

**OS PRINCIPAIS IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS ÀS  
RELAÇÕES DE TRABALHO:  
Os limites do poder de direção do empregador em relação ao uso dos dados pessoais do  
empregado**

Valéria Silva Guarda Lara\*  
João Vicente Rothfuchs\*\*

**RESUMO**

O sentido de privacidade modificou-se consideravelmente em consequência do crescente uso das tecnologias de informação e comunicação, diante do fácil acesso e pelo refinamento dos dados. Percebeu-se o valor que as informações extraídas podem alterar o comportamento de uma sociedade de forma inconsciente. O estudo contextualiza a violação aos direitos fundamentais de privacidade e intimidade do indivíduo pela influência das tecnologias e necessidade da aplicação de uma tutela jurisdicional à proteção de dados. No Brasil ocorreu a preocupação em transmitir segurança nas relações de negócios econômicos no âmbito internacional e, por isso, o legislador regulamentou a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), mas, mesmo que a norma seja específica, conforme sua literalidade poderá ser aplicada de forma genérica em todas as relações jurídicas, incluindo o direito do trabalho, onde possui grande relevância em todo o ciclo contratual. Ainda, apresenta conceitos importantes sobre o poder direcional, mesmo que não possua norma que determine expressamente sua qualificação, possui papel importante na relação de emprego. E, por fim, por meio do presente tema abordado, analisa-se os impactos da LGPD sobre os limites ao poder diretivo do empregador, devendo observar as rotinas das atividades laborais para aplicação do tratamento adequado sobre os dados pessoais do empregado, para que não extrapole as prerrogativas de controle, fiscalização e direção, ou seja, respeitando o princípio da dignidade humana do empregado.

**Palavras-chaves:** Direitos de personalidade. Poder de direção patronal. Lei Geral de Proteção de Dados. Tratamento de dados pessoais do empregado.

## **1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

O uso da informação para o desenvolvimento da sociedade sempre foi essencial, isso desde os povos egípcios, com a criação da primeira linguagem através de figuras, as “escrituras sagradas”, para registrar suas descobertas.

Com o aperfeiçoamento das atividades, a coleta de dados se tornou algo natural e essencial ao progresso social e não se pode deixar de atribuir neste desenvolvimento as relações de trabalho, a produção e as pessoas envolvidas como empregado e empregador.

A utilização dos dados sempre foi necessária para o controle das atividades. Há registro de coletas de dados dos empregados no período dos serviços agrícolas, quando se precisava de mão de obra para o cultivo da terra e eram anotados em papéis os pagamentos. Posteriormente, na era fabril, grandes empresas registravam os dados dos funcionários em livros e/ou cartões, como a jornada de trabalho e o pagamento do salário, sendo ainda usada nos tempos atuais,

---

\* Acadêmica do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: valeria\_guardalara@hotmail.com. Trabalho apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

\*\* Professor orientador da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do rio Grande do Sul. Mestre em Ciências Jurídicas Empresarias pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Advogado. E-mail: joao.rothfuchs@puccrs.br

porém de forma informatizada, através de computadores (pois são usados mecanismos tecnológicos que facilitam o armazenamento dos dados).

Sabe-se que o Direito do Trabalho surge do caos para regular o abuso do homem pelo homem, sendo necessária a intervenção do poder estatal. Assim, o Direito do Trabalho serve como um direito regulador de uma relação essencialmente conflituosa e estruturalmente assimétrica. Com a regulamentação das normas trabalhista exige que o empregador tenha dados necessários do empregado para a comprovação desse vínculo, e esses dados são coletados, armazenados e compartilhados entre o empregador e o Estado.

Basta lembrar a implantação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, em 21 de março de 1932, que garante ao empregado, pelos dados ali armazenados, os direitos estabelecidos pela legislação, como seguro desemprego, benefícios previdenciários, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros, através do repasse das informações ao governo federal<sup>1</sup>.

A coleta de dados relacionados a programas sociais, principalmente para as entidades públicas, serve para o desenvolvimento do País; exemplo é o sistema CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), que transfere os dados para o IBGE, centralizando as informações, e foi usado mesmo antes da era digital, para o desenvolvimento econômico e social<sup>2</sup>.

Percebe-se que o fornecimento e o tratamento dos dados dos empregados sempre foram necessários. A preocupação mundial surgiu em decorrência de diversos escândalos pela utilização indevida e pela espantosa manipulação que o uso dos dados pode provocar na sociedade. O Brasil precisava se adequar para transmitir a segurança nas relações econômicas no âmbito internacional e, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18), a proteção de dados tornou-se protagonista nos debates jurídicos e, por ser uma norma de regra geral que pode ser implementada nas mais variadas segmentações do estudo do Direito, possui supra relevância no Direito do Trabalho.

O empregado torna-se também personagem principal, por ser titular dos dados, conforme enquadramento do artigo 5º, V, da LGPD e, por isso, submete o empregador às regras trazidas para a proteção de dados.

Nos últimos anos o direito do trabalho teve uma série de alterações legislativas por razões do avanço da modernização das relações de trabalho, como também pela aplicação de políticas pela mínima intervenção do Estado na economia (neoliberalismo). Destaca-se a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que valorizou o princípio da livre iniciativa e da liberdade nas relações contratuais, criou e disciplinou questões como o teletrabalho, o trabalho intermitente e na reparação dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, como a imagem, honra, saúde e integridade física do trabalhador, entre outros.

O corre que, pela diversificação de dados coletados dentro da empresa sob a guarda do empregador e pela interação da LGPD torna-se necessário refletir sobre alguns assuntos que impliquem poder da direção ao tratamento dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis do empregado, quando está sendo violado o cumprimento da proteção de dados. E, ainda, quais regras serão aplicadas para que o empregador esteja sob a garantia do uso dos dados dos empregados.

Portanto, no presente artigo delimita-se o tema sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, bem como o correlaciona-se ao Direito do Trabalho nas questões que envolvem o uso de dados do empregado em poder de direção do empregador.

---

<sup>1</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Relação anual de informações sociais**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

<sup>2</sup> *Ibid.*

## 2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE A LGPD E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Considerando que se está sendo monitorado, ouvido e rastreado o tempo todo pelos dispositivos que se usa, a captura dos dados sem o nosso conhecimento atribui a perda do controle da privacidade, por não existir um processo transparente, e, pelo fácil acesso, como se pode manter seguros os dados pessoais? E como se pode proteger os dados coletados dos clientes e dos empregados? Diante de tamanha mudança tecnológica, fica-se entusiasmado pela rapidez e longo alcance como as informações estão sendo transmitidas e não se está percebendo o uso indevido desses dados.

O empoderamento das empresas sobre os dados pessoais se intensificou com o avanço da tecnologia marcada pela quarta Revolução Industrial<sup>3</sup>, ou, ainda, “indústria 4.0”, de diversas maneiras, afetando a identidade do indivíduo e, conseqüentemente, mudando o senso de privacidade, noções de propriedade, como também padrões de consumo. As informações se trocam facilmente pelo mundo inteiro e, da mesma forma, os dados pessoais, conforme destaca Patricia Pinheiro, “[...] a sociedade da informação, que vive no mundo físico e no mundo digital, exige que, cada vez mais, seus participantes executem mais tarefas, acessem informações, rompendo os limites de fusos horários e distâncias físicas.”<sup>4</sup> Portanto, a nova revolução é definida pela fusão do mundo físico e digital, caracterizado pelo uso massivo da internet, a instantaneidade dos processos, a mudança das empresas para comercialização virtual dos seus produtos e a automação completa das máquinas.

De fato, como apontado por Maurício Requião:

O mundo, especialmente ao longo da última década, foi moldado para extrair dados dos usuários da Internet em escala massiva. Estes dados, reunidos e processados através do que se convencionou chamar de Big Data, que permite a obtenção de informações e o poder de influenciar condutas, em escalas até o presente momento ainda não inteiramente esclarecidas. Assim, os dados pessoais são transformados em importante ativo comercial das grandes empresas de tecnologia do mundo, com o claro objetivo de obtenção de capital, além de outros até o momento não tão claros assim.<sup>5</sup>

Nesse sentido, pode-se identificar que o fenômeno do “Big Data” é um instrumento que utiliza inteligência artificial, para o processamento, tratamento e armazenamento de um conjunto grande de dados de forma célere. E, através das informações sobre o indivíduo contidas nesse acervo, foi percebido o valor imensurável a ser usado para muitos fins, no discurso do Presidente dos Estados Unidos John F. Kennedy, em 12 de setembro de 1962, sobre o projeto de o homem ir à lua. Já vislumbrava a importância da tecnologia para uma mudança mundial. Ressalta-se um trecho: “As tecnologias não possuem uma consciência própria. Se isso se tornará uma força para o bem ou para o mal depende do homem, e podemos ajudar a decidir se este novo oceano será um mar de paz ou um terrível teatro de guerra”<sup>6</sup> A tecnologia impactou nas relações humanas e econômicas e alertou sobre o potencial controle social, pois, com a unificação dos dados e informações, foram criados mecanismos como estratégias de marketing, estabelecendo padrões de comportamento e mapeando tendências. Os dados pessoais são

---

<sup>3</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

<sup>4</sup> PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito digital**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 45.

<sup>5</sup> REQUIÃO, Maurício. **Covid-19 e proteção de dados pessoais**: o antes, o agora e o depois. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protecao-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em: 25 abr. 2021.

<sup>6</sup> NÓS escolhemos ir para a lua. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3s\\_escolhemos\\_ir\\_para\\_a\\_Lua](https://pt.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3s_escolhemos_ir_para_a_Lua). Acesso em: 13 jun. 2021.

atualmente um dos principais componentes daquilo que se convencionou chamar de “economia dirigida por dados” (*data driven economy*), tornando-se uma nova forma de fazer negócios e mais valorizada que o petróleo. Acerca do tema complementa Ana Francisca Sanden:

O aperfeiçoamento das tecnologias permite a extração precisa de informação em um imenso oceano não diferenciado de dado com o uso de recursos como o *data mining*, *a ubi quitous observacione* os algoritmos, propiciando o aumento de uso de dados para propósitos para os quais eles não foram originariamente coletados.<sup>7</sup>

Observa-se que a tecnologia otimizou as atividades laborais das empresas. A centralização dos dados facilitou o gerenciamento do grande volume de informações, tornando-se uma ferramenta importante para programar práticas comerciais, para fins econômicos. De acordo com Maria Eugenia Finkelstein e Claudio Finkelstein, “[...] a análise de dados viabiliza diversas práticas comerciais e melhora o desempenho do sistema, diminuindo os riscos e ampliando a circulação de produtos e serviços, possibilitando, inclusive, o desenvolvimento tecnológico.”<sup>8</sup> Por exemplo, o uso de algoritmo<sup>9</sup> para o engajamento numa triagem para selecionar o perfil desejado para uma vaga de emprego, os chamados perfis direcionados, onde o sistema cria um relatório sobre os candidatos selecionados conforme o interesse traçado pela empresa. No entanto, se o avanço ocorresse junto com uma privacidade flexibilizada ou relativizada, não seria necessária a aplicação de normas para o abuso do direito.

A empresa Amazon<sup>10</sup>, ao longo dos 10 anos, utilizou um sistema de separação de currículos, desenvolvido para revisar os currículos enviados dos candidatos à vaga de emprego de forma automatizada. Por[em, a referência desse sistema se baseou nas contratações antigas, onde o mercado era majoritariamente dominado por homens. O algoritmo aprendeu que existia uma pré-disposição à contratação dos candidatos do sexo masculino e eram excluídos de modo automático da seleção os currículos que incluíam a palavra “mulheres”, o que resultou em um recrutamento discriminatório e nada justo. Outras empresas, para promover ou demitir empregados, usam essas ferramentas para acessar os dados pessoais a fim de traçar perfis, ocasionando constantes violações aos direitos fundamentais de privacidade e intimidade do indivíduo. Noah Yuval Harari afirma ainda que “[...] frequentemente, o algoritmo faz o trabalho melhor do que faria um gerente. Mas o problema é que se o algoritmo discriminar injustamente certas pessoas será difícil saber”<sup>11</sup>.

Nesse contexto, conforme Fernando Augusto Sales, “[...] o aparecimento de revolucionárias formas de coleta e tratamento de informações, propiciadas pelas novas tecnologias, provocou, gradativamente, um aumento na busca da privacidade”<sup>12</sup>. E isso faz refletir a necessidade de criar e impor limites de acesso aos dados pessoais diante dos riscos

<sup>7</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. São Paulo: LTr, 2014. p. 21

<sup>8</sup> FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 9, n. 23, p. 284-301, maio/ago. 2019. . 285. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/5343/4545>. Acesso em: 15 maio 2021.

<sup>9</sup> “Algoritmo é a descrição sequencial dos passos que devem ser executados, de forma lógica, clara e em português, com a finalidade de facilitar a resolução de um problema.” PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito digital**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 207.

<sup>10</sup> AMAZON desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. **Época Negócios**, São Paulo, 10 de outubro de 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contras-mulheres.html>. Acesso em: 18 maio de 2021.

<sup>11</sup> HARARI, Noah Yuval. **21 lições para o século 21**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 77.

<sup>12</sup> SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. **Manual da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Mizuno, 2021. p. 16.

que envolvam a violação à privacidade e à personalidade sobre o uso indevido da informação. A privacidade é um direito fundamental e indispensável ao ser humano, que serve de base para a personalidade e a liberdade de pensamento da pessoa, que, na Constituição Federal brasileira de 1988, está prevista como um direito à intimidade e à vida privada, pelos incisos X, XI e XII, do artigo 5<sup>o</sup><sup>13</sup>. Seu objetivo é proteger o indivíduo de violações de outras pessoas na sua esfera íntima e pessoal, e a tutela busca proteger todos os âmbitos da vida privada, portanto, é o direito de não revelar os fatos que não deseja. Porém, em decorrência do avanço da tecnologia, as garantias constitucionais tornaram-se mais visíveis, alterando o sentido de violação da privacidade, para uma nova percepção, devido à coleta de dados de maneira não consciente. Marina Santoro Franco Weinschenker afirma ainda que “[...] o direito não pode ignorar a Revolução Digital; ao contrário, tem de dar conta de receber as novas tecnologias, protegendo a pessoa, para, assim, manter intacta sua dignidade. Esse é o fundamento de existência do próprio Direito”<sup>14</sup>.

“Diante de tamanha magnitude, a disciplina e a regulação do uso de dados passou a ser uma pauta central em vários países e, sobretudo, compromisso da agenda internacional, de modo a assegurar o seu uso íntegro e evitar a concorrência desleal”<sup>15</sup>. A União Europeia regulamentou a proteção de dados por meio da Diretiva nº 46/1995, que, após, foi sucedida pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR (sigla em inglês) e entrou em vigor em 25 de maio de 2018. No Brasil, a legislação específica à proteção de dados foi implementada pela necessidade de adequação aos padrões mundiais, sendo um dos principais motivos de editar uma lei que trata sobre proteção de dados, essa relacionada à economia, havendo um risco de isolamento de mercado e a perda da competitividade das empresas nacionais, aliado à perda de investimentos estrangeiros. Pelo trecho do relatório dos PLs nº 53/2018 (Câmara); nº 330/13 e nº 181/2014 (Senado); nº 131/2014, de autoria da Comissão Parlamentar de Inquérito da Espionagem (CPIDAESP), vê-se os trâmites em conjunto. Afirma o Relator, o Senador Ricardo Ferraço, sobre um dos objetivos da criação da lei:

A despeito do contexto de crise econômica, é seguro afirmar que o País tem perdido oportunidades valiosas de investimentos financeiros internacionais em razão do isolamento jurídico em que se encontra por não dispor de uma lei geral e nacional de proteção de dados pessoais (LGPD).

[...]

O dado pessoal é hoje insumo principal da atividade econômica em todos os setores possíveis da sociedade. É, ainda como já afirmamos, elemento fundamental até mesmo para a concretização de políticas públicas, dado o elevado grau de informatização e sistematização do Estado brasileiro, em todos os níveis federativos. Mais que isso: o dado pessoal é um ingrediente indissociável da privacidade do

<sup>13</sup> “X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.” BRASIL. Palácio do Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 05 jun. 2021.

<sup>14</sup> WEINSCHENKER, Marina Santoro Frando. **A vida laboral e extralaboral do empregado**. A privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2013. p. 53.

<sup>15</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p.48-72.

cidadão e sua preservação guarda conformidade, com efeito, respeito a garantias fundamentais do indivíduo, tal como prescritas na Constituição Federal.<sup>16</sup>

“O Brasil carecia de uma efetiva disciplina sobre o tratamento de dados pessoais, o que vinha, de modo recorrente, despertando desconfianças da comunidade internacional acerca da confiabilidade de compartilhamento de dados no âmbito brasileiro.”<sup>17</sup>E, após muitos debates do poder legislativo, a proteção de dados foi regulamentada pela Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/2018(LGPD)e publicada em 15 agosto de 2018, inspirada na lei europeia de proteção de dados, a *General Date Protection Regulation* (GDPR)<sup>18</sup>. A nova normativa tem como função precípua dispor sobre o tratamento de dados públicos ou privados, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de **liberdade** e de **privacidade** e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (grifo nosso)<sup>19</sup>.

Sob esse prisma, a LGPD, conforme explicam Lara Garcia *et. al.*, “[...] tem como objetivo proteger dados pessoais de pessoas naturais, ou seja, pessoas físicas”<sup>20</sup>. Não estando inclusa a proteção aos dados das empresas (pessoas jurídicas), a sua proteção encontra-se em outros regulamentos, pela Constituição Federal, Código Civil e Código de Defesa do Consumidor. A regra abrange apenas os dados que essas empresas possuem de pessoas físicas, sejam clientes, empregados, prestadores de serviços, fornecedores, entre outros. E o tratamento de dados independe do meio de uso (físico ou digital).

A Lei obteve alterações posteriores à sua promulgação, pela Lei nº 13.853/2019, que derivou da conversão da Medida Provisória 869/2018, inclusive a emenda que modificou sua redação para Lei Geral de Proteção de Dados. Outra mudança foi a vigência da lei, que entraria em vigor 24 meses após a sua publicação, sendo dia 15 de agosto de 2020, conforme artigo 65,II, ressalvando-se os artigos 55-A, 55-B, 55-C, 55-D, 55-E, 55-F, 55-G, 55-H, 55-I, 55-J, 55-K, 55-L, 58-A e 58-B, que tratam da criação das entidades fiscalizadoras, como a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), e do Conselho Nacional de Proteção de Dados, que entrariam em vigor no dia 28 de dezembro de 2018 (LGPD, artigo 65, I). Já a Medida Provisória nº 959/2020, em seu artigo 4º, alterou o texto do inciso II do artigo 65 da LGPD, para que fosse adiada a entrada em vigor da referida lei para o dia 03 de maio de 2021, mantido o mesmo texto do inciso I. Porém, a alteração não foi aprovada pelo Senado Federal, e retirado o artigo citado para a prorrogação, o que levou à conversão na Lei nº 14.058, de 17 de setembro de 2020, onde a LGPD entrou em vigência no dia 18 de setembro de 2020. Importante destacar que o Projeto de Lei do Senado nº 1.179/2019<sup>21</sup>, convertido na Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020, determina a entrada em vigor dos artigos 52 e 53 da LGPD para o dia 1º de agosto de 2021, que tratam das regras pertinentes às sanções administrativas aplicáveis às infrações das normas. Entretanto, ainda que as sanções administrativas estejam em período de vacância, as regras

<sup>16</sup> BRASIL. Senado Federal. **Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos**. 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7751914&ts=1594012451916&disposition=inline>. Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>17</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p.48-72.

<sup>18</sup> Regulation (EU) 2016/679. INTERSOFT CONSULTING. **Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR**. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em: 31 maio 2021.

<sup>19</sup> Artigo da 1º Lei nº 13.709/2018. BRASIL. **Palácio do Planalto. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>20</sup> GARCIA, Lara Rocha *et al.* **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): guia de implantação**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 2020. p. 15.

<sup>21</sup> BRASIL. Senado Federal. Texto Integral do PLS1.179/2020. **Diário do Senado**, Brasília. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br>. Acesso em: 19 maio 2021.

deverão ser observadas, pois podem ensejar responsabilidade civil em caso de violação ao direito do titular de dados, sendo importante a necessidade de estudo desse relevante diploma legal.

De incontestável transversalidade, a Lei provoca grande influência em todas as áreas do direito e, conforme já mencionado no art. 1º da LGPD, aponta como finalidade da lei a proteção dos dados pessoais de forma genérica, aplicando sua regra em todas as relações que envolvam o tratamento de dados pessoais, e, por isso, dialoga com as demais normativas como expressamente previsto no artigo 64, e, conforme afirma Oscar Cardoso, “[...] qualquer outra lei, decreto, medida provisória, resolução ou portaria (entre outros atos normativos) que dispuser sobre dados pessoais deve levar em consideração a LGPD e terá a sua aplicação subsidiária e supletiva”<sup>22</sup>. O legislador não incluiu as relações de trabalho, como ocorreu a preocupação do GDPR, pelo artigo 88, que traz normas específicas à privacidade nas relações laborais:

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

2. As normas referidas incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade econômica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho.

3. Os Estados-Membros notificam a Comissão das disposições de direito interno que adotarem nos termos do nº1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, de qualquer alteração subsequente das mesmas.<sup>23</sup>

Porém, importante ressaltar que a lei brasileira conduz instrumentos de grande relevância no direito do trabalho, pois sequer teria como iniciar e se desenvolver as atividades sem a coleta dos dados pessoais dos empregados ou pré-candidatos ao emprego, e a sua adequação deve iniciar, no mesmo sentido sobre o artigo 88 do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União, seja no recrutamento, no decorrer do contrato de trabalho, incluindo o tratamento dos dados de saúde e segurança do empregado até o encerramento da relação contratual. Como explicam Iuri Pinheiro Lima *et al.*, “[...] justamente em razão de seu caráter transversal é que a LGPD atinge, substancialmente, o campo normativo das relações de trabalho subordinado, que possuem como característica a manifesta desigualdade fático-jurídica entre os contratantes”<sup>24</sup>. Perante essa afirmação, o empregado (titular dos dados) torna-se a figura vulnerável no cotidiano das relações trabalhista e o empregador (controlador), por ter acesso aos dados, torna-se responsável pelo armazenamento e a guarda dos dados pessoais dos trabalhadores.

---

<sup>22</sup> CARDOSO, Oscar Valente. **Introdução à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Xangri-lá: Edição do autor/Livro Eletrônico, 2020. p. 46.

<sup>23</sup> Regulation (EU) 2016/679. INTERSOFT CONSULTING. **Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR**. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em: 31 maio 2021.

<sup>24</sup> LIMA, Iuri Pinheiro; BOMFIM, Vólia; Fabrício; MIZIARI, Raphael. **LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado**. São Paulo: IBJUR, 2020. p. 6.

A subordinação é umas das características da relação de emprego, em que o empregado deixa à disposição do empregador sua força de trabalho apenas, sem uso da sua pessoa, e por haver essa assimetria, marcada, muitas vezes, pela dependência econômica, aplica-se a proteção dos direitos fundamentais do empregado. Portanto, pode-se identificar que a nova lei surgiu para impactar e revolucionar as estruturas das empresas, principalmente nas relações trabalhistas, e será necessário o empregador saber os fundamentos e aplicar a regra que legitima o uso dos dados, para que o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores seja lícito. Nesse sentido, através de tal afirmação será abordada nas próximas seções a análise do poder de controle do empregador sobre o uso dos dados dos empregados no limites das normas reguladoras, como também o direito de tratamento dos dados e, em contrapartida, o direito do empregado de resguardar a sua privacidade.

### 3 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

“A subordinação jurídica e estar sujeito ao poder de direção não são conceitos que tenham fronteiras bem determinadas”<sup>25</sup>. As normativas encontradas na legislação brasileira não possuem definição específica sobre esse assunto; não há norma legal; as ideias são construídas a partir da doutrina e jurisprudência, com base nos artigos 2º e 3º da Consolidação da Lei de Trabalho (CLT)<sup>26</sup>.

Com efeito, o artigo 2º define o empregador como “[...] a empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ao analisar a norma encontra-se a palavra “dirige”, que se torna característica importante no poder de direção. Já no artigo 3º, caracteriza o empregado como “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”. Aqui pode-se identificar que existe o termo “sob dependência”, o que resulta no sentido de subordinação. O Direito do Trabalho possui importante papel ao estabelecer uma limitação dos poderes do empregador, sob a ética e o bom senso, enquanto o empregado possa conciliar essa subordinação sem a irrenunciabilidade dos direitos fundamentais e sua privacidade; entretanto, sabe-se que existe uma grande dificuldade por parte da doutrina em estabelecer limites do poder diretivo quando evoluem a intimidade do trabalhador e o direito de controlar a atividade do empregado.

Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr., “[...] “é inequívoco que a subordinação consiste em requisito indispensável ao enquadramento jurídico da situação das partes contratantes de trabalho humano no âmbito da chamada *relação de emprego*”<sup>27</sup>. No mesmo sentido, afirma Marina Santoro Frando Weinschenker: “O poder de direção está intimamente vinculado a uma característica fundamental no contrato de trabalho: a subordinação”<sup>28</sup>. E complementa Ana Francisca Sanden que, “[...] no momento da celebração do contrato de trabalho não é possível antever integralmente qual será efetivamente a prestação do empregado,

<sup>25</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. São Paulo: LTr, 2014. p. 100.

<sup>26</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021.

<sup>27</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254. p. 244.

<sup>28</sup> WEINSCHENKER, Marina Santoro Frando. **A vida laboral e extralaboral do empregado**. A privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2013. p. 43.

porque ela será parte determinada pelo poder de direção do empregador”<sup>29</sup>. O poder diretivo, como já exposto, não possui uma terminologia uniforme, o que fez a doutrina criar definições predominantes sobre o poder de direção associado em três aspectos: poder organizacional, poder disciplinar e poder de controle. Segundo Luciano Martinez:

O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vista ao alcance de propósitos preestabelecidos. Essa Conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando.<sup>30</sup>

O empregado tem o dever de observar as atividades organizadas pelo empregador, de modo que a tarefa estabelecida seja concretizada conforme o planejamento para o bom desenvolvimento da empresa, sob pena de prejuízo financeiro, no sentido de falência. Portanto, conforme Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr., “[...] os empregados, com isso, encontram-se juridicamente subordinados, devendo agir seja a partir de ordens diretas, seja por meio do engajamento em estrutura previamente organizada pelo empregador”<sup>31</sup>. É o que se pode chamar de subordinação estrutural.

Todavia, será preciso ter cautela na aplicação do poder disciplinar, pois, na relação de emprego, deverá ser observada a proteção dos dados pessoais do empregado, gerados na relação contratual, ou seja, esse poder diretivo do empregador não pode ser repressor dos direitos inerentes aos seus subordinados, existindo várias restrições. Nesse contexto, pode-se conceituar, através de Lincoln Dutra:

No que concerne às relações individuais, a doutrina é acorde ao recomendar a conciliação do exercício do poder diretivo do empregador com o indispensável respeito à dignidade do trabalhador. O respeito aos direitos individuais do trabalhador representa o limite ao exercício do poder diretivo, pois o exercício do poder diretivo não pode interferir em certos direitos do trabalhador, tais como o da liberdade física, o da liberdade de consciência, os derivados dos *status civitatis* e do *status familiae*.<sup>32</sup>

O empregador deverá solicitar certas informações pessoais ao empregado para o livre desenvolvimento das atividades laborais, mas atento a não desrespeitar a dignidade do empregado. “Essa consideração é importante para afastar o entendimento segundo o qual a subordinação, apoiada e justificada no direito da propriedade do empregador, possa justificar invasões à esfera da vida privada do empregado”<sup>33</sup>. E, por não haver um limite normatizado entre a subordinação jurídica e o poder diretivo, onde começa e onde termina essa distinção, enfrentam-se novos desafios sobre o avanço da tecnologia no trabalho e também na transmissão

<sup>29</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. São Paulo: LTr, 2014. p. 100

<sup>30</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 180.

<sup>31</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254. p. 244.

<sup>32</sup> DUTRA, Lincoln Zub. **O direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente**. Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Porto Alegre: Fi, 2019. p. 44.

<sup>33</sup> WEINSCHENKER, Marina Santoro Frando. **A vida laboral e extralaboral do empregado**. A privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2013. p. 43.

da informação, resultando muitas vezes o conflito da liberdade fundamental do empregado com os interesses econômicos do empregador. E nesse frenético ritmo das novidades tecnológicas a subordinação torna-se mais complexa em definir e, ao mesmo tempo, limitar o poder de direção pelas mudanças de invasão de privacidade. É o que se pode encontrar na afirmação de Ricardo de Paula Alves:

Todavia, o contrato de trabalho acompanha o empregado em sua vida pessoal e inúmeras vezes, uma atividade ou uma ação por parte do trabalhador pode atentar contra o “interesse da empresa”. Ademais, com as novas tecnologias e com o avanço do teletrabalho, a relação de subordinação sofreu diversas mutações e, em alguns casos, é extremamente difícil discernir as faces do poder empregatício. Para a perplexidade de muitos juristas, não há como conceber uma simples separação especial de áreas de liberdade e áreas de subordinação.<sup>34</sup>

A pergunta que se pode fazer é: qual valor deve prevalecer? O direito do poder do empregador sobre a fiscalização do empregado ou respeito à privacidade do empregado? A análise deve ocorrer em conjunto e assegurada pelo respeito constitucional relacionado à livre iniciativa à propriedade privada. No contexto, João Paulo Rodovalho afirma que “[...] não há nada de errado nessa busca por informações, desde que não ultrapasse limites da esfera privada do empregado ou do candidato a emprego”<sup>35</sup>. As informações coletadas servem para a tomada de decisões para a contratação correta, conduzir formas de contratação e de prestação de serviço, salários, jornada, prazo de duração e entre outras obrigações. Para Iuri Pinheiro Lima *et al.*:

[...] a proteção de dados do trabalhador não é absoluta, podendo por isso sofrer restrições diante das peculiaridades e exigências da convivência laboral, o que franqueia ao empregador o tratamento de certos dados, sob determinadas circunstâncias a serem aferidas *in concreto*.<sup>36</sup>

“O aumento da eficiência nos métodos de monitoramento e investigação proporciona maior facilidade para manter, utilizar e coletar informações”<sup>37</sup>, possibilitando ao empregador ter maior controle das tarefas executadas por seus subordinados, pelo uso de e-mail, WhatsApp, Skype e outras ferramentas de comunicação que podem ser utilizadas para verificar o desempenho do empregado, como o tempo de elaboração das atividades, e ainda garantem a segurança da empresa, de forma a prevenir, por exemplo, as práticas ilícitas do empregado ou vazamento de informações sigilosas. Essa prática de monitoramento das atividades laborais já é consolidada, por ser efetivo do controle da jornada de trabalho, possuindo, inclusive, amparo da jurisprudência dos tribunais do trabalho<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> ALVES, Ricardo de Paula. Vida pessoal do empregado, liberdade de expressão e direitos fundamentais do trabalhador. Considerações sobre a experiência do direito francês. *In*: MARTINS, Ives Gandra da Silva; PEREIRA JR., Antonio (coord.). **Direito à privacidade**. São Paulo: Ideias e Letras, 2005. p. 367-390. p. 372.

<sup>35</sup> RODOVALHO, João Paulo. **Proteção de dados pessoais nas relações de emprego**: a prevenção da empresa depois da LGPD. Londrina: Thoth, 2021. p. 77.

<sup>36</sup> LIMA, Iuri Pinheiro; BOMFIM, Vólia; Fabrício; MIZIARI, Raphael. **LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado**. São Paulo: IBJUR, 2020. p. 8.

<sup>37</sup> FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. *Revista de Direito Brasileira*, Florianópolis, v. 9, n. 23, p. 284-301, maio/ago. 2019. p. 288. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/5343/4545>. Acesso em: 15 maio 2021.

<sup>38</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 613/2000-013-10-00.7**. Brasília, 18 de maio de 2005. Primeira Turma. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=juris-tabs>. Acesso em: 17 jun. 2021.

Ocorre que muitos dados salvos podem conter informações da esfera íntima do empregado, e, mesmo que seja do interesse do empregador, não deverão estar disponibilizados para compartilhar, portanto, merecendo tutela de proteção dos dados.

Dessa forma, a empresa que possuir o poder de direção precisará ter a atenção às inúmeras situações que poderão refletir na violação dos dados do empregado, sendo importante rever os fundamentos que justificam o controle da rotina de atividades laborais à luz das bases legais e dos princípios para tratamento de dados pessoais previstos na LGPD desde o período de seleção (pré-contratual), no período da vigência do contrato até o período pós-contratual.

#### **4 O DIREITO DO EMPREGADO À PRESERVAÇÃO DOS SEUS DADOS PESSOAIS E OS LIMITES PARA O SEU TRATAMENTO PELO EMPREGADOR**

O trabalhador, mesmo que subordinado, tem os direitos de cidadão, de pessoa humana, garantidas sua liberdade e sua dignidade individual. Isso significa que o limite essencial e primordial ao tratamento dos seus dados, pelo empregador, considera a proteção dos seus direitos da personalidade, cuja violação ou risco já pode ser motivo de restrição da pretensão do empregador. No direito à proteção de dados pessoais, afirma-se que:

Embora não se trate de direito absoluto, o direito à proteção dos dados, especialmente na medida de sua conexão com a dignidade humana, revela-se como um direito bastante sensível, tanto mais sensível quanto mais a sua restrição afeta a intimidade e pode implicar violação da dignidade da pessoa humana.<sup>39</sup>

A LGPD<sup>40</sup> constituiu fundamentos para a proteção de dados, descritas no início da lei pelo artigo 2º para nortear o tratamento de dados pessoais, de forma informativa para que as regras sejam alcançadas, sendo o respeito à privacidade, à autodeterminação informativa, à liberdade da intimidade, à honra e à imagem, o desenvolvimento econômico tecnológico e a inovação, a livre iniciativa, como também a livre concorrência e a defesa do consumidor e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Os fundamentos citados possuem grande relevância, mas a um deles até então não era dada a devida importância – a autodeterminação informativa. Isso porque as empresas usam o inverso, coletando dados para interesse próprio, e agregando como parte do capital da empresa. Conforme Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim, “[...] durante muito tempo, acreditou-se que todos os dados das pessoas naturais faziam parte do patrimônio da empresa que os coletava”<sup>41</sup>. E através da exploração dos dados tornou-se algo de valor imensurável, difícil de medir o quanto os dados de clientes e empregados podem valer. E os lucros das grandes companhias não resultam apenas pela coleta, e, sim, pelo refinamento desses dados, conforme Manuel Martín Pino Estrada afirma:

O controle das pessoas através do uso de dados está virando uma obsessão entre os empresários, não só de tecnologia como também os que trabalham nas outras áreas

<sup>39</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 497.

<sup>40</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>41</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 48-72. p. 51.

produtivas, pois afinal de tudo, a manipulação do comportamento virou uma arma para colocar ao prazer do cliente os presidentes que este quiser no poder, colocar parlamentares no Congresso Nacional e no caso do presente artigo, manipular os trabalhadores e saber o que eles pensam, como está o relacionamento deles com o seus colegas de trabalho com esposa e filho e claro, com a própria empresa onde eles trabalham.<sup>42</sup>

E, por haver um desvio da finalidade do uso dos dados, muitas vezes abusiva, vem a lei para regular, e não impedir o tratamento de dados pessoais das pessoas físicas. Segundo Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim, “[...] dando ao seu titular, e só a ele, o direito de informação, decisão e disponibilidade”<sup>43</sup>. Pode-se exemplificar no cotidiano da relação de emprego, a entrega do atestado médico com a informação do CID – Código de identificação da Doença<sup>44</sup>. Quando for necessário, que apenas determinado funcionário tenha acesso ao documento, para que não ocorra a discriminação entre os demais trabalhadores.

A coleta de dados para o desenvolvimento das atividades laborais e garantias dos direitos do empregado será sempre necessária. Conforme Verissima Coelho Cabral Pieroni, “[...] sem o tratamento dessas informações, o governo federal não teria meio para desenvolver suas políticas sociais, tampouco exercer seu poder regulatório e de controle”<sup>45</sup>. Como também as empresas precisam dos dados dos empregados para o cumprimento das obrigações legais, desde a operação de folha de pagamento à concessão de benefícios (inclui planos de saúde/odontológico, vale refeição e transporte). O fato é que, inevitavelmente, o empregador trata dos dados do empregado; porém, a grande questão no âmbito das relações de emprego é como deverão ser tratados os referidos dados a partir da vigência da LGPD, em atenção às graves consequências advindas de eventuais infrações, aplicando-se penas com multas bastante significativas, conforme fixado no artigo 52, § 1º, da Lei<sup>46</sup>.

Ao analisar a LGPD verifica-se que a relação trabalhista pode ser adequada em todo o seu regulamento, a começar pelo titular dos dados, que equivale ao empregado, e o controlador, que é o empregador.

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.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho no âmbito da reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: OAB/ESA, 2021. p. 63.

<sup>43</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 48-72. p. 51.

<sup>44</sup> O Artigo 5º da Resolução CFM 1.658/2002, determina que somente em três situações deva o médico colocar o CID no atestado – autorização expressa do paciente, dever legal e justa causa. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 1.658/2002**. Normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências. Brasília, DF. 13 de dez. de 2002. Disponível em: [https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/resolucoes/AC/2009/6\\_2009.pdf](https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/resolucoes/AC/2009/6_2009.pdf). Acesso em: 17 jun. 2021.

<sup>45</sup> PIERONI, Verissima Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 29-46. p. 29.

<sup>46</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>47</sup> *Ibid.*

O tratamento dos dados inicia desde o processo seletivo, com o anúncio de vagas, onde deverão ser mapeados todos os fluxos de dados que serão tratados para escolha do novo colaborador, para prevenir qualquer discriminação que atenda não apenas pela LGPD, mas também pela legislação trabalhista. Nesse ponto a empresa deverá ter cuidado com o recebimento dos currículos, porque muitos dados coletados são de cunho íntimo, denominados como dados sensíveis. E, para melhor atender essa demanda, uma proposta, principalmente para grandes empresas que recebem uma quantidade significativa de currículos, é criar um sistema onde o interessado preencha os dados pertinentes à vaga solicitada de forma limitada, descartando o procedimento de recebimento de e-mails, onde se tem uma enxurrada de informações desnecessárias, a exemplo da filiação, existência de filhos, pretensão de contrair matrimônio, a religião, cuja necessidade é bem questionável, pois qual seria o interesse da empresa ao coletar essas informações, apenas se legitimam o interesse do empregado. A partir disso, a empresa irá minimizar a coleta e armazenamento de dados e atenderia aos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados, seja da finalidade e adequação.

Ainda, esses dados deverão ser mantidos junto à empresa enquanto perdurar o período do processo seletivo, ou em prazo maior, se houver o consentimento do candidato. Conforme Selma Carloto:

Uma ficha de solicitação de vaga de emprego, onde são coletados vários dados pessoais, transforma-se automaticamente em um grande banco de dados. O volume de dados que é coletado pela empresa empregadora sempre é muito grande, logo deverá ser realizado o mapeamento destes dados para que a empresa empregadora e controladora elimine, ou pare de coletar dados desnecessários.<sup>48</sup>

A LGPD<sup>49</sup> conceituou duas formas de proteção de dados e através da leitura do artigo 5º, II, e torna clara a diferença, sendo nomeado como proteção de dados sensíveis que podem discriminar o titular de dados, onde não apresenta como um rol taxativo, mas exemplificativo, pois existem variadas formas de invadir a privacidade do indivíduo, além das descritas na norma. Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr. conceituam da seguinte forma, “[...]os dados pessoais em sentido estrito (chamados na Lei apenas de dados pessoais na forma do inciso I do artigo 5º) e os dados pessoais qualificados ou dados personalíssimos (chamados na Lei de dados pessoais sensíveis)”<sup>50</sup>. A referida qualificação dos dados pessoais sensíveis, como também chamados de dados personalíssimos, tem a característica por estar extremamente interligado à personalidade do indivíduo, e reflete na seara da ideologia, na forma de pensar do controlador dos dados, onde muitas vezes podem surgir situações de vulnerabilidade por parte do titular dos dados em questões de discriminação racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. E, conforme afirmam Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr., “[...] são capazes de gerar um quadro de submissão do seu titular à situação discriminatória, privando-lhe do exercício de

<sup>48</sup> CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Enfoque nas relações de trabalho. São Paulo: LTr., 2020. p.45.

<sup>49</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>50</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254. p. 238.

alguns de seus direitos, ou de fomentar a exploração para além dos limites que a liberdade contratual pode permitir”<sup>51</sup>.

Além da LGPD, existem outras normativas que impedem a discriminação do empregado, como a Lei nº 9.029/95<sup>52</sup>, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Da mesma forma ocorre com o artigo 373 da CLT<sup>53</sup>, que protege o trabalho da mulher, pois destinado a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e junto com a nova lei possa tutelar atos que discriminam de forma negativo.

Portanto, não devem ser coletados dados para os requisitos da vaga que extrapolam a sua finalidade, como antecedentes criminais (solicitar quando o cargo justifique), gravação na entrevista, teste psicotécnicos (sempre solicitar o consentimento do candidato), históricos comerciais (apenas quando for para representar o empregador e tenha os mesmos poderes ou equiparado, como, por exemplo, um gerente ou advogado).

O legislador, ao atribuir na Lei a proteção de dados sensíveis, previu de maneira mais restritiva a coleta e o tratamento desses dados, para legitimar a obtenção e o uso da informação, especificados no artigo 11, que determina como uma das regras o consentimento, que deverá estar sobre manifestação livre, desimpedida, consciente da vontade de permitir o tratamento de dados do titular por outra pessoa.

O empregador exerce poderes através do direito de propriedade, ficando o trabalhador num estado de subordinação e em razão disso deve haver o cuidado pelo consentimento dos dados desse empregado, em razão de sua vulnerabilidade na relação contratual, para que, em uma eventual reclamação trabalhista, o empregador tenha condições de comprovar a transparência no tratamento de dados e a garantia de liberdade e consciência do empregado pelo consentimento dado. Conforme Selma Carloto, “[...] sempre que houver a necessidade e, sendo esta a hipótese autorizadora de tratamento, que não deverá ser a preferencial nas relações de trabalho, a empresa deverá preparar termos de consentimento”<sup>54</sup>. Ao aplicar essa regra ao tratamento de dados, será preciso, para cada dado coletado, de forma granular o pedido de consentimento ao empregado (titular), sendo necessária a inclusão de cláusulas destacadas que se distinguem das demais regras no contrato de trabalho, conforme artigo 8º, § 1º, da LGPD<sup>55</sup>.

O risco do tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, tendo como base o consentimento, pode acarretar penalidades ao empregador por uso ilícito dos dados empregado, e prejuízos ao empregado por compartilhamento indevido dos seus dados entre o empregador e outras empresas. Por isso a expressão “livre” quando relacionado ao emprego despertará dúvida, por consequência do desequilíbrio de poder. Nesse sentido, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim afirmam: “Não serão raras as alegações de que o empregado não teve legítima escolha,

<sup>51</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254. p. 239.

<sup>52</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em: 19 jun. 2021.

<sup>53</sup> *Id.* **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021.

<sup>54</sup> CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Enfoque nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2020. p. 45.

<sup>55</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

a ele tendo sido imputado o consentimento como fator condicionante de manutenção do vínculo de emprego”<sup>56</sup>.

Durante o período de contratação a coleta de dados sensíveis aumenta, e isso inclui dados de saúde para a concessão de planos assistenciais para o empregado e a biometria para o controle da jornada de trabalho. Por serem dados que recaem sobre o direito à privacidade e são dados sensíveis, como regra geral, será preciso solicitar autorização para uso dos dados, sendo a sua base o consentimento.

No entanto, sabe-se que, no caso da biometria, onde podem ser coletados diversos dados, como a imagem da íris, face, voz e a impressão digital do empregado para controlar a jornada de trabalho e possui legislação específica, conforme artigo 74 da CLT<sup>57</sup>, que determina que a empresa que possuir mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigada o registro de entrada e saída de forma manual, mecânica ou eletrônica, acrescentado pela Portaria nº 1.510/2009<sup>58</sup>, do Ministério do Trabalho, hoje uma Secretaria Especial do Ministério da Economia. E, dessa forma, o tratamento dos dados coletados por biometrias para fins de jornada de trabalho estaria assegurado pelo cumprimento legal ou regulado pelo controlador, conforme artigo 11, II, *a*, da LGPD<sup>59</sup>. Importante destacar, conforme Selma Carloto, que “[...] coletada a biometria digital, estes dados deverão ser eliminados assim que acabar o tratamento, ou seja, com a extinção do contrato de trabalho, já que os mesmos eram apenas utilizados para o registro eletrônico de ponto”<sup>60</sup>.

Conforme já mencionado o empregador, por coletar diversos dados do empregado, como nome, R.G., CPF, dados eleitorais e de residência, dados bancários, informações de saúde, tipo sanguíneo, atestado de saúde ocupacional (ASO), dados dos cônjuges, filhos, dados de imagem, entre outros tantos, forma um dossiê; logo, é indispensável que medidas sejam adotadas para restringir o acesso a esses dados. O empregador precisará dar atenção às decisões no tocante ao armazenamento das informações, aplicando a base legal determinante para cada caso concreto, e observando os princípios elencados no artigo 6º da LGPD relacionados à proteção de dados, sendo o princípio da finalidade, da adequação e da necessidade, do livre acesso, da qualidade, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e da responsabilidade. Nesse sentido, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim complementam: “Cabe ao controlador identificar cuidadosamente as bases legais que autorizam o tratamento e, havendo mais de uma hipótese, ancorar-se naquele que seja mais segura e específica”<sup>61</sup>.

A seguir, de forma objetiva ver-se-á a análise sobre cada base legal do tratamento de dados conforme o artigo 7º da LGPD aplicado nas relações de emprego.

<sup>56</sup> PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 48-72. p. 67.

<sup>57</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021..

<sup>58</sup> *Id.* Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. **Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009**. Disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510\\_09.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510_09.html). Acesso em: 19 jun. 2021.

<sup>59</sup> *Id.* Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>60</sup> CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Enfoque nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2020. p.47.

<sup>61</sup> PINHEIRO; BOMFIM, *op. cit.*, p. 51.

O inciso I desse artigo já foi exposto no início do estudo e define sobre o consentimento do empregado, e por isso adentra-se nas outras possibilidades de enquadramento. Quanto ao inciso II, fixa o tratamento de dados sob justificativa para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, estando elencados todos os dados necessários e indispensáveis para as rotinas laborais, a exemplo de dados em função da jornada de trabalho, valor do salário, descontos, faltas, doenças, acidentes que servirão para a previdência social, depósito para o FGTS, até a execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com todos os exames (que inclui exames admissionais de retorno, demissional, dentre outros). Conforme Verissima Coelho Cabral Pieroni, “[...] caso exista determinação legal – quer em lei federal, estadual, municipal, quer nas demais normas (decretos, resoluções, entre outros) –, o controlador (vide conceito no art. 5º, VI) poderá realizar o tratamento de dados pessoais”<sup>62</sup>.

Já o inciso II, que trata sobre a administração pública, apresenta como deve ser o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres. Para o inciso IV, realização de estudos por órgão de pesquisa, é garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais. O inciso VIII permite para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro, bem como também o inciso X, para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente, afastam-se da realidade das relações trabalhistas<sup>63</sup>.

Quanto ao inciso V, que menciona, quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados, podendo-se exemplificar a autorização dada pelo empregado para desconto em folha de pagamento de empréstimos consignado, nos termos da Lei nº 10.820/2003<sup>64</sup>.

Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem), o – inciso IV<sup>65</sup> pode ser extremamente importante, pois, através dos arquivos dos empregados, será possível comprovar o cumprimento das obrigações legais ou contratuais; portanto, poderá o empregador manter armazenados os dados dos empregados exclusivamente para esse fim e os excluir quando ocorrer a prescrição

Ao inciso VII – para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro – pode-se aplicar essa norma nos casos de monitoramento dos veículos da empresa utilizados pelo empregado, onde equipamentos de geolocalização são instalados, e, assim, consegue ter acesso aos dados do empregado sobre sua localização, para a garantia de sua segurança. Porém, é preciso ter cautela, no momento que encerrar as atividades do dia deve encerrar a captura dessas informações. Evita-se que o empregador possa ter acesso a informações pessoais do empregado, diferentes das funções laborais e estabelecidas no contrato.

E, por fim, o inciso IX refere-se ao tratamento de dados 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. Essa norma aplica-se apenas aos dados pessoais de forma genérica ou em sentido estrito (inciso I do artigo 5º da LGPD),

---

<sup>62</sup> PIERONI, Verissima Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 29-46. p. 37.

<sup>63</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>64</sup> *Id.* **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021.

<sup>65</sup> *Ibid.*

retirando ao uso dos dados sensíveis conforme descrito no artigo 11 da LGPD<sup>66</sup>. Nessa base legal, seria o mais adequado aplicar a regra do consentimento, de forma expressa e por escrito do empregado (artigo 8º, § 1º), conforme explicam Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr.:

Se possível obter o consentimento do empregado (inciso I), livre e desimpedido, sem coações ou quaisquer outros vícios do negócio jurídico (a teor do artigo 8º, § 3º, da LGPD, inclusive), nos limites em que se admite o tratamento de dados pessoais, evitar-se-á até mesmo a necessidade patronal de demonstração do legítimo interesse (inciso IX).<sup>67</sup>

Porém, a aplicação da regra do consentimento também poderia ser arriscada, visto que, como já abordado, poderia ser questionado se houve transparência ao consentir o uso do dado para o empregador. Dessa forma, o indicado é sempre buscar a base legal prevista na alínea *d* do inciso II do artigo 11 da LGPD<sup>68</sup>, seja pelo exercício regular de direitos.

A expressão “interesses legítimos” é um pouco vaga e por isso há discussão quanto aos limites do poder de direção do empregador. Sabe-se que o poder patronal se atribui a fiscalização e controle das atividades laborativas dos seus subordinados, para garantia do seu legítimo interesse, que deriva do contrato de trabalho e possui amparo na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhista, na Lei Geral de Proteção de Dados e em outras normas e jurisprudências que tratam dessa matéria.

O questionamento que podemos fazer é: se esse “interesse legítimo” se iguala ao próprio poder patronal na relação de emprego? Ao examinar a regra pode-se dizer que não, pois precisa-se encontrar um fato que justifique o uso dos dados, através do interesse do empregador. Conforme afirmam Fabiano Zavanella e Gilberto Maistro Jr., “[...] o legítimo interesse deve ter outro suporte fático, ou seja, decorrer de situação concreta distinta da exigência da informação para fim de cumprir o que a ordem posta impõe ao empregador”<sup>69</sup>.

Nesse sentido, para a aplicação do legítimo interesse patronal será preciso analisar se o uso dos dados do empregado é necessário ao desenvolvimento das atividades do controlador, caso não possua nenhuma outra exigência legal. Quando o empregador aplicar esse tratamento de dados também deverá observar o inciso II do artigo 10º da LGPD<sup>70</sup>, proporcionando ao titular dos dados alguma vantagem e garantias ao exercício regular dos seus direitos, ou, ao concretizar a prestação de serviço, que a ele traga algum benefício. E, portanto, com a demonstração com a finalidade legítima, poderá o empregador aplicar o inciso IX do artigo 7º da LGPD.

Para melhor entender esse tratamento de dados, trazem-se alguns exemplos, como o controle de *e-mails* corporativos, o uso de equipamentos eletrônicos (celular, computador, câmeras para monitorar as salas); porém, é importante que haja transparência (artigos 6º, IV, e 10, § 2º) do empregador e seja utilizado apenas para fins de atividade laborais da empresa. Nota-se, a partir disso, que a relação possível entre o poder diretivo do empregador com o legítimo interesse, justificados por suas necessidades, mas observada a proporcionalidade aos

<sup>66</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

<sup>67</sup> ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254. p.249.

<sup>68</sup> BRASIL. *Op. cit.*

<sup>69</sup> ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, *op. cit.*, p.250.

<sup>70</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021.

direitos da personalidade do empregado, como também a aplicação da boa-fé, conforme dispositivo 6º, *caput*, da LGPD<sup>71</sup>.

Registre-se que os conceitos trazidos sob a Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho trazem diversos questionamentos sobre qual tratamento será aplicado aos dados dos empregados, que servem como base para o estudo de diversas possibilidades que a nova lei interfira no cotidiano das empresas, pois não há dúvidas que estejam ocorrendo impactos na conduta dos empregadores e no modo de gerir pessoas e dados no âmbito empresarial. A falta de regulamentação do direito do trabalho na LGPD não dispensou a aplicação, mas tornou uma tarefa complexa de ser atrelado às relações trabalhistas

Portanto, as empresas terão que adotar boas práticas, através do *compliance* trabalhista, que consiste na aplicação de programas de integridade, além do relatório de impacto à proteção de dados pessoais, códigos de ética e conduta e regulamentos empresariais, onde será implementado regras para proteger os dados dos trabalhadores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Proteger o direito à personalidade do empregado sempre foi um amparo do direito do trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados inovou ao implementar a proteção de dados na legislação brasileira da qual os principais autores na relação de emprego não podem se abster.

A LGPD dispõe sobre regras que limitam e impõem penalidades ao tratamento de dados de pessoa natural; o controlador continua com o direito de uso dos dados, mas, com a aplicação do empoderamento e o direito de autodeterminação informativa por parte do titular dos dados. A Lei nº 13.709/18 surgiu para prevenir e aplicar punições para os casos de ilicitudes.

Dessa forma, o empregador precisará ter cautela ao aplicar as regras de tratamento, principalmente sobre o legítimo interesse, conforme o inciso IX do artigo 7º da LGPD. Devendo observar que o poder diretivo em si, como justificativa para usar os dados pessoais do seu subordinado, não o torna legítimo, e estaria infringindo as normas da Lei. Será preciso avaliar as rotinas laborais para aplicação da base legal correta em conjunto com os princípios da adequação, necessidade e finalidade.

Portanto, o presente trabalho não buscou trazer conclusões fidedignas, mas reforçar a análise crítica sobre uma lei que entrou em vigor em agosto de 2020 e ainda muito há a ser discutido, principalmente nas relações de trabalho, que envolvem assuntos de direitos fundamentais do empregado, como o direito à sua dignidade, a proteção à sua individualidade, privacidade e personalidade e em decorrência do que a tecnologia impactou na sociedade, principalmente a privacidade das pessoas.

## REFERÊNCIAS

ALCASSA, Flávia. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 02, p. 145-151, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso em: 15 maio 2021.

ALCASSA, Flávia. O papel da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. (LGPD) nas relações de trabalho. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 31, n.

---

<sup>71</sup> BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

375, p. 58-65, set. 2020. Documento de acesso restrito, disponível através de contato com a Biblioteca do TRT4.

ALVES, Ricardo de Paula. Vida pessoal do empregado, liberdade de expressão e direitos fundamentais do trabalhador. Considerações sobre a experiência do direito francês. *In*: MARTINS, Ives Gandra da Silva; PEREIRA JR., Antonio (coord.). **Direito à privacidade**. São Paulo: Ideias e Letras, 2005. p. 367-390.

AMAZON desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. **Época Negócios**, São Paulo, 10 de outubro de 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contramulheres.html>. Acesso em: 18 maio de 2021.

BOMFIM, Vólia; PINHEIRO, Iuri; LIMA, Fabrício; MIZIARI, Raphael. **LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado**. São Paulo: IBJUR, 2020. p. 1-47.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação anual de informações sociais**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. **Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009**. Disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510\\_09.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510_09.html). Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 05 jun. 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Medida Provisória 869, de 27 de dezembro de 2018**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm#art1). Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Medida Provisória 959, de 29 de abril de 2020**. Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Empregado e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e prorroga a vacatio legis da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv959.htm#art4](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv959.htm#art4). Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos**. 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7751914&ts=1594012451916&disposition=inline>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Texto Integral do PLS1.179/2020. **Diário do Senado**, Brasília. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br>. Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 613/2000-013-10-00.7**. Brasília, 18 de maio de 2005. Primeira Turma. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Brasília, 10 jun. 2005. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=juris-tabs>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CALEGARI, Luiz Fernando. A influência da LGPD nas relações de trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação. **Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 375, p. 21-24, set. 2020. Documento de acesso restrito, disponível através de contato com a Biblioteca do TRT4.

CARDOSO, Oscar Valente. **Introdução à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Xangri-lá: Edição do autor/Livro Eletrônico, 2020.

CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Enfoque nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Gen, 2020.

CONI JR., Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 239.2020, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744/4066>. Acesso em: 16 maio 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 1.658/2002**. Normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências. Brasília, DF. 13 de dez. de 2002. Disponível em: [https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/resolucoes/AC/2009/6\\_2009.pdf](https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/resolucoes/AC/2009/6_2009.pdf). Acesso em: 17 jun. 2021.

DUTRA, Lincoln Zub. **O direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente**. Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Porto Alegre: Fi, 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho no âmbito da reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: OAB/ESA, 2021.

FEIGELSON, Bruno; BECKER, Daniel; CAMARINHA, Sylvia Moreira Filgueiras. **Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 9, n. 23, p. 284-301, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/5343/4545>. Acesso em: 15 maio 2021.

GARCIA, Lara Rocha *et al.* **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): guia de implantação**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 2020.

HARARI, Noah Yuval. **21 lições para o século 21**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Noah Yuval. **Sapiens**. Uma breve história da humanidade. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

INTERSOFT CONSULTING. **Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR**. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em: 31 maio 2021.

LIMA, Iuri Pinheiro; BOMFIM, Vólia; Fabrício; MIZIARI, Raphael. **LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado**. São Paulo: IBJUR, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020.

NÓS escolhemos ir para a lua. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3s\\_escolhemos\\_ir\\_para\\_a\\_Lua](https://pt.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3s_escolhemos_ir_para_a_Lua). Acesso em: 13 jun. 2021.

PEREIRA JR., Antonio Jorge; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito à privacidade**. São Paulo: Ideias e Letras, 2005.

PIERONI, Verissima Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 29-46. p. 29.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 48-72.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito digital**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei nº 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

REQUIÃO, Maurício. **Covid-19 e proteção de dados pessoais**: o antes, o agora e o depois. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protacao-dados-pessoais-antes-agora-depois>. Acesso em: 25 abr. 2021.

RODOVALHO, João Paulo. **Proteção de dados pessoais nas relações de emprego**: a prevenção da empresa depois da LGPD. Londrina: Thoth, 2021.

SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. **Manual da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Mizuno, 2021.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. O direito à privacidade como limite ao poder diretivo do empregador: o caso da inviolabilidade de correio eletrônico. *In: XI Salão de Iniciação Científica – PUCRS*, 2010. Disponível em:

[https://www.pucrs.br/edipucrs/XISalãoIC/Ciencia\\_Sociais\\_Aplicadas/Direito/83504-GUILHERMEAUGUSTOPINTODASILVA.pdf](https://www.pucrs.br/edipucrs/XISalãoIC/Ciencia_Sociais_Aplicadas/Direito/83504-GUILHERMEAUGUSTOPINTODASILVA.pdf). Acesso em: 08 jun. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Rodrigo da Guia; SOUZA, Eduardo Nunes de. Tutela da pessoa humana na lei geral de proteção de dados pessoais: entre a atribuição de direitos e a enunciação de remédios.

**Pensar** – Revista de Ciências Jurídicas, v. 24, n. 3, p. 1-22, jul./set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view//9407/pdf>. Acesso em: 08 jun.2021.

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

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JR., Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. *In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca e PESSOA, André (coord.). Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, Revista dos Tribunais, 2020. p. 232-254.