

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA ENQUANTO
DIREITO DA PERSONALIDADE**

BEATRIZ ZIRONDI CONTARDI

MARINGÁ – PR

2022

Beatriz Zironi Contardi

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA ENQUANTO
DIREITO DA PERSONALIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof^ª. Mestre Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2022

Beatriz Zironi Contardi

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA ENQUANTO
DIREITO DA PERSONALIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação da Prof. Mestre Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO
BEATRIZ ZIRONDI CONTARDI

**APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA ENQUANTO
DIREITO DA PERSONALIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação do Prof. Mestre Tatiana Richetti.

Aprovado em: ____ de _____ de 2022 .

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA ENQUANTO DIREITO DA PERSONALIDADE

Beatriz Zironi Contardi

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo utilizar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para efetivação do direito fundamental à privacidade do trabalhador. Pretende-se demonstrar que a LGPD, em que pese a sua falta de previsão expressa acerca da aplicabilidade aos contratos de trabalho, possa servir de instrumento à efetiva proteção do princípio da dignidade humana enquanto direito da personalidade do trabalhador, durante a fase pré-contratual até a extinção do vínculo empregatício. O artigo transcorrerá a partir do método hipotético-dedutivo, construindo uma análise científica sobre o objeto de estudo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Empregados. Privacidade de dados.

THE USE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW IN WORK /LABORAL RELATIONS, IN RELATION TO THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY AS A PERSONALITY RIGHT

ABSTRACT

This article aims to use the General Data Protection Law (LGPD) to enforce the worker's fundamental right to privacy. This project looks to prove that the LGPD, despite its lack of legislative basis, in relation to its applicability to employment contracts, it can ultimately serve as an instrument for the effective protection of the principle of human dignity as a personality right of the worker, during the pre-contractual phase, right up until the end of the employment. The article will proceed from the hypothetical-deductive method, building a scientific based analysis of the object which is being studied.

Keywords: Employees. Data privacy. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sob nº 13.709/2018, precisamente no artigo 1º, estabelece que o tratamento de dados pessoais, seja por pessoa natural ou por pessoa jurídica, tanto de direito público ou como de direito privado, e os dados nos meios tecnológicos, possui como objetivo a proteção de direitos fundamentais de liberdade, privacidade e de promoção da personalidade do indivíduo.

Assim, o presente artigo tem por objetivo compreender a Lei Geral de Proteção de Dados, como afeta os direitos da personalidade e como a falta de dispositivo específico para acesso e tratamento de dados do trabalhador levará a aplicabilidade das disposições da LGPD nesta esfera trabalhista.

Além disso, o artigo irá respaldar a dignidade humana contra a invasão de privacidade que envolve a coleta e o tratamento de dados pessoais nos contratos de trabalho, estabelecendo uma estrutura de garantias e meios que impeçam o uso de informações pessoais de forma indiscriminada, a fim de respaldar os direitos e liberdades inerentes ao ser humano.

Isto posto, pretende-se demonstrar que a LGPD servirá de instrumento à efetivação do direito fundamental à privacidade do trabalhador, ante a dignidade da pessoa humana, a partir da proteção dos seus dados pessoais, partindo da fase pré-contratual até a extinção do vínculo empregatício.

A mudança radical do antigo modelo de que as organizações lidavam com os dados pessoais de forma indiscriminada, para o modelo atual de assegurar ao trabalhador o controle sobre suas informações, utilizando-se neste artigo a base para o marco histórico brasileiro.

Apesar de o tema ser consideravelmente novo, é de grande importância para constar a utilização indevida e não autorizada de dados sensíveis¹, razão pela qual a LGPD deve alcançar o máximo possível das relações jurídicas, inclusive a prática laboral.

¹ O Art. 5º da LGPD considera que: II - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (BRASIL, 2015).

Segundo Esteveanim (2020), os dados pessoais sensíveis são características dos indivíduos que podem ser utilizadas para a discriminação e o preconceito, e, por isso, merecem atenção.

Desta forma, o artigo se faz necessário, para que haja a conscientização sobre o tema, auxiliando nas práticas trabalhistas e, por conseguinte, na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade.

Por fim, o artigo transcorrerá a partir do método hipotético-dedutivo, visto que utiliza uma abordagem que submete as principais hipóteses para determinada teoria à teste prático de falseabilidade, construindo uma análise científica sobre o objeto de estudo.

2 IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD NO BRASIL

A Lei de Proteção de Dados Pessoais é uma lei que foi implementada no Brasil em 14 de agosto de 2018 e promulgada pelo Presidente à época, Michel Temer. Nessa perspectiva, a implementação de legislação sobre proteção de dados foi motivada pela busca por maior privacidade das informações mantidas nas redes e pela alta complexidade jurídica sem precedente normativo até então.

Uma das inspirações para que isso ocorresse foi o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR), vigente na União Europeia, publicado em janeiro de 2016 e em vigor desde 25 de maio de 2018, e que tem como objetivo a proteção dos direitos fundamentais do detentor de seus próprios dados pessoais. Em seu artigo 1º expressa que:

“Esta Lei 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 personalidade da pessoa natural”.

A carência de uma norma que viesse a regulamentar a proteção de dados no Brasil já estava em discussão há muitos anos, comprova-se isso pelo fato de que o direito a privacidade é um direito da personalidade já tutelado pela Constituição Federal no art. 5º, inc. X, que expressa a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da

imagem das pessoas, além de assegurar danos morais e materiais caso haja violação desses direitos, ou como, comumente, é conhecida a chamada Garantia Constitucional da Inviolabilidade da Intimidade.

Para impulsionar mais a implementação da LGPD no país, ocorreu o famoso caso “*Cambridge Analytica*”, empresa de um grupo britânico de consultoria, que atuava na área de pesquisa e análise de dados para as eleições, e que foi contratada para as campanhas do *Brexit*² e do candidato à presidência dos EUA, Donald Trump.

Na época, tal empresa realizou a coleta de dados de milhares de usuários do Facebook, por meio de um aplicativo, sob a justificativa de que os dados coletados seriam utilizados para fins estudantis. Os usuários acessavam o *Facebook* e assim, a empresa obtinha os dados pessoais desses usuários, bem como das respostas aos testes. Os arquivos da empresa permanecem sendo investigados e com sigilo até hoje.

Além do exposto, menciona-se a ocorrência do “Marco Civil da Internet” (Lei nº 12.965/2014) e o Código de Defesa do Consumidor – especialmente nos art. 43, 44 e 46 – os quais trouxeram maior compreensão dos direitos, deveres e acesso a dados armazenados em bancos de dados por prestadores de serviço e fornecedores na Internet.

Nesse contexto, a LGPD trouxe regulamentação para as práticas de coleta e de tratamento de dados que, na maioria das vezes, são realizadas mesmo sem o conhecimento do titular, como no caso exposto acima. A partir da publicação da referida Lei nº 13.709/2018, todas as pessoas possuem o direito ao conhecimento de como seus dados pessoais são coletados, armazenados e utilizados.

Por esse ângulo, o referido artigo irá utilizar o estudo da aplicabilidade da LGPD nas relações empregatícias em razão da forte necessidade de proteção da privacidade dos dados dos trabalhadores.

3 INSTRUMENTOS DE INVASÃO DA PRIVACIDADE E DA INTIMIDADE

Em vista do grande crescimento no mercado é necessário realizar uma análise de como atuam os instrumentos de invasão da privacidade e da íntima de frente à proteção de

² Movimento favorável à saída do Reino Unido da União Europeia.

dados.

Os instrumentos de invasão da privacidade e da intimidade estão fortemente relacionados com a condição da maioria dos usuários de redes sociais optarem por “eu aceito os termos e condições” de aplicativos sem propriamente ter o conhecimento desses termos e condições, estes podem permitir o uso de dados dos usuários para qualquer finalidade.

O fator primordial para que ocorra a invasão dos dados pessoais está relacionada à coleta desenfreada de dados, que decorre de a informação ter se tornado imprescindível na economia e conseqüentemente no lucro das empresas ou, em resumo, a ocorrência da monetização dos dados da população. Esse fator transforma as redes e as mídias em um rastreamento constante das condutas e dos estereótipos utilizados pelos usuários.

A imagem abaixo demonstra um caso de *login* na rede *wi-fi* da “Maringá Conectada”, política pública de acesso à internet, imposta pela Prefeitura de Maringá no município, utilizando e alertando acerca das determinações da LGPD e fazendo uso dos dados do usuário que aceitar esse termo:

Imagem 1 – Rede *wifi* da prefeitura da cidade de Maringá



Fonte: Hotspot.maringa.pr.gov.br, 2022.

Dessa forma, o consentimento dado pelo usuário torna-se uma “manifestação livre, informada e inequívoca” para que os dados sejam utilizados àquele determinado fim, como

explica o art. 5, XII, da LGPD.

A LGPD também estabelece procedimentos de segurança e de sigilo de dados voltados para garantir a tutela dos dados “de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito”, conforme eluciada o art. 46, da LGPD.

Um dos maiores exemplos da exposição de dados – sensíveis – de empregados de forma negligente ocorreu com uma decisão de julho de 2020, dos julgadores da Segunda Turma do TRT3-MG, condenando a Companhia de Saneamento de Minas Gerais a pagar indenização a título de danos morais a um ex-funcionário que teve seus dados sigilosos expostos no sistema interno da empresa. Para a juíza MM. Maria Cristina Diniz Caixeta restou evidente os danos morais pela exposição de forma indevida da privacidade do empregado.

Grandes empresas de tecnologia, tais como o *Facebook* e *Google*, trocam dados pessoais dos usuários entre si, utilizando como meio os contratos de adesão, ícones de “curtir”, “compartilhar”, “salvar”, “comentar”, entre outros. No entanto, muitas vezes, nem é necessário que o usuário realize essa interação, basta apenas que realize uma pesquisa sobre determinado tema na aba de busca da rede. Além disso, há um “mercado negro”, que realiza a venda de dados pessoais, com um valor mais baixo que os demais *sites*, tornando um meio mais acessível para a invasão desses dados.

Como respaldo teórico dessa interação entre usuário e rede, Zuboff (2019) sustenta que o rastreamento dos paradigmas comportamentais dos usuários nas redes criou um mercado chamado “mercado futuro comportamental”. Neste meio, as empresas apostam no comportamento futuro dos usuários, antecipando suas escolhas diante de análises das personalidades, emoções e até mesmo das vozes dos usuários, tal como o exemplo da “Alexa”, assistente virtual desenvolvida pela Apple.

O art. 2º da LGPD é cristalino ao dispor como fundamento da proteção de dados a inviolabilidade da intimidade, honra e da imagem, obtendo como função também proteger a invasão desses dados: “Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem”.

Nesse passo, a proteção de dados é um direito que surgiu com a Declaração

Universal dos Direitos Humanos (1948), que a *prima facie*, solidificou a universalização dos direitos humanos e reconheceu a transcendência do princípio da dignidade da pessoa humana a todos os membros da sociedade, o seu artigo 12 menciona que:

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques a sua honra e reputação. Todo o homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Desse modo, a LGPD é fundamental para a adoção de segurança de dados pessoais dos indivíduos e em especial dos funcionários, evitando que ocorra uma posição de vulnerabilidade diante da invasão da privacidade e da intimidade nesta área.

4 O DIREITO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS ENQUANTO DIREITO DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade tratam sobre os direitos em controlar o uso do nome, corpo, imagem, dados ou quaisquer outros aspectos que constituem a identidade do indivíduo, trazendo individualidade e poder de atuação aos cidadãos.

A Constituição Federal de 1988 trouxe diversos direitos e garantias específicas, tal como o seu artigo 1º, inciso III, que reconheceu o princípio da dignidade humana resguardando os direitos da personalidade. Logo, a dignidade da pessoa humana incentiva à concretização dos direitos fundamentais, inclusive referente à personalidade do sujeito de direito.

Posteriormente, o Código Civil em seu arts. 11 a 21 abordou um capítulo específico sobre os direitos da personalidade, contemplando que, com as exceções previstas em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis, irrenunciáveis, e não podem sofrer limitação voluntária.

No ponto, merece destaque o Enunciado nº 274 do CJF/STJ:

Os direitos da personalidade, regulados de maneira não exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se

aplicar a técnica da ponderação (BRASIL, 2006).

Em outras palavras, os direitos da personalidade não podem ser retirados da pessoa enquanto ela estiver viva por dizerem respeito à qualidade humana. Em regra, cessam com o óbito do seu titular, mas tal cessamento não é total (DINIZ, 2003), uma vez que certos direitos sobrevivem com a morte do *de cuius*.

Segundo Tartuce (2019, p.158), enquanto os direitos fundamentais exercem o poder de garantir, com amplitude, generalismo e abstração as garantias basilares da sociedade, os direitos da personalidade são oriundos da “captação desses valores fundamentais regulados no interior da disciplina civilística”. Isto é, sem direitos fundamentais, não se atingiria outras garantias, como o direito à personalidade.

Rodotà (2008) leciona que a liberdade de expressão é condição para que a personalidade humana possa ser integralmente desenvolvida e protegida, diante de o próprio princípio da liberdade constitucional firmar, crescentemente, a liberdade de exercício da vida privada.

Sobre o aspecto do princípio da liberdade constitucional, dentro das previsões legais, as pessoas são titulares do direito de consentir sobre exercício dos seus dados, assim, Tarcísio Teixeira e Ruth Maria Guerreiro Armelin (2019) manifestam sobre o consentimento:

Consentimento do titular de dados é a forma mais conhecida de tratamento legal de dados e deve ser livre e o mais consciente possível, ou seja, o titular deve ter pleno conhecimento de quais dados estão sendo captados e exatamente para qual fim ele será utilizado, o qual perfaz a inequivocidade do consentimento (TEIXEIRA; ARMELIN, 2019, p. 43).

Para Doneda (2006, p. 365), a proteção de dados pessoais seria uma garantia de caráter instrumental, derivada da tutela da privacidade, todavia, *in verbis* “não poderia estar limitada por esta, ao mesmo tempo em que faz referência a todo leque de garantias fundamentais que se encontram no ordenamento brasileiro”.

Há de se destacar ainda que, apesar de os direitos da personalidade estarem dispostos no Código Civil, o Direito do Trabalho se vale desta norma jurídica, uma vez que o direito comum é fonte subsidiária, conforme destacado pelo art. 8 da CLT. No entanto, a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê normas sobre direitos de personalidade, nos arts. 482, “j”, e 483, “e”, que consideram motivo justo a rescisão do contrato de trabalho quando ocorrer lesão à honra e à boa fama, inclusive podendo ser pleiteada indenização, assunto que será mais bem abordado no tópico seguinte.

Merece destaque também o aspecto do direito à privacidade relacionado à autodeterminação informativa, um dos fundamentos da LGPD expressos no artigo 2º. Constitui a capacidade de cada indivíduo exercer o controle sobre seus dados pessoais de forma que lhe permita decidir em determinadas circunstâncias se terceiros podem processar – relacionado à retificação, a portabilidade e a exclusão – as informações, bem como acessar bancos de dados para solicitar a correção ou a exclusão da informação.

Percebe-se que o tipo de narrativa apresentada resta clara a necessidade de o Direito Civil e da Constituição Federal, enquanto ramos do direito da personalidade, juntamente com a LGPD, confrontarem uma série de elementos para a garantia do direito à proteção de dados.

5 APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em que pese à ausência de normas acerca da aplicação da LGPD aos vínculos de emprego e ao Direito do Trabalho como um todo, este constitui uma demanda interminável de inclusão, de exclusão e de troca de dados registrares e pessoais dos trabalhadores.

Primeiramente, conceituam-se os agentes mais importantes envolvidos nas relações de trabalho, quais sejam, o empregador e o empregado. O art. 2º, *caput*, da CLT conceitua que o empregador é “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, já o art. 3º, *caput*, traz a definição de empregado como sendo “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nas relações empregatícias, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o empregado figura como o titular dos dados e o empregador como o controlador

dos dados³. Já o operador é designado pelo controlador, pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado que realiza o tratamento dos dados (art. 5º, VII da LGPD). Ambos os agentes – controlador e operador, consoante art. 37 da LGPD – possuem o encargo de assegurar os registros dos dados que manuseiam.

Como dito, a relação trabalhista engloba uma demanda interminável de dados. Sobre esse assunto, Aguiar (2018, p. 656) retrata que a coleta de dados do trabalhador, inicia-se na entrevista de emprego, antes do início da relação de trabalho: “[...] passam por esse estágio perguntas pessoais, personalíssimas, que, por vezes, vão bem além daquilo que necessária e obrigatoriamente deveria o empregador ter acesso informativo [...]”.

Destarte, é proibida a coleta de qualquer dado que possa constituir caráter discriminatório, o pedido de antecedentes criminais é um exemplo que deve ser analisado com prudência, o tema possui até tese fixada na tabela de índice de recursos de revista repetitivos do TST:

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1 . Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2 . A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3 . A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra , caracteriza dano moral *in re ipsa* , passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido (IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017). (grifo nosso).

³ Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;

VI - Controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais

Analisando o caso exposto, o empregado obteve direito de pleitear indenização por ter sido caracterizado dano moral *in re ipsa*, ou seja, o dano foi presumido. Nessa espécie, basta apenas a prova da circunstância fática, não há a necessidade de comprovação da violação dos direitos da personalidade, que seria classificada como uma lesão à sua honra subjetiva, a sua imagem ou privacidade, além de ser cabível inversão do onus da prova em favor do empregado.

Sobre o dano moral *in re ipsa*, Carlos Roberto Gonçalves (2012) elucida:

O dano moral, salvo casos especiais, [...] dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade e existe *in re ipsa*. Trata-se de presunção absoluta. Desse modo, não precisa a mãe comprovar que sentiu a morte do filho; ou o agravado em sua honra demonstrar em juízo que sentiu a lesão; ou o autor provar que ficou vexado com a não inserção de seu nome no uso público da obra, e assim por Diante (GONÇALVES, 2012, p. 552).

Ao longo do contrato de trabalho e após sua rescisão contratual, os documentos, que ostentam a vida do empregado, não podem ser utilizados sem o consentimento devido, por representarem parte dos direitos de personalidade do trabalhador.

Assim, em decorrência da exposição dos dados pessoais do empregado, poderá ocorrer a pleiteação de dano, como no caso exposto pelo Incidente de Recurso de Revista Repetitivo do TST.

Verifica-se também na CLT normas referentes a danos extrapatrimoniais, contidos nos arts. 233-A ao 233-G, além do caráter subsidiário do Código Civil, tais como o uso dos arts. 186 e 927, frequentemente mencionados para a reparação de dano.

No que tange a relação processual, na maior parte dos casos, sem assinatura eletrônica e senha de acesso, e, não sendo parte envolvida, não é possível ler e dispor do teor dos autos. Em contrapartida, a jurisprudência e as decisões ficam dispostas no Diário Oficial e no banco de decisões de cada Tribunal.

Considerando que a LGPD consagra às pessoas jurídicas de direito público, abrangendo os órgãos do Poder Judiciário, observa-se um crescimento de jurisprudência sobre essa temática, apontando que os Magistrados e Tribunais Regionais do Trabalho estão empregando de maneira efetiva a lei.

Sobre esse aspecto, analisa-se, a seguir, que julgados recentes, independente da temática, constam a Lei Geral de Proteção de Dados como subsídio para proteção dos dados pessoais das partes envolvidas:

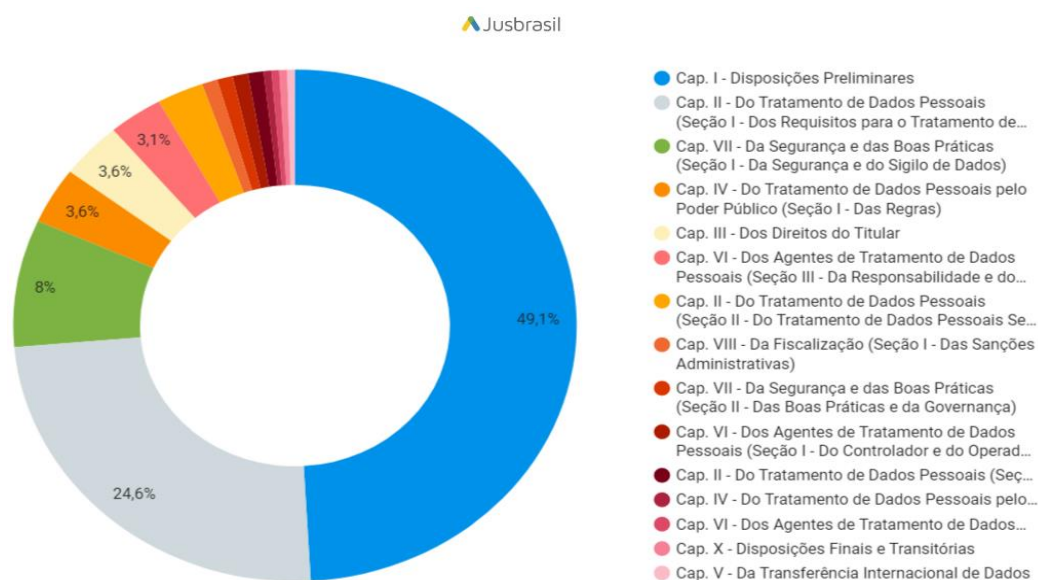
O Juízo da 12ª Vara do Trabalho de Fortaleza, por meio da sentença às fls. 238/243, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados pela autora, nos termos a seguir, substituindo, este Relator, porém, eventuais nomes próprios, por suas iniciais, em respeito à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e para evitar pesquisa pelo nome da reclamante e testemunhas, em sites de busca, como veda a lei (grifo nosso).

(TRT da 7ª Região; Processo: 0000478-20.2021.5.07.0012; Data: 16-05-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior - 3ª Turma; Relator(a): FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR)⁴.

Há de se destacar ainda que o *site* JusBrasil realizou um exame geral da LGPD nos Tribunais brasileiros no ano de 2021, obtendo como resultado que a maior parte das decisões utilizam como referência os fundamentos, os conceitos se os princípios, elucidados nos arts. 2º, 5º e 7º da referida lei da LGPD:

Gráfico 1 – Referências aos fundamentos e conceitos nas decisões

⁴ **SENTENÇA. MANUTENÇÃO PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. VERBAS RESCISÓRIAS.** Não conseguindo a parte recorrente veicular argumentos capazes de refutar as razões adotadas pelo juízo de origem, conclui-se que a sentença impugnada deve ser mantida por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT). Ressalta-se que tal procedimento, conforme já consolidado pelo Supremo Tribunal Federal e, inclusive, autorizado explicitamente pela legislação nos casos de processos que tramitam sob o rito sumaríssimo (art. 895, §1º, IV, da CLT), está em estrita conformidade com o mandamento constitucional de que as decisões judiciais sejam fundamentadas (art. 93, IX, da CF). Recurso ordinário conhecido e não provido.



Fonte: <<https://www.jusbrasil.com.br/static/pages/lgpd-nos-tribunais.html>>. Acesso em: 26 de julho de 2022.

Apesar do gráfico realizado pelo JusBrasil, o espaço de tempo desde sua vigência até o alcance ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi fugaz, o que não admite uma sequência de decisões acerca do assunto de proteção dos dados propriamente nas relações de trabalho.

Além do exposto, demonstra-se, abaixo, a aplicabilidade da LGPD no conhecimento e desprovemento de agravo interno trabalhista sobre o envio de dados dos trabalhadores aos sindicatos, não gerando violação ou lesão aos direitos desses empregadores, desde que haja propósito e conformidade própria desse tipo de vínculo:

AGRAVO INTERNO – EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO COLETIVO – CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – OBRIGAÇÃO DE FAZER

"AGRAVO INTERNO – EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO COLETIVO – CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – ENVIO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS DA RELAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS, AFASTADOS E DEMITIDOS E DA CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) – ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE E INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PATRONAL. Deve ser mantida a decisão agravada, porquanto a previsão em sentença normativa de envio de informações de empregados aos sindicatos, com finalidade e adequação específica, encontra amparo na Lei Geral de

Proteção de Dados - LGPD, e não gera qualquer violação ou risco de lesão aos direitos dos empregadores, o que afasta o interesse e a legitimidade do Requerente para postular a exclusão da cláusula. Agravo Interno conhecido e desprovido" (ES-1000537-22.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, null, DEJT 10/09/2021).

Na mesma linha, segue outro exemplo fático, o Recurso Ordinário sob nº 21961-34.2018.5.04.0000, julgado em 28/10/2019, pela Subseção II, Especializada em Dissídios Individuais, que, apesar de conhecido, não foi provido. A temática tratou sobre o indeferimento do pedido de tramitação da ação civil pública originária em segredo de justiça:

A análise específica e objetiva da necessidade de concessão de sigilo aos referidos documentos (que contém dados pessoais dos trabalhadores - data de nascimento, números do CPF, do PIS e da CTPS, grau de instrução, raça, cor, endereço e se é ou não portador de necessidades especiais), à luz do art. 8º, § 2º, do Decreto 8373/2014, do art. 3º, II, da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), há de ser postulada pela empresa ao juízo natural da causa, para apenas em seguida, se o caso, adotar as medidas de salvaguarda necessárias à defesa do direito que afirma possuir. Portanto, sem que se vulnere o devido processo legal (CF, art. 5º, LIV). (TST - RO: 219613420185040000, Relator Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/10/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/10/2019) (TST/2019).

Para maior desenvolvimento da LGPD pelos Tribunais, houve a criação do Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários (ICPPDU), por meio do Ato CSJT GP SG nº 59/2021, do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mandato de 2021 à 2026. Um dos objetivos do índice é promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados, bem como aprimorar a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TCI) e a proteção de dados.

A Justiça do Trabalho do Ceará, compreendida pelo TRT-7, destacou-se no Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários. Esse destaque teve forte influência devido a implementação da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da Justiça do Trabalho do Ceará, formada pela Resolução Normativa TRT-7 nº 1/2021, em consonância a LGPD.

Outro meio importante para a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho é a utilização do chamado *compliance*, que é um controle interno de normas para estabelecer padrões de comportamentos dentro de uma corporação. Sendo assim, o *compliance* trabalhista é essencial para a determinação de quais dados são imprescindíveis para cada fase do roteiro trabalhista, com o objetivo de facilitar o manuseio de dados pelos patronos e pelas empresas.

Ademais, conforme exposto sobre o consentimento dado pelo usuário com enfoque no art. 5, XII, da LGPD, nas relações trabalhistas, os autores Bomfim e Pinheiro (2020) ponderam que, embora seja possível cogitar o consentimento como causa legitimadora do tratamento de dados pessoais (art. 7º, I) e dados pessoais sensíveis (art. 11, II), a incidência nas relações de trabalho não é tão simples. A expressão ‘livre’ do art. 5º, XII, pressupõe a opção do titular dos dados, pressuposto que despertará dúvida sobre sua ocorrência no âmbito de uma relação como a trabalhista, marcada pelo desequilíbrio de poder e, em regra, pela dependência econômica e subordinação.

Em contrapartida, o consentimento do empregado pode ser dispensado na eventual obrigação de cumprimento legal por parte da empresa, conforme art. 7º, V e IX⁵ da LGPD, para atingir os interesses do empregador na execução do contrato de trabalho, desde que seja em proveito do trabalhador (ALCASSA; CASTELANI, 2020).

Portanto, é possível afirmar que o direito à proteção dos dados do trabalhador, embora não expresso na Lei Geral de Proteção de Dados, decorrente do direito fundamental à privacidade. No entanto, tal tutela não é absoluta, está sujeito a restrições quando em conflito com outros direitos.

6 NOTAS DE “LEGE FERENDA”

O Projeto de Lei nº 3.754/2020 de iniciativa do Senador Alessandro Vieira, regulamenta o trabalho sob demanda e traz dispositivos que tratam sobre a proteção dos

⁵ Art. 7 -V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato

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

dados pessoais dos trabalhadores cadastrados nas plataformas de serviço, assegurando acesso aos seus dados mantidos. Tal projeto ainda encontra-se em tramitação, e sua última atualização foi datada em 09/08/2021, na Secretaria Legislativa do Senado Federal.

7 CONCLUSÃO

A Lei Geral de Proteção de dados foi motivada pela busca por maior privacidade das informações e pela alta complexidade jurídica sem precedente normativo que protegesse, de forma conjunta, a privacidade, a intimidade, a imagem e a autodeterminação informativa.

Posto isso, o presente artigo transcorreu na abordagem das relações de trabalho, desde a contratação até o desligamento do funcionário para garantir o princípio da dignidade humana enquanto direito da personalidade ao empregado.

Ademais, afastou-se a ideia de que somente os dados desabonatórios do empregado são respaldados pela proteção de dados, incluindo a ideia de que todos os dados devem ser protegidos e amplamente respaldados pela lei.

Para demonstrar a aplicabilidade da LGPD nessa seara, foram realizados apontamentos em que os Magistrados e Tribunais Regionais do Trabalho estão empregando de maneira efetiva a lei. Inclusive, houve a criação pelo Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho do índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários, que está promovendo a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados e a proteção de dados.

O *compliance* trabalhista surge como ferramenta fundamental para o desenvolvimento da empresa e dos empregadores na regulamentação do tratamento de dados. A aplicação do *compliance* permite que modificações e inovações possam ser desenvolvidas para atender a demanda da empresa e respeitar a proteção de dados, com o intuito de não deixar os trabalhadores em posição de vulnerabilidade e evitar passivos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho e fiscalizações dos órgãos reguladores.

Conclui-se que a implementação efetiva da LGPD nas relações de trabalho como princípio da dignidade humana enquanto direito da personalidade dependerá de vários

aspectos, incluindo a adoção de boas práticas, treinamento em todas as partes da empresa e uma revisão completa de normas internas, contratos e manuais para minimizar ou mesmo eliminar o risco da não conformidade com a referida lei. E, se mesmo assim, caso os dados dos trabalhadores sejam expostos de maneira indevida e sem seu consentimento, caberá o direito a indenização.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. C. **A proteção de dados no contrato de trabalho**. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun. 2018.

ALCASSA, F.; CASTELANI, L. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o Impacto nas Relações de Emprego**. Associação Nacional dos Profissionais de Privacidade de Dados. 2020.

BESSA, L. R. **A Lei Geral de Proteção de Dados e o direito à autodeterminação informativa**. 26 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/leonardo-bessa-lgpd-direito-autodeterminacao-informativa>>. Acesso em: 01 de agosto de 2022.

BOMFIM, V.; PINHEIRO, I. **A lei geral de proteção de dados e seus impactos nas relações de trabalho**. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca (Coord.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. São Paulo: Ed. RT, 2020. p. 48-124.

Brasil. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei n. 5.452, de 01 de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso: em 25 de julho de 2022.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso: em 21 de julho de 2022.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Diário Oficial da União, 14 ago. 2018. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Acesso em: 20 julho 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **ATO CSJT.GP.SG Nº 59/2021**. Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2021- 2026. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189612/2021_ato0059_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 julho 2022.

COSTA, R.; DONEDA, D.; GUSMÃO, B.; PINHO, L. P.; e SCHERTEL, L. **Painel LGPD nos Tribunais**. Jurisprudência do 1º ano da Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/static/pages/lgpd-nos-tribunais.html>>. Acesso em: 26 de julho de 2022.

Declaração Universal de Direito Humanos. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20 de julho de 2022.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro, v. 1: teoria geral do direito civil**. 20.^a ed. rev. aum. São Paulo: Saraiva, 2003. (pg. 136).

DONEDA, D. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DORNELES, L. do A. D. de; BARZOTTO, L. C. (Org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança [recurso eletrônico]**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 19 de julho de 2022.

Enunciado 274 CJF. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/219>>. Acesso em: 28 de julho de 2022.

FORNASIER, M. de O., & BECK, C. **CAMBRIDGE ANALYTICA: ESCÂNDALO, LEGADO E POSSÍVEIS FUTUROS PARA A DEMOCRACIA**. *Revista Direito Em Debate*, 2020, 29(53), 182–195.

FREITAS, A. **Compliance: O Guia Essencial**. Portal Direito Profissional, 03 jun. 2019. Disponível em: <www.direitoprofissional.com/compliance/>. Acesso em: 25 de julho de 2022.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 4.

O VALOR da informação. **Facebook cedeu dados pessoais dos usuários a gigantes da tecnologia**, revela jornal. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/facebook-compartilhou-mais-dados-com-gigantes-tecnologicos-do-que-o-revelado-dizjornal.ghtml>>. Acesso em: 20 de julho de 2022.

PROJETO DE LEI N° 3754, DE 2020. SENADO FEDERAL. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8864014&ts=1594933228513&disposition=inline>>. Acesso em: 05 de agosto de 2022.

RODOTÀ, S. **A vida na sociedade da vigilância**. A privacidade hoje. Organização, seleção e apresentação de Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE

COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Disponível em: < <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02016R067920160504&qid=1532348683434/>>. Acesso em: 28 de julho de 2022.

RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT-7 N°1/2021. Disponível em: < https://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/resolucoes/2021/BDRESOLUONORMATIVA1-2021.pdf>. Acesso em: 04 de agosto de 2022.

SANTOS, A. X. DA S. ., & DUARTE, I. de S. **A LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO.** *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 8(5), 2022, 2671–2690.

STEVANIM, L. F. **De quem são seus dados?.** *Revista Radis: Fundação Os-waldo Cruz*, 01 abril. 2020. Disponível em: <<https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/home/reportagem/de-quem-sao-seus-dados>>. Acesso em: 01 de agosto 2022.

TARTUCE, F. **Direito civil:** lei de introdução e parte geral – v. 1. 15. ed.. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

TEIXEIRA, T.; ARMELIN, R. M. G. da F. **Lei geral de proteção de dados pessoais.** Salvador. Juspodivm. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Copasa deverá indenizar trabalhador por exposição de dados na rede interna de informações da empresa.** Belo Horizonte: TRT3, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conhecacao-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-copasa-devera-indenizar-trabalhadorpor-exposicao-de-dados-pessoais-na-redeinterna>>. Acesso em: 19 de julho de 2022.

TST – IRR – RR: 243000-58.2013.5.13.0023, Redator: Ministro João Oreste Dalazen, Julgado em: 20/04/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Acórdão publicado em: 22/09/2017. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temaseprecedentes/14444#:~:text=Tese%20Firmada%3A,Vencidos%20parcialmente%20os%20Exmos>>. Acesso em: 30 de julho de 2022.

TRT-7 destaca-se no índice que mede grau de privacidade e proteção de dados dos usuários. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5007:trt7destacaseoindicequemedegraudeprivacidadeeprotecaodedadosdosusuarios&catid=239&Itemid=1025>. Acesso em: 04 de agosto de 2022.

TST – RO: 219613420185040000, Relator Douglas Alencar Rodrigues, Julgado: 15/10/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/10/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/773870542/recursoordinariotrabalhistaro219613420185040000>>. Acesso em: 28 de julho de 2022.

ZUBOFF, S. *The age of surveillance capitalism*. New York: PublicAffairs, 2019. *E-book*, cap. 1.