

ESCOLA DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

GUSTAVO BECKENKAMP

**LGPD E O TELETRABALHO: O TRATAMENTO DOS DADOS SENSÍVEIS DO
EMPREGADO NO PÓS-CONTRATO DE TELETRABALHO**

Porto Alegre
2021

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

LGPD E O TELETRABALHO: O TRATAMENTO DOS DADOS SENSÍVEIS DO EMPREGADO NO PÓS-CONTRATO DE TELETRABALHO

Gustavo Beckenkamp*
Denise Pires Fincato**

RESUMO

A grande aderência ao regime do teletrabalho durante a pandemia de covid-19 acarretou novos desafios e reflexões sobre essa modalidade de trabalho. Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), os dados passaram a receber tratamento diferenciado, o que obrigou muitas empresas a se adequarem e a tratarem corretamente os dados dos seus trabalhadores. A presente pesquisa, pelo viés metodológico dialético e dedutivo, tem como fontes a revisão bibliográfica e a análise da legislação nacional e busca analisar as implicações da LGPD no âmbito do teletrabalho, delimitado o estudo ao seu posicionamento acerca do tratamento de dados sensíveis do empregado na fase pós-contratual da relação de trabalho. A escolha do tema justifica-se pela sua atualidade e pela necessidade de conhecimento sobre a problemática decorrente da proteção de dados dos trabalhadores no regime de teletrabalho e a insegurança sobre o futuro do trabalho, em especial sobre os destinos que o Direito dará a garantia da privacidade frente a utilização de tecnologias de coleta de dados.

Palavras-Chave: Lei Geral de Proteção de Dados; LGPD; Tratamento de dados sensíveis; Contrato de teletrabalho; Fase pós-contratual.

1 INTRODUÇÃO

Com o início da pandemia do covid-19, o teletrabalho – em especial na modalidade *home office* - ganhou uma adesão nas relações de trabalho nunca vista antes e, desde então, se tornou parte do cotidiano de muitos trabalhadores.

O teletrabalho permite que a prestação do serviço ocorra fora das dependências do empregador, sem controle de jornada de trabalho, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Durante o ano de 2020, o governo federal passou a editar medidas provisórias a fim de permitir que os empregadores implementassem o teletrabalho, sem a obrigatoriedade de registro prévio da alteração no contrato de trabalho e algumas outras flexibilidades.

Nesse contexto de mudanças, inúmeras foram as vantagens identificadas para as empresas e para os trabalhadores. Isso porque é comum que o teletrabalho gere flexibilidade de horário, economia financeira e de tempo com deslocamentos, possibilidade de equilibrar a vida pessoal e profissional do teletrabalhador¹, bem como implique em maior produtividade, mais

* Acadêmico do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: gustavobkpp@gmail.com.

** Orientadora: Professora do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Doutora pela Universidade Complutense de Madrid. E-mail: dfincato@puers.br.

¹ FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009, p. 117.

oportunidades e conforto². Já para as empresas, há redução das despesas com luz, água, equipamentos, instalações, locação, entre outras.

Todavia, novos desafios e reflexões sobre o rumo das relações de trabalho emergiram. Em 18 de setembro de 2020 entrou em vigor a LGPD, marco legal que regulamenta o uso, a proteção e a transferência de dados pessoais no Brasil. O seu objetivo é garantir o “maior controle dos cidadãos sobre suas informações pessoais, exigindo consentimento explícito para coleta e uso dos dados e obriga a oferta de opções para o usuário visualizar, corrigir e excluir esses dados”³.

Diante da modernização do arcabouço regulatório nacional, as relações de trabalho passam a ser analisadas sob uma nova dimensão. É preciso investigar quais são as implicações jurídicas do tratamento de dados pessoais do trabalhador sob a perspectiva do Direito do Trabalho. Em um contexto de vulnerabilidade negocial e informacional, questiona-se o quão livre, informado e inequívoco seria o consentimento do empregado para legitimar a coleta, armazenamento e compartilhamento desses dados.

Nesse sentido, através do método dedutivo e dialético, o presente artigo tem por objetivos compreender a possibilidade de aplicação das regras da LGPD às relações de emprego e analisar as formas de tratamento de dados sensíveis do emprego, notadamente durante a fase pós-contratual.

A exposição do conteúdo desta pesquisa estrutura-se em três partes. A primeira apresenta, em termos gerais, o teletrabalho e suas características, abordando a evolução histórica para a compreensão do seu conceito, bem como tecendo considerações a respeito das peculiaridades do contrato de teletrabalho. A segunda, por sua vez, traz noções sobre a LGPD nas relações de trabalho, com enfoque na proteção dos dados sensíveis durante as fases contratuais, bem como as hipóteses legais para o tratamento de dados pessoais. Por fim, a terceira etapa busca conciliar os conceitos da LGPD e o teletrabalho, abordando as barreiras encontradas no tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, de forma a apresentar pressupostos e a viabilidade do armazenamento de dados sensíveis no pós-contrato de teletrabalho.

Não se ignora o fato de que no ambiente de teletrabalho há constante fluxo de dados pessoais que gozam de especial proteção jurídica na defesa dos direitos de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. No entanto, há dados que, em determinadas situações, são de legítimo interesse do empregador para o seu tratamento, mesmo diante do término do contrato de trabalho. Do mesmo modo, pode ser que haja uma exigência imposta por lei ou regulamento pela qual o empregador estaria obrigado a dar cumprimento, ainda que observasse as disposições a respeito da proteção de dados.

Por esse viés, o presente artigo pretende o exame da aplicação da LGPD frente à realidade do teletrabalho, na proteção de dados do empregado na fase pós-contratual da relação de trabalho. Conhecer e examinar o tratamento dos dados pessoais torna-se cada vez mais relevante no contexto trabalhista diante da evolução tecnológica em que se encontra a sociedade da informação. Sendo assim, objetiva-se que as conclusões deste estudo estimulem a produção de novas investigações e aprofundamentos teóricos, no aprimoramento da resolução de conflitos trabalhistas, em prol da sociedade.

2 O TELETRABALHO

² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver**. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 26 out. de 2021.

³ SENADO FEDERAL. **Lei Geral de Proteção de Dados entra em vigor**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/18/lei-geral-de-protecao-de-dados-entra-em-vigor>>. Acesso em: 03 de out. de 2021.

2.1 Contexto histórico do teletrabalho

Historicamente o teletrabalho está atrelado à tecnologia. Para compreender a sua origem, é preciso mergulhar nas interações entre tecnologia e trabalho ao longo da evolução humana, verificando os fundamentos que permitiram a desterritorialização da relação laboral.

A literatura costuma retroceder à década de 1970, indicando Jack Nilles como o seu grande “inventor”. Para Nilles, teletrabalho é “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de teleserviço”, o que envolve “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação”⁴. Todavia, o teletrabalho tem origens muito mais profundas e remotas. É preciso estudá-lo a partir do primeiro recurso tecnológico que permitiu o seu desenvolvimento: o telégrafo ótico⁵.

O cientista e pesquisador Claude Chappe foi a figura responsável por reunir diferentes técnicas para inventar um sistema de comunicação visual, com base em uma tabela de códigos correspondente. Baseado nos pêndulos do relógio, o sistema consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas da cidade de Burlon e Parcé, em uma distância de 14km entre elas. Dessa forma, foi possível avisar ameaças de invasão que ocorriam nas fronteiras da França, sendo criado posteriormente a primeira linha telegráfica entre Paris e Lille. o chamado “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe”, já em 4 de agosto de 1793⁶.

Como mecanismo de comunicação, o telégrafo óptico foi desenhado para ser visto a grandes distâncias, com a utilização de código de transmissão/decodificação, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas. O aparelho era colocado em uma estrutura alta, como uma torre, colina ou montanha e ainda era possível construir uma cadeia que replicaria a mensagem de uma torre para a outra, de modo a permitir a sua propagação em maiores distâncias. A mensagem era transcrita em papel e entregue ao destinatário por meio de um mensageiro (este presencial).

Não há um modelo único de telégrafo. Inicialmente o seu desenvolvimento ocorreu por razões bélicas, com fins militares. Após o surgimento do telégrafo elétrico, o uso do telégrafo ótico caiu drasticamente, tendo seu fim definitivo em 1853⁷. Com o passar dos anos, os recursos tecnológicos foram se desenvolvendo e se tornando cada vez mais sofisticados.

Nesse contexto, percebe-se que as tecnologias da informação e comunicação sempre foram responsáveis em concretizar aquilo que profetizou Jack Nilles: o teletrabalho leva o trabalho ao teletrabalhador. Todavia, mais acertada está a posição de que não se deve à Nilles a “invenção” do teletrabalho⁸, pois o seu surgimento está atrelado à criação do telégrafo ótico (e não o elétrico), tendo como marco histórico inicial o “Telégrafo Sinaleiro de Claude

⁴ NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p. 15.

⁵ FINCATO, Denise. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 2, nº 2º, 2016, p. 365-396. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

⁶ FINCATO, Denise. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 2, nº 2º, 2016, p. 368. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

⁷ HISTORIA DE LAS TELECOMUNICACIONES. 2006. Disponível em: <http://histel.com/z_histel/biografias.php?id_nombre=34>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

⁸ FINCATO, Denise. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. Disponível em <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

Chappe”, em 1783. Esta é a tecnologia que leva trabalho ao trabalhador, elemento que caracteriza o teletrabalho até os dias atuais, como se verá no próximo ponto.

2.2 O conceito de teletrabalho

Ao redor do mundo, são diversas as nomenclaturas para o teletrabalho, podendo ser chamado de *telecommuting* ou *e-work* (mais comuns nos Estados Unidos), *networking*, *remote working*, *flexible working* e *home working*⁹. Originalmente o termo “tele” é um radical grego que exprime a ideia de longe ou distância, enquanto trabalho designa uma atividade profissional¹⁰.

No ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho à distância passou a ser previsto pela primeira vez em 2011. A sua inserção ocorreu por meio da Lei n.º 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade. Todavia, o conceito legal de teletrabalho somente surgiu com o advento da Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista), que, em razão da necessidade de modernização e regulamentação da forma de prestação de serviço nas relações trabalhistas, acrescentou o art. 75-A e seguintes da CLT. O dispositivo legal considera o teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”¹¹.

Na esfera internacional, a Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção n.º 177¹², ao se referir ao teletrabalho, tem definido “home work” como aquele realizado na casa do trabalhador ou em outros locais de sua escolha, mas sempre distintos dos estabelecimentos do empregador, de forma remunerada, com fins de elaboração de um produto ou realizar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros insumos utilizados. Todavia, esta seria a definição de trabalho à distância, tendo em vista que não exige necessariamente a utilização de meios telemáticos e permite a realização do labor em locais diversos do domicílio do trabalhador.

Essa distinção é importante, pois o teletrabalho não pode ser confundido com outras categorias, como o trabalho externo, que, embora também seja realizado fora das dependências do empregador, não exige o uso de recursos tecnológicos¹³, à exemplo do motorista, que dirige por locais que não pertencem ao estabelecimento da empresa.

Por esta razão, cumpre anotar as diferenças entre *teletrabalho*, *trabalho a distância*, *trabalho externo*, e *trabalho em domicílio*, pois, apesar de comumente serem confundidos, recebem conceitos diferentes.

⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 32. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 20 de out. de 2021.

¹⁰ *Ibid*, p. 31.

¹¹ BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 de out. 2021.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 177**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

¹³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver**. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 26 de out. de 2021.

O *trabalho em domicílio* é definido pela CLT como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar”¹⁴. São exemplos desta forma de trabalho: “as costureiras que recebem o material em casa para realização das costuras, artesãos que confeccionam peças para posterior venda na empresa; trabalho artesanal para decoração diária de ambiente de trabalho”¹⁵.

Já o *trabalho externo* é aquele em que as atividades são realizadas todas externamente, fora das dependências e da supervisão do empregador, em razão da própria natureza do serviço¹⁶. Há quem defenda que *trabalho externo* e *trabalho à distância* são sinônimos, entretanto, entende-se aqui o trabalho à distância como gênero que abarca todas as demais espécies.

Para que seja caracterizado o teletrabalho, muitos autores consideram necessário não só o elemento da realização do trabalho à distância (fora das dependências e da supervisão do empregador), mas também da efetiva utilização de tecnologias da informação e da comunicação (as chamadas TICs)¹⁷⁻¹⁸⁻¹⁹. Essa é a característica responsável por enquadrar o *home office* como modalidade de teletrabalho, em contrapartida ao trabalho externo.

Para classificar o teletrabalho, a professora Denise Fincato ensina que é necessário observar a forma de comunicação entre os contratantes. Segundo ela, o teletrabalho pode ser *on line*, *one way line* ou *off line*²⁰. A modalidade mais comum é a *on line* (ou conectado), em que o teletrabalhador está conectado com a empresa em tempo real e com constante troca de dados. No teletrabalho *one way line*, a comunicação é unilateral, sendo utilizado um *software* de suporte apenas para o envio ou para a recepção do trabalho²¹. Um exemplo disso é o trabalhador que recebe a tarefa por e-mail ou *WhatsApp* e o entrega presencialmente, por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional. Já a modalidade *off line*, não tão usual, ocorre quando o teletrabalhador não está conectado diretamente com a rede da empresa, mas o resultado do trabalho é enviado via postal ou até mesmo pessoalmente, não sendo o computador, se utilizado, o elemento de conectividade entre os atores²². Em todas essas modalidades utilizam-se tecnologias da informação e comunicação e a sua classificação depende do nível de interação entre o teletrabalhador e seu empregador.

Além disso, o desenvolvimento das atividades fora das dependências da empresa pode ocorrer em tempo integral ou em apenas parte do tempo. Isso porque o simples comparecimento

¹⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 nov. de 2021.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 657.

¹⁶ *Ibid*, p. 655.

¹⁷ FINCATO, Denise. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 2, nº 2º, 2016, p. 365-396. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

¹⁸ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 33, n. 126, abr./jan. 2007, p. 157-175. Disponível em: <<http://bit.ly/2DeumsT>>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

¹⁹ SEIXAS, Fernanda Caribé. **Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, v. IV, 2017, p. 141-156. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144309/2017_seixas_fernanda_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

²⁰ FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, nº 9, out./dez. 2009, p. 101-123. Disponível em <<http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467/259>>. Acesso em: 26 de out. de 21.

²¹ FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. In Revista Magister de Direito do Trabalho Nº 82 - jan-fev/2018. p. 59.

²² FINCATO, Denise. **Teletrabalho; uma análise jus laboral**. In: STURMER, Gilbeiro (Org.) Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 51.

do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não será suficiente para descaracterizar o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único, CLT). Porém, deve haver uma preponderância do trabalho à distância para a caracterização do teletrabalho.

2.3 O contrato de teletrabalho

Dentro da classificação geral dos contratos, Cristiane Mussi ensina que “o contrato de trabalho é consensual, bilateral, oneroso, cumulativo, de trato sucessivo *intuitu personae*”²³. Assim sendo, tem natureza jurídica de adesão, por conta de o empregador estabelecer unilateralmente as cláusulas contratuais, sem que o empregado possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.

Via de regra, o contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal, de forma tácita ou expressa, por prazo determinado ou indeterminado, ou para a prestação de trabalho intermitente (art. 443, CLT). Contudo, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho é cláusula expressa do contrato e, portanto, deverá ser por escrito, com as especificações das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado (art. 75-C, CLT).

Sobre o contrato de teletrabalho, não há uma lei específica, bastando ser regulado na Consolidação das Leis do Trabalho, no tocante ao contrato individual de trabalho. Muito se discute, aliás, sobre a (in)suficiência legislativa sobre o tema, diante das inúmeras omissões legais, as quais trazem insegurança jurídica.

A seguir, serão abordadas algumas peculiaridades do contrato de teletrabalho.

2.3.1 Cláusulas contratuais específicas

O contrato de teletrabalho possui características próprias e, por conta disso, permite cláusulas específicas (sempre expressas), dado o tipo de informação a que o empregado tem acesso, tais como:

- (a) cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; (b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; (c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, à memória do computador, etc.²⁴

Considerando que o empregado possui acesso a inúmeras informações do empregador e de clientes, é necessário que o empregado seja orientado quanto aos limites da divulgação de tais informações a terceiros, a fim de evitar violação de segredos da empresa e possíveis complicações²⁵.

2.3.2 Reversibilidade das cláusulas de prestação do trabalho em teletrabalho

Em razão do princípio protetor, qualquer alteração contratual necessita da concordância expressa do trabalhador para ser válida. Como bem aponta Pinho Pedreira, a "transferência do

²³ MUSSI, C.M. **Os Efeitos do Recebimento dos Benefícios Previdenciários no Contrato de Trabalho**. Tese de Doutorado. PUC/SP. 2007, p. 128. Disponível em: < <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7560/1/Cristiane%20Miziara%20Mussi.pdf> >. Acesso em: 01 de nov. de 2021.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho**. Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário, nº 18/2001, p. 351.

²⁵ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A Tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista**. In: TUPINAMBÁ, Carolina; Gomes, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 325.

trabalho para sua casa ultrapassa os limites do poder de direção e, portanto, poderá ser efetuada com a modificação das cláusulas do contrato de trabalho, o que depende do consentimento das partes"²⁶.

Nesse sentido, desde que haja mútuo acordo com o empregado, o empregador pode alterar o regime do empregado para o teletrabalho, por meio de simples aditivo contratual. Da mesma forma, também é possível que o empregador, por ato unilateral, altere o regime para o trabalho presencial, desde que haja o prazo mínimo de transição de 15 dias (art. 75-C, §2º, CLT), para que o trabalhador possa se adequar à nova realidade.

Com o intuito de evitar eventual nulidade quanto à transferência do local de trabalho, é possível que as partes prevejam de antemão uma cláusula de reversibilidade, a qual "permite ao empregado designado para o teletrabalho, assim como ao empregador, exigir o retorno ao trabalho interno se a experiência houver sido frustrante"²⁷. Deverá, contudo, essa hipótese ser apreciada face ao caso concreto, analisando a real intenção do empregador, como forma de evitar o abuso de direito²⁸.

Seguramente, existem modelos híbridos, em que a prestação de serviços ocorre em alguns dias exclusivamente fora das dependências do empregador e, em outros dias ou parte da jornada de trabalho, dentro do estabelecimento empresarial de forma habitual. Ou seja, dependendo da sistemática que possa ser adotada pelas partes, o contrato de teletrabalho poderá ser em tempo integral ou tempo parcial.

Importante consignar também que a Medida Provisória n.º 927, de 22 março de 2020, permitiu que o empregador pudesse implementar o teletrabalho, durante o estado de calamidade pública decorrente da covid-19, independentemente de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

2.3.3 Jornada de trabalho

No regime de teletrabalho, não há, em tese, controle de jornada, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT. Com efeito, o teletrabalhador não possui direito a horas extra.

Todavia, é perfeitamente lícita a adoção de medidas de vigilância e controle, desde que direcionadas a verificar o cumprimento dos deveres laborais e guardem, na sua aplicação, o devido respeito à dignidade do trabalhador.

Neste caso, o teletrabalhador estará sujeito ao controle de jornada de trabalho, como por meio de sistemas de *log in* e *log off*, vigilância por câmeras, monitoramento por chamadas telefônicas ou qualquer outro meio de comando e fiscalização. Consequentemente, será devido o pagamento das horas extras, consoante as demais hipóteses do art. 62, da CLT. Nesse contexto, caberá ao empregado o ônus da prova quanto ao controle de horário²⁹.

2.3.4 Responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e dos custos da infraestrutura do teletrabalho

Na relação de emprego, o risco do negócio é do empregador (art. 2º, da CLT). Por conta disso, a aquisição de equipamentos e a despesa com a sua manutenção é de responsabilidade exclusiva do empregador. Com o advento da reforma trabalhista, as disposições relativas a responsabilidade por tais despesas, inclusive as despesas de infraestrutura, serão estabelecidas de forma escrita no contrato de teletrabalho (art. 75-D, da CLT).

²⁶ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O teletrabalho**. Revista LTr, n. 5, vol. 64, maio, 2020, p 586.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ CAVALCANTE, *loc cit*, p. 326.

²⁹ MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 189, ano 44, São Paulo: Ed. RT, maio 2018, p. 71.

Pipek, Dutra e Magano entendem que no contrato de teletrabalho poderá ser estabelecido entre as partes de quem será a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para prestação do trabalho³⁰.

No entanto, segundo Cavalcante, “A exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado”³¹. Isso pois a inteligência que se extrai da redação do caput do dispositivo é de que o reembolso é obrigatório e estará previsto no contrato escrito. Não se trata de uma opção conferida ao empregador, mas de regra imperativa, em razão do uso da expressão “serão” ao invés de “poderão”³².

A propósito, confira-se o Enunciado 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho³³:

Teletrabalho. Custeio de equipamentos. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT (Enunciado 70. Aglutinado 1 da Comissão 6).

Assim, no acordo deverá constar as disposições relativas ao fornecimento de itens necessário à execução do trabalho, tais como cadeira, computador *desktop*, ou *notebook*, mesa, qualquer acessório de segurança, entre outras disposições como energia elétrica, ligações telefônicas, descolamentos, tablets, *smarthphones*, etc.

Importante também é orientar o teletrabalhador quanto ao uso desses equipamentos e sobre a sua responsabilidade pelos danos materiais que causar ao empregador.

2.3.5 Segurança e saúde no teletrabalho

No Direito do Trabalho, o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho, bem como pela orientação, fornecimento e fiscalização do uso de equipamentos de proteção (art. 2º, da CLT).

O empregador deverá instruir expressa e ostensivamente os empregados em regime de teletrabalho quanto às precauções a tomar para evitar os acidentes de trabalho além de prevenir doenças relacionadas ao trabalho. Para isso deverá o empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, da CLT).

Aliás, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções de normas de segurança e medicina expedidas pelo empregador, assim como ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Ocorre que, ao regulamentar o teletrabalho, a CLT foi omissa no tocante ao dever do empregador de efetivamente fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, prevendo apenas que o “empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-

³⁰ PIPEK. A., DUTRA. A.L, MAGANO. I. *et. al.* **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017, p. 41.

³¹ *Ibid.*

³² MIZIARA, *loc cit*, p. 64.

³³ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho** (2017). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 30 de out. de 2021.

se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (art. 75-E, parágrafo único, da CLT).

Ou seja, por uma interpretação simples, ao primeiro momento parece que, no teletrabalho, bastaria que o empregador, para se eximir de qualquer responsabilidade, instrísse os empregados, sem, contudo, possuir nenhum dever de proporcionar boas condições de trabalho, seja do ponto de vista físico ou moral. Como bem destaca a professora Denise Fincato, a legislação brasileira não apenas silencia no que diz respeito ao teletrabalho, mas também à própria saúde do teletrabalhador³⁴.

Nesse sentido, partindo da premissa de que o empregador é obrigado a fiscalizar o meio ambiente de trabalho e de que a assinatura pelo empregado em termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador não o exime das suas responsabilidades³⁵, verifica-se que a lei é omissa quanto ao modo pelo qual deverá ocorrer a fiscalização do ambiente de trabalho.

Entende-se, então, que em caso de acidente de trabalho, o empregador deverá apresentar toda documentação que comprove a efetiva fiscalização do ambiente do trabalho, assim como evidenciar que se utilizou efetivamente de todos os meios capazes para manter equilibrado o local de trabalho³⁶.

3 LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em agosto de 2018 foi promulgada a Lei n.º 13.709 (LGPD), que regulamenta os tratamentos de dados pessoais na sociedade brasileira, tendo como propósito a proteção dos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A necessidade de uma lei específica sobre o tema se justifica pela exigência contemporânea de uma maior transparência nas relações da sociedade digital, em decorrência das implicações causadas pelas inovações tecnológicas e pelo fato da informação se tornar a principal moeda de troca na nova economia³⁷. Segundo a famosa declaração de Clive Humby, matemático especializado em ciência de dados, “*data is the new oil*”, afirmação feita em referência à ideia de que os dados são tão valiosos quanto o petróleo. É nesse sentido que diversas empresas trabalham no tratamento e refinamento desses dados para oferecê-los a outras empresas, que os utilizarão de forma analítica para fins econômicos.

É perceptível que o texto da LGPD é amplamente inspirado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (em inglês GDPR – *General Data Protection Regulation*)³⁸ da União Europeia, embora a legislação brasileira seja mais enxuta e traga regras mais abertas. No caso da União Europeia, essa temática já encontrava respaldo jurídico há aproximadamente 25 anos

³⁴ FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009, p. 118.

³⁵ Enunciado 72 da segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “Teletrabalho. Responsabilidade civil do empregador por danos. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII, da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil” (Enunciado Aglutinado 3 da Comissão 6).

³⁶ MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 189, ano 44, São Paulo: Ed. RT, maio 2018, p. 64.

³⁷ PINHEIRO, Patrícia Peck Garrido. **Nova lei brasileira de proteção de dados pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas**. Revista dos Tribunais, v. 1000, fev. 2019, p. 310.

³⁸ O Regulamento Geral de Proteção de Dados entrou em vigor em 25.5.2018 (Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

na Diretiva n.º 95/46/CE³⁹.

Ao sancionar a Lei n.º 13.709/2018, o Presidente Michel Temer vetou alguns artigos que seriam incompatíveis com a Constituição da República, como a criação de um órgão regulador, sob o fundamento de que este procedimento somente poderia ser iniciado pelo Poder Executivo, e não pela Câmara.

Com as atualizações do corpo legislativo nacional em relação à proteção de dados pessoais, a Lei n.º 13.709/2018 passa a prever uma completa proteção aos dados pessoais em qualquer mídia ou suporte, cujas hipóteses de tratamento exigem o consentimento prévio (com algumas exceções) e não mais apenas aos capturados em plataforma digital (como poderia haver o entendimento neste sentido no tocante a interpretação do Marco Civil da Internet), consoante a redação dada pelo art. 1º.

A entrada em vigência da LGPD foi conturbada, tendo sido à época debatida pelos juristas. Originalmente, a lei previa *vacatio legis* de 24 meses relativamente a maioria dos seus dispositivos, o que terminaria em agosto de 2020. Contudo, em 29 de abril de 2020 foi editada Medida Provisória n.º 959, que prorrogava a entrada em vigor para o dia 03 de maio de 2021. Durante a aprovação do projeto de conversão em lei, esse trecho que prorrogava o prazo de *vacatio legis* foi retirado, nada versando a convertida Lei n.º 14.058/2020 sobre o assunto. Nesse cenário, a LGPD entrou em vigor em 18 de setembro de 2020⁴⁰, exceto em relação às sanções administrativas, que tiveram vigência somente a partir de 1º de agosto de 2021, por expressa previsão da Lei n.º 14.010/2020.

De acordo com o art. 5º, X, da LGPD, considera-se tratamento de dados 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.

O dado pessoal, nos termos do art. 5º, I, da LGPD, é toda “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”. Não se limita, portanto, apenas ao nome, sobrenome, apelido, idade, endereço residencial ou eletrônico, de uma pessoa natural viva, mas inclui dados relativos à localização, placas de automóvel, perfis de compras, número do Internet Protocol (IP), dados acadêmicos, histórico de compras, entre outros⁴¹. O controlador, por sua vez, é a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais.

Embora a LGPD não preveja nenhum dispositivo expresso e específico no que tange à proteção de dados pessoais no âmbito trabalhista, não se pode ignorar a circulação e o tratamento de dados nas relações de trabalho. Logo, a LGPD é uma lei absolutamente aplicável aos casos trabalhistas, devendo ser feita uma análise cuidadosa em conjunto com as peculiaridades do Direito do Trabalho⁴². Nos termos da lei, o empregado será considerado o titular de dados pessoais que serão objeto de tratamento e o empregador figurará como o

³⁹ A Diretiva n.º 95/46/CE constitui o texto de referência, a nível europeu, em matéria de proteção dos dados pessoais. Por meio de um quadro regulamentar, se estabelece um equilíbrio entre um alto nível de proteção de privacidade das pessoas e a livre circulação de dados pessoais no interior da União Europeia, fixando limites bem definidos na coleta e na utilização de dados pessoais, além de exigir que cada Estado-Membro crie um ente nacional independente e encarregado pelo controle e supervisão de todas as atividades relacionadas ao tratamento de dados pessoais. Com a aprovação do GDPR, a Diretiva n.º 95/46/CE foi revogada.

⁴⁰ CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, nov. 2020, p. 205-217.

⁴¹ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 25.

⁴² ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. **A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do big data, a gig economy, e a indústria 4.0**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, maio/jun. 2021, p. 117.

controlador, a quem competem as decisões referentes ao tratamento desses dados pessoais⁴³. Tal situação não se restringe apenas à vigência do contrato de trabalho, mas abrange desde a fase de seleção e contratação, estendendo-se à fase pós-contratual, haja vista o armazenamento de dados pelo ex-empregador que poderá se estender por certo lapso de tempo.

Um exemplo prático ocorre quando o empregador armazena os dados médicos do empregado, em razão da realização do exame admissional ou demissional (art. 168, da CLT). No Direito do Trabalho, é dever do empregador de zelar pela saúde e segurança de todos os seus empregados. Todavia, a utilização desses dados médicos pelo empregador deverá observar os limites traçados pela LGPD⁴⁴.

3.1 A proteção de dados pessoais como um direito fundamental autônomo

O marco para o tratamento de informações da vida privada dos cidadãos se dá, no Brasil, pela Constituição da República de 1988, que tutelou, em seu art. 5º, inciso X, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. Apesar de apresentar inovações neste ponto, não tratou, contudo, de modo específico e adequado acerca do tratamento de dados pessoais. Com a evolução tecnológica e a atualização/adaptação de documentos internacionais de proteção aos direitos humanos, tornou-se latente a necessidade de atualização do arcabouço regulatório nacional, sendo a LGPD a repactuação do compromisso das instituições na tutela dos direitos fundamentais⁴⁵.

O art. 1º da LGPD deixa claro que a lei tem como objetivo a proteção aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Com notável caráter humanista, a legislação limitou a proteção às pessoas humanas, não estendendo a tutela às pessoas jurídicas, com o propósito de não banalizar a proteção de dados⁴⁶. Além disso, a proteção aos direitos fundamentais não se restringe apenas à atuação da pessoa privada frente ao Estado, mas também às relações entre particulares⁴⁷.

Sendo o direito à proteção de dados considerado um direito fundamental (e simultaneamente um direito humano)⁴⁸, denota-se que os fundamentos da LGPD têm previsão constitucional, quer implícita ou explicitamente⁴⁹. Para uma melhor compreensão da Constituição, é preciso lembrar que o catálogo constitucional de direitos fundamentais não se limita aos direitos expressamente contemplados pelo constituinte (problema da não taxatividade e exaustividade), mas abarca outros direitos decorrentes do regime e dos princípios da Constituição, bem como constantes dos tratados internacionais (de direitos humanos)

⁴³ ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 375, set. 2020, p. 27.

⁴⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. **A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do big data, a gig economy, e a indústria 4.0**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, maio/jun. 2021. p. 117

⁴⁵ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 39.

⁴⁶ ENGELMANN, Wilson; BASAN, Arthur; REICH, José Antônio. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e a tutela dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Interesse Público – IP, Belo Horizonte, ano 22, n. 121, maio/jun. 2020, p. 102-103.

⁴⁷ ENGELMANN; BASAN; REICH, *op. cit.* p. 104.

⁴⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Fundamentos constitucionais: o direito fundamental à proteção de dados**. In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). Tratado de Proteção de Dados Pessoais. Forense, Rio de Janeiro, 2021, p. 62.

⁴⁹ MOURA, Marcel Brasil de Souza. **As Disposições Preliminares da LGPD**. In: SANTOS, Regiane Martin dos; CARVALHO, Adriana Cristina França Leite de (Coords.) **Comentários à Lei Gera de Proteção de Dados**. OAB: São Paulo, 2020. p. 13.

ratificados pelo Brasil⁵⁰.

Sob essa perspectiva, embora a privacidade continue a ser importante referencial para o endereçamento do problema do tratamento de dados pessoais, a proteção dos dados pessoais pode ser vista hoje como um direito fundamental autônomo⁵¹⁻⁵²⁻⁵³, com a promessa de proporcionar a liberdade e autonomia do indivíduo em relação àquilo que já se chamou de seu "corpo eletrônico" - seus dados pessoais⁵⁴.

Os dados não só integram a esfera da privacidade, como também representam um novo tipo de identidade do cidadão, sendo projeção, extensão ou dimensão da personalidade⁵⁵. É por essa razão que se permite, por exemplo, que uma pessoa exija a correção de seus dados pessoais como forma de tornar a sua projeção precisa, decorrência não só do princípio da qualidade dos dados (arts. 6º, V, e 8º, III, da LGPD), como também do direito de personalidade.

Desse modo, a proteção de dados vai além da privacidade e de sua proteção (ao menos no sentido tradicional do termo), na medida em que a privacidade indica uma visão negativa e estática (em maior parte pautada na ideia de impossibilitar a interferência de terceiros), enquanto a proteção de dados confere ao titular "poderes positivos e dinâmicos postos à sua disposição com vistas ao controle sobre a coleta e o processamento dos dados que lhe digam respeito"⁵⁶. É, nesse sentido, que o bem jurídico tutelado na privacidade gira em torno da informação e do sigilo, ao passo que na proteção de dados se tutela a informação, a circulação e o seu respectivo controle⁵⁷, o que está intrinsecamente ligado à autodeterminação informativa, refletindo a ideia de liberdade informática como valor a ser resguardado na atual sociedade.

3.2 Análise dos princípios norteadores da LGPD

O interessado em tratar dados deverá observar certos princípios previstos na LGPD. O art. 6º da lei ressalta a boa-fé, bem como os princípios da (i) finalidade; (ii) adequação; (iii) necessidade; (iv) livre acesso; (v) qualidade dos dados; (vi) transparência; (vii) segurança; (viii) prevenção; (ix) não discriminação; (x) responsabilização e prestação de contas. Estes princípios deverão ser aplicados em todos os casos possíveis, considerando-se a realidade de fato⁵⁸.

Não se vive mais na era da coleta irrestrita de dados. Pelo princípio da necessidade e finalidade, a coleta de dados deve se ater somente aos dados mínimos para a finalidade do serviço a ser prestado ou produto. Deve-se, pois, o controlador sempre se fazer a pergunta "é

⁵⁰ SARLET. *op. cit.*, p. 64.

⁵¹ FRAZÃO, Ana. **Objetivos e alcance da Lei Geral de Proteção de Dados**. In: FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; TEPEDINO, Gustavo (coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: e suas repercussões no Direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 104.

⁵² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho**. *Revista Direito Unifacs: debate virtual*, Salvador, n. 239, maio 2020, p. 8. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108>>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

⁵³ Cabe destacar ainda a tramitação da PEC n.º 17/2019, que acrescenta o inciso XII-A, ao art. 5º, e o inciso XXX, ao art. 22, da Constituição da República para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais do cidadão e fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria, prometendo uma maior proteção de dados pessoais no ordenamento jurídico pátrio.

⁵⁴ SARLET, *op. cit.*, p. 64.

⁵⁵ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 99.

⁵⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Fundamentos constitucionais: o direito fundamental à proteção de dados**. In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). *Tratado de Proteção de Dados Pessoais*. Forense, Rio de Janeiro, 2021, p. 72.

⁵⁷ RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade de vigilância: a privacidade hoje**. Organização, seleção e apresentação de Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 17 e 36.

⁵⁸ MOURA, Marcel Brasil de Souza. **As Disposições Preliminares da LGPD**. In: SANTOS, Regiane Martin dos; CARVALHO, Adriana Cristina França Leite de (Coords.) *Comentários à Lei Gera de Proteção de Dados*. OAB: São Paulo, 2020, p. 17.

preciso coletar esse dado? Para qual finalidade?”, na medida em que, inexistindo finalidade clara, o tratamento poderá ser considerado abusivo⁵⁹.

Na mesma esteira, pelo princípio da adequação, os dados deverão ser utilizados apenas para as finalidades específicas às quais foram coletadas e informadas aos titulares, não podendo estar dissociado daquilo que o titular razoavelmente espera. Por exemplo, quando um passageiro informa à companhia aérea sobre sua restrição alimentar, está o fazendo com o objetivo de receber alimentação específica durante o voo, e não para que a empresa venda essa informação a um terceiro que irá oferecer a ele alimentos compatíveis com sua restrição alimentar⁶⁰.

Já o princípio do livre acesso garante aos titulares de dados pessoais a consulta facilitada e gratuita a integralidade sobre seus dados, bem como sobre a forma e a duração do tratamento dos dados. Isso não significa que o acesso deve ocorrer sem qualquer critério, pois podem os agentes de tratamento de dados condicionarem o acesso à apresentação de documentos e ao fornecimento de informações pelos titulares a fim de assegurar a idoneidade do procedimento⁶¹.

É comum, principalmente na realidade *on-line*, que as informações sejam dadas ao indivíduo por políticas e avisos de privacidade, as quais requerem aceite. O princípio da qualidade dos dados, por sua vez, garante, aos titulares, exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento. Este princípio está intrinsicamente ligado a autodeterminação informativa, uma vez que, com base em informações confiáveis, o titular pode melhor controlar seus dados pessoais.

No mesmo sentido, o princípio da transparência garante informações claras, precisas e acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes, mantendo os titulares bem-informados. Se houver, por exemplo, mudanças na finalidade do tratamento, deverá o controlador, antes de realizar o tratamento, informar as mudanças ao titular dos dados pessoais, que poderá, por sua vez, revogar o consentimento anteriormente prestado⁶².

Para combater o vazamento de dados pessoais, o princípio da segurança se mostra essencial. É necessária a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados ou qualquer situação acidental ou ilícita que afete o sigilo e a idoneidade dos dados. Em caso de incidente de segurança, é responsabilidade do controlador analisar os fatos e a existência de eventuais riscos e danos, devendo também comunicar a ANPD (Agência Nacional de Proteção de Dados) e a pessoa titular do dado em prazo razoável para permitir a mitigação dos danos causados⁶³.

Nas palavras de Patrícia Peck Pinheiro⁶⁴

Temos um déficit de segurança que precisa ser superado já de imediato, e precisamos ter cuidados cada vez mais intensos para evitar incidentes com as novas tecnologias que estão ainda se popularizando. As principais preocupações encontram destaque: (i) no aumento da exposição da intimidade das pessoas por meio da coleta de informações, (ii) na ausência ou redução do monitoramento ou controle de tais dispositivos pelos usuários e (iii) nos limitados mecanismos de segurança utilizados nos próprios dispositivos

⁵⁹ SANTOS, Fabíola Meira de Almeida; TALIBA, Rita. **Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil e os possíveis impactos**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 107, n. 998, dez. 2018, p. 226.

⁶⁰ *Ibid*, p. 227.

⁶¹ MOURA, *op. cit.*, p. 18.

⁶² REGIS, Erick da Silva. **Linhas gerais sobre a Lei 13.709/2018 (LGPD): objetivos, fundamentos e axiologia da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira e a tutela de responsabilidade/privacidade**. Revista de Direito Privado, São Paulo, v. 21, n.103, jan./mar. 2020, p. 89.

⁶³ LOPES, Fernanda Dutra Vieira. **Processos preliminares do art. 6º da LGPD**. In: SANTOS, Regiane Martin dos; CARVALHO, Adriana Cristina França Leite de (Coords.) *Comentários à Lei Gera de Proteção de Dados*. OAB: São Paulo, p. 20-32, 2020, p. 30.

⁶⁴ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. 6. ed. Saraiva: São Paulo, 2016, p. 361.

Da mesma forma, o princípio da prevenção conduz à adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais. Para isso, as empresas deverão investir ativamente em cibersegurança e *compliance*, inclusive para não serem penalizadas duramente pelas multas previstas em caso de infrações⁶⁵.

Em alto grau de relevância, o princípio da não discriminação torna o tratamento de dados incompatível com práticas discriminatórias, ilícitas ou abusivas. É possível citar, por exemplo, a situação dos trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados pela previdência social, que, para serem contratados às vagas que lhes são destinadas por lei, necessitam comprovar a condição de saúde através de laudo médico específico ou certificado emitido pelo INSS⁶⁶. Neste caso, ao tratar as informações relativas à saúde como dados pessoais de natureza sensível (submetido a regime especial de tratamento), o agente deve manter a coerência entre a natureza do dado e o respectivo emprego na consecução da sua finalidade.

Por fim, pelo princípio da responsabilização e prestação de contas, as empresas devem demonstrar, por meio de evidências, todas as medidas adotadas para o cumprimento da lei, consubstanciadas nos deveres de boa-fé e diligência. Exemplos estão na comprovação que fizeram treinamentos de equipe, a contratação de consultorias especializadas, a utilização de protocolos e sistemas que garantam a segurança dos dados e o acesso facilitado do titular a empresa sempre que preciso. É possível citar ainda o próprio dever de elaboração de relatório de impacto de proteção de dados pessoais, antes das operações com alto risco de violação dos direitos dos titulares dos dados, em especial, no tratamento de dados sensíveis, poderá ser requerida do controlador pela autoridade nacional, como prevê a lei.

3.3 A proteção de dados nas fases contratuais

Qualquer coleta e armazenamento de dados pessoais, ainda que para simples entrevista e análise curricular de candidatos à vaga de emprego, se sujeita à incidência da LGPD, devendo observar os princípios no tratamento dos dados.

No ambiente trabalhista, há constante tratamento de dados do empregado em todas as fases da contratação. Segundo Calegari⁶⁷, é possível dividir-se na fase pré-contratual, durante o contrato de trabalho e a pós-contratual.

Na fase pré-contratual, é comum a obtenção de dados de identificação, currículo e/ou entrevistas, referências do candidato à vaga de emprego, seu endereço, empregos antigos, documentos pessoais. No momento da celebração do contrato, são fornecidas informações relativas à filiação a sindicato, nomes dos genitores e dos filhos, tipo sanguíneo, escolaridade e idade. Em decorrência do princípio da finalidade, é necessário, por exemplo, se ater à finalidade da coleta e armazenamento de dados pessoais dos candidatos, no sentido de armazenar apenas aquilo que seja necessário para subsidiar a avaliação da capacidade técnica do indivíduo para ocupar a vaga ofertada e o atendimento aos requisitos exigidos para a função. Ou seja, o tratamento de dados irrelevantes para a contratação deve ser evitado durante o processo seletivo.

Durante a vigência do contrato de trabalho, a quantidade de informações se torna ainda maior, armazenando-se em registro a jornada de trabalho, o valor do salário, as horas extras, faltas, dados relativos à saúde como exames ocupacionais, atestados médicos, acidentes de

⁶⁵ CASTRO, Bárbara Brito de. **Direito Digital na era da internet das coisas: o direito à privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Revista Fórum de Direito na Economia Digital, Belo Horizonte, v. 3, n. 4, jan./jun. 2019, p. 94-95.

⁶⁶ GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; MACHADO, Daniela Cunha. **A proteção da informação no âmbito das relações de emprego e os impactos da aplicação da LGPD aos contratos de trabalho no Brasil**. Revista de Direito e as Novas Tecnologias, São Paulo, v. 3, n. 6, jan./mar. 2020, p. 113-126.

⁶⁷ CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas relações de trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação**. Síntese, v. 31, n. 375, 2020, p. 21-24.

trabalho, informações a respeito do pagamento de pensão alimentícia, filiação sindical.

Na fase pós-contratual, armazena-se as informações dos antigos empregados para fins trabalhistas, previdenciários e para disponibilização aos órgãos públicos de fiscalização. Registra-se, por exemplo, o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dentre outras informações. Quando do desligamento do empregado, a LGPD expressamente prevê a necessidade da informação de finalização do uso de dados.

Quanto ao tempo de armazenamento de informações pessoais, deve ser considerado que as reclamações trabalhistas, geralmente, são ajuizadas após o encerramento da relação de trabalho existente entre as partes. Aliás, nas relações trabalhistas, há obrigação de guarda de documentos que decorrem de imposição legal. Recomenda-se o arquivamento de documentos relevantes da contratualidade por ao menos dois anos contados da data da rescisão contratual para fins de prescrição total do direito de ação, conforme previsão do artigo 7º, XXIX, da CRFB c/c artigo 11, da CLT.

É importante considerar, também, que o empregador tem em suas mãos o que a lei denomina dados pessoais sensíveis, cujo tratamento requer padrões de segurança mais específicos que os dados pessoais não sensíveis.

Os dados sensíveis são um dos pontos mais delicados da LGPD. O art. 5º, II, da referida lei, define dado sensível como “dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, saúde, vida sexual, genética ou biometria, quando vinculado a pessoa natural”. Segundo Pinheiro, são dados que estão relacionados a características da personalidade do indivíduo e suas escolhas pessoais⁶⁸, a exemplo dos dados biométricos, imagens faciais, impressão digital e dados genéticos (relativos às características genéticas, hereditárias ou adquiridas de uma pessoa, que trazem informações únicas sobre a sua fisiologia ou saúde)⁶⁹.

O tratamento especial dos dados sensíveis se justifica pelo fato de que a violação desses dados pode implicar riscos significativos em relação aos direitos e às liberdades fundamentais da pessoa⁷⁰. Não é à toa que a LGPD aprofunda os níveis de proteção quando estiver em causa a esfera mais interna da privacidade, designadamente, a intimidade⁷¹.

Com efeito, a lei pontua que o tratamento desses dados pessoais sensíveis poderá ocorrer, conforme o art. 11, quando o titular ou responsável legal consentir, de forma específica ou destacada, para finalidades específicas, ou, ainda, sem o fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses apresentadas nas alíneas do inciso II.

3.4 Hipóteses de tratamento de dados pessoais

Inicialmente, é preciso ter em mente que é vedado o tratamento dos dados pessoais sem que este seja baseado em uma das hipóteses autorizadoras da LGPD. Apenas não haverá necessidade de identificação de uma base legal apropriada nos casos que se enquadrarem nas hipóteses de exclusão de aplicação da lei previstas no art. 4º⁷².

⁶⁸ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 19-20.

⁶⁹ SANTORO, Kelly Christina Rangel; FARIA, Camila Mickiewicz. **Dados pessoais e dados sensíveis**. LGPD nas relações de trabalho. Salvador, BA: Montres, 2021, p. 13. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf>. Acesso em: 18 de nov. 2021.

⁷⁰ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 52.

⁷¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Fundamentos constitucionais: o direito fundamental à proteção de dados**. In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. Forense, Rio de Janeiro, 2021, p. 73.

⁷² Ainda assim, o tratamento de dados pessoais previsto no art.4º, inciso III (para fins exclusivos de segurança pública; defesa nacional; segurança do Estado; ou atividades de investigação e repressão de infrações penais), “será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao

Dito isso, são dez as hipóteses legais previstas no art. 7º da LGPD para o tratamento de dados pessoais: o consentimento; o cumprimento de obrigação legal; execução de políticas públicas; estudos por órgão de pesquisa; execução de contrato (e procedimentos pré-contratuais); exercício regular de direito; proteção da vida; tutela da saúde; interesses legítimos do controlador ou de terceiros; proteção ao crédito. O não enquadramento explícito do tratamento de dados nas bases normativas supramencionadas tem como consequência a caracterização de atividade irregular sujeita a penalidades administrativas ou em processo judicial.

Não há uma hierarquia de uma hipótese legal em relação às demais, todavia é preciso buscar a base mais adequada e segura para a situação concreta, ainda que seja possível utilizar mais de uma base legal para determinado tratamento de dados⁷³.

Considerando que o foco desta pesquisa não é tratar sobre todas as bases legais previstas na legislação, mas àquelas que tenham especial aplicabilidade nas relações de trabalho, serão abordadas a seguir as hipóteses de a) *cumprimento de obrigação legal*; b) *execução do contrato*; c) *interesses legítimos do controlador*; e, por fim, o d) *consentimento*.

3.4.1 Cumprimento de obrigação legal

Muitas vezes, dada uma determinação legal ou regulatória, o empregador necessita de diversos dados pessoais dos seus empregados, como informações que possuem a obrigatoriedade de constar no registro de empregados (a exemplo da qualificação civil do trabalhador, dados sobre relação de emprego, férias, acidente de trabalho, entre outras), dados sobre exames de saúde ocupacional, dados sobre remuneração do empregado etc. É caso corriqueiro nas atividades relacionadas ao departamento de recursos humanos⁷⁴. Nesse cenário, o tratamento de dados fundamentado nesta hipótese legal permite que o empregador obtenha essas informações independentemente do consentimento prévio do empregado⁷⁵.

Ana Frazão elucida que o legislador, ao prever essa base legal, pretendeu atender o interesse público, sem, contudo, dispensar o controlador da observância aos princípios atinentes à LGPD⁷⁶:

O inciso II do art. 7º da LGPD traz a hipótese de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Com efeito, em casos assim, o tratamento de dados é considerado necessário para atender o interesse público que justifica a obrigação legal ou regulatória. Todavia, mesmo nesse caso, os controladores deverão observar os princípios pertinentes, especialmente no que toca (i) à adstrição do tratamento à finalidade específica de cumprimento da determinação legal, (ii) à adoção dos meios adequados e necessários para tal, bem como (iii) à preocupação com todos os direitos do titular, dentre os quais se destaca o direito de ser informado do tratamento de dados (§ 1º, do art. 7º, da LGPD) e o direito de ter os dados disponibilizados nos exatos termos do que for especificado pela autoridade nacional (§ 2º, do art. 7º, da LGPD).

atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei”.

⁷³ VIOLA, Mario; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais**. civilistica.com, v. 9, n. 1, 9 maio 2020, p. 1-38. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510>>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

⁷⁴ BOURY, Marina Bessa. **Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática**. LGPD e Compliance Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 135.

⁷⁵ CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, nov. 2020, p. 207.

⁷⁶ FRAZÃO, Ana. **Nova LGPD: as demais hipóteses de tratamento de dados pessoais**. Disponível em: <www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nova-lgpd-as-demais-hipoteses-de-tratamento-de-dados-pessoais19092018>. Acesso em: 20 de dez. de 2021.

Trata-se, assim, de hipótese legal que visa garantir que a lei não entre em conflito com outras legislações vigentes no território nacional⁷⁷, autorizando o empregador (controlador) a tratar os dados pessoais com a finalidade legítima de dar cumprimento a uma exigência imposta por lei ou regulamento, sem afastar, de outro modo, a necessidade de observância aos princípios aplicados à LGPD.

Cabe salientar que não há especificação na LGPD no sentido de que a obrigação legal ou regulatória deva ser, exclusivamente, oriunda do ordenamento jurídico brasileiro ou se o cumprimento de normas jurídicas de outros países igualmente autoriza o tratamento dos dados pessoais nessa hipótese. Caberá a ANPD emitir opinião esclarecendo este ponto⁷⁸.

3.4.2 Execução de contrato

Outra hipótese para o tratamento de dados é a necessidade para a execução de um contrato ou de procedimentos preliminares relacionadas a um contrato que o titular dos dados figurará como integrante (art. 7º, V, da LGPD). Neste caso, o tratamento de dados se dará a pedido do próprio de titular dos dados.

Embora haja alguma semelhança, esta hipótese legal diferencia-se do tratamento de dados via consentimento, uma vez que o titular não poderá revogá-lo a qualquer momento. A LGPD resguarda a outra parte em manter sob sua posse os dados fornecidos pelo titular enquanto durar a vigência do contrato e, se necessário, por um prazo posterior ao seu término⁷⁹.

Um exemplo de aplicabilidade desta hipótese legal é a coleta de dados do empregado com a finalidade de prover benefícios, como vale-alimentação ou vale-refeição, plano de saúde (inclusive contemplando os dados dos dependentes do empregador), previdência privada, todos relativos ao contrato de trabalho em curso⁸⁰. Aliás, seria impossível o fornecimento destes benefícios pelo empregador sem a coleta dos dados correspondentes.

3.4.3 Legítimo interesse

O legítimo interesse é hipótese legal que visa a possibilitar o tratamento de dados vinculados ao escopo de atividades praticadas pelo controlador e que encontrem justificativa legítima⁸¹. Dada a nebulosidade e a fragilidade que envolvem o tema, a sua utilização é recomendada apenas quando não houver outra base legal aplicável ao caso⁸².

Não há uma definição legal do que seria o "*legítimo interesse*" do controlador ou de terceiros, sendo discutido o alcance da expressão por se tratar de conceito vago e abstrato⁸³. No

⁷⁷ OLIVEIRA, Guilherme Henrique Gualtieri de. **As bases legais para o tratamento de dados pessoais: muito além do consentimento**. Lei Geral de Proteção de Dados: uma análise preliminar da Lei 13.709/2018 e da experiência de sua implantação no contexto empresarial. GROSSI, Bernardo Menicucci (Org.) Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <<https://www.editorafi.org/21dados>>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

⁷⁸ LEONARDI, Marcel. **Transferência Internacional de Dados Pessoais**. In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). Tratado de Proteção de Dados Pessoais. Forense, Rio de Janeiro, 2021, p. 464-465.

⁷⁹ OLIVEIRA, Guilherme Henrique Gualtieri de. **As bases legais para o tratamento de dados pessoais: muito além do consentimento**. In: GROSSI, Bernardo Menicucci (Org.). Lei Geral de Proteção de Dados: uma análise preliminar da Lei 13.709/2018 e da experiência de sua implantação no contexto empresarial. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <<https://www.editorafi.org/21dados>>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

⁸⁰ BOURY, Marina Bessa. **Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática**. LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 136.

⁸¹ VIOLA, Mario; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais**. *civilistica.com*, v. 9, n. 1, 9 maio 2020, p. 1-38. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510>>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

⁸² OLIVEIRA, *loc. cit.*

⁸³ CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, nov. 2020, p. 208.

entanto, o art. 10 da LGPD estabelece que o legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, no rol exemplificativo descrito abaixo:

Art. 10. O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:

I - apoio e promoção de atividades do controlador; e

II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

Neste caso, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados. Quanto mais invasivo, inesperado ou genérico for o tratamento, mais difícil será reconhecer o legítimo interesse⁸⁴. Desse modo, é necessário demonstrar de forma clara e detalhada qual o objetivo a ser alcançado com o a operação, com o fito de resguardar a transparência do tratamento de dados. Não basta que o interesse seja potencialmente relevante, ele deverá ser essencialmente “*legítimo*”, observando os critérios da necessidade e proporcionalidade na utilização dos dados⁸⁵.

Para avaliar se um interesse é, de fato, legítimo, Bruno Bioni desenvolveu o “*teste multifatorial de avaliação do legítimo interesse*”, que analisa se as legítimas expectativas e os direitos e liberdades fundamentais do cidadão são respeitados. O primeiro passo é verificar (i) se o interesse do controlador não contraria outros comandos legais; (ii) se o interesse está articulado, de forma bem definida, em uma situação em concreto que lhe dê suporte; (iii) os dados coletados são realmente aqueles necessários para se atingir a finalidade pretendida (minimização da coleta de dados); (iv) se o novo uso atribuído ao dado está dentro das legítimas expectativas do titular de dados (compatibilidade entre o uso adiciona e aquele que originou a coleta de dados); (v) de que forma os titulares dos dados serão impactados, especialmente repercussões negativas em termos de discriminação e sobre a sua autonomia; (vi) o dever de transparência; (vii) franquear ao cidadão o poder de tomada de decisão para se opor a tal atividade de tratamento de dados; (viii) o controlador deve adotar ações que mitiguem os riscos do titular dos dados (por exemplo, a anonimização dos dados).

São exemplos de interesses legítimos no âmbito trabalhista a exigência de comprovantes de diárias para viagem em hotéis e restaurantes, o consumo de internet paga pela empresa em *home office*, o consumo das ligações em telefones da empresa⁸⁶, bem como tratamentos de dados de empregados para programas de retenção de talentos e iniciativas de bem-estar, reunião de informações sobre determinado candidato em processos seletivos⁸⁷, entre outros.

Ao longo do que foi exposto, percebe-se que a base legal do legítimo interesse é essencialmente recheada de incertezas, necessitando de um ônus argumentativo complexo. Por ser um conceito em construção, caberá principalmente a ANPD e ao Poder Judiciário preenchê-lo no caso concreto⁸⁸.

⁸⁴ VIOLA; TEFFÉ, *loc. cit.*

⁸⁵ VIOLA; TEFFÉ, *op. cit.* p. 14-15.

⁸⁶ CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, nov. 2020, p. 208.

⁸⁷ VIOLA, Mario; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais**. civilistica.com, v. 9, n. 1, 9 maio 2020, p. 1-38. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510>>. Acesso em 18 nov. de 2021, p. 15-16.

⁸⁸ UCAR, Daniel; VIOLA, Mario. **Tratamento de dados pessoais por “legítimo interesse do controlador”: primeiras questões e apontamentos**. In: FRAZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato (Coord.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*. Editora Revista dos Tribunais, 2019.

3.5.4 Consentimento

Além das três hipóteses acima, é possível o tratamento de dados pessoais com o expresso consentimento do trabalhador, preferivelmente realizado de forma escrita para resguardar o empregador de eventuais discussões quanto à sua utilização.

É um dos pontos mais problemáticos da LGPD, em especial no contexto de relação de trabalho, em que se pressupõe subordinação e hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador (controlador). Nas palavras de Marina Bessa Boury, “Embora seja talvez a base legal mais conhecida, é atualmente recomendável evitar utilizar o consentimento para tratar dados pessoais quando for possível adotar qualquer uma das demais opções do artigo 7º”⁸⁹.

O consentimento é conceituado pela LGPD, no art. 5º, inciso XII, como a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”, estando previsto no art. 7º, inciso I, da mesma Lei, como requisito necessário para que seja possível o tratamento de dados pessoais. Conforme destaca Pinheiro, “Ainda que o tratamento de dados sensíveis seja realizado mediante a dispensa do consentimento, é obrigação do controlador publicizar essa situação”⁹⁰.

A manifestação livre se concretiza na possibilidade de permitir que o titular escolha quais dados serão tratados em uma atividade de tratamento de dados pessoais, sem que se sinta coagido para tanto. Nesse sentido, importa consignar que o consentimento não pode estar vinculado a uma parte não negociável das condições gerais do contrato, sob pena de presumir que o consentimento não foi livre, especialmente quando o titular não puder recusar e revogar seu consentimento sem ser prejudicado⁹¹.

Para o consentimento ser *informado*, o tratamento deve obedecer ao princípio da transparência (princípio relacionado a boa-fé), com a adoção de medidas que forneçam informações exaustivas aos titulares dos dados antes mesmo da obtenção do consentimento, permitindo a autodeterminação informativa⁹².

A declaração de vontade é *inequívoca* quando é possível verificar que, de fato, o titular consentiu com determinada operação. Sendo assim, “o silêncio ou a inatividade por parte do titular dos dados ou a mera utilização de um serviço não podem ser encarados como manifestação ativa de escolha”⁹³. Cumprido esses requisitos, tem-se como válida a coleta do consentimento, cabendo ao responsável pelo tratamento de dados a demonstração da legalidade da operação.

Dependem de consentimento do empregado, por exemplo, o armazenamento de currículos de candidatos não contratados (banco de talentos), bem como o uso de imagens e/ou depoimentos de funcionários em redes sociais corporativas para fins institucionais (ações de RH e comunicação interna)⁹⁴.

Nas hipóteses de dados sensíveis, o consentimento deve ser mais robusto, de forma específica e destacada⁹⁵. Diante da maior restrição ao uso desses dados sensíveis, o empregador

⁸⁹ BOURY, Marina Bessa. **Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 137.

⁹⁰ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD).** São Paulo: Saraiva, 2018.

⁹¹ MOSELE, Rafael. **LGPD: Estudo prático das bases legais nas Relações de Trabalho.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 165.

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ BOURY, Marina Bessa. **Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 136.

⁹⁵ LIMBERGER, Têmis. **Informação e Internet: Apontamentos para um estudo comparado entre o Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu e Lei de Proteção de Dados Brasileira.** Novos Estudos

somente poderá exigí-los do empregado quando houver expressa previsão em lei, a exemplo do caso da filiação sindical para desconto de contribuições sindicais, confederativa e assistencial, ou quando houver expresse consentimento do trabalhador permitindo o seu uso⁹⁶.

4 O TRATAMENTO DOS DADOS SENSÍVEIS NO PÓS-CONTRATO DE TELETRABALHO: A PROBLEMÁTICA DO CONSENTIMENTO

4.1 O grande fluxo de dados (sensíveis ou não) no teletrabalho

Em decorrência da pandemia, as empresas se viram obrigadas a adotar o teletrabalho em larga escala, como medida de distanciamento social, fazendo com que mais brasileiros experimentassem essa modalidade de trabalho⁹⁷. Com efeito, em 2020, o número de incidentes de segurança com violação de dados pessoais aumentou consideravelmente⁹⁸. Tal fato é favorecido pelo uso dos equipamentos e infraestruturas dos próprios teletrabalhadores, bem como pela ausência de medidas técnicas e administrativas de segurança pelas empresas.

É evidente que a adoção em larga escala do teletrabalho — modalidade de trabalho, repisa-se, caracterizada pelo uso de tecnologias de informação e comunicação — implica em maior coleta de dados pessoais. A difusão da novata experiência do teletrabalho no ambiente laboral brasileiro requer consequentemente o tratamento adequado desses dados com as peculiaridades inerentes à essa modalidade.

É no mínimo temerária a implementação de um modelo de trabalho que, em uma espécie de nudez tecnológica⁹⁹, coleta massivamente os dados dos empregados, inclusive dados de natureza sensível, sem as cautelas necessárias. Além dos sindicatos, outras autoridades, como a ANPD, são importantes agentes para a defesa das melhores práticas no tratamento de dados pessoais no contexto laboral, inclusive no teletrabalho.

No que tange ao assunto, o Ministério Público do Trabalho (MPT), em 10 de setembro de 2020, expediu a Nota Técnica 17/2020, indicando 17 diretrizes para a proteção dos trabalhadores em regime de teletrabalho, inclusive quanto aos dados pessoais destes. Dentre elas, estão o respeito a ética digital na obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados; orientação para a realização do serviço de forma menos invasiva ao direito de imagem e à privacidade; e a garantia do consentimento prévio e expresse para o uso de imagem e voz¹⁰⁰.

É preciso garantir a proteção adequada dos trabalhadores em todos os ambientes laborativos, inclusive em um contexto caracterizado por novas e emergentes formas de trabalho,

Jurídicos, v. 25, n. 2, 2020, p. 478-500. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/16916>>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

⁹⁶ CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, nov. 202, p. 209.

⁹⁷ Dois terços dos brasileiros que já trabalharam nessa modalidade de trabalho afirmaram que o isolamento social causado pela pandemia de Covid-19 foi o motivo da adoção ao teletrabalho. SENADO FEDERAL. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

⁹⁸ Cresce o número de violações de dados para ganho financeiro. **CIO from IDG**, 2020. Disponível em: <<https://cio.com.br/noticias/cresce-o-numero-de-violacoes-de-dados-para-ganho-financeiro/>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

⁹⁹ SIROTHEAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **Nextlaw Academy**. Disponível em: <<https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

¹⁰⁰ MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica n.º 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

independentemente da sua situação profissional ou vínculo contratual. Segundo o IV relatório da Declaração do Centenário da OIT, as instituições do trabalho devem reforçar o compromisso na garantia dos direitos trabalhistas, tais como (i) o respeito pelos direitos fundamentais; (ii) salário que assegure condições de vida adequadas; (iii) limites à duração máxima do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho; (v) oportunidades de conciliação da vida pessoal e profissional, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns; (vi) bem como a proteção da privacidade e dos dados pessoais dos trabalhadores¹⁰¹. Todos esses parâmetros têm por objetivo a promoção de uma abordagem do futuro do trabalho centrada no ser humano.

O teletrabalho, seja na residência do empregado, seja em telecentro, deve ser considerado como local de trabalho, sob controle, direto ou indireto, do empregador. Nos pontos em que há similitude das condições de trabalho, há que se observar as diretrizes da NR n.º 17 (*telemarketing*) para a realidade do teletrabalho. Isso porque, nos moldes do art. 6º, da CLT, há equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

É interessante observar que, em razão do cenário pandêmico, questões que antes eram somente resolvidas presencialmente passaram a ser sanadas com apenas um clique e uma assinatura eletrônica. Por outro lado, o fluxo de dados e informações sigilosas que transitam durante a realização do teletrabalho desafiam o *standart* de proteção da privacidade e intimidade dos agentes envolvidos, diante da revolução tecnológica que possibilitou o processamento e cruzamento de dados de maneira inteligente, veloz e em larga escala, como o *Big Data*.

Não é raro, por exemplo, o preenchimento de currículos em plataformas digitais que solicitam, inclusive, respostas pessoais sobre como o indivíduo agiria em determinadas situações, quais seriam as suas preferências e quais as palavras que melhor lhe identificariam¹⁰². É com base nessas informações que seria possível traçar o perfil de determinada pessoa. Mas para qual finalidade? E como essas informações ficariam armazenadas?

Além disso, não se olvida que a coleta de informações relativas ao endereço, filiação, empregos anteriores, número de documentos do candidato, entre outros, permite que o futuro empregador tenha à sua disposição acesso a vida pregressa e presente do candidato, como a inscrição em órgãos de proteção ao crédito, regularidade junto aos órgãos de trânsito, eventuais ações civis e criminais em que o candidato esteja sendo ou tenha figurado no polo passivo¹⁰³. A partir da Resolução n.º 121/2010, alterada pela Resolução n.º 143/2011 do Conselho Nacional de Justiça, tornaram-se restritas as consultas à distribuição de ações na Justiça do Trabalho, a fim de evitar qualquer possibilidade de discriminação no ato da contratação.

Uma vez contratado, o empregado passará a ter uma ficha de registro, no qual constará um conjunto de dados pessoais, inclusive dados sensíveis, que precisam de condições de tratamento específicas. Cabe lembrar que há situações em que o empregador precisará repassar tais informações a órgãos públicos¹⁰⁴ ou a terceiros de outras empresas, como planos

¹⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório IV da Conferência Internacional do Trabalho**, 108.ª Sessão, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

¹⁰² NETTO, Thaís. Quais os impactos da LGPD nas rotinas trabalhistas e nos contratos de trabalho? **Instituto Direito Real**, 2020. Disponível em: <<https://direitoreal.com.br/artigos/quais-os-impactos-da-lgpd-nas-rotinas-trabalhistas-e-nos-contratos-de-trabalho>>. Acesso em: 27 de nov. de 2021.

¹⁰³ CASTRO, Dayane Marciano de Oliveira; MANCUSO, Gisele. **Responsabilidade da Empresa frente à proteção dos dados do trabalhador no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil – LGPD**. LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 54.

¹⁰⁴ Em função de alguma obrigação legal da empresa, muitos dados pessoais coletados pelo departamento de gestão de pessoas são enviados para o E-social, sistema informatizado da Administração Pública que concentra um

de saúde, bancos, seguradoras e consultorias contratadas¹⁰⁵. Neste caso, a transmissão de dados pessoais a terceiro do mesmo modo deverá observar as disposições da LGPD.

Também é recorrente a gravação de videoconferências e reuniões virtuais, em plataformas como *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Meet* e outras, com a participação a distância dos empregados em seu ambiente familiar. Nesse momento, coleta-se a imagem e voz do empregado, dados pessoais, destaca-se, sensíveis. Para além do próprio empregado, os seus familiares também estão expostos a essa coleta de dados. Não é incomum que crianças sejam vistas em alguma reunião virtual quando adentram no cômodo em que seus pais estão trabalhando, ou que alguma fotografia de um familiar ou amigo esteja exposta à gravação em um quadro ao fundo, seja em uma estante ou na parede. Dessarte, há nítida exposição da intimidade familiar do teletrabalhador, sobre a qual o empregador possui acesso e, conseqüentemente, responsabilidade.

A fim de reduzir riscos de violação à proteção de dados, o empregador pode adotar boas práticas de governança, como as previstas no art. 50, da LGPD, o que inclui em síntese, (i) a elaboração de processos e políticas internas, que indiquem expressa e claramente as medidas de cumprimento da legislação, tais quais: conjunto de documentos produzidos com o intuito de dar conhecimento dos atos, finalidades e formas de tratamento dos dados pessoais; (ii) termos e cláusulas de consentimento informando a destinação, guarda, compartilhamento e forma de eliminação dos dados pessoais; (iii) estudos dos impactos e riscos à privacidade conforme a escala, o volume e a sensibilidade dos dados tratados; (iv) procedimentos de acessibilidade para o titular, meios de revogação das autorizações dadas, atualizações das informações; (v) programas internos de resposta/retorno ao titular; estrutura de gestão interna e externa de prevenção de riscos (*Compliance*); (vi) manuais de procedimentos de aferição e de evidências quanto à adequação da LGPD; (vii) eliminação de dados pessoais, entre outras medidas.

Recomenda-se também a adoção de alguns procedimentos internos como: (i) analisar cada cargo que está sendo exercido em *home office*, bem como os tipos de dados pessoais com os quais o profissional está tendo contato; (ii) implementar formas de manter dados pessoais anônimos para prevenir a exposição sem controle; (iii) promover treinamentos e cursos para que os colaboradores conheçam a LGPD e saibam quais cuidados devem tomar; (iv) adotar políticas de privacidade e de *home office*, além de revisá-las periodicamente¹⁰⁶.

Cabe ressaltar que a proteção de dados no ambiente de teletrabalho não se restringe somente aos dados do teletrabalhador. É importante também que o empregador oriente os seus funcionários e estabeleça medidas de proteção com o intuito de precaver o vazamento de dados de pessoas de fora da empresa¹⁰⁷. Isso porque, no exercício das suas funções, os empregados terão acesso, por exemplo, aos dados pessoais de clientes, parceiros, colaboradores e fornecedores¹⁰⁸. É preciso analisar se esses dados transitarão por uma conexão protegida, cujo acesso somente seja permitido por dispositivos devidamente seguros, e que atende os requisitos da LGPD.

Um estudo produzido pela FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) preparou uma lista de boas práticas relacionadas à privacidade e a gestão dos dados

grande número de informações dos trabalhadores que prestam serviços remunerados aos empregadores. Todos esses dados enviados estão protegidos por sigilo.

¹⁰⁵ NETTO, *loc cit.*

¹⁰⁶ HERBERT. LGPD: A segurança de dados no *home office*. **Contabilidade Diplomata**, 2021. Disponível em: <<https://contabilidadediplomata.com.br/2021/08/17/lgpd-e-seguranca-de-dados-no-home-office/>>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

¹⁰⁷ NETTO, Thaís. Quais os impactos da LGPD nas rotinas trabalhistas e nos contratos de trabalho? **Instituto Direito Real**, 2020. Disponível em: <<https://direitoreal.com.br/artigos/quais-os-impactos-da-lgpd-nas-rotinas-trabalhistas-e-nos-contratos-de-trabalho>>. Acesso em: 27 de nov. de 2021.

¹⁰⁸ FIEMG. **Impactos da LGPD nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/impactoslgpdtrabalho>>. Acesso e 27 de nov. de 2021.

peçoais no ambiente de trabalho¹⁰⁹. Dentre elas estão a (i) revisão dos documentos internos, para garantir a informação e conscientização dos empregados sobre dados pessoais (é ideal, por exemplo, que aditivos contratuais, Códigos de Conduta, Políticas de Segurança da Informação e Privacidade, Políticas de Privacidade Externa prevejam obrigações de proteção de dados a serem cumpridas pelo empregador); (ii) treinamento de empregados e terceirizados (além de realização de auditorias periódicas para uniformizar o nível de informação e treinamento); (iii) termo de responsabilidade assinado pelo empregado no compromisso de seguir todas as instruções a respeito da LGPD que lhe foram fornecidas em relação aos dados pessoais de terceiros, que, de alguma forma, são tratados pelo empregado; (iv) questões relativas aos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no teletrabalho (é importante sempre utilizar meios de comunicação e transferência de arquivos que garantam a segurança de todos dados que transitarem nesses ambientes); (v) regras específicas para *download* e *upload* de arquivos; (vi) bloqueio de conteúdos (a empresa deve usar o recurso de permissões de acesso para restringir as ações de cada usuário e limitar o conteúdo a ser acessado de acordo com os dados necessários para a realização do trabalho que compete a cada trabalhador); (vii) no compartilhamento de dados com terceiros recomenda-se incluir no contrato cláusulas referentes ao tratamento de dados pessoais, que exigem a adoção de determinado nível de segurança da informação ou atribuem responsabilidades em casos de incidentes de segurança ou descumprimento da legislação; (viii) fornecer condições para que os trabalhadores possam desempenhar a sua função e tratar os dados pessoais de forma segura fora da empresa; (ix) adotar mecanismos de monitoramento do trabalho com o intuito precaver o vazamento de dados (sempre dentro da necessidade, proporcionalidade e imparcialidade); (x) formalização das medidas adotadas (a fim de demonstrar a boa-fé e diligência).

Salvaguardar os dados e/ou documentos de natureza sigilosa acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança e da LGPD, evitará o vazamento de dados pessoais e, conseqüentemente, a responsabilização do empregador por violação à proteção de dados.

4.2 Vulnerabilidade negocial e informacional do empregado frente ao empregador: limites do poder diretivo

As disposições da LGPD expressamente determinam que o titular de dados deve expressar livremente seu consentimento antes de permitir que o contratante obtenha seus dados pessoais. No entanto, delicada é a compreensão justralhista da manifestação de vontade apta a gerar consentimento para tratamento de dados pessoais. Isso porque vigora, nas relações de emprego, o princípio da subordinação, a qual submete o empregado ao poder de mando do empregador. Questiona-se, assim, o quão *livre, informado e inequívoco* é o consentimento de um empregado no contexto de hipossuficiência e vulnerabilidade negocial e informacional.

O termo subordinação "deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores"¹¹⁰. Em perspectiva clássica, a subordinação jurídica consiste em "situação jurídica na qual o empregado submete-se às determinações de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa"¹¹¹, ou ainda, conforme construção doutrinária consagrada, em "situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a

¹⁰⁹ FIEMG. **Impactos da LGPD nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/impactoslgpdtrabalho>>. Acesso e 27 de nov. de 2021.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 349.

¹¹¹ ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial**. São Paulo: LTr, 2013. p. 81.

acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”¹¹².

Sob essa perspectiva, denota-se que o empregado, na condição de subordinado, terá maior dificuldade em expressar livremente seu consentimento em relação ao uso de seus dados pessoais pelo empregador¹¹³. Nesse aspecto, cabe destacar que a vulnerabilidade poderá ser negocial e informacional.

Quanto a vulnerabilidade negocial, esta está atrelada a impossibilidade de o empregado insurgir-se contra uma "proposta" de tratamento de seus dados pessoais, ainda que sensíveis. Nas palavras de Amauri Cesar Alves¹¹⁴

A vulnerabilidade negocial é, nos termos da conceituação até aqui sugerida, inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade tanto por fatores de risco laboral a que está submetido o trabalhador quanto por condição pessoal sua. Não se confunde com dependência negocial, que aqui se relaciona com hipossuficiência. Trata-se de dificuldade negocial mais aprofundada do que aquela que existe ordinariamente nas relações capital-trabalho.

Quanto a vulnerabilidade informacional, esta pode ser compreendida como a capacidade reduzida do empregado em obter e assimilar informações precisas acerca do seu trabalho e de seus direitos trabalhistas:

No plano da relação trabalhista, é possível compreender que a vulnerabilidade informacional está relacionada à menor capacidade que certos trabalhadores têm em assimilar ou obter informações contratuais trabalhistas controladas pelo contratante. É inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações precisas acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade tanto por fator de risco laboral a que está submetido o trabalhador quanto por condição pessoal sua. Embora haja importante esforço atual de contratantes com a qualidade da informação, em alguns casos ela ainda é transmitida equivocadamente ou simplesmente sonogada.¹¹⁵

Nessa acepção, é compreensível que o empregado pode encontrar-se vulnerável no momento do fornecimento do seu consentimento para o tratamento de dados pessoais exercido pelo seu empregador¹¹⁶. É por esse motivo que o consentimento se mostra como base de uso excepcional nas relações de trabalho.

¹¹² *Ibid.* p. 352.

¹¹³ ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 375, set. 2020, p. 36.

¹¹⁴ ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade.** Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba/PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. p. 123. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>>. Acesso em: 29 de nov. de 2021. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>>.

¹¹⁵ ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade.** Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba/PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. p. 125-126. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>>. Acesso em: 29 de nov. de 2021. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>>.

¹¹⁶ ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 375, set. 2020, p. 37.

A relação de subordinação sofreu diversas mutações diante do surgimento de novas tecnologias e o avanço do teletrabalho, de modo que, em determinadas situações, é extremamente difícil discernir as faces do poder empregatício¹¹⁷. Caroline de Melo Lima Gularte, ao se referir aos limites constitucionais ao poder de direção empresarial, assevera que a utilização de tecnologias cria formas mais sofisticadas de poder diretivo dos empregadores sobre seus empregados, como a subordinação algorítmica¹¹⁸. É por meio da automatização dos dados e informações coletas que, ao conduzirem as atividades exercidas pelos empregados, os algoritmos expressam o poder empregatício. No entanto, os instrumentos de vigilância eletrônica não podem servir de forma a lesionar direitos fundamentais do empregado.

Embora não haja confronto direto entre o princípio da subordinação e a base legal do consentimento, “as finalidades pretendidas devem estar em consonância com a subordinação jurídica e com os limites do poder empregatício, além de que os dados colhidos devem ser os minimamente necessários ao exercício das atividades laborais”¹¹⁹.

Dessarte, a manifestação de vontade do empregado, como pressuposto para o tratamento de dados na LGPD, merece atenção especial com enfoque nas características das relações de emprego. É nesse sentido que a abordagem da proteção de dados deve observar as peculiaridades do caso concreto, garantindo a sua higidez, sob pena de nulidade.

4.3 Pressupostos e viabilidade do armazenamento de dados sensíveis no pós-contrato de teletrabalho

A partir da LGPD, o empregado passa a ser titular de dados pessoais, sendo-lhe garantido a tutela aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade por meio da proteção de dados pessoais. Nesse cenário, o empregador, seja pessoa física ou jurídica, deve-se preocupar com a forma de armazenamento e exclusão desses dados, especialmente dos dados pessoais sensíveis.

Dado que todo tratamento de dados pessoais deve possuir uma finalidade legítima, específica e informada ao titular, o empregador, na condição de controlador, deve restringir a coleta apenas para os dados estritamente necessários para o atingimento da finalidade, sempre da maneira menos intrusiva possível e com a garantia ao exercício dos direitos dos titulares, assegurados pela lei. Nesse sentido, a coleta excessiva de dados pessoais não encontra amparo legal.

O uso de programas de controle de produtividade, controle de tempo utilizado em cada tarefa e de inatividade dos teletrabalhadores, registros de páginas de internet acessadas, a localização em tempo real, registros da captura de imagem do ambiente de trabalho (inclusive, capturas de imagens de familiares e menores de idade), implica, sob uma primeira análise, em uma restrição desnecessária e excessiva da vida privada do teletrabalhador, ferindo diversos princípios legais como finalidade, adequação, necessidade e transparência¹²⁰.

Embora o empregador tenha um legítimo interesse em realizar o controle da produtividade e do trabalho realizado pelos seus empregados, há limites impostos pelo direito fundamental à proteção de dados¹²¹. Não deve haver, pois, uma desproporcionalidade entre os

¹¹⁷ LIMA, Iuri Pinheiro; BOMFIM, Vólia; Fabrício; MIZIARI, Raphael. **LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado**. São Paulo: IBJUR, 2020. p. 8.

¹¹⁸ GULARTE, Caroline de Melo Lima. **A proteção de dados pessoais no uso de tecnologia na relação de emprego**. Ed: Thoth, 2021, p.73-74.

¹¹⁹ ALVES, *op. cit.*, p 35.

¹²⁰ SIROTHEAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **Nextlaw Academy**. Disponível em: <<https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

¹²¹ SIROTHEAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **Nextlaw Academy**. Disponível em: <<https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

interesses do empregador e o respeito a privacidade do titular de dados. Em todo caso, sempre que houver qualquer tipo de monitoramento, o trabalhador deve ser informado.

Durante a vigência do contrato de trabalho, a base legal para o tratamento de dados é a execução do contrato e, por isso, o empregador tem amparo legal para coletar e utilizar esses dados para uma finalidade específica. Porém, ao se tratar de uma informação acessória, que não esteja relacionada ao contrato de trabalho, será preciso obter o consentimento do empregado¹²².

No caso de uma imposição prevista em lei, o tratamento de dados pode se fundamentar na base de cumprimento de obrigação legal. É possível citar o art. 157, §1º, “d”, da Lei de Sociedades Anônimas, que determina que os administradores da companhia são obrigados a revelar aos acionistas (que representem no mínimo 5% do capital social) as condições de contrato de trabalho firmados pela companhia com os diretores e empregados de alto nível. Embora o próprio contrato de trabalho seja um documento com muitos dados pessoais, neste caso o tratamento poderá ocorrer independentemente de consentimento do empregado.

Inobstante a isso, o trabalhador tem o direito de acessar os próprios dados e solicitar, quando possível, a exclusão deles do banco de dados da empresa quando do término do contrato. O empregador deverá fazer o descarte adequado dos dados pessoais de seus ex-empregados, inclusive para evitar possíveis vazamentos.

Todavia, pode ser que alguns dados pessoais, até mesmo sensíveis, sejam importantes de permanecer armazenados com o empregador. Não se pode ignorar o fato de que o empregador poderá ser demandado judicialmente em uma eventual reclamação trabalhista ajuizada pelo ex-empregado, na qual se discutirão questões relativas às condições do contrato de trabalho ou questões de natureza previdenciária, e precisará fazer provas nos autos a fim de se desincumbir do seu *onus probandi*.

É possível pensar que os dados sensíveis relativos à saúde do empregado podem servir para demonstrar a existência de uma condição de doença preexistente, que não se confunde com acidente de trabalho para fins de direito à estabilidade, reintegração ao emprego ou mesmo indenizações.

As capturas de imagens de videoconferências ou reuniões virtuais podem demonstrar, por exemplo, que o ambiente de trabalho atende aos critérios de ergonomia, sendo respeitado o direito à saúde e segurança do teletrabalhador.

A justificativa para o tratamento desses dados sensíveis, no pós-contrato de teletrabalho, é o estrito cumprimento de uma obrigação legal¹²³. Em face das peculiaridades das relações trabalhistas, muitos documentos são inacessíveis ao empregado, em especial pela sua subordinação e a distância da administração do empreendimento, de modo que, em muitas circunstâncias, é somente o empregador quem detém condições para a produção da prova. Veja-se que o art. 818, II, da CLT, estabelece que o ônus da prova incumbe ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Amauri Mascaro Nascimento ensinava que “ônus da prova é a responsabilidade atribuída à parte, para produzir uma prova e que, uma vez não desempenhada satisfatoriamente, traz, como conseqüência [sic], o não reconhecimento, pelo órgão jurisdicional, da existência do fato que a prova destina-se a demonstrar”¹²⁴. Sob essa perspectiva, salienta-se o dever do empregador de documentar o contrato de trabalho e, em razão da distribuição dinâmica do ônus da prova, a expectativa de ser demandado a produzir prova em relação a fatos que documentalmente podem ser esclarecidos.

¹²² CALABRÓ, Melissa Noronha M. de Souza. **Impactos da LGPD nas relações trabalhistas**, 2020. Disponível em: <<https://noronhaadv.com.br/impactos-lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

¹²³ CALABRÓ, Melissa Noronha M. de Souza. **Impactos da LGPD nas relações trabalhistas**, 2020. Disponível em: <<https://noronhaadv.com.br/impactos-lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

¹²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993, p. 263.

Posto isso, mesmo após a extinção do contrato, ou ainda que haja solicitação do empregado, o empregador tem amparo na lei, com base na obrigação legal, para manter esses dados, eis que poderão ser necessários em uma demanda judicial.

Contudo, passados os prazos prescricionais previstos na legislação, o empregador deverá descartar os dados coletados, uma vez que inexistirá necessidade e finalidade legítima no seu armazenamento, podendo o tratamento ser considerado abusivo. Sendo assim, recomenda-se o armazenamento dos dados sensíveis pelo período de 5 anos para trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para fins de comprovação de questões relativas ao contrato de trabalho.

Vale destacar que o empregador, ao decidir sobre o tratamento de dados pessoais de seus trabalhadores, está sujeito à responsabilização civil, quando, em decorrência do exercício de atividade de tratamento de dados, causar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo em violação à legislação de proteção de dados pessoais (art. 42, da LGPD).

Violados os seus dados pessoais, poderá o trabalhador ingressar na Justiça do Trabalho visando indenização pelos danos causados pelo empregador, cabendo a inversão do ônus da prova ao seu favor, sempre que houver verossimilhança da alegação ou impossibilidade de produção da prova¹²⁵. Cabe mencionar que é garantido o direito de regresso àquele que reparar o dano ao titular, devendo o responsável responder na medida da sua participação para o evento danoso, nos termos do art. 42, §4º, da LGPD.

5 CONCLUSÃO

Em um cenário de mudanças e adaptações forçadas pela pandemia de covid-19, o teletrabalho demonstrou a sua importância em um cenário de necessidade de flexibilização, autonomia laboral e emergente uso de tecnologias da informação. Contudo, apesar da modernização da forma de prestação laboral, a experiência brasileira na utilização do teletrabalho ainda é incipiente. Somado a isso, durante o estado de calamidade pública, entrou em vigor a LGPD, que introduziu uma proteção específica quanto à proteção de dados, como instrumento de tutela dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

O Direito do Trabalho não está imune dessa nova realidade, já que nas relações de trabalho há constante fluxo de dados. O empregador deve observar, durante todo o processo de tratamento, os princípios norteadores da LGPD, restringindo a coleta apenas para os dados estritamente necessários e garantindo transparência, segurança e livre acesso ao empregado. Sob esse prisma, é latente a necessidade de debruçar-se sobre as possíveis implicações jurídicas decorrentes da proteção de dados nas relações de trabalho, em especial os dados sensíveis, sob a luz dos direitos fundamentais e das peculiaridades do Direito do Trabalho.

Em razão da vulnerabilidade negocial e informacional em que se encontra o empregado, denota-se que a base legal do consentimento deve se utilizada em situações excepcionálíssimas nas relações trabalhistas, dada a fragilidade das condições em que o seu fornecimento poderia ocorrer. Todavia, verifica-se que é possível o tratamento dos dados pessoais sensíveis do empregado com base na obrigação legal (na qual não se exige o consentimento). É a hipótese pela qual o legislador garantiu que não houvesse conflito de legislações vigentes no território nacional.

Com efeito, conclui-se que, mesmo na fase pós contratual, é razoável que o empregador armazene dados pessoais, inclusive os sensíveis, que possam ser utilizados com a finalidade legítima de viabilizar a solução de uma futura controvérsia judicial. Isso porque, ao

¹²⁵ CASTRO, Dayane Marciano de Oliveira; MANCUSO, Gisele. **Responsabilidade da Empresa frente à proteção dos dados do trabalhador no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil – LGPD.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 56.

empregador se aplica o dever de documentar o contrato de trabalho e a ele incumbe o ônus na produção de provas em relação a fatos que documentalmente podem ser evidenciados. Por outro lado, ressalta-se que, ultrapassados os prazos prescricionais previstos em lei, não haverá justificativa para a manutenção do tratamento dos dados, de modo que o empregador deverá excluí-los do seu banco de dados, sob pena de ser penalizado nos termos da LGPD.

Em suma, o tema da LGPD nas relações de trabalho apresenta-se de uma complexa relação de conceitos, com peculiaridades que devem ser levadas em consideração para a correta aplicação do Direito. Assim, o tratamento dos dados sensíveis do teletrabalhador, no pós-contrato de trabalho, deve observar uma série de requisitos para a sua validade.

Embora o trabalho aborde o tema, ainda existem muitas questões a serem apontadas e elucidadas no âmbito da LGPD nas relações de trabalho. De todo modo, o teletrabalho e a proteção de dados estão intrinsecamente ligados e exigem uma abordagem diferente no que toca ao tratamento dos dados sensíveis do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

SENADO FEDERAL. **Lei Geral de Proteção de Dados entra em vigor**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/18/lei-geral-de-protecao-de-dados-entra-em-vigor>>. Acesso em: 03 de out. de 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 de out. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 177**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório IV da Conferência Internacional do Trabalho, 108.ª Sessão, 2019**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 30 de out. de 2021.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica n.º 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, p. 101-123, out./dez. 2009.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. In Revista Magister de Direito do Trabalho Nº 82 - jan-fev/2018.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho; uma análise jus laboral**. In: STURMER, Gilbeiro (Org.) Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FINCATO, Denise. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 2, n.º 2º, p. 365-396, 2016. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/tjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

HISTORIA DE LAS TELECOMUNICACIONES. 2006. Disponível em: <http://histel.com/z_histel/biografias.php?id_nombre=34>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho. O trabalho de onde você estiver.** Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 26 de out. de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jan. 2007. Disponível em: <<http://bit.ly/2DeumsT>>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

SEIXAS, Fernanda Caribé. **Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, v. IV, p. 141-156, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144309/2017_seixas_fernanda_tel_etrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

MUSSI, C.M. **Os Efeitos do Recebimento dos Benefícios Previdenciários no Contrato de Trabalho.** Tese de Doutorado. PUC/SP. 2007. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7560/1/Cristiane%20Miziara%20Mussi.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho.** Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário, nº 18/2001.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A Tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista.** In: TUPINAMBÁ, Carolina; Gomes, Fábio Rodrigues (Coord.). A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, p. 313-330, 2018.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O teletrabalho.** Revista LTr, n. 5, vol. 64, maio, 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 20 de out. de 2021.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 189, ano 44, p. 61-80. São Paulo: Ed. RT, maio 2018.

PIPEK. A., DUTRA. A.L, MAGANO. I. *et. al.* **Reforma Trabalhista.** São Paulo: Blucher, 2017.

PINHEIRO, Patrícia Peck Garrido. **Nova lei brasileira de proteção de dados pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas**. Revista dos Tribunais, v. 1000, p. 309-323, fev. 2019.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. 6. ed. Saraiva: São Paulo, 2016.

CORREIA, Henrique. BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 377, p. 205-217, nov. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. **A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do *big data*, a *gig economy*, e a indústria 4.0**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, p. 108-127, maio/jun. 2021.

ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 375, p. 25-39, set. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. **A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do *big data*, a *gig economy*, e a indústria 4.0**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, p. 108-127, maio/jun. 2021.

ENGELMANN, Wilson; BASAN, Arthur; REICH, José Antônio. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e a tutela dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Interesse Público – IP, Belo Horizonte, ano 22, n. 121, p. 77-110, maio/jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho**. Revista Direito Unifacs: debate virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108>>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Fundamentos constitucionais: o direito fundamental à proteção de dados**. In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). Tratado de Proteção de Dados Pessoais. Forense, Rio de Janeiro, p. 57-115, 2021.

RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade de vigilância: a privacidade hoje**. Organização, seleção e apresentação de Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 17 e 36.

SANTOS, Fabíola Meira de Almeida; TALIBA, Rita. **Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil e os possíveis impactos**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 107, n. 998, p. 225- 239, dez. 2018.

REGIS, Erick da Silva. **Linhas gerais sobre a Lei 13.709/2018 (LGPD): objetivos, fundamentos e axiologia da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira e a tutela de responsabilidade/privacidade.** Revista de Direito Privado, São Paulo, v. 21, n.103, p. 63-100, jan./mar. 2020.

CASTRO, Bárbara Brito de. **Direito Digital na era da internet das coisas: o direito à privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.** Revista Fórum de Direito na Economia Digital, Belo Horizonte, v. 3, n. 4, p. 79-98, jan./jun. 2019.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; MACHADO, Daniela Cunha. **A proteção da informação no âmbito das relações de emprego e os impactos da aplicação da LGPD aos contratos de trabalho no Brasil.** Revista de Direito e as Novas Tecnologias, São Paulo, v. 3, n. 6, p. 113-126, jan./mar. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas relações de trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação.** Síntese, v. 31, n. 375, p. 21-24, 2020.

SANTORO, Kelly Christina Rangel; FARIA, Camila Mickievicz. **Dados pessoas e dados sensíveis.** LGPD nas relações de trabalho. Salvador, BA: Montres, p. 12-14, 2021. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

VIOLA, Mario; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais.** civilistica.com, v. 9, n. 1, p. 1-38, 9 maio 2020. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510>>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

BOURY, Marina Bessa. **Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021.

MOSELE, Rafael. **LGPD: Estudo prático das bases legais nas Relações de Trabalho.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021.

CASTRO, Dayane Marciano de Oliveira; MANCUSO, Gisele. **Responsabilidade da Empresa frente à proteção dos dados do trabalhador no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil – LGPD.** LGPD e *Compliance* Trabalhista. Leme-SP: Mizuno, 2021.

FRAZÃO, Ana. **Nova LGPD: as demais hipóteses de tratamento de dados pessoais.** Disponível em: <www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nova-lgpd-as-demais-hipoteses-de-tratamento-de-dados-pessoais19092018>. Acesso em: 20 de dez. de 2021.

OLIVEIRA, Guilherme Henrique Gualtieri de. **As bases legais para o tratamento de dados pessoais: muito além do consentimento.** In: GROSSI, Bernardo Menicucci (Org.). Lei Geral de Proteção de Dados: uma análise preliminar da Lei 13.709/2018 e da experiência de sua implantação no contexto empresarial. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <<https://www.editorafi.org/21dados>>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

LEONARDI, Marcel. **Transferência Internacional de Dados Pessoais.** In: BIONI, Bruno *et al* (Coords.). Tratado de Proteção de Dados Pessoais. Forense, Rio de Janeiro, p. 452-467, 2021.

UCAR, Daniel; VIOLA, Mario. **Tratamento de dados pessoais por “legítimo interesse do controlador”:** primeiras questões e apontamentos. In: FRAZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato (Coord.). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro. Editora Revista dos Tribunais, 2019.

FRAZÃO, Ana. **Objetivos e alcance da Lei Geral de Proteção de Dados.** In: FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; TEPEDINO, Gustavo (Coord.). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: e suas repercussões no Direito brasileiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 99-129, 2019.

MOURA, Marcel Brasil de Souza. **As Disposições Preliminares da LGPD.** In: SANTOS, Regiane Martin dos; CARVALHO, Adriana Cristina França Leite de (Coords.) Comentários à Lei Gera de Proteção de Dados. OAB: São Paulo, p. 6-19, 2020.

LOPES, Fernanda Dutra Vieira. **Processos preliminares do art. 6º da LGPD.** In: SANTOS, Regiane Martin dos; CARVALHO, Adriana Cristina França Leite de (Coords.) Comentários à Lei Gera de Proteção de Dados. OAB: São Paulo, p. 20-32, 2020, p. 30.

LIMBERGER, Têmis. **Informação e Internet: Apontamentos para um estudo comparado entre o Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu e Lei de Proteção de Dados Brasileira.** Novos Estudos Jurídicos, v. 25, n. 2, p. 478-500, 2020. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/16916>>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

SENADO FEDERAL. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho,** 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

Cresce o número de violações de dados para ganho financeiro. **CIO from IDG,** 2020. Disponível em: <<https://cio.com.br/noticias/cresce-o-numero-de-violacoes-de-dados-para-ganho-financeiro/>>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

SIROTHEAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **Nextlaw Academy.** Disponível em: <<https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

NETTO, Thaís. Quais os impactos da LGPD nas rotinas trabalhistas e nos contratos de trabalho? **Instituto Direito Real,** 2020. Disponível em: <<https://direitoreal.com.br/artigos/quais-os-impactos-da-lgpd-nas-rotinas-trabalhistas-e-nos-contratos-de-trabalho>>. Acesso em: 27 de nov. de 2021.

HERBERT. LGPD: A segurança de dados no *home office*. **Contabilidade Diplomata,** 2021. Disponível em: <<https://contabilidadediplomata.com.br/2021/08/17/lgpd-e-seguranca-de-dados-no-home-office/>>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

CALABRÓ, Melissa Noronha M. de Souza. **Impactos da LGPD nas relações trabalhistas,** 2020. Disponível em: <<https://noronhaadv.com.br/impactos-lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

FIEMG. **Impactos da LGPD nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/impactoslgpdtrabalho>>. Acesso de 27 de nov. de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial**. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba/PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. p. 123. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>>. Acesso em: 29 de nov. de 2021. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>>.

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

GULARTE, Caroline de Melo Lima. **A proteção de dados pessoais no uso de tecnologia na relação de emprego**. Ed: Thoth. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br