme as situações abaixo exemplificadas.

No caso de acusação de assédio sexual, o dado deverá ser utilizado apenas para esse fim. Em antecedentes criminais, quando se tratar de funções que envolvam, v.g., cuidados com filhos, pois o candidato pode ter sido condenado por molestar crianças. Segundo o Repertório da OIT, esses dados devem ser obtidos diretamente do trabalhador para evitar que a coleta não vá além do estritamente necessário. Quanto ao aspecto sexual, cabe frisar que a orientação sexual é dado pessoal

sensível do trabalhador; questioná-la ou revelá-la, pode configurar assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Vale lembrar que o artigo 223-C da CLT inclui a sexualidade como um dos bens jurídicos tuteláveis, inerente à pessoa física. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Referente à filiação sindical, a coleta deve se ater aos dados normativos indispensáveis para se efetuar a dedução da contribuição sindical ou, v.g., facilitar no âmbito da empresa o funcionamento de comissões. O amparo legal dessa coleta advém da própria norma trabalhista, que impõe aos empregadores informar sobre tais questões aos representantes dos trabalhadores, que devem ter precaução para evitar que as informações sejam conhecidas por terceiros não autorizados. Saliente-se, nessa hipótese, que perguntas sobre filiação sindical são indevidas, pois são irrelevantes para avaliar a aptidão do trabalhador para o exercício da função a ser desempenhada.

Sobre os dados médicos, da mesma forma, a coleta deve se ater ao indispensável para avaliar se o trabalhador é apto para exercer função específica, atender às regras de segurança e saúde no trabalho e ter direito a benefícios sociais, evitando-se que eventual utilização prejudicial da informação possa gerar condições de desigualdade no âmbito da empresa, como é o caso do portador do vírus HIV, que pode ser preterido na admissão por um trabalhador sadio ou despedido em razão da doença, fato que configuraria discriminação.

Mas quando se trata de categorias e atividades específicas, onde a sanidade é elemento crucial na prevenção de risco ao próprio trabalhador e aos demais, a coleta e tratamento dos dados, mesmo sensíveis, tornam-se imperiosos dispensando-se a anuência do trabalhador, como é o caso do pedido do exame de HIV em certas atividades profissionais, onde o empregado ao exercer sua função, se portador da AIDS, poderá causar contágio.

Outro exemplo pertinente à essa questão concerne aos trabalhadores das atividades de transportes e segurança, onde o controle sobre o consumo de drogas e álcool é fundamental para a prevenção de danos decorrentes do exercício dessas atividades. Tais medidas têm natureza de ordem pública, pois restringem o absolutismo da vontade dos interesses particulares, evidenciadas no ordenamento jurídico pátrio, por exemplo, com a publicação da Lei nº 13.103, de 02 de março de



2015, que dispõe, no artigo 1º, parágrafo único, incisos I e II, sobre a autorização e a realização do exame toxicológico para os motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e de cargas.

A fim de evitar o uso de dados sensíveis para fins discriminatórios, o Repertório de Recomendações da OIT estipula nas cláusulas 10.8 e 10.9 que o empregador não tenha acesso direto aos resultados dos exames, mas somente à indicação da aptidão ou não do trabalhador para o exercício da função ou dos tipos de atividades que, temporária ou definitivamente, são a ele contraindicadas.

Feitas as considerações acima, cabe agora averiguar sobre como fica a responsabilidade civil do empregador-controlador diante do tratamento de dados pessoais e a proteção dos direitos da personalidade do empregado-titular.



Antes da LGPD, o ordenamento jurídico já atribuía responsabilidade civil ao empregador sobre os dados fornecidos por seus empregados, exigindo o uso compatível desses dados com a execução do contrato de trabalho. Porém, a CLT, até então, não possuía regime próprio de responsabilidade civil e remetia a subsunção da conduta patronal violadora dos direitos do empregado às normas do Código Civil. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), a CLT passou a disciplinar o dano extrapatrimonial, mas ainda albergando norma legal apenas sobre um dos elementos da responsabilidade, o dano, sem tratar de todas as suas espécies. Com o advento da LGPD, e diante da fertilidade das relações laborais para a coleta de dados pessoais e sensíveis do trabalhador, a responsabilidade jurídica do empregador foi intensificada.

A despeito do aumento da responsabilidade do empregador, Lima e Sá (2020, p. 103) observam que a LGPD “não se ocupa em definir *violação de dados pessoais* (incidente de segurança)”, mas que o GDPR a define:

[...] uma violação da segurança que provoque, de modo acidental ou ilícito, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento. (art. 4º, 12). (UNIÃO EUROPEIA. GDPR - General Data Protection Regulation, 2018).

Prevê o GDPR que a possibilidade de vulneração dos direitos do titular não ocorre somente nos casos de “vazamento de dados” (divulgação indevida), mas em

outras possibilidades, como o simples acesso não autorizado, a destruição, a perda e a alteração de dados pessoais que configuram ato de violação de direitos. O GDPR prevê, ainda, a responsabilidade civil de natureza objetiva, pois, ainda que a conduta dos agentes de tratamento não seja ilícita, a violação de segurança meramente acidental enseja sua aplicação.

Lima e Sá (2020, p. 104) asserem, ainda, que dada a similitude entre o GDPR e a LGPD, o conceito de violação de dados pessoais ou incidente de segurança previsto naquele pode contribuir para a interpretação desta e a colmatação da lacuna. Reforçando o entendimento dessas autoras, a CLT, outrossim, dispõe no Art. 8º, Caput, que:

“As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). (grifos).

Cabe observar que o empregador quando atua como agente de tratamento dos dados pessoais (empregador-controlador), a principal consequência, de natureza civil, de eventuais violações da privacidade e intimidade praticadas por ele (v.g., revistas íntimas, perguntas inadequadas ao empregado sobre opção sexual, uso de drogas, dependência alcoólica, prática de crimes etc), é o direito do empregado-titular à reparação civil. Via de regra, os casos de vulneração dos direitos da personalidade do empregado resultam na condenação judicial do empregador ao pagamento de indenização por danos morais.

Mas sendo a LGPD uma lei de aplicação geral, a natureza dos direitos nela previstos em relação aos empregados-titulares teria natureza de direitos trabalhistas? Verifica-se que o Supremo Tribunal Federal - STF já enfrentou essa questão e decidiu favoravelmente à natureza trabalhista dos direitos, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de responsabilidade civil.

Nesse sentido, sabe-se que com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, o art. 114 da Constituição Federal foi alterado e ampliou a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das “ações de indenização por dano moral ou



patrimonial, oriundas da relação de trabalho”, mas com a aplicação de normas do Código Civil. Apesar dessa alteração, ainda restou dúvida quanto à ação de reparação civil por acidente de trabalho ou doença profissional proposta em face do empregador. O STF, então, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 438.639, em 2005, decidiu que a Justiça Comum era competente para instruir e julgar as ações indenizatórias de acidente de trabalho, invocando o princípio da unidade de convicção, a consistência de funcionalidade e ainda razões de ordem prática.

A Suprema Corte, porém, mudou esse entendimento ao julgar o Conflito de Competência nº 7204-1 (Tribunal Superior do Trabalho versus extinto Tribunal de Alçada de Minas Gerais), e, em decisão unânime, definiu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho.

Assim, no caso de empregador-controlador, os direitos previstos na LGPD são conexos ao contrato de trabalho, cabendo aos juízes e tribunais trabalhistas aplicar as prescrições do Microsistema de Proteção de Dados Pessoais nas lides entre empregado-titular e empregador-controlador, compatibilizando-as com as normas da CLT.

No regime de responsabilidade civil da LGPD, a violação de dados pessoais, prevista no art. 43, quanto à reparabilidade do dano, não depende de discussão e nem comprovação de culpa, pois a responsabilidade civil é objetiva, fundada no risco. Mas sobre esse ponto, não há unanimidade na doutrina brasileira. De acordo com Guedes e Meireles:

(...) O legislador criou uma série de deveres de cuidado que devem ser seguidos pelo controlador e pelo operador, sob pena de ser responsabilizados. Assim, não faz sentido - nem do ponto de vista lógico, nem do jurídico - o legislador criar uma série de deveres de cuidado se não for para implantar um regime de responsabilidade subjetiva. (GUEDES; MEIRELES, 2019, apud LIMA; SÁ, 2020, p. 109).

Porém, para Dresch e Faleiros Júnior, na LGPD a responsabilização assenta-se sobre uma responsabilidade objetiva especial, uma vez que:

[...] o legislador, ciente dos percalços enfrentados para a efetivação de direitos devidamente regulamentados, adotou a governança como parâmetro expresso – embora não obrigatório – para a delimitação dos contornos do





nexo de causalidade em eventos de mau tratamento de dados, abrindo espaço para a discussão acerca da criação de um novo regime de responsabilidade que, ao fim e ao cabo, se realmente existir, não surge atrelado a uma nova dogmática, mas à condensação de aspectos inter-relacionais para a formatação do elemento nuclear da teoria objetiva [...]. (DRESCH; FALEIROS JÚNIOR, 2019, apud LIMA E SÁ, 2020, p. 109-110).

Lima e Sá (2020, p. 110) corroboram o entendimento desses autores e defendem “que a imposição do dever de cautela não afasta a natureza objetiva da reparação civil; ao contrário tal dever não só se harmoniza, como potencializa a responsabilização desvinculada do elemento culpa”.

A LGPD traz excludentes que isentam os agentes particulares, como é o caso do empregador, do dever de indenizar e concentra-se no fundamento da responsabilidade civil (risco), completando seu regime de ressarcimento de danos com a aplicação das normas do Macrossistema do Direito Civil. A CLT, por seu turno, não alberga regime de responsabilidade civil do empregador, valendo-se das disposições do Código Civil.



A Reforma Trabalhista de 2017 acrescentou à CLT o Título II-A que passou a disciplinar apenas o dano extrapatrimonial, mas sem nada dispor sobre o fundamento da responsabilidade civil do empregador - culpa ou risco. Porém, Lima e Sá (2020, p. 111) observam que “Não há qualquer óbice a que a responsabilização do empregador-controlador seja apreciada e decidida a partir do regime de responsabilidade objetiva previsto na LGPD. Remanesce, contudo, a questão sobre a concepção do dano a ser observada”. Como a LGPD não esgota o tratamento da questão, a matéria é remetida ao Código Civil, que do ponto de vista da quantificação do dano, adota o princípio da reparação integral que alcança tanto a lesão a interesses patrimoniais como a interesses extrapatrimoniais ou existenciais, sem previsão de qualquer tarifação para os danos morais.

Mas com a Reforma de 2017, o Direito do Trabalho andou opostamente e trouxe para as lides trabalhistas os regimes jurídicos para reparação do dano patrimonial (seja este direto ou indireto, que decorre da violação de bem jurídico existencial e sujeita-se ao regime responsabilizatório aberto fundado em cláusulas gerais e no princípio da reparação integral) e do dano extrapatrimonial, expressão adotada pela Lei da Reforma Trabalhista, mais amplo que o dano moral e que abriga

o dano moral, o dano existencial e o dano estético. A reparação civil do dano extrapatrimonial, porém, foi submetida a regras restritivas dos bens jurídicos protegidos, com a fixação de limites ao valor das indenizações, configurando retraimento qualitativo e quantitativo.

A rigor, a reforma da CLT gerou dificuldades à reparação dos danos de natureza extrapatrimonial, traduzidas por opções questionáveis e de duvidosa constitucionalidade feitas pelo legislador infraconstitucional: a) a vedação do diálogo das fontes, pois o art. 223-A determina que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do Título II-A da CLT; b) a tarifação do dano extrapatrimonial com base no salário contratual do trabalhador ofendido, nos moldes do art. 223-G, § 1º; c) a limitação das pretensões indenizatórias à ofensa dos bens jurídicos da pessoa natural mencionados no art 223-C, da CLT (imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física); d) a limitação da reparabilidade à ofensa dos bens jurídicos da pessoa jurídica mencionados no art 223-D da CLT (imagem, marca, nome, segredo empresarial); e) a proibição do pagamento de duas indenizações por dano extrapatrimonial em razão do mesmo fato, conforme consta no art. 223-G, § 1º; f) o afastamento da reparação do dano reflexo ou em ricochete, como decorrência da redação do art. 223-B, da CLT.

Conforme Lima e Sá (2020, p. 111-112), os diferentes regimes indenizatórios do dano extrapatrimonial - na CLT e na LGPD - quebram a isonomia no tratamento de situações idênticas, pois no incidente de segurança que provoque a divulgação não consentida de dados pessoais, seja de titulares-clientes ou de titulares-empregados, as indenizações fixadas para titulares-clientes serão mais altas do que aquelas deferidas aos titulares-empregados.

Cabe destacar que o STF, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 130-DF, já enfrentou a tarifação dos danos morais e declarou que a Lei Federal nº 5.250/67 não foi recepcionada pela Constituição de 1988, tendo sido também declarada inconstitucional, decorrendo de tal posição da Suprema Corte que, por analogia, se o tabelamento é inconstitucional na Lei de Imprensa, também o será na Lei da Reforma Trabalhista.



Sobre a tarifação do ressarcimento dos danos extrapatrimoniais (bens existenciais protegidos), a doutrina nacional, de forma convergente, já se posicionou no sentido de que tal tentativa segue na contramão da evolução da responsabilidade civil na codificação do direito privado e nos demais microssistemas e da principiologia constitucional. A adoção de interpretação literal e restritiva do Título II-A da CLT, choca-se frontalmente com um dos fundamentos da República, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Republicana de 1988, que estabelece proteção aos atributos da pessoa humana para além das normas jurídicas contidas no Código Civil, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Quadra salientar, ainda, com base no que lecionam Lima e Sá (2020, p. 112), que soluções discrepantes para titulares de dados pessoais, previstas em leis infraconstitucionais, agridem o ordenamento jurídico na sua unidade e coerência, e atraem a hermenêutica civil-constitucional como solução para dar concretude à principiologia constitucional nas relações privadas e para restabelecer a unidade e a coerência do ordenamento jurídico.

Portanto, a conclusão a que se chega, nesse sentir, é de que as mesmas normas sobre danos, patrimoniais ou extrapatrimoniais, aplicáveis aos demais titulares, devem incidir sobre a proteção dos dados pessoais do titular-empregado e o conseqüente ressarcimento dos danos, pois, outra interpretação do complexo normativo sobre dados pessoais configuraria discriminação com o trabalhador.

### 5.3 A NOVA CULTURA DE COMPLIANCE COMO FORTALECIMENTO DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NO TRATAMENTO DOS DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS DO TRABALHADOR

O grande volume de coleta e tratamento de dados pessoais e o aumento do poder de controle do empregador trouxeram para as relações de trabalho grandes desafios para o processamento dessas informações, mas sem comprometer os direitos fundamentais do trabalhador a partir de uma eficaz e efetiva proteção de seus dados pessoais.



Atenta a essa questão, a OIT (1997), no seu Repertório de Recomendações Práticas em matéria de proteção de dados pessoais dos trabalhadores, dispôs que “Os empregadores, os trabalhadores e seus representantes devem cooperar na proteção de dados pessoais e na elaboração de uma política de empresa que respeite a vida privada dos trabalhadores, de acordo com os princípios estabelecidos neste repertório”.

Para Reis (2020, p. 120), o Repertório de Recomendações da OIT aponta para a implementação nas relações laborais dos chamados programas de compliance, que consistem na noção de conformidade com a legislação estatal e demais normas de conduta aplicáveis às pessoas de certa organização.

A LGPD, a exemplo do referido Repertório da OIT, também dispôs genericamente, nos artigos 46 e 50, que os controladores e/ou operadores estabeleçam métodos que auxiliem no uso responsável dos dados, adotem medidas de segurança e, facultativamente, formulem regras de boas práticas e de governança (BRASIL, 2018).



Visando assegurar maior alcance e sustentabilidade a seus objetivos, vê-se que a LGPD lançou mão do compliance. Segundo Frazão, Oliva e Abílio (2019, apud REIS, 2020, p. 121) o compliance cuida “[...] da estruturação de políticas e procedimentos corporativos que se traduzam em ações sistemáticas com o objetivo de atender ao cumprimento aos preceitos normativos, a permitir a prevenção do ato ilícito ou, caso tal não seja possível, minorar seus efeitos e sancionar eventuais responsáveis”.

Consoante com seu escopo regulatório de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, a LGPD firmou em seu artigo 5º, inciso X, a definição de tratamento de dados:

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração. (BRASIL, 2018).

Ao definir o termo “tratamento”, vê-se que a LGPD fixa uma sequência de ações que se inicia com a coleta e pode terminar com a eliminação,



transmissão, arquivo ou modificação dos dados. Diante da extensão sequencial cronológica dos atos que definem o termo tratamento, o *compliance* desponta como forte instrumento para alavancar os níveis de conformidade dos controladores e/ou operadores com os preceitos da LGPD.

Segundo André Castro Carvalho (2020, apud MARCOLINO; SILVEIRA, 2020, p. 219) o significado do termo *compliance* “não quer dizer tão somente um cumprimento de lei, mas também um arsenal de condutas disciplinadas e estratégicas para que o objetivo seja atingido, ou seja, o conjunto de esforços de uma organização e também de seus membros”.

Ressalta-se, assim, que a intensa coleta de dados do trabalhador pelo empregador, exigindo deste o dever de cautela no tratamento dos dados obtidos, faz do *compliance*, de acordo com Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior e Victor Silva Ferreira (2020, apud MARCOLINO; SILVEIRA, 2020, p. 219), um instrumento:

[...] fundamental na prevenção, detecção e remediação de possíveis desvios de comportamento, distinguindo-se da assessoria consultiva tradicional pelo fato de haver necessidade de maior fiscalização, treinamento contínuo, assegurar o pleno funcionamento dos canais de denúncia e finalmente, promover maior integração e engajamento interdisciplinar entre as diferentes áreas da empresa, tais como jurídico, recursos humanos, tecnologia da informação (TI), entre outros.



Diante da nova ordem trazida pela LGPD, as consequências decorrentes de eventuais irregularidades exigem que as empresas se adequem à legislação, a fim de conferirem papel primordial na efetividade dos direitos e na prevenção de danos. O *compliance* trabalhista, desse modo, torna-se relevante para prevenir a ocorrência de demandas judiciais, multas e outras imposições legais, além de trazer grandes benefícios para as empresas. Bellinetti e Souza (2019, apud MARCOLINO; SILVEIRA, 2020, p. 220) afirmam que o *compliance* laboral afina-se com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa, agrega valor a esta e atrai consumidores, investidores e parceiros, elevando significativamente o lucro. Por sua vez, Lazzarin e Cavagnoli anotam que mesmo na falta de lei específica sobre o *compliance* na área trabalhista, sua implementação deve:

nortear-se pela legislação trabalhista, pela observância dos direitos de personalidade do trabalhador, pela adesão às práticas de governança corporativa, pela criação de um código de ética ou código de conduta, pelo oferecimento de treinamento aos trabalhadores para melhor desempenho de suas funções, pela implementação de canais de denúncia, dentre outras. (LAZZARIN; CAVAGNOLI, 2018, apud REIS, 2020, p. 122).

Observa-se que a adoção de medidas de segurança e a faculdade de criação de regras de boas práticas e de governança prescritas pela LGPD geram um reforço extra na efetivação de seu cumprimento, pois possibilita aos controladores e/ou operadores no tratamento dos dados pessoais, aqui sobretudo os da área trabalhista, implementar condutas, metas, assim como sanções internas àqueles que eventualmente não cumprirem com as medidas propostas, evitando as punições previstas na lei e a geração de passivos trabalhistas, pois a vulnerabilidade do trabalhador na relação de emprego, diante de eventual demanda judicial, pode levar o magistrado a inverter o ônus da prova, nos termos do artigo 42, § 2º da LGPD, combinado com o artigo 818, §1º, da CLT, impondo ao empregador, como controlador/operador dos dados do empregado, desincumbir-se do ônus da prova.

Reis (2020, p. 128) observa que no *compliance* de dados trabalhistas não há modelo a ser seguido. Para auxiliar na sua implementação, somados aos princípios da LGPD, a doutrina apresenta três pilares que atuam como linhas mestras na direção a ser seguida: prevenção, detecção e correção. A prevenção garante a segurança das informações, evitando acessos não autorizados, bem como situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão. A detecção estabelece canais de denúncia como forma de controle eficaz dentro do ambiente laboral. A correção, por sua vez, cuida dos desvios dos valores e princípios éticos da instituição, retificando falhas, impondo medidas disciplinares, a fim de manter a credibilidade do programa e fortalecer o poder diretivo disciplinar do empregador.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos lineamentos acima, deduz-se que o uso intensivo das NTIC pelas empresas potencializou o poder de controle do empregador e tornou mais fácil o acesso deste aos dados pessoais e sensíveis do trabalhador, gerando novas formas



de discriminação e exclusão a partir de informações da vida privada dos obreiros ligadas à vida social, sexual, familiar e afetiva, que utilizadas em processos seletivos, programas de ascensão funcional, premiações e processos de dispensa, têm aumentado a assimetria entre empregador e empregado. Essa situação suscitou na Comunidade Europeia a edição do GDPR e a reafirmação da preocupação pela OIT da efetiva proteção dos dados pessoais do trabalhador a fim de garantir a dignidade no trabalho.

Diante da conjuntura acima aludida, e depois de longo período de inanidade sobre o assunto, o Brasil promulgou a LGPD, que trouxe tratamento específico à proteção dos dados pessoais e sensíveis, inaugurando um microsistema jurídico que desfragmentou a regulação do tema e foi reforçado pela EC nº 115/2022, que erigiu no inciso 79 do artigo 5º, o direito à proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo. Essas medidas, ainda que relativamente tardias, dotaram o ordenamento jurídico brasileiro de um quadro normativo dirigido à tutela efetiva da proteção dos dados pessoais e sensíveis como direito fundamental de personalidade do trabalhador.

A partir desse quadro, pode-se concluir que os mecanismos principiológicos e legais destacados como elementos responsivos ao questionamento central do presente artigo, ou seja, a teoria dos direitos fundamentais, a LGPD e a nova cultura de *compliance* de dados, são institutos que, se somados e articulados, constituem um cenário que traz segurança jurídica, fortalece o enfrentamento da questão relativa às ofensas dos direitos fundamentais de personalidade do trabalhador e impõe limites e responsabilidades ao empregador na coleta, tratamento e armazenamento dos seus dados pessoais e sensíveis.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Eu, o Robô e o trabalho em Mutação: Antes, Agora e Depois**. In: AGUIAR, Antonio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p. 67-104.

ALVES, Amauri Cesar. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais no Âmbito das Relações do Trabalho**. Revista LTr., São Paulo, v. 75/10, p. 1209-1218, outubro de 2011.

BARROSO, Luis Roberto Barroso. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção de um novo modelo**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 319.

BOLZAN DE MORAIS, José Luis; JACOB NETO, Elias. **O que é isto, a surveillance? Direito e fluxos de dados globais no século XXI**. In: BAEZ, Narciso Lenadro Xavier; MOZETIC, Vinicius almada; MARTIN, Nuria Belloso; SÁNCHEZ, Helena Nadal. (org.). O impacto das novas tecnologias nos direitos fundamentais. Joaçaba: Unoesc, 2018. P. 85-104.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **O direito fundamental da privacidade nas relações de trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. (coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. P. 331-353.

BRITTO, Nara Pinheiro Reis Ayres de; RIBEIRO, Alanna Muniz. **Soft Law e hard Law como caminho para a afirmação do direito à proteção de dados: uma análise da experiência internacional e brasileira**. In: FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de (coord.). Tecnologia jurídica & direito digital: II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia – 2018. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 383-392.

CONI JR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual. Salvador, n. 247, 2020.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>>. Acesso em 13.05.2022.

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

\_\_\_\_\_. Curso de direito do trabalho. In: ALVES, Amauri Cesar. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais no Âmbito das Relações do Trabalho**. Revista LTr., São Paulo, v. 75/10, p. 1209-1218, outubro de 2011.

\_\_\_\_\_. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr., vol. 70, n. 06, p. 657, junho de 2006.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto. **Considerações iniciais sobre os bancos de dados informatizados e o direito à privacidade**. 2000. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/8196-8195-1-PB.htm>. Acesso em: 02 de jun. 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LIMA, Taísa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Microssistema de proteção de dados pessoais e contrato de trabalho**: a reparação de danos decorrentes da violação dos direitos da personalidade do empregado. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva | Belo Horizonte | n.40 | p. 100-116 | jan./abr. 2020.

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; SILVEIRA, Daniel Barile da. **A lei Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho: o compliance como alternativa**. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 05, n. 04, p. 206-224, out./dez., 2020.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Algumas Questões sobre Trabalho 4.0**. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018. p. 191-201.

\_\_\_\_\_. **Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Vitória, n. 11, p. 15- 52, jan./jun. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVAIS, Jorge Reis. **A dignidade da pessoa humana: dignidade e direitos fundamentais**. Coimbra, Portugal: Almedina, 2015. v.1, p. 167-188.

OLIVEIRA, Ricardo Alexandre de. **Lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no ordenamento jurídico**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 998, p. 241-261, dez. 2018.

PEDRASSANI, José Pedro; BRENDA, Luciele. **Possíveis Reflexos da Lei de Proteção de Dados no Âmbito das Relações Coletivas de Trabalho: uma análise a partir da omissão legislativa**. DESC- Direito, Economia e Sociedade Contemporânea. Campinas, vol. 03, n. 02, p. 30-43, jul/dez 2020.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. Disponível em: </MBA%20-%20TCC%20MONOGRAFIA/lgpd-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho-amatra3-1-3%20-%20VÓLIA%20BOMFIM.pdf>. Acesso em 12.05.2022.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho.** SCIENTIA IURIS, Londrina, v.23, n.2, p. 127-146, jul. 2019.

REIS, Beatriz De Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação.** Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019. 175 p.

SANTOS, Flávia Alcassa dos. **A lei Geral De Proteção de Dados (LGDP) e a Exposição de Dados Pessoais Sensíveis nas Relações do Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho: 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, p. 145-151, 2020.

STÜRMER, Gilberto; DORFMANN, Thaís Oliveira. **Lei Geral de Proteção de Dados como meio de garantir sustentabilidade nas relações de trabalho.** In Constitucionalismo e Meio Ambiente, tomo 5: Sustentabilidade [recurso eletrônico] / Cleide Calgaro; Liton Lanes Pilau Sobrinho; Paulo Márcio Cruz (Orgs.) - Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. P. 11-23.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **A vida laboral e extralaboral do empregado: a privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2013.

#### **PERSONAL AND SENSITIVE DATA OF THE WORKER: LEGAL MECHANISMS AND THE POSSIBILITIES OF PROTECTION IN LABOR RELATIONS**

**ABSTRACT:** The New Information and Communication Technologies (NICT) have allowed companies to collect, process and store large amounts of data, from different origins and formats, which have enhanced the employer's directive power, especially the control modality, consolidating, irreversibly, the so-called electronic control of the employer. This situation increased the possibility of damage to the worker's personality rights, especially regarding his personal and sensitive data, requiring the Labor Law to guarantee the effective protection of these rights, in order to establish limits to the exercise of the employer's supervisory and control power and, thus, avoid abusive practices in the collection and treatment of such data.

**Keywords:** Employee rights. Personal and sensitive data. New information and communication technologies. Employer's responsibility.