

OS IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA VISÃO SOBRE O EMPREGADO COMO TITULAR DE DADOS¹⁰⁴

*THE IMPACTS OF THE LGPD ON LABOR RELATIONS: a view of the
employee as a data subject*

*GLI IMPATTI DELLA LGPD SUI RAPPORTI DI LAVORO: una visione del
lavoratore come interessato*

Ivan Holanda da Silva Pazini¹⁰⁵

Marco Antônio César Villatore¹⁰⁶

Luiz Eduardo Gunther¹⁰⁷

ÁREA(S) DO DIREITO: Direito Constitucional; Direito do Trabalho; Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

RESUMO

O presente artigo objetiva demonstrar o avanço legislativo com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) como mecanismo de regulamentação do controle de dados pessoais dos cidadãos para minimizar riscos devidos a tratamento abusivo das informações, sem que isso inviabilize novos negócios e tecnologias, garantindo o avanço social com segurança jurídica. Nesse contexto, emerge a necessidade de compreender os conceitos e aplicabilidade dos princípios previstos pela LGPD. Em um

¹⁰⁴ Recebido em 30/abril/2023. Aceito para publicação em 17/maio/2023.

¹⁰⁵ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Academia brasileira de Direito Constitucional – ABDConst. Pós-graduando em Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário pela Academia brasileira de Direito Constitucional – ABDConst. Advogado. E-mail: ivan.pazini@marcosnunes.adv.br

¹⁰⁶ Professor Adjunto IV da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de Santa Catarina. Coordenador das Especializações Presencial e em EAD de Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da Academia brasileira de Direito Constitucional (ABDConst). Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisas em Sindicalismo do PPGD do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF/CNPq). Advogado. E-mail: marcovillatore@gmail.com

¹⁰⁷ Professor da Graduação e do Programa de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito do Centro Universitário Curitiba- UNICURITIBA. Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisas em Sindicalismo do PPGD do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF/CNPq). Desembargador do Trabalho do TRT 9. E-mail: gunther_assessoria@trt9.jus.br

segundo momento, o presente estudo busca demonstrar os impactos da LGPD no Direito do Trabalho, observando-se que o empregado se qualifica como titular de dados, situação que confirma as implicações do tema na seara trabalhista. Por último, pretende-se apontar possíveis alternativas para o procedimento de conformidade das empresas aos ditames da lei em apreço, a exemplo da necessidade de reavaliação dos processos operacionais que versam sobre tratamento de dados para adequá-los aos princípios da LGPD, a criação de relatório de impacto à proteção de dados pessoais setoriais, elaboração de contratos e aditivos tratando dos direitos e deveres com os empregados, confecção do termo de conduta com regras claras acerca da proteção de dados destinado aos colaboradores, sem descuidar das políticas de conscientização e treinamento de equipe sobre o assunto para atender as exigências da legislação em vigor, dada a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) que já está operando no Brasil e pode aplicar multa às empresas em caso de desconformidades nos procedimentos operacionais.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados; privacidade; Direito do Trabalho; direito do empregado, impactos da proteção de dados nas relações de trabalho.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate the legislative progress with the advent of the General Data Protection Law (LGPD) as a mechanism for regulating the control of citizens' personal data to minimize risks due to abusive treatment of information, without this making new businesses and technologies unfeasible, guaranteeing social progress with legal security. In this context, the need to understand the concepts and applicability of the principles provided for by the LGPD emerges. Secondly the present study intends to demonstrate the impacts of the LGPD on labor law, considering that the employee qualifies as a data subject, what confirms the implications of the alluded law in this law area. Finally the purpose is to point out viable alternatives for the companies compliance procedure that be adequate to data protection law - LGPD. As an example there is a necessity of reassess of the operational tactics there are about data treatment to adequate them to the LGPD principles. Besides generate impacts report of sectoral personal data, formulate contracts and additions that forecast rights and duties with the employees, formulate a term of conduct with clear rules about data protection for employees without overlook of the awareness and training the team

about the issue to comply with the current legislation also for the sake of the ANPPD – Agência Nacional de Proteção de Dados whose already operating in Brazil and can to apply punishments to the companies in case of operational procedures nonconformity.

KEYWORDS: *General Data Protection Law; privacy; Labor Law; employee rights; impacts of data protection on labor relations.*

RIASSUNTO

Questo articolo mira a dimostrare i progressi legislativi con l'avvento della Legge generale sulla protezione dei dati (LGPD) come meccanismo per regolare il controllo dei dati personali dei cittadini per ridurre al minimo i rischi dovuti al trattamento abusivo delle informazioni, senza che ciò renda impraticabili nuove imprese e tecnologie , garantendo il progresso sociale con la certezza del diritto. In tale contesto emerge la necessità di comprendere i concetti e l'applicabilità dei principi previsti dalla LGPD. In un secondo momento, il presente studio cerca di dimostrare gli impatti della LGPD sul diritto del lavoro, rilevando che il lavoratore si qualifica come interessato, situazione che conferma le implicazioni della materia in ambito lavorativo. Infine, si intendono evidenziare possibili alternative per l'adeguamento delle imprese ai dettami normativi in questione, quali la necessità di rivisitare i processi operativi che si occupano di trattamento dei dati per adeguarli ai principi della LGPD, la creazione di un rapporto di impatto sulla protezione dei dati personali di settore, preparazione di contratti ed emendamenti relativi ai diritti e ai doveri dei dipendenti, preparazione di un termine di condotta con regole chiare sulla protezione dei dati per i dipendenti, senza trascurare le politiche di sensibilizzazione e formazione del team in materia per soddisfare i requisiti della legislazione in vigore, vista la creazione dell'Autorità nazionale per la protezione dei dati (ANPD) che è già operativa in Brasile e può imporre sanzioni alle aziende in caso di mancato rispetto delle procedure operative.

PAROLE CHIAVE: *Legge Generale Sulla Protezione dei Dati, riservatezza, Diritto del Lavoro, diritti dei lavoratori, impatti della protezione dei dati sui rapporti di lavoro.*

SUMÁRIO: *1. Introdução; 2. Dos Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) sobre as relações de trabalho; 2.1. Dos conceitos essenciais trazidos pela LGPD; 2.2.*

Dos fundamentos da LGPD; 2.3. Dos princípios da LGPD; 3. Da proteção de dados nas relações de trabalho: um olhar sobre o empregado como titular de dados; 3.1. Do empregado como titular de dados; 3.2. Da necessidade de adoção do programa de proteção de dados; 4. Considerações finais; 5. Referências.

SUMMARY: 1. Introduction; 2. Reflections of the General Data Protection Law (LGPD) on labor relations; 2.1. Of the essential concepts brought by the LGPD; 2.2. The fundamentals of the LGPD; 2.3. The principles of the LGPD; 3. Data protection in labor relations: a look at the employee as a data subject; 3.1. The employee as data subject; 3.2. The need to adopt the data protection program; 4. Final considerations; 5. References.

SOMMARIO: 1. Introduzione; 2. Riflessioni della legge generale sulla protezione dei dati (LGPD) sui rapporti di lavoro; 2.1. Dei concetti essenziali portati dalla LGPD; 2.2. I fondamenti della LGPD; 2.3. I principi della LGPD; 3. Protezione dei dati nei rapporti di lavoro: uno sguardo al lavoratore come interessato; 3.1. Il dipendente quale interessato; 3.2. La necessità di adottare il programma di protezione dei dati; 4. Considerazioni finali; 5. Riferimenti.

1 INTRODUÇÃO

A União Europeia, após anos de discussão, editou a *General Data Protection Regulation* (GDPR), legislação promulgada com a finalidade de proteger os titulares de dados como forma de prevenir a violação da privacidade, inclusive por unificar as diretrizes básicas acerca do tema na Europa.

A referida legislação inclusive impôs sérias exigências para comercialização com empresas estrangeiras, o que impulsionou a necessidade de outros países amadurecerem o assunto e se adequarem gradativamente ao novo cenário global.

O filtro utilizado pela União Europeia está amparado na decisão de adequação prevista no artigo 45 da GDPR, que indica a necessidade de reconhecer um nível adequado de proteção de dados entre os países terceiros ou organizações internacionais pela Comissão Europeia, de modo a viabilizar o livre fluxo de informações entre os países terceiros e os Estados-Membros da

União Europeia, conforme esclarece Paula Ferraz e Débora Sirotheau, no artigo “Os desafios para a transferência internacional de dados prevista na LGPD”.¹⁰⁸

Justamente nesse contexto que o Brasil se viu compelido a criação de uma legislação que demonstrasse o seu amadurecimento acerca da proteção de dados, a fim de permitir a continuidade da comercialização com os países europeus.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) teve sua vigência iniciada formalmente com a publicação de decreto presidencial em setembro de 2020, após incessantes debates no Congresso Nacional em torno da possibilidade de adiamento em razão da pandemia da COVID-19.

Nesse contexto, a aplicação das normas em sua plenitude foi postergada para 01/08/2021, nos termos do artigo 65, I-A, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a fim de permitir que as empresas e a própria administração pública pudessem se adequar.

A LGPD representa um marco histórico na regulamentação sobre o tratamento de dados pessoais no Brasil, tanto em meios físicos quanto em plataformas digitais, abarcando instituições públicas e privadas.

A Constituinte de 1988, em seu artigo 5º., incisos VI, X, XI e XII, já previa direitos fundamentais a respeito da inviolabilidade do direito de crença, da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, a inviolabilidade do domicílio e do sigilo de dados, entre outros direitos basilares, mas a LGPD trouxe novo cenário, no sentido de proteger os titulares de dados com efetividade, inclusive permitindo a imposição de multas àqueles que descumprirem as exigências da novel legislação.

Vale destacar que a legislação infraconstitucional alavancou o tema proteção de dados pessoais, que ganhou força nova com a previsão expressa

¹⁰⁸ FERRAZ, Paula; Sirotheau, Débora. Os desafios para a transferência internacional de dados prevista na LGPD. Revista Consultor Jurídico, 04 de fevereiro de 2022. Consulta em 11/04/2023: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-04/opiniao-transferencia-internacional-dados-prevista-lgpd>.

no rol de direitos e garantias fundamentais (artigo 5º., LXXIX, da CRFB/1988), a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº. 115/2022.

A LGPD apresenta relevantes conceitos sobre dados, banco de dados, titular, controlador, operador, autodeterminação informativa, entre outros, que auxiliam na compreensão do alcance das normas trazidas com a novel legislação, conforme o disposto nos artigos 2º. e 5º. da referida lei.

Importante destacar também que a referida lei prestigia uma série de princípios trazidos em normas que orientam a aplicação dela, em seu artigo 6º., sendo alicerce para as boas práticas no tratamento de dados pessoais, que objetivam preservar os direitos fundamentais da liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade.

Após a compreensão dos conceitos basilares e princípios que norteiam a LGPD, imprescindível é a análise dos impactos da referida legislação sobre as relações de trabalho, sendo necessária a análise do empregado enquanto titular e como operador de dados.

O artigo 49 da LGPD determina que os sistemas utilizados para o tratamento de dados pessoais devem ser estruturados de modo a atender aos requisitos de segurança, aos padrões de boas práticas e de governança e aos princípios gerais e demais normas regulamentares. Nessa linha, o processo de adequação das empresas à LGPD impacta direta e indiretamente nas relações de trabalho.

Em paralelo, com a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), esta, por intermédio da Resolução nº. 1, de outubro de 2021, regulamentou o processo de fiscalização e processo administrativo para eventuais atuações de desconformidades com a LGPD, bem como, recentemente editou a Resolução nº. 4. de fevereiro de 2023, que definiu os critérios de dosimetria das sanções a serem aplicadas para as empresas e órgãos públicos que eventualmente descumprirem a legislação em vigor, cenário que tem exigido das empresas o processo de implantação das exigências legais.

Diante desse panorama, emerge as discussões sobre o impacto da LGPD nas relações de trabalhos, considerando que o trabalhador se qualifica como titular de dados perante a empregadora, de maneira que as empresas em seu processo de adequação precisam estabelecer de forma clara as orientações para o tratamento de acordo com a finalidade, adequação, necessidade, transparência, entre outros *princípios* normatizados pela nova legislação.

Assim sendo, o presente trabalho busca analisar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados, em conjunto com a Constituição de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de esclarecer os conceitos gerais da novel legislação, fazendo um paralelo com as relações de trabalho e emprego, bem como identificar possível solução para equacionar a obrigação das empresas de se adequarem à LGPD e a melhor forma de conduzir a questão perante os seus empregados.

O modelo de pesquisa realizado nesse trabalho se utiliza de revisão da literatura e da legislação para entender o novo cenário que se apresenta para a sociedade brasileira, no que versa a proteção de dados e seus impactos nas relações trabalhistas.

Por derradeiro, cumpre consignar que o presente trabalho não tem o objetivo de exaurir a discussão sobre os impactos da LGPD nas relações de trabalho, mas tão somente ampliar a discussão crítica acerca do tema, inclusive porque o assunto tem demandado diversas discussões e alterações legislativas.

2 DOS REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.1. Conceitos Essenciais Trazidos pela LGPD

A LGPD foi promulgada após o amadurecimento do tema proteção de dados no país ao longo do tempo. No entanto, apesar do referido marco referencial, insta gizar que a coleta e compartilhamento de dados precede o avanço tecnológico, especialmente a internet, eis que os dados dos titulares há muito tempo já eram tratados mediante arquivos físicos em empresas, inclusive pela administração pública.

Nessa senda, urge elencar a visão abordada por Larissa Matos:

(...) a coleta e o compartilhamento de dados entre empregadores e o governo, no Brasil, data de momento anterior à era da internet. Quando se observam sistemas internacionais, a constatação é a mesma: antes mesmo da criação da internet, já se havia constatado o papel de centralidade da informação para otimizar o desenvolvimento econômico.¹⁰⁹

Todavia, o avanço tecnológico fez dos dados o “novo petróleo”. Neste cenário, emergiu a necessidade de amadurecimento do tema proteção de dados em favor dos usuários, clientes, trabalhadores, entre outras pessoas que possam ser enquadradas como titulares de dados.

Por essas veredas, o Bruno Ricardo Bioni, em sua obra *Proteção de Dados Pessoais*, consigna que desde a sociedade industrial, já se reconhecia a informação como um fator determinante para a geração de riquezas¹¹⁰, corroborando-se a ideia de que os dados se tornaram fonte de riqueza na atual conjuntura global.

Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados, popularmente conhecida como LGPD, foi instituída pela Lei nº 13.709 de 14 de agosto de

¹⁰⁹ MATOS, Larissa. *Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho*. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 34.

¹¹⁰ BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*. Rio de Janeiro: Forense, 2020, Edição do Kindle, p. 8.

2018 e entrou em vigor após um período de *vacatio legis* de 2 (dois) anos e várias alterações legislativas, sendo postergada sua eficácia por conta da pandemia da COVID-19, de modo que entrou em pleno vigor somente em 1º. de agosto de 2021.

Segundo Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim, o artigo 5º. da LGPD equivale a uma espécie de dicionário da LGPD, apresentando diversos conceitos essenciais à compreensão da lei¹¹¹.

Assim sendo, antes de adentrar propriamente aos reflexos da LGPD nas relações de trabalho, verifica-se a necessidade de descortinar os conceitos abordados pela novel legislação.

A LGPD estabelece o conceito de dados pessoais em seu artigo 5º., inciso I, como sendo as informações relacionadas à pessoa natural identificada ou identificável.

Os dados sensíveis, por sua vez, de acordo com artigo 5º., inciso II, da LGPD são definidos como aqueles atrelados a origem racial ou étnica, convicção religiosa, orientação política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, inclusive dados referentes à saúde ou à orientação sexual, bem como os dados genéticos ou biométricos, quando vinculado a uma pessoa natural.

De antemão, mister se faz diferenciar a informação com dados, tendo em vista que a primeira refere-se a um dado que em sua maioria não permite identificar o(s) titular(res), já o segundo, a partir de determinadas combinações, possibilitam a identificação.

Nesse sentido, Danilo Doneda apresenta importante distinção entre informação e dado, no sentido de que o dado é o estado primitivo da informação, pois não é algo *per se* que acresce conhecimento. Em seguida, complementa que os dados são simplesmente fatos brutos que, quando

¹¹¹ PINHEIRO, Iuri; Bomfim, Vólia. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2ª. Ed. São Paulo: RT, 2020, p. 57.

processados e organizados, se convertem em algo inteligível, podendo deles ser extraída uma informação.¹¹²

Conforme abordado na introdução, a LGPD se inspira na General Data Protection Regulation – GDPR, lei europeia que modificou o paradigma acerca do tratamento de dados a nível global. E justamente por essa razão que os conceitos inicialmente abordados na lei brasileira guardam familiaridade com a legislação estrangeira, especialmente no que versa os pilares da proteção de dados.

Nessa senda, calha destacar os esclarecimentos da jurista portuguesa Catarina Sarmento e Castro sobre a definição de dado pessoal:

Qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respectivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular e identificada ou identificável e define como titular dos dados a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, econômica, cultural e local.¹¹³

A legislação brasileira, assim como a europeia, visa a proteção dos titulares de dados, notadamente sobre aqueles que permitem extrair informações sobre o indivíduo. Nessa linha, as entidades públicas e privadas que tratam dados devem observar os parâmetros definidos para realizar suas operações de acordo com a legalidade.

Em continuidade a análise dos conceitos trazidos pela lei em apreço, entende-se por dado anonimizado aquele relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e

¹¹² DONEDA, Danilo. Da Privacidade à Proteção de Dados Pessoais. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 152.

¹¹³ CASTRO, Catarina Sarmento e. Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais. Coimbra: Almedina, 2005, p. 339.

disponíveis na ocasião de seu tratamento, conforme disciplina o artigo 5º., incisos III e XI, da LGPD.

Já o banco de dados é compreendido um conjunto estruturado de dados pessoais com suporte físico ou eletrônico, consoante a previsão contida no artigo 5º., inciso IV, da LGPD.

O titular dos dados, por sua vez, consiste na pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento, nos termos do artigo 5º., inciso V, da LGPD, se enquadrando nesse conceito os clientes e até mesmo trabalhadores de uma empresa, por exemplo.

O controlador, por sua vez, de acordo com o artigo 5º., inciso VI, da LGPD é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais.

Importante destacar o conceito de operador trazido pelo legislador no artigo 5º., inciso VII, da LGPD, no sentido de que pode ser pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador. Nesse conceito pode se enquadrar o funcionário da empresa que no exercício de sua função lida com os dados dos clientes, por exemplo.

O controlador e operador são conceituados como os agentes de tratamento, consoante a previsão contida no artigo 5º., inciso IX.

Já o encarregado, em atenção ao artigo 5º., inciso VIII, da LGPD, se trata de 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), podendo ser funcionário da empresa ou prestador de serviço autônomo.

Por último, não menos importante, mister se faz destacar o conceito de tratamento abordado pelo legislador, em seu artigo 5º., inciso X, da LGPD, que é definido como 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.

Neste ponto, mister se faz elencar o conceito de tratamento de dados apresentado por Ivan Kaminski do Nascimento e Gianfranco Boscatto, no sentido de que o tratamento de dados diz respeito a qualquer operação ou conjunto de operações, que seja realizada em dados pessoais, concluindo que pouco importa a origem da captação dos dados e a duração e seu armazenamento, contemplando, inclusive, processos de curta duração.¹¹⁴

Os conceitos acima mencionados norteiam o alcance da LGPD frente aos avanços tecnológicos, sendo importante o amplo debate acerca do assunto, tendo em vista que “os dados são o novo petróleo, a diferença é que o petróleo vai acabar um dia”, citação essa apresentada pelo ex-CEO Global da Mastercard Ajay Banga em no *evento masterMinds*, realizado em São Paulo/SP, no dia 5 de julho de 2019, no qual ainda tratou do conceito de capitalismo consciente, defendendo a promoção do bem e melhoria da vida dos outros, abordagem essa que igualmente se confirma em sua entrevista à revista *Fortune*.¹¹⁵

Nesse cenário, evidencia-se a relevância da legislação em comento, observando uma tendência internacional para o amadurecimento do tema, de forma a equacionar a proteção dos titulares e o desenvolvimento econômico-social.

2.2. Fundamentos da LGPD

A proteção de dados se baseia em pilares definidos pela própria LGPD, em seu artigo 2º., incisos I, III, IV e VII, tais como o respeito à privacidade;

¹¹⁴ NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; Boscatto, Giancarlo. Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho: o tratamento e guarda de informações pessoais de ex-empregados com base na LGPD. São Paulo: Dialética, 2022, p. 21.

¹¹⁵ BANGA, Ajay. Como fazer a economia digital funcionar para todos. *Revista Fortune*, 23 de agosto de 2019. Consulta em 11/04/2023: <https://fortune.com/2019/08/23/g7-meeting-mastercard-business-roundtable/>.

autodeterminação informativa; liberdade de expressão, informação, comunicação e opinião; inviolabilidade da intimidade, honra e imagem; direitos humanos e livre desenvolvimento da personalidade, dignidade e exercício da cidadania.

Em linhas gerais, o artigo supramencionado confirma que a legislação especial prestigia os fundamentos elencados no artigo 5º. da Constituinte de 1988, notadamente o respeito à privacidade, liberdade de expressão, inviolabilidade da intimidade, honra e imagem, livre desenvolvimento e dignidade, de modo que tais conceitos não revelam propriamente uma novidade em nosso ordenamento jurídico.

De outro lado anuncia também como premissa o desenvolvimento econômico e tecnológico, bem como a livre iniciativa e concorrência, deixando claro o seu intuito de proteger os titulares dos dados, mas permitindo o desenvolvimento econômico-social, conforme prevê o artigo 2º., incisos V e VI, da LGPD, o que autoriza as empresas e administração pública tratarem os dados pessoais dos titulares para cumprir o seu papel dentro da sociedade, premissa igualmente amparada no artigo 170 da CRFB/1988.

Por sua vez, a LGPD apresenta, em seu artigo 2º., inciso II, a autodeterminação informativa para disciplinar o tratamento de dados, que confere o controle dos dados ao próprio titular, inclusive para decidir sobre a autorização do tratamento de dados, consultar bancos de dados, assim como solicitar correção ou cancelamento.

Nesse sentido, Leonardo Roscoe Bessa, em seu artigo “A Lei Geral de Proteção de Dados e o direito à autodeterminação informativa”, leciona o seguinte:

O direito à autodeterminação informativa se constitui na faculdade que toda pessoa tem de exercer, de algum modo, controle sobre seus dados pessoais, garantindo-lhe, em determinadas circunstâncias, decidir se a informação pode ser objeto de tratamento (coleta, uso, transferência) por terceiros, bem como acessar bancos de dados para exigir correção ou cancelamento de informações. (...) Cuida-se, para a maioria dos autores, de

aspecto do direito à privacidade, que, no Brasil, apesar da gênese constitucional (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal), somente nos últimos anos ganhou a atenção do legislador infraconstitucional, com destaque para edição da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.¹¹⁶

O tema ganhou maior relevância após a previsão do direito à proteção de dados no artigo 5º, LXXIX, da CRFB/1988, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº. 115/2022, que passou a ostentar natureza de direito fundamental, o que robustece o direito à autodeterminação informativa.

Todavia, o direito à autodeterminação não é absoluto, eis que pode sofrer restrições justificadas com bases legais elencadas no artigo 7º. da LGPD.

A título exemplificativo, o Supremo Tribunal Federal no julgamento do pedido cautelar proferida na ADI nº. 6.387, analisou a constitucionalidade da MP nº. 954/2020, a qual previu o compartilhamento de dados de usuários de telecomunicações com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para a produção de estatística oficial durante a pandemia da Covid-19, na qual foi deferida a liminar para autorizar a realização das pesquisas porque o direito à privacidade não é absoluto.

A coleta de dados pressupõe relevância social ou econômica, isto é, informações pertinentes a titulares que revelam perfil social e econômico, de maneira que a autodeterminação informativa, por meio do consentimento permite aos órgãos públicos e empresas privadas a tratarem os dados necessários para o desempenho de suas atividades.

Ocorre que o consentimento elencado no artigo 7º., inciso I, da LGPD não se trata da única forma legitimadora do tratamento de dados, eis que o titular ainda que o revogue, o controlador pode continuar a tratar os dados, conforme as bases legais previstas nos incisos II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, e X do artigo supracitado, reforçando a ideia de que a autodeterminação

¹¹⁶ BESSA, Leonardo Roscoe. A Lei Geral de Proteção de Dados e o direito à autodeterminação. Revista Consultor Jurídico, 26 de outubro de 2020. Consulta em 31/03/2023: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/leonardo-bessa-lgpd-direito-autodeterminacao-informativa>.

informativa, mais precisamente com a relação ao direito de cancelamento do tratamento de dados não é um direito absoluto.

Nas relações de trabalho, por exemplo, tem-se os dados coletados do e-Social a respeito de vínculos empregatícios, contribuições previdenciárias, salário, comunicação de acidente de trabalho, informações sobre FGTS, entre outras. A partir de tais informações o Governo Federal pode traçar políticas sociais e exercer o seu poder fiscalizatório, nos termos do artigo 7º., inciso III, da LGPD

Na mesma linha de raciocínio, a empregadora possui o direito de tratar os dados e inseri-los no e-Social para cumprir um dever legal, nos termos do artigo 7º., inciso II, da LGPD, o que igualmente reforça que o direito à autodeterminação informativa não é um direito absoluto, ainda que o termo de consentimento seja revogado pelo titular, quando se existe um dever legal a ser cumprido pelo controlador.

Conforme exposto, o artigo 2º. da LGPD revela os fundamentos da novel legislação, mais precisamente sobre a disciplina dos dados pessoais e as premissas que devem nortear o tratamento dos dados.

Acerca do tema, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim ao discorrerem sobre o artigo 2º. da LGPD apresentam a seguinte lição:

Além de corresponderem a fundamentos inspiradores da criação da própria norma (função normogênica ou informadora), esses sete fundamentos devem ser compreendidos como balizamentos essenciais para a correta definição do sentido e alcance da disciplina de proteção de dados.¹¹⁷

Destarte, vislumbra-se que a novel legislação tem provocado relevantes discussões sobre o seu alcance, justamente pela necessidade de equacionar o direito à privacidade e livre desenvolvimento da personalidade em relação ao livre desenvolvimento econômico, social e tecnológico, não sendo o

¹¹⁷ PINHEIRO, Iuri; Bonfim, Vólia, *op. cit.*, p. 54.

objetivo deste trabalho esgotar o assunto, mas tão somente ampliar o debate acerca do tema.

2.3. Dos Princípios da LGPD

Os princípios têm papel fundamental como mandamentos de otimização que definem que determinada atividade deve ser realizada diante das possibilidades fáticas e jurídicas em questão, conforme leciona Robert Alexy. E na hipótese de os princípios colidirem entre si, tem-se a necessidade de aplicação da ponderação, consoante os ensinamentos de Ronald Dworking.

Neste viés, Virgílio Afonso da Silva, grande estudioso de Ronald Dworking e Robert Alexy, aponta que para o primeiro os princípios possuem uma dimensão de peso, não podendo se indagar sobre problemas de validade, no caso de colisão entre eles, prevalecendo o princípio que for mais importante para o caso concreto. Para o segundo, os princípios são como mandamentos de otimização que estabelecem que algo deve ser realizado na maior medida do possível, observadas as possibilidades fáticas e jurídicas presentes.¹¹⁸

Nessa esteira, urge elencar os ensinamentos de Robert Alexy acerca do tema:

O ponto decisivo na distinção entre regras e princípios é que os princípios são normas que ordenam algo seja realizado na maior medida do possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das

¹¹⁸ SILVA, Virgílio Afonso da. Princípios e Regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais, Belo Horizonte, n. 1, jan/jun. 2003, p, 607-630.

possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes.¹¹⁹

Transportando tais diretrizes ao ponto de pesquisa, denota-se que o legislador, no artigo 6º. da LGPD designou como princípios as normas previstas em seus incisos, que norteiam as boas práticas a serem observadas pelas empresas e administração pública, na condição de controladoras ou operadoras, para respeitar os direitos fundamentais dos titulares de dados.

Sob esse viés, Larissa Matos consigna o seguinte:

Os princípios são o âmago da LGPD, informando e orientando a aplicação da própria lei, que é o alicerce para boas práticas no tratamento de dados pessoais, abordando inclusive a nítida intenção de se proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (...). Essa normatização baseada em princípios, valoriza a confiança, a transparência e a responsabilidade.¹²⁰

O tratamento de dados, portanto, nos termos do 6º. da LGPD é norteado por princípios que proporcionam segurança jurídica para as pessoas, operadores, controladores, encarregados e autoridades, sendo importante analisar o objetivo de cada mandamento prestigiado pela LGPD, como forma de compreender as possibilidades fáticas e jurídicas do tema estudado.

O Artigo 6º., *caput*, apresenta o *princípio da boa-fé objetiva* como cláusula geral nas atividades de tratamento de dados, como forma de coibir o uso irregular de tecnologias em desfavor dos titulares de dados que por vezes sofrem todo tipo de aliciamento para exercer determinado comportamento de consumo, por exemplo.

O *princípio da finalidade*, estampado no artigo 6º., inciso I, da LGPD traz o conceito de que o tratamento deve limitar-se a coleta de dados que atinja

¹¹⁹ ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 90-91.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 21 e 22.

o objetivo legítimo e específico, conceito esse corroborado pelo teor do artigo 10 da LGPD. Em aplicação prática, o controlador deve deixar claro o que será feito com os dados do titular, observando inclusive os limites da licitude conforme nosso ordenamento jurídico.

O *princípio da adequação* abordado no artigo 6º., inciso II, da LGPD está ligado a necessidade de compatibilidade do tratamento com a finalidade informadas ao titular, sob pena de violar o artigo 5º., inciso X, da CRFB/1988.

O *princípio da necessidade* prestigiado no artigo 6º., inciso III, da LGPD introduz o conceito de limitação do tratamento mínimos necessários para viabilizar a finalidade do tratamento, importando na imposição de tratar somente os dados essenciais para atingir o fim a que se destina o fornecimento de serviço ou produto, ou até mesmo para garantir o cumprimento de direito trabalhistas, por exemplo.

O *princípio do livre acesso* encartado no artigo 6º., inciso IV, da LGPD apresenta relevante garantia aos titulares de consultar a forma, duração e o teor dos dados mantidos.

Já o *princípio da qualidade* dos dados tratado no artigo 6º., inciso V, da LGPD disciplina garantia aos titulares da exatidão, relevância e atualização dos dados, “de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento”.

O *princípio da transparência* destacado no artigo 6º., inciso VI, da LGPD destaca a necessidade de manter a transparência aos titulares, devendo-se ser compreendido junto com os conceitos de livre acesso, tendo-se por base a finalidade, compatibilização e necessidade abordados em linhas pretéritas.

O *princípio da segurança* disciplinado no artigo 6º., inciso VII, da LGPD, apresenta a exigência de “utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão”.

Em complemento, tem-se o *princípio da prevenção*, previsto no artigo 6º., inciso VIII, da LGPD, que impõe a adoção de medidas preventivas para evitar danos aos titulares de dados.

O *princípio da não discriminação*, tipificado no artigo 6º., inciso IX, da LGPD apresenta proibição de realizar tratamento de dados para fins discriminatórios, podendo-se citar o exemplo vedação de acesso ao emprego a determinados perfis de trabalhadores por questão étnica, religiosa, orientação política, entre outras situações.

O *princípio da responsabilização e prestação de contas* mencionado no artigo 6º., inciso X, da LGPD define que as empresas têm o dever de demonstrar quando necessário a adoção de medidas eficazes para comprovar a adequação aos ditames da proteção de dados pessoais, inclusive o dever de prestar contas quando for solicitado ao titular ou à ANPD, por exemplo.

Os princípios antes mencionados se combinam com os fundamentos expostos no artigo 2º. da LGPD, que restou abordado no tópico anterior, os quais, em sua essência, buscam efetivar o objetivo abordado na justificativa do Projeto de Lei que deu origem à LGPD (Projeto de Lei nº. 4.060/2012), referente a garantia da proteção à individualidade e à privacidade das pessoas, sem obstaculizar a livre iniciativa comercial e de comunicação, no contexto do mundo globalizado e altamente tecnológico, no qual a demanda pela coleta de dados e disseminação de informações pessoais é uma torrente que revela os dados como nova fonte de riqueza, pois norteiam políticas públicas, padrões de consumo, entre outras tendências em escala nacional e global.

3 DA PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: um olhar sobre o empregado como titular de dados

3.1. Do Empregado como Titular de Dados

Uma vez elencadas as premissas que norteiam o direito dos titulares, que está fortemente atrelado ao livre desenvolvimento da personalidade, nos termos do artigo 2º. da LGPD e artigo 5º., X, da CRFB/1988, bem como os princípios que regem a proteção dos dados, consoante o disposto no artigo 6º. da LGPD, conforme abordado nos tópicos anteriores, denota-se a necessidade de compreender os impactos de tais exigências nas relações de trabalho, destacando a premissa de que o empregado é titular de dados.

As empresas em seu processo de adequação precisam criar boas práticas e estratégias de governança, especialmente capacitação dos seus agentes (funcionários) e suporte de ferramentas de segurança para armazenar seus bancos de dados e, sejam eles físicos ou eletrônicos, nos termos do artigo 5º., IV, e artigo 49 da LGPD.

Nesse contexto, se afigura a relação direta das exigências da LGPD e o impacto nas relações de trabalho, eis que os trabalhadores, além dos clientes e fornecedores da empresa, são titulares de dados dentro da cadeia produtiva.

O contrato de trabalho é abrangido pelas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Na fase pré-contratual, tem-se a figura do(a) candidato(a) para determinada vaga de emprego em uma empresa, quando o(a) candidato(a) fornece currículo com uma série de dados, a exemplo do nome completo, endereço, RG/CPF, e-mail, telefone, histórico escolar e, por vezes, experiências laborais, inicia-se o tratamento de dados com o consentimento do titular em repassar tais informações para concorrer a vaga de trabalho.

Neste ponto, leciona Bruno Ricardo Bioni que é imprescindível o alerta de que o consentimento do titular deve ser livre, informado, inequívoco e revelar uma finalidade determinada de forma geral, podendo em alguns casos apontar objetivo específico¹²¹.

Transportando tais diretrizes para a fase pré-contratual, na qual se está disputando uma vaga de emprego, é aconselhável como boas práticas informar que a coleta dos dados se destina a aferição do enquadramento ou não ao

¹²¹ BIONI, Bruno Ricardo, *op. cit.*, p. 127.

perfil da vaga e definir se após a contratação ou não a empresa poderá ficar com os dados para futura contratação ou excluir de imediato as informações, como forma de atender à exigência prevista no artigo 7º., inciso I, e o artigo 8º., ambos da LGPD.

Na fase contratual é possível constatar uma série de tratamento de dados pelo empregador para o cumprimento de obrigações legais, o que está autorizado pelo artigo 7º., incisos II e V, da LGPD. A título de exemplo, verifica-se os dados financeiros ligados a folha de pagamento, informações de saúde referente a exame adicional e atestados, dados biométricos utilizados muitas vezes para controle de jornada eletrônico, sem contar os dados de cônjuges e filhos para determinados benefícios sociais.

Sob esse enfoque, leciona Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza Roxo e Bianca Medalha Mollicone:

Nas relações empregatícias, normalmente, as bases legais utilizadas são: para cumprimento de obrigação legal a que se sujeita o controlador, para a execução do contrato de trabalho, do qual é parte o empregado; e para o exercício regular de direito em processos judiciais, administrativos e arbitrais. (...) A segunda base legal comumente utilizada pelos controladores-empregadores é a execução do contrato.¹²²

Em resumo, o empregador pode se utilizar das bases legais previstas no artigo 7º, incisos I, II, V e VI, da LGPD para o tratamento de dados pessoais, que versam sobre o consentimento, dever legal, exercício de contraditório e ampla defesa em processos e cumprimento do contrato, respectivamente.

Em complemento, Fabiano Zavanella e Gilberto Carlos Maistro Junior apontam a seguinte reflexão:

¹²² ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Souza; Mollicone, Bianca Medalha. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 231.

Ademais, as decisões no tocante ao armazenamento de tais informações também são pertinentes ao tratamento de dados, alcançadas que estão pelo disposto no artigo 5º., X, da LGPD, a desafiar o empregador a estabelecer, como premissa, a definição absoluta de necessidade de fazê-lo e, mesmo assim, valer-se, do disposto no artigo 7º., I, obtendo expresse consentimento do empregado para tanto, ressalvada a possibilidade de enquadramento em outra base legal.¹²³

Importante destacar também que para o tratamento dos dados sensíveis, o empregador deve observar as bases legais previstas no artigo 11, incisos I e II, da LGPD, mediante consentimento qualificado ou, mediante aplicação do dever legal e exercício regular de direito, que em linhas gerais apresentam o mesmo raciocínio jurídico.

Neste particular, denota-se a importância de adequação das empresas à LGPD, visto que o empregador exerce o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, inclusive dados sensíveis, a exemplo de dados biométricos, de saúde e de dependentes menores de idade.

Verissa Coelho Cabral Pieroni, ao discorrer a respeito de noções gerais sobre a proteção de dados nas relações de emprego¹²⁴, mais precisamente sobre o empregado na condição de titular de dados, conclui que os avanços tecnológicos permitem o tratamento de dados dos empregados par diversos fins, além da necessidade de cumprimento de exigências legais, revelando também obrigações patronais, como promover operação de folha de pagamento, controle de jornada, concessão de benefícios, tais como plano de saúde e odontológico e vales refeição e transporte, por exemplo.

Sobre o tema, Larissa Matos esclarece que a maioria dos dados coletados pelos empregadores é justificável pela necessidade de cumprimento

¹²³ ZAVANELLA, Fabiano; Maistro Junior, Gilberto Carlos. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 301.

¹²⁴ PIERONI, Verissa Coelho Cabral. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 37.

de dispositivos legais impostos no intuito de atender à necessidade de informações para desenvolvimento de políticas econômicas e sociais¹²⁵, conclusão essa que permite justificar o tratamento dos dados dos empregados para atender exigências legais, consoante a norma inserta no artigo 7º., inciso II, da LGPD.

Na mesma linha, Selma Carloto aborda que o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador é a segunda hipótese de tratamento e é sempre o meio mais seguro de tratamento, nas relações de trabalho, oportunidade em que cita o envio de dados para o e-Social, inclusive a colheita de dados sensíveis, como a biometria para registro de ponto.¹²⁶

Todavia, é importante destacar a necessidade do amadurecimento do tema tratamento de dados de empregados e/ou candidatos a vagas de emprego, quando utilizado para traçar perfis comportamentais como critério para adoção de ações tendenciosas ou discriminatórias no âmbito corporativo, que reduzem a oportunidade de emprego a determinadas pessoas, pautadas em suas escolhas, opiniões, orientação sexual, política, filosófica, religiosa, o que neste caso revelaria tratamento de dados, o que neste caso revelaria tratamento que viola o *princípio da não discriminação*, estampado no artigo 6º., inciso IX, da LGPD.

Sobre a temática, cumpre destacar a prática de *background check* e *pre-employment vetting*, conceituada por Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim¹²⁷ como processo de verificação dos antecedentes dos empregados e/ou candidatos a uma vaga de emprego por meio de empregados especificamente determinados para determinada atribuição, com o objetivo de constatar a se a parte está em conformidade com a cultura empresarial, oportunidade em que os doutrinadores definem a necessidade da empresa fornecer diretrizes claras sobre a política de verificação e observar as melhores práticas, inclusive visando erradicar atos de discriminação racial, de gênero, entre outros.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 34.

¹²⁶ CARLOTO, Selma. A Lei Geral de Proteção de Dados: com enfoque nas relações de trabalho. 2. ed., São Paulo: LTr, 2021, p. 124 e 125.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 67.

Por este viés, Verissa Coelho Cabral Pieroni consigna ser comum as empresas utilizarem, por meio de seus departamentos, de sistema da informação que viabiliza o tratamento dos dados pessoais dos empregados, mais precisamente a coleta, armazenamento e compartilhamento¹²⁸. Ocorre que tal operação deve se curvar aos princípios prestigiados no artigo 6º. da LGPD, visando garantir a privacidade do titular e a segurança jurídica necessária ao desenvolvimento da atividade da empresa.

Sob outro prisma, apesar do avanço tecnológico, diversas empresas ainda mantêm o tratamento de dados não informatizados, tais como livros de registro de empregados, fichas de cadastro, holerites, cópia de documentos pessoais, dados financeiros, cartões ponto em pastas de arquivos físicos, os quais devem observar as exigências estampadas pelo novo diploma legal da mesma forma em que se exige para o tratamento de dados eletrônicos.

Não bastasse isso, com a ocorrência da pandemia da COVID-19 nos últimos anos, diversos empregados foram submetidos ao trabalho em home office ou telepresencial, e muitas empresas sequer estavam adequadas aos ditames da LGPD, tanto é verdade que a vigência da novel legislação foi prorrogada, nos termos do artigo 65, I-A, da LGPD, conforme noticiada na introdução do presente estudo, justamente pela urgência das medidas sanitárias.

De todo modo, tal conduta permitiu que os dados pessoais dos trabalhadores fossem compartilhados por e-mail, mensagens de aplicativos, videochamadas entre outras tecnologias para respeitar o isolamento social do período crítico da pandemia da COVID-19, sendo que os reflexos dessa condição são inúmeros, inclusive de vazamentos de dados.

Nesse contexto, Verissa Coelho Cabral Pieroni adverte o seguinte:

Quando se reúne esse arcabouço de informação, forma-se um verdadeiro dossiê de empregados e familiares e quando se pensa na facilidade com que essas informações podem ser compartilhadas lícita ou

¹²⁸ PIERONI, Verissa Coelho Cabral, *op. cit.*, p. 38.

ilicitamente, é indispensável que medidas sejam adotadas para restringir o acesso a esses dados.¹²⁹

Diante desse panorama, verifica-se a necessidade de refrear os compartilhamentos ilícitos, ou quando menos inadequados, de dados através do respeito as premissas basilares estampadas no artigo 2º. da LGPD, bem como os princípios elencados no artigo 6º. da LGPD, sendo eles o da boa-fé objetiva, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização.

Sob esse enfoque, importante a conclusão abordada por Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho, que sintetiza brilhantemente o compromisso do empregador ao tratar os dados dos empregados, observando-se a aplicação dos princípios elencados pela LGPD, in verbis:

Dessa forma, há de haver uma profunda adaptação de todos os formulários de contratação e meios de comunicação entre a empresa e empregados para garantir a observância aos princípios exigidos pela LGPD, devendo, portanto, consignar a **finalidade** da coleta dos dados para propósitos efetivamente **necessários**, legítimos, específicos, explícitos e informados pelo titular, sendo vedada a alteração/deturpação posterior desse propósito sem a anuência do empregado, sob pena de burla à necessária **adequação** dos dados coletados à teleologia justificada, de modo a permitir o **livre acesso** de modo gratuito e com **qualidade**, exatidão e clareza, transparência e **segurança**, cabendo às empresas a obrigação de **prestação de contas** (accountability). Cabe ainda ao empregador os deveres de **prevenção e não discriminação** impedindo a utilização de dos dados para fins ilícitos e discriminatórios.¹³⁰

¹²⁹ *Ibid.*, p. 39.

¹³⁰ CONI JR., Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus Impactos no Direito do Trabalho. Salvador. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual. Número 239. 2020.

Em complemento, cumpre destacar a conclusão das juristas Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza Roxo e Bianca Medalha Mollicone:

Quaisquer dados que não sejam estritamente adequados e necessários ao desenvolvimento das atividades do empregado no contexto da relação de emprego em discussão, serão tratados de forma ilícita, violando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. O tratamento de dados pessoais, portanto, deve respeitar o princípio da minimização dos dados, que pode ser extraído dos princípios da adequação, necessidade e finalidade, previstos no artigo 6º da Lei.¹³¹

A ausência de adequação das empresas aos ditames da LGPD pode acarretar a violação aos direitos de privacidade e livre desenvolvimento da personalidade humana, o que pode gerar levantes discussões a nível de indenização material e moral dos empregados, inclusive no cenário atual em que o direito à privacidade de dados tornou-se garantia constitucional, nos termos do artigo 5º., inciso LXXXIX, da CRFB/1988, instituído pela EC nº. 115/2022.

E sobre o tratamento de dados nas relações de trabalho, quando não observado os direitos e deveres inerentes a relação jurídica, urge elencar a lição abordada por Arnaldo Süssekind:

“(…) o cotidiano do contrato de trabalho, com o relacionamento pessoal entre o empregado e o empregador, ou aqueles a quem este delegou o poder de comando, possibilita, sem dúvida, o desrespeito dos direitos da personalidade por parte dos contratantes.¹³²

O grande desafio reside na efetiva adequação das empresas às exigências da LGPD, adotando boas práticas e revisando procedimentos

¹³¹ *Ibid.* 232.

¹³² SÜSSEKIND, Arnaldo. Tutela da Personalidade do Trabalhador. Revista LTr, p. 595, maio 1995. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, *et alii*. Instituições de Direito do Trabalho. 17. ed. atual. São Paulo: LTr, 1997. V. 1, p. 637.

internos, a fim de tratar somente os dados necessários, adequados e para atingir a finalidade precípua do contrato de trabalho, no caso do empregado na condição de titular dos dados.

Descortinado o cenário que se insere a proteção de dados dos trabalhadores, no sentido de que a LGPD visa o respeito à privacidade e à personalidade do titular de dados, sendo o empregado um titular de dados aos olhos da referida legislação, mister se faz ponderar que a novel legislação se compatibiliza com as normas instituídas na seara do Direito do Trabalho, que sempre se preocupou com essa garantia inclusive prevendo o direito a reparação por danos morais, nos termos do artigo 223-A da CLT, tal como os artigos 482, alínea “j”, e 483, alínea “e”, da CLT que versam sobre o direito de rescindir o contrato por justo motivo quando ocorrer lesão à honra e à boa fama.

De outra banda, mister se faz destacar a lição de Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho, os quais arriscam-se a concluir que os principais destinatários da proteção de dados são os empregados.¹³³

Sob esse vértice, concorda-se com visão abordada pelos doutrinadores Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho, tendo em vista que o empregado na maioria das vezes se trata de pessoa hipossuficiente perante o empregador, revelando-se assimetria nessa relação jurídica, de modo que os atores estão prestigiados nos conceitos abordados no artigo 5º., incisos V e VI, da LGPD, o que corrobora o fomento à discussão sobre os reflexos da LGPD nas relações de trabalho, mais precisamente sobre o empregado como titular de dados.

Outrossim, o artigo 4º. da LGPD prevê o rol de situações em que não se aplicam as exigências da referida legislação, o qual não menciona os dados dos empregados como matéria a ser excluída da proteção legal.

Por este ângulo, Ivan Kaminski do Nascimento e Gianfranco Boscatto destacam que a LGPD prestigiou os empregados como titulares de dados:

¹³³ CONI JR., Vicente Vasconcelos; Pamplona Filho, Rodolfo. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 115.

É uma obrigação do empregador, fiel administrador dos bancos de dados dos empregados, agir apropriadamente como controlador. A LGPD, ao contrário do GDPR, não excluiu os dados laborais da necessidade de proteção e tratamento, tal como o fez em outras hipóteses no artigo 4º.¹³⁴

Pela leitura do artigo 4º. da LGPD, no qual elenca as hipóteses de exclusão das exigências da LGPD, não consta a situação dos dados dos empregados, o que pela doutrina se entende que a legislação prestigiou a proteção aos empregados também na condição de titular de dados, hipótese essa que não foi considerada pela legislação europeia (GDPR), sendo esse um ponto de distinção entre o diploma legal nacional em relação ao estrangeiro.

Uma vez demonstrado que o empregado é titular de dados aos olhos da novel legislação, mister se faz observar a prerrogativa dele exercer os direitos elencados no texto legal em apreço.

De fato, o empregado ou ex-empregado, na condição de titular de dados, pode solicitar confirmação, acesso aos dados, correção, anonimização, eliminação, revogação de consentimento, entre outras medidas, nos termos do artigo 18 da LGPD, graças ao direito basilar da autodeterminação informativa.

Nessa seara, o direito à autodeterminação deve ser equacionado com a subordinação inerente as relações de emprego, conforme prevê o artigo 3º. da CLT, corroborando-se a ideia de que o tratamento de dados pelo empregador justifica-se pelo poder diretivo, sendo a baliza para esse impasse a observância aos princípios elencados no artigo 6º. da LGPD, conforme abordado em linhas pretéritas.

Nesse sentido, ganha-se notoriedade o direito à autodeterminação informativa estampado no artigo 2º., inciso II, da LGPD, que deve ser compatibilizado com o dever legal das empresas em manter as informações dos empregados para os fins econômicos e sociais, que está autorizado pelo artigo 7º., incisos II e V, da LGPD.

¹³⁴ NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; Boscatto, Gianfranco, *op. cit.*, p. 33.

Em outras palavras, o direito à autodeterminação informativa do titular (empregado ou ex-empregado) não é absoluto, pois o controlador (ex-empregador) pode manter o tratamento de dados para cumprir obrigações legais, bem como exercer direito de defesa em processo trabalhista, por exemplo, de modo que nem toda solicitação de cancelamento ou alteração de dados poderá ser acatada, consoante a norma inserta no artigo 7º., incisos II e VI, e o artigo 11, inciso II, ambos da LGPD.

Importante destacar também que para o tratamento dos dados sensíveis, o empregador deve observar as bases legais previstas no artigo 11, incisos I e II, da LGPD, mediante consentimento qualificado ou, mediante aplicação do dever legal e exercício regular de direito.

Nesse tocante, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim fazendo um paralelo com as relações de trabalho apresentam a seguinte reflexão:

É inequívoco que o empregado possui direito de que a informação sobre o seu estado de saúde não seja compartilhada entre os demais trabalhadores, até mesmo pelo elevado potencial discriminatório, mas, por outro lado, a empresa tem o dever de guarda do documento de seus empregados, inclusive para fins de reflexos previdenciários. É fundamental que as empresas estejam preparadas para criar rotinas seguras (...). Para a guarda segura, pode-se citar como possibilidade o armazenamento digital com a utilização de criptografia, anonimização ou pseudonimização, recursos esses cogitados pela própria LGPD.¹³⁵

Desse modo, as empresas precisam se adequarem aos regramentos da LGPD, curvando aos fundamentos elencados no artigo 2º. e aos princípios estampados no artigo 6º. da referida legislação, como forma de cumprir o seu dever legal de proteger os dados dos seus empregados, observando-se, inclusive, as boas práticas necessárias para a manutenção do tratamento de dados.

¹³⁵ PINHEIRO, Iuri; Bomfim, Vólia, *op. cit.*, p. 55 e 56.

De outro norte, não bastasse toda a discussão acerca do tratamento de dados na fase pré-contratual e contratual, cumpre destacar que mesmo após a rescisão contratual o empregador pode manter o tratamento de dados do empregado para cumprir obrigações legais, ou até mesmo se defender judicialmente em caso de ajuizamento de ação trabalhista, nos termos do artigo 7º., incisos II e VI, da LGPD, observando-se o prazo prescricional bienal e quinquenal, previstos no artigo 7º., inciso XXIX, da CRFB/1988, artigo 11 da CLT e Súmula 308 do TST.

Por essas veredas, leciona Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho o seguinte:

No caso do direito do trabalho, além das obrigações decorrentes das imposições legislativas, as empresas poderão recusar-se a eliminar os dados dos obreiros, mantendo o arquivamento de documentação dos ex-empregados, durante o prazo prescricional de 02 (dois) anos, observado o critério da prescrição quinquenal nos termos do artigo 11 da CLT, para eventual utilização em defesas futuros passivos trabalhistas.¹³⁶

A respeito do tema prescrição e o dever de guarda de informações e documentos pelo empregador, urge destacar a lição apresentada por Ivan Kaminski do Nascimento e Gianfranco Boscatto:

(...) somente o respeito ao biênio posterior ao encerramento do contrato de trabalho não permite a amplitude necessária ao contraditório e à ampla defesa (...). A possível guarda de tais dados deverá respeitar o princípio da transparência e da finalidade que a LGPD se alicerça, informando-se ao empregado que tais informações serão arquivadas seguramente para fins de

¹³⁶ CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; Pamplona Filho, Rodolfo, *op. cit.*, p. 121.

defesa em processo judicial que protegem ambas as partes.¹³⁷

Neste particular, a conclusão dos doutrinadores Ivan Kaminski do Nascimento e Gianfranco Boscatto, *em sua obra Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho: o tratamento e guarda de informações pessoais dos ex-empregados com base na LGPD*, está alicerçada em situações em que houve a propositura de ação de protesto judicial que visa a interrupção do prazo prescricional, ações previdenciárias em que são exigidas o fornecimento do perfil profissional previdenciário (PPP), ações penais que possam ensejar reflexos na seara trabalhista, entre outras situações em que a regra do biênio e quinquênio não são suficientes para garantir o amplo exercício do direito de defesa e contraditório, inclusive atender os interesse do próprio titular (ex-empregado).

Assim sendo, as empresas devem elaborar contratos claros a respeito do tratamento de dados, destacando que as informações coletadas serão arquivadas seguramente para fins de defesa em processo judicial que protegem ambas as partes, bem como garantir, caso a caso, o exercício do direito destinado ao titular de excluir ou cancelar o tratamento de dados, compatibilizando o direito à privacidade com a livre iniciativa e desenvolvimento econômico-social, conforme já tratado em tópico anterior.

Conforme dito alhures, incontestemente que o empregador tem acesso a uma série de dados dos empregados, inclusive aqueles considerados sensíveis, a exemplo de documentos de saúde, filiação sindical, biometria usualmente coletados para controle de jornada eletrônico, entre outros, o que reforça a necessidade de adoção de medidas de segurança para garantir o cumprimento do contrato de trabalho, especialmente as exigências trazidas pela LGPD.

Dessa forma, confirma-se que as exigências apresentadas pela LGPD influenciam diretamente na forma como se dá o início, vigência e término das relações de emprego, notadamente a respeito do tratamento de dados, o que corrobora a necessidade de equacionar o direito à privacidade com a livre

¹³⁷ *Ibid.*, p. 91 e 92.

iniciativa privada, conferindo as partes segurança jurídica, observando-se os princípios elencados no artigo 6º. da LGPD, de modo que o empregador deve se adequar às exigências contidas no novo diploma legal.

3.2. Da Necessidade de Adoção do Programa de Proteção de Dados

Conforme exposto em linhas pretéritas, o empregado se qualifica como titular de dados e controlador-empregador deve adotar boas práticas para melhor conduzir a proteção de dados dos empregados, consoante a norma estampada no artigo 46 e 47 da LGPD.

Sobre o assunto, Márcio Cots e Ricardo Oliveira arrematam aduzindo que é um dever das empresas adotarem boas práticas, sob pena de multas administrativas, in verbis:

Inicialmente, vale notar que o verbo “devem” é impositivo da lei, ou seja, não se trata de faculdade: é uma obrigação legal que, se não cumprida poderá ensejar a aplicação de sanções administrativas e responsabilidade civil.¹³⁸

De antemão, importante destacar que o artigo 49 da LGPD define que os sistemas utilizados pela empresa “devem ser estruturados de forma a atender aos requisitos de segurança, aos padrões de boas práticas e de governança e aos princípios gerais previstos nesta Lei”.

Por conseguinte, o empregador deve utilizar sistemas e métodos seguros para realizar o tratamento de dados dos empregados, observando a aplicabilidade dos princípios previstos no artigo 6º. da novel legislação, ponderando a incidência dos mesmos durante o tratamento de dados.

¹³⁸ COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais Comentada. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 238.

Em complemento, prevê o artigo 50 da LGPD que os controladores e operadores podem formular regras de boas práticas e de governança, tais como: condições de organização; os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares; as normas de segurança; as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento; as ações educativas; os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais.

Em paralelo, o artigo 41 da LGPD prevê que o empregador-controlador deverá indicar um encarregado de dados, podendo esse último ser um empregado da empresa, devidamente capacitado para o cargo, ou um prestador de serviço autônomo que expertise no assunto, sendo comum a designação de advogados para tal atividade atualmente.

O artigo supracitado elenca as atribuições do encarregado de dados, podendo-se concluir que ele deve atuar como intermediador entre a empresa e o titular de dados, o até mesmo, perante a ANPD em caso de fiscalização das operações.

Todavia, a ANPD publicou a [Resolução CD/AND nº. 2/2022](#), que propõe um tratamento diferenciado na aplicação da [LGPD](#) para agentes de tratamento de pequeno porte e dispensou a necessidade de indicação de um encarregado de dados para determinados perfis de empresas.

Contudo, recomenda-se que todas as empresas devem, dentro do possível, nomear o encarregado de dados para auxiliar nas questões inerentes à proteção de dados perante os titulares e ANPD, quando necessário.

Outra medida de extrema relevância, segundo Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza Roxo, é a instauração do comitê de privacidade e proteção de dados com os colaboradores das principais áreas envolvidas no tratamento de dados, necessitando de apoio interdisciplinar das áreas de tecnologia e segurança da informação, compliance e jurídico¹³⁹.

A título exemplificativo, é imprescindível o acesso amplo aos dados e prestação de contas quando solicitado pelo titular (empregado), podendo o

¹³⁹ ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza, *op. cit.*, p. 394.

titular exercer o direito a autodeterminação informativa, seja para simplesmente acessar quais dados a empresa têm sobre ele, ou até mesmo para solicitar retificações e cancelamento de tratamento, hipótese última que a empresa avaliará, consoante os ditames do artigo 7º. da LGPD se poderá atender ou não o requerimento, diligência essa que se recomenda a intermediação do assunto através do encarregado de dados junto ao comitê de privacidade estabelecido pela empresa e posteriormente com o titular.

Outro ponto de relevante destacado por Tatiana Bhering Serradas Bon de Souza Roxo¹⁴⁰ é a realização de treinamentos da equipe, que devem ser realizados de forma direcionadas aos negócios da empresa, para que todos entendam quais são as potencialidades e os riscos envolvendo a privacidade de dados, sendo departamento de recurso humanos o principal setor a ser estudado.

A partir desse raciocínio, permite-se concluir que a proteção de dados deverá ser uma preocupação constante no departamento de recursos humanos das empresas, ainda que o tratamento de dados do empregado seja para atender uma obrigação legal, adotando mecanismos tecnológicos e organizacionais capazes de garantir a privacidade dos dados, observada a finalidade, adequação, qualidade e necessidade da operação.

Sobre o assunto, a ilustre Verissa Coelho Cabral Pieroni conclui o seguinte:

O desenvolvimento de políticas internas de proteção de dados, de privacidade, o treinamento e capacitação de empregados cujas atividades envolvam o tratamento de dados pessoais, o controle de acesso aos arquivos físicos e a aplicação de princípios de governança corporativa são medidas a serem consideradas.¹⁴¹

Em caráter complementar, os treinamentos de capacitação do pessoal devem tratar de política de “mesa limpa” para evitar o vazamento de dados

¹⁴⁰ *Ibid.*, p. 394.

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 47.

físicos e de alteração de senhas periódicas para acessar dos computadores fornecidos pela empresa, inclusive eventuais logins de usuário de sistemas internos, entre outras medidas para minimizar as situações de vazamentos de dados.

Como medida adicional, sugere-se a elaboração do termo de conduta da empresa abordando direitos e deveres acerca da proteção de dados em consonância com os preceitos basilares da LGPD, como forma de maximizar a segurança jurídica da relação de trabalho no tocante a proteção de dados, entre outros assuntos correlatos ao compliance trabalhista que prestigie o direito à privacidade.

O direito à privacidade deve ser respeitado por todos, de modo que treinamentos acerca do tema e a elaboração do termo de conduta podem estabelecer direitos e deveres, inclusive eventuais punições em caso de violação de dados por empregados que efetuem vazamento de dados.

A título de informação, urge destacar recente publicação da Revista Consultor Jurídico, que aborda sentença proferida na 81ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP pela juíza Edite Almeida Vasconcelos, um enfermeiro teve o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho indeferido por ter juntado provas aos autos que violam a Lei Geral de Proteção de Dados, sofrendo, inclusive, a aplicação de justa causa ao empregado judicialmente.¹⁴²

Nesse raciocínio, a sentença em cometo consignou que "o autor violou a intimidade e a privacidade de terceiros, pessoas naturais clientes da reclamada, e infringiu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), utilizando dados sensíveis de forma ilícita. Ainda, fez com que a empresa infringisse a LGPD, pois esta era a responsável pela guarda dos dados sensíveis de seus clientes. Por fim, o reclamante descumpriu norma expressa da reclamada, da qual o reclamante foi devidamente cientificado", conforme consta na publicação supramencionada da Revista Consultor Jurídico.

¹⁴² Empregado viola LGPD em pedido de rescisão indireta e é punido com justa causa. Revista Consultor Jurídico, 1 de março de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-01/empregado-violou-igpd-rescisao-indireta-recebe-justa-causa>, acessado em 11 de abril de 2023.

Diante desse panorama, tanto o empregador quanto o empregado devem se curvar as exigências da LGPD acerca do direito à privacidade, não podendo utilizar de dados e documentos irrestritamente em qualquer situação sem a devida autorização, situação que pode ser tratada por meio de treinamento e código de conduta e, conforme o caso, pode ensejar a rescisão do contrato por justa causa, medida essa aplicada com maior segurança quando a empresa adota código de conduta com direitos e deveres claros acerca do tema proteção de dados.

Sobre o assunto, Luciane Cardoso Barzotto e Rosana Kim Jobim¹⁴³ destacam como ferramentas de compliance trabalhista: o comprometimento da alta gestão da empresa com a proteção de dados; mapeamento dos riscos; elaboração do código de conduta para definir políticas internas; treinamentos da equipe para fomentar o processo de conscientização; e canal de denúncia.

Sob outro viés, é imprescindível que a empresa estruture novos contratos de trabalho, ou até mesmo, aditivos contratuais, prevendo cláusulas apontando os direitos e deveres inerentes à proteção de dados, conferindo às partes contratantes maior segurança jurídica e transparência.

Outra medida a ser considerada são os relatórios de impactos à proteção de dados (RIPD), apurando-se o nível de risco dos setores da empresa, a fim de adotar práticas preventivas ou reestruturar procedimentos com apoio do compliance e setor jurídico, a fim de garantir maior confiabilidade ao procedimento de adequação da empresa aos ditames da LGPD.

Nesse particular, Selma Carloto aponta o seguinte conceito sobre o relatório de impacto à proteção de dados:

O relatório de impacto à proteção de dados, o qual pode ser chamado de RIPD, assim como *data protection impact assessment* ou DPIA, no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia, têm como escopo minimizar os riscos de proteção de dados, avaliando e mapeando o risco no tratamento de dados pessoais, objeto do

¹⁴³ BARZOTTO, Luciane Cardoso; Jobim, Rosana Kim. Reflexos da LGPD no Direito e no Processos do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. 2. ed. São Paulo: RT, 2020, p. 422 e 423.

relatório. A empresa deverá documentar e registrar todas as suas atividades de tratamento, independente do número de trabalhadores. Sempre que houver risco, nos termos da legislação brasileira de proteção de dados, deverá ter um “plus” a este registro que é o relatório de impacto à proteção de dados, o qual tem como escopo mapear e mitigar os riscos deste mesmo tratamento.¹⁴⁴

Outro recurso interessante é a adoção de um canal de comunicação para permitir denúncia, podendo ser uma central telefônica, aplicativo, ou até mesmo outra ferramenta, que preserve o sigilo das pessoas que informam eventual desconformidade dentro da empresa a respeito de tratamento de dados dos titulares.

Sobre as boas práticas elencadas pela LGPD, que fomentam o compliance trabalhista, Bárbara Madalena Heck da Rosa, Pâmela Adrielle Pertile dos Passos e Sâmara Kenya de Oliveira concluem o seguinte:

Com a LGPD, a responsabilidade jurídica do empregador sobre os dados que estão sendo tratados dentro da empresa foi amplificada, uma vez que insurge a necessidade de aprimorar a rotina organizacional por meio da implementação de novos processos e procedimentos para estar em compliance com a legislação.¹⁴⁵

As boas práticas citadas anteriormente não são taxativas, podendo-se a empresa adotar outras para melhor atender a sua área de atuação, sempre tomando como norte o disposto no artigo 50 da LGPD, com apoio de equipe interdisciplinar de profissionais da área jurídica, sistema da informação e compliance, por exemplo.

É importante averiguar a eficiência do programa de governança em privacidade a ser adotado pelo empregador-controlador, eis que a ANPD pode

¹⁴⁴ CARLOTO, Selma, *op. cit.*, p. 165 e 166.

¹⁴⁵ ROSA, Bárbara Madalena Heck da; Passos, Pâmela Adrielle Pertile dos; Oliveira, Sâmara Kenya de. *Direito Digital: LGPD - aplicabilidades e questionamentos*. São Paulo: Maître, 2022, p. 369.

fiscalizar a operação da empresa, inclusive impor readequações para atender as normas basilares da LGPD.

Por derradeiro, denota-se a importância do plano de adequação como solução ao tratamento de dados dos titulares porque se houver um vazamento de informações, a empresa controladora deverá comunicar de imediato aos titulares e à ANPD, nos termos do artigo 48 da LGPD, quando deverá prestar contas da sua operação e conformidade com a novel legislação.

A inobservância as exigências impostas pela legislação em comento podem acarretar advertência, multa administrativa de até 2% (dois por cento) do faturamento da empresa, grupo ou conglomerado, limitada a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), imposição de multa diária para atender exigências, publicização da infração que pode prejudicar a imagem da empresa, bloqueio ou até a eliminação dos dados tratados de acordo com a infração, conforme estabelece o artigo 52 da LGPD.

Recentemente a ANPD, por intermédio da Resolução nº. 1, de outubro de 2021, regulamentou o processo de fiscalização e processo administrativo para eventuais atuações de desconformidades com a LGPD, bem como, recentemente editou a Resolução nº. 4, de fevereiro de 2023, que definiu os critérios de dosimetria das sanções a serem aplicadas para as empresas e órgãos públicos que eventualmente descumprirem a legislação em vigor, cenário que tem exigido das empresas o processo de implantação das exigências legais.

Diante desse quadro, a LGPD “pegou” e as empresas precisam urgentemente se adequarem às suas exigências legais, sob pena de sofrerem advertências, multas, estigma negativo perante a sociedade e bloqueio da operação de dados, o que obviamente pode inviabilizar a atividade empresarial.

O presente estudo se centra na conformidade do tratamento de dados dos empregados enquanto titulares, mas não se exclui a obrigação das empresas se adequarem também em relação ao tratamento de dados de clientes e fornecedores, por exemplo, que também se enquadram como titular de dados, sob pena de responsabilização de igual forma.

Pelo exposto, confirma-se a necessidade das empresas se adequarem urgentemente aos ditames da LGPD para realizar o tratamento de dados dos titulares, devendo adotar boas práticas com análise interdisciplinar, como forma de prevenir a violação a proteção dos dados pessoais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em foco inicialmente buscou analisar os conceitos essenciais trazidos nos artigos 2º. e 5º. da LGPD, a exemplo do que seria o titular, controlador, operador, dados, tratamento, autodeterminação informativa, entre outros, a fim de demonstrar o objetivo e alcance da legislação e trazer maior entendimento e amadurecimento acerca do tema, tendo em vista que as empresas precisam se adequar aos ditames da novel legislação o mais breve possível.

Em destaque foi abordado o direito à autodeterminação informativa destinado ao titular de dados e seu alcance, observando-se que tal prerrogativa deve ser ponderada quando o controlador tem o dever legal de realizar o tratamento de dados, entre outras situações elencadas no artigo 7º. da LGPD, ainda que o consentimento do titular seja revogado, de modo a equacionar o direito à privacidade e livre desenvolvimento da personalidade em relação ao livre desenvolvimento econômico, social e tecnológico.

Ato seguinte, os princípios previstos no artigo 6º. da LGPD foram analisados com o objetivo de confirmar o objetivo da LGPD, que está centrado na proteção de dados dos titulares, visando a garantia ao direito fundamental à privacidade durante o tratamento de dados realizados pelo controlador.

De outro lado, restou demonstrado que os princípios norteadores da LGPD devem ser observados como pilar de sustentação no procedimento de conformidade do controlador, na medida que determinam que o tratamento precisa estar alinhado com a finalidade, necessidade, adequação, qualidade, inclusive deve permitir o livre acesso ao titular e honrar o dever de transparência, segurança e prevenção, bem como, deve se curvar a

determinação de não discriminação, inclusive prestar contas, e, se for o caso, ser responsabilizado por eventuais danos causados aos titulares.

Em momento posterior, como enfoque específico, o presente trabalho abordou o empregado como titular de dados frente ao empregador, desde a fase pré-contratual, contratual e pós-contratual, abordando questões práticas acerca do tratamento de dados, fazendo um paralelo com os princípios que sustentam a LGPD, como elementos balizadores do procedimento de conformidade das empresas no tocante ao tratamento de dados.

Sob outro prisma, o trabalho em apreço identificou boas práticas a serem adotadas pelos empregadores no tocante ao tratamento de dados dos empregados.

Neste viés, se verificou, a título exemplificativo, a necessidade de adotar rotinas de averiguação das condições de organização e dos procedimentos implementados, incluindo reclamações e petições de titulares; observar as normas de segurança; atender as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento; promover ações educativas com os empregados; elaborar mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais, entre outras, consoante a norma inserta no artigo 50 da LGPD.

Em complemento, o presente estudo recomendou às empresas a nomeação de encarregado de dados para intermediar eventuais solicitações de titulares e da ANPD junto ao operador e controlador de dados sempre que necessário, eis que a figura do encarregado está prevista no artigo 41 da LGPD.

Ato contínuo, o trabalho em apreço advertiu que a inobservância as exigências impostas pela novel legislação podem acarretar advertência, multa administrativa de até 2% (dois por cento) do faturamento da empresa, limitada a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), incidência de multa diária, publicização da infração que pode prejudicar a imagem da empresa, bloqueio ou até a eliminação dos dados tratados de acordo com a infração, conforme estabelece o artigo 52 da LGPD.

A importância do assunto, se confirmou pelo dever das empresas se adequarem aos ditames do novo diploma legal, tendo em vista que a ANPD já editou a Resolução nº. 1, de outubro de 2021, regulamentando o processo de fiscalização e processo administrativo, bem como, recentemente publicou a Resolução nº. 4, de fevereiro de 2023, que definiu os critérios de dosimetria das sanções a serem aplicadas para as empresas e órgãos públicos que eventualmente descumprirem a legislação em vigor, confirmando que a lei “pegou” e os controladores e operadores de dados estão sujeitos as sanções previstas na LGPD.

Por último, cumpre repisar que o presente trabalho não teve o objetivo de exaurir a discussão sobre os reflexos da LGPD sobre as relações de trabalho, pois buscou somente fomentar a ampliação sobre a discussão crítica acerca do tema, com esteio na legislação e doutrina.

5. REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2017.
- BANGA, Ajay. **Como fazer a economia digital funcionar para todos**. Revista Fortune, 23 de agosto de 2019. Consulta em 11/04/2023: <https://fortune.com/2019/08/23/g7-meeting-mastercard-business-roundtable/>.
- BESSA, Leonardo Roscoe. **A Lei Geral de Proteção de Dados e o direito à autodeterminação**. Revista Consultor Jurídico, 26 de outubro de 2020. Consulta em 31/03/2023: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/leonardo-bessa-lgpd-direito-autodeterminacao-informativa>.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2020, Edição do Kindle.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

- BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020.
- CARLOTO, Selma. **A Lei Geral de Proteção de Dados**: com enfoque nas relações de trabalho. 2. ed., São Paulo: LTr, 2021.
- CASTRO, Catarina Sarmiento e. **Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais**. Coimbra: Almedina, 2005.
- CONI JR., Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus Impactos no Direito do Trabalho**. Salvador. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual. Número
- COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.
- Empregado viola LGPD em pedido de rescisão indireta e é punido com justa causa. Revista Consultor Jurídico, 1 de março de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-01/empregado-viola-lgpd-rescisao-indireta-recebe-justa-causa>, acessado em 11 de abril de 2023.
- FERRAZ, Paula; Sirotheau, Débora. **Os desafios para a transferência internacional de dados prevista na LGPD**. Revista Consultor Jurídico, 04 de fevereiro de 2022. Consulta em 11/04/2023: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-04/opinioao-transferencia-internacional-dados-prevista-lgpd>.
- NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Giancarlo. **Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho**: o tratamento e guarda de informações pessoais de ex-empregados com base na LGPD. São Paulo: Dialética, 2022.
- Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. Coord. Raphael Miziara, André Pessoa e Bianca Medalha Mollicone. São Paulo: RT, 2020.
- ROSA, Bárbara Madalena Heck da; PASSOS, Pâmela Adrielle Pertille dos; OLIVEIRA, Sâmara Kenya de. **Direito Digital: LGPD - aplicabilidades e questionamentos**. São Paulo: Maître, 2022.
- SILVA, Virgílio Afonso da. Princípios e Regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. **Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais**, Belo Horizonte, n. 1, jan/jun. 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tutela da Personalidade do Trabalhador. **Revista LTr**, p. 595, maio 1995. *In*: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, *et alli*. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1997. V. 1.