

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

PEDRO JOSÉ TAVEIRA BACHUR

**O ALCANCE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)
FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO: PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR E RESPONSABILIZAÇÃO**

FRANCA

2023

PEDRO JOSÉ TAVEIRA BACHUR

**O ALCANCE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)
FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO: PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR E RESPONSABILIZAÇÃO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.
Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2023

B124a Bachur, Pedro José Taveira
O alcance da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) frente ao
Direito do Trabalho: proteção do trabalhador e responsabilização /
Pedro José Taveira Bachur. -- Franca, 2023
84 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. dados pessoais. 3. Lei Geral de Proteção
de Dados. 4. reforma trabalhista. 5. trabalhador. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de
Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

PEDRO JOSÉ TAVEIRA BACHUR

**O ALCANCE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)
FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO: PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR E RESPONSABILIZAÇÃO**

**Monografia apresentada à Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”,
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca, como pré-requisito para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.**

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

Prof. Ms. Renan Lucas Dutra Urban

2º Examinador: _____

Prof. Gabriel Chiusoli Ruscito

Franca, 29 de novembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, o verdadeiro autor da vida e a única fonte do conhecimento, porque me deu a graça da existência e a capacidade do saber científico, de modo gratuito e por puro amor.

Agradeço aos meus pais, José Ronaldo Bachur e Maria Cecília Andrade Taveira Bachur, pois me deram presentes preciosos: a criação e a fé. A conclusão do curso de Direito é, tão somente, consequência do distinto investimento que fizeram, o qual fora despendido por amor incondicional e apoio infindável.

Agradeço à minha amada, Beatriz Rossato Pedigone, pois é o alicerce substancial da minha alma. Inconscientemente, ensinou-me o significado de felicidade, no singelo ato partilhar a vida. A graduação perpassou pelo seu doce afeto e sua capacidade infinita de amar.

Agradeço aos meus irmãos, Ana Beatriz Taveira Bachur de Figueiredo, Ana Carolina Taveira Bachur Bronetti, Ana Teresa Taveira Bachur, Rafael José Taveira Bachur, Marcelo Rodrigues Alves de Figueiredo e Matheus Bronetti da Silva, posto que compartilhamos as alegrias de viver e são modelos da minha formação.

Agradeço aos meus sobrinhos, Cecília Bachur de Figueiredo, Daniel Bachur de Figueiredo e Angelina Bachur Bronetti, porque são fonte inesgotável do meu contentamento.

Agradeço aos meus irmãos de fé, da Comunidade 08 do Caminho Neocatecumenal da Sé Catedral Nossa Senhora da Conceição de Franca/SP, pois são coautores da experiência de viver em Cristo Jesus e contribuem – em demasia – para meu crescimento espiritual.

Agradeço aos meus amigos, Mateus Andrade Ferraz e João Pedro Novaes Franco, porque são irmãos que a Universidade me presenteou e responsáveis pelas alegrias nela vivenciadas. Das honras experimentadas no curso de Direito, a maior fora ter percorrido essa trajetória conjuntamente a eles.

Agradeço ao Professor Doutor Victor Hugo de Almeida, por todo o conhecimento transmitido e pela orientação nas pesquisas científicas empreendidas no meu tempo acadêmico.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo auxílio concedido em âmbito de Iniciação Científica, por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Unesp (PIBIC), Edital nº 04/2021, cuja pesquisa originou o presente trabalho.

Agradeço a todos os profissionais, grupos, instituições e empresas com que pude desenvolver e aprofundar a prática do Direito, dos quais – de modo decoroso – nomeio: Grupo

de Estudos de Direito Desportivo (GEDiDe); Empresa Júnior EJUR – Soluções Jurídicas; Vitor Hugo Cordeiro; Delegacia Seccional de Polícia de Franca/SP – Central de Polícia Judiciária (CPJ); Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico: (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo (RETRAB); Juizado Especial Federal do Tribunal Regional Federal da 3ª Região de Franca/SP; Cartório Anexo da Vara do Juizado Especial Cível do Tribunal de Justiça de São Paulo de Franca/SP; Silveira Advogados Associados; Gouvêa Russo Advogados Associados.

Por fim, agradeço à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, de Franca/SP, e a Turma XXXVI de Direito, porque me proporcionaram uma singular construção intelectual e – principalmente – social, verdadeira base para um futuro profissional e inspiração de busca pelo conhecimento.

“O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito”.

Victor-Marie Hugo

Bachur, Pedro José Taveira. **O alcance da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) frente ao Direito do Trabalho**: proteção do trabalhador e responsabilização. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2023. 84 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2023.

RESUMO

A LGPD representa o mais recente e significativo marco brasileiro a regulamentar a proteção de dados, até então dispersa e incipiente no ordenamento jurídico. Embora se aplique expressivamente às relações consumeristas, a LGPD detém relevância em todo o universo jurídico, dada a importância da informação no mundo tecnológico-digital hodierno. Nesse contexto, destaca-se a figura do trabalhador, em virtude da disponibilidade de dados decorrente do liame trabalhista e da utilização de suas informações pessoais no exercício do labor. Logo, vislumbrar o alcance da LGPD e compreender suas prerrogativas no Direito do Trabalho expõe uma nova contextualização da natureza trabalhista. Assim, o objetivo do presente estudo é analisar a complexidade do alcance da LGPD no contexto das relações laborais e das regulamentações impostas pelo Direito do Trabalho, por meio da relação protetiva de dados à luz da proteção do trabalhador, de modo a identificar possíveis embates existentes nessa nova legislação e a influência exercida pela reforma trabalhista brasileira. Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como abordagem, adota-se o método dedutivo, precedido pela análise hermenêutica do regramento afeito ao objeto em questão. Conclui-se ser inegável o alcance dessa legislação nas regulamentações juslaborais, principalmente diante da inclusão da proteção de dados como direito fundamental constitucional. Reflete-se que os conflitos se dão por meio da generalidade da LGPD e ausência de regulamentações específicas para as particularidades da relação de trabalho. Assim, a proteção de dados nas relações de trabalho sofre de um vazio regulatório, desfavorecendo a parte hipossuficiente da relação. Verifica-se, portanto, a necessidade de se editar normas específicas ao contexto do trabalho, com fundamento no artigo 55-J, da LGPD, de forma a garantir a efetiva proteção ao trabalhador, mormente de seus direitos da personalidade e fundamentais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; dados pessoais; Lei Geral de Proteção de Dados; reforma trabalhista; trabalhador.

Bachur, Pedro José Taveira. **The extent of f the General Data Protection Law (LGPD) in relation to Labor Law: worker protection and responsibility.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2023. 84 f. Monograph (Bachelor in Law) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2023.

ABSTRACT

The LGPD (Law nº 13.709/2018) represents the most recent and significant mark to regulate data protection in Brazil, matter, until then, incipient in the legal system. Although it is applied expressively in the consumerist relationship, the LGPD can develop throughout the legal universe, considering the importance of information in today's digital world. In this context, the figure of the worker stands out, judging by the availability of data arising from the employment relationship and the use of your personal information in the exercise of work. Therefore, understanding the scope of LGPD and its prerogatives in Labor Law exposes a new contextualization of the labor nature. This article proposes to analyze the complexity of the scope of LGPD in Labor Law, as well as explore the precepts of worker data protection. Furthermore, the purpose is to investigate the possible clashes between the new data law and labor laws, as well as the Brazilian Labor Reform. The technique of bibliographic research in published materials is selected as a method of procedure; and the hermeneutic analysis of the regulations related to the object of the article is chosen as a method of approach. It is concluded that the application and scope of this legislation in labor regulations is undeniable, especially in view of the inclusion of data protection as a fundamental constitutional right. It is reflected that conflicts arise in view of the generality of the LGPD and the absence of specific regulations for the particularities of the employment relationship. Therefore, data protection in labor relations suffers from a regulatory vacuum, disfavoring the under-sufficient part of the labor relationship. That said, there is a need to edit rules specific to the work context, based on article 55-J, of the LGPD, to guarantee the effective protection of workers, especially their personality and fundamental rights.

Keywords: Labor Law; personal data; General Data Protection Law; labor reform; worker.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	9
2 OBJETIVO	12
2.1 Objetivo geral.....	12
2.2 Objetivos específicos.....	12
2.3 Problematização.....	12
3 MÉTODOS E MATERIAL	13
4 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD).....	14
4.1 Panorama histórico das legislações relativas à proteção de dados	15
4.2 Da proteção de dados	18
<i>4.2.1 Do ecossistema conceitual da LGPD.....</i>	<i>23</i>
<i>4.2.2 Do ecossistema protetivo da LGPD</i>	<i>30</i>
<i>4.2.3 Do alcance da LGPD frente ao Direito do Trabalho.....</i>	<i>35</i>
5 DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	41
5.1 Da experiência internacional	48
5.2 Embates jurídicos relativos à proteção de dados no universo trabalhista	58
5.3 Influência da Reforma Trabalhista brasileira nos embates jurídicos relacionados à LGPD.....	67
6 CONCLUSÃO.....	72
REFERÊNCIAS	76

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A Lei nº 13.709/2018, também denominada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), representa, segundo Patrícia Peck Pinheiro (2020), o mais recente e significativo marco legislativo brasileiro a abordar e regulamentar a proteção de dados, instituindo princípios, direitos e obrigações acerca desse objeto. Com o propósito de se atentar aos direitos da privacidade, liberdade e personalidade, situação exposta em seu artigo 3º (Brasil, 2018) e circunstância impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico-digital, tal legislação se configura como uma diretiva geral, de modo a não substituir os códigos que também regulam sobre informações, porém, estabelecendo um olhar único e conjunto.

Nessa perspectiva, não se exclui dessa discussão disposições características do Direito do Consumidor, do Direito Civil, do Direito Penal e, inclusive, do Direito do Trabalho, uma vez que opera de maneira intrínseca a nova lei, como bem informa Oscar Krost (2020 *apud* Miziara; Pessoa; Mollicone, 2020, p. 295):

A esfera trabalhista não se encontra alheia a tais possibilidades, tornando aplicáveis as disposições da LGPD, regra de caráter geral, cuja leitura será permeada pelos Princípios juslaborais. Conforme o art. 64 da LGPD, em redação bastante familiar “os direitos e princípios expressos nesta Lei não excluem outros previstos no ordenamento jurídico pátrio relacionados à matéria ou nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Ou seja, mesmo implantando um verdadeiro microsistema normativo, este apresenta um caráter aberto, apresentando hipóteses não taxativas de tutela.

Embora a LGPD exprima uma maior concentração na relação consumerista, haja vista sua relevância na qualidade de fluxo de dados e interposição de informações, empenha-se no meio ambiente do trabalho as indispensáveis adequações e amoldamentos. As criações de novas figuras jurídicas, funções, responsabilidades, tratamentos, obrigações e exigências relacionadas ao recente ordenamento, fixam-se no sujeito do empregado e impõem o cerne do funcionamento da proteção de dados. Não obstante, pela LGPD tratar da proteção de titulares de dados e o contexto trabalhista se incumbir de diversas espécies de informações, suprimir o trabalhador desse amparo evidencia claro desrespeito aos princípios norteadores em questão, principalmente dentro da relação laboral, naturalmente desigual e pautada no elemento da subordinação.

Sobre essa situação, esclarece Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020 *apud* Miziara; Pessoa; Mollicone, 2020, p. 34):

Quando se pensa na proteção de dados pessoais, não há como não se preocupar com a quantidade de informações de empregados que estão presentes em arquivos, muitas vezes, de acesso disponível a qualquer um que adentrar no recinto. Ali estão informações de empregados como nome, telefone, RG, CPF, dados eleitorais e de residência, comprovante de escolaridade, dados bancários certificados de alistamento militar ou reservista, bem como algumas informações de saúde, tipo sanguíneo, Atestado de Saúde Ocupacional (ASO); também são coletados dados de cônjuges ou companheiros, filhos e dados de imagem, biométricos, entre tantos outros tratados ao curso do contrato laboral, que merecem especial proteção contra vazamentos.

É substancial o devido alcance da LGPD ao Direito do Trabalho, nas duas principais esferas trazidas pela recente legislação: proteção dos titulares de informações e adequação aos processos de tratamento desse objeto. Isso posto, a atenção ao trabalhador e seus dados deve se dar em estágios pré-contratuais e subsistir mesmo após o fim da relação, de feito a contemplar as deliberações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal e das novas diretivas gerais.

Por se tratar de novos dispositivos e diferentes contextos nos ambientes laborais do Brasil, surgem também novos embates entre Direito do Trabalho e proteção de dados. Por sorte, a julgar que a LGPD é fruto de legislações internacionais referências na temática, em que se destaca a Regulamentação Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu nº 679 (GDPR), de 2016, evidenciar as mudanças laborativas torna-se objeto comparativo, essencial para compreender o novo contexto evolutivo do trabalho.

Por fim, sendo os avanços tecnológicos uma característica do futuro evolutivo laboral e uma preocupação crescente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018), a LGPD auxilia na construção protetiva do trabalhador e nas funções essenciais do Direito do Trabalho, tais como a função social, tutelar e integradora. Portanto, vislumbrar seu alcance e compreender suas prerrogativas expõe uma nova contextualização da natureza do trabalho.

O presente trabalho, portanto, perpassa pela análise da construção histórica e legislativa da LGPD, como forma de compreender o surgimento da proteção de dados e sua consolidação nos ordenamentos jurídicos. Em seguimento, examina-se a matéria da proteção de dados no direito brasileiro, de forma a vislumbrar a ocorrência de medidas protetivas relativas à informação em regulamentações anteriores à Lei Geral de Proteção de Dados Isso posto, concentra a pesquisa no exame do ecossistema conceitual e protetivo da LGPD, respectivamente ligado aos artigos 5º e 6º, dispositivos capazes de expor de modo íntegro as garantias trazidas pela matéria.

Uma vez sustentado todo o panorama basilar da LGPD, é examinado o alcance da legislação de dados frente ao Direito do Trabalho, por meio de diferentes hipóteses e

abordagens as quais sustentam a premissa de aplicação da proteção de dados ao trabalhador. Assim sendo, estabelecem-se as garantias do trabalhador em relação as suas informações pessoais, condição pela qual compreende todas as fases da relação trabalhista e conclui com a estruturação do direito do trabalhador enquanto titular de dados. Ademais, são exploradas as possibilidades de responsabilização do empregado no exercício de seu trabalho defronte aos exequíveis danos capazes de sucederem no tratamento.

Haja vista a ausência de normatização da LGPD em relação ao trabalhador, investiga-se a experiência internacional relativa à aplicabilidade das legislações de dados nos ambientes laborais, como forma de abarcar demais garantias e direitos ao empregado. Por conseguinte, elencam-se os embates jurídicos presentes na intersecção entre a proteção de dados e as legislações trabalhistas, concentrando, posteriormente, no advento da reforma trabalhista, a qual trouxe maiores autonomias individuais ao trabalhador.

O presente objeto de estudo é fruto de Iniciação Científica, Edital 04/2021 – PIBIC PROPe, financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), após experiências profissionais vivenciadas na Empresa Júnior EJUR – Soluções Jurídicas, em que empregadores questionavam a necessidade de conformidade com a LGPD e sua aplicação em todos os setores de sua empresa, em especial nos dados dos respectivos empregados.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Analisar a complexidade do alcance da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no contexto das relações laborais e dentro das regulamentações impostas pelo Direito do Trabalho, principalmente em comparação a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por meio da relação protetiva de dados à luz da proteção do trabalhador, de modo a identificar possíveis embates existentes nessa nova disposição legislativa e a influência exercida pela reforma trabalhista brasileira.

2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar as prerrogativas da proteção de dados e o tratamento de dados impostos pela LGPD;
- b) Examinar o alcance da proteção de dados, tendo como principal titular o trabalhador em seu contexto laboral;
- c) Analisar o avanço da matéria de proteção de dados no contexto laboral em legislações internacionais, de forma a prever sua influência no ordenamento jurídico brasileiro; e
- d) Analisar as intersecções e conflitos entre a legislação de dados e a legislação trabalhista.

2.3 Problematização

- a) Quais os alcances da LGPD frente ao Direito do Trabalho?
- b) Quais as proteções aos dados do trabalhador, no contexto pré e pós relação contratual?
- c) Como se tem aplicado a proteção de dados aos trabalhadores nas legislações estrangeiras, em especial aos países da União Europeia?
- d) Quais os atuais embates jurídicos relativos à proteção de dados no universo trabalhista? A reforma trabalhista brasileira influencia esses embates? Como?

3 MÉTODOS E MATERIAL

Trata-se de uma abordagem de natureza qualitativa exploratória, posto ser recente a LGPD, razão pela qual ainda são desconhecidos seus impactos nas relações jurídicas, incluindo as trabalhistas.

Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, como, por exemplo, doutrinas, legislação (incluindo a LGPD e o regramento reformista), artigos científicos, dissertações, monografias, teses, conteúdos disponibilizados na internet, entre outros. Em análise a tal procedimento, dispõe Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi que:

Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista “o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações”. A bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas, onde os problemas ainda não se cristalizaram suficientemente” (Lakatos; Marconi, 2021, p. 45).

Como método de abordagem, precedido pela análise hermenêutica do regramento afeito ao objeto em questão, visando interpretar as legislações e dispositivos relativos ao Direito do Trabalho e à proteção de dados, adota-se o método dedutivo, para, a partir dos entendimentos sobre a temática, alcançar soluções para os problemas identificados, os quais impulsionam a presente investigação. Nesse sentido, compreende Antônio Carlos Gil que a presente abordagem:

[...] é o método que parte do geral para o particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica. É o método proposto pelos filósofos racionalistas (Descartes, Spinoza, Leibniz), segundo os quais só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro, que decorre de princípios a priori evidentes e irrecusáveis. O protótipo do raciocínio dedutivo é o silogismo, que consiste numa construção lógica que, a partir de duas proposições chamadas premissas, retira uma terceira, nelas logicamente implicadas, denominada conclusão. (Gil, 2019).

4 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Patrícia Peck Pinheiro (2021), especialista em Direito Digital e membro titular do Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais (CNPD), órgão integrado à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), em um paralelo com o cientista político Samuel Huntington, expõe ser a evolução cultural o maior desafio do Direito. Isso porque o Direito, enquanto matéria que busca nortear as condutas humano-sociais, deve constantemente adaptar-se aos contextos nele inseridos. Porém, como tratar tais significativas mudanças?

Por certo, a história socio-humana já prenuncia o caminho percorrido pelo Direito diante das transições sociais e transmutações geradas pelo desenvolvimento. A exemplificação clara dessa afirmação pode ser representada pela notória evolução e consolidação do próprio Direito do Trabalho, em que a história do labor se inicia, em uma perspectiva lógica, muito antes da construção normativa legal capaz de o regulamentar.

No âmbito trabalhista, esse ponto inaugural advém das sociedades pré-industriais, destacando-se a escravidão, a servidão e as corporações de ofício, circunstância transformadora na vida econômica e social da população. Nota-se, novamente, não ser possível vislumbrar o Direito do Trabalho nessas condições, mas sim a clara necessidade de ação diante das inexistentes condições laborais vivenciadas pelo corpo social. Nesse seguimento, com o surgimento da sociedade industrial, o capitalismo assumindo seu papel dominante, o êxodo rural e a consolidação da sociedade urbana, situações culminantes para a Revolução Industrial, a falta de intervencionismo nas relações de trabalho assume seu grau máximo, de modo a explodir a crise social desse sistema liberal. As condições mínimas de proteção ao trabalhador surgem, assim, diante de revoluções ideológicas, principalmente aquelas marcadas pelo Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848.

De fato, fala-se em uma consolidação do Direito do Trabalho apenas com o avanço dessa história, a partir do constitucionalismo social, em 1917, fruto da Constituição Mexicana. Da mesma forma, apesar do curto período de vigência, a Constituição de Weimar, na Alemanha, assegurou devidas proteções e liberdades ao trabalhador, além da notória criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas em 1919. A Declaração de Filadélfia, em 1944, e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, sacramentam a realidade socioeconômica do trabalho, condições geradoras das legislações trabalhistas dos países atuais.

Essa construção histórica e normativa espelha-se, de certa maneira, na busca do Direito em regulamentar novos instrumentos sociais, tão significativos quanto o trabalho na sociedade contemporânea, em que se tem fundamentado considerável parte das relações humanas: a

informação e a privacidade. A gênese dessa condição sustentou-se na busca pela proteção de dados pessoais, os quais, a partir de 1990, reflete um significativo instrumento de poder para empresas, corporações, organizações e, principalmente, para o Estado.

Explicita, novamente, Patrícia Peck Pinheiro (2021, p.10) que a história consolidou esses novos mecanismos de soberania a partir dos modelos de negócio da economia digital, fruto da chamada Era Digital e da sociedade pós-Digital (ou sociedade da informação), as quais advêm de um novo contexto de avanços tecnológicos e da globalização. Em outro panorama, Bruno Ricardo Bioni (2021, p. 4), jurisperito em Proteção de Dados Pessoais e membro do CNPD, reflete que a informação se trata de um “[...] (novo) elemento estruturante que (re)organiza a sociedade, tal como o fizeram a terra, as máquinas a vapor e a eletricidade, bem como os serviços, respectivamente, nas sociedades agrícola, industrial e pós-industrial”.

Nota-se, assim, ser a vigência da Lei nº 13.709/2018, exclusivamente, uma conclusão de toda uma evolução social-econômica, relativa à informação, a qual culminou em um importante marco legislativo brasileiro ao regulamentar e traçar proteções a essa nova e significativa matéria do Direito.

4.1 Panorama histórico das legislações relativas à proteção de dados

A preocupação com a privacidade no meio jurídico alça destaque na construção das legislações de proteção de dados. As mudanças das relações sociais, a ascensão tecnológica e a transmutação das diretrizes de poder na economia social, diante da relevância assumida pelo elemento da informação nas relações de negócio, são a energia vital para o início de uma lei geral da matéria de dados. Para tanto, essa conjuntura mostrou-se possível em países já desenvolvidos, em que tais condições estavam presentes no cotidiano da população, capazes de buscar significativas regulações acerca de direitos individuais, como o da privacidade.

Desse modo, destaca-se a atuação dos Estados Unidos (EUA) e da União Europeia (UE) como norteadores nas discussões sobre limites do uso de informações.

Por um lado, a corte norte-americana, já na década de 1830, travava importantes batalhas tendo como esforço a busca de direitos de interesse individual, todavia, apenas no fim do século XIX e início de XX, difunde-se a ideia do *right to be et alone*¹ (Warren; Brandeis, 1890), termo propagado nos tribunais oriundo do artigo *The Right to Privacy*, de Samuel Warren e Louis Brandeis, um dos marcos do direito à privacidade da *common law*. O sentido expresso por tal

¹ O direito de ser deixado só (tradução nossa).

conceito revelava, desse modo, uma busca em impedir interferências na vida dos indivíduos, propósito que se fundamentou em direitos basilares, como o direito à vida. A concretização do *right of privacy*, contudo, deu-se com o alcance dos debates das questões sobre privacidade diante das leis constitucionais americanas, já na metade do século XX (Zanini, 2017).

Noutro aspecto mais recente, legislações dispersas dos países do continente europeu tratavam da matéria de modo isolado, como a Lei de Proteção de Dados do *Land* (Estado) alemão de Hesse, em 1970, chamada de *Hessisches Datenschutzgesetz*, primeiro diploma específico que se tem conhecimento; ou o Ato de Dados Sueco (*Sw. Datalagen*), de 1973, uma lei nacional pioneira sobre proteção de dados. A temática avança após a pretensão de estabelecer medidas para a construção do Direito dos Dados europeu, principalmente diante de acordos comerciais intercontinentais, como a chamada Diretiva de Proteção de Dados (Directiva 95/46/CE), de 1995, e a Política de Privacidade do *Safe Harbor*, de 2000, as quais instituíram princípios sobre a coleta, utilização e transferência de dados pessoais. Tais leis, todavia, entraram em desuso, dada a invalidade e a insuficiência de suas proteções ante ao novo momento econômico-social. Assim, abriu-se espaço a acordos setoriais, nos anos de 2016 e 2017, período em que se pôde presenciar um número crescente de violações de dados e um novo comércio, diante de seus usos fraudulentos. É clara a deficiência dos acordos de mútua proteção de privacidade, haja vista que não são leis e carecem de auto certificação, inspeções e fiscalizações.

Nessa linha cronológica, o Parlamento Europeu já vislumbrava a necessidade de atualização da legislação de proteção de dados ainda vigente, além de regular novos tipos de processamento e utilização de informações pessoais. Destarte, após quatro anos de discussões, em 27 de abril de 2016, institui-se o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da UE, obrigando os Estados-Membros à implementação de medidas protetivas atuais referente aos dados, em até dois anos. Após a entrada em vigor da lei geral europeia, em maio de 2018, viu-se uma revolução na matéria – segundo Patrícia Peck Pinheiro (2020) um efeito dominó propriamente –, diante de sua aplicação extraterritorial e a busca de adequação de qualquer serviço ou empresa que tivesse atuação no continente.

Apesar da expressiva influência trazida pela GDPR para a culminação da lei geral brasileira, a discussão da proteção de dados no país já se mostrava antiga. A exemplo disso, em dezembro de 2010, houve a 1ª Consulta Pública para o anteprojeto da lei (Santos, 2011), em uma preocupação estatal de proteger dados na internet e sob um contexto de discussão de países do MERCOSUL sobre a matéria. Não obstante, o debate não se resultou frutífero inicialmente para a consolidação de uma legislação específica, porém viu-se a publicação de significativos

diplomas nos anos seguintes, os quais traziam sistemáticas importantes sobre dados, tal como a Lei do Cadastro Positivo (Lei nº 12.414/2011) e a própria Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011).

O reaquecimento das conversas protetivas de dados deu-se com importantes acontecimentos históricos, os quais também foram determinantes para as demais leis gerais aqui expressas. Em um primeiro momento, em 2013, explode o escândalo de espionagem revelado por Edward Snowden, de modo a expor o alerta da capacidade de vigilância através das comunicações eletrônicas, como a internet. O ex-técnico da CIA, de 29 anos, foi responsável pelo vazamento de informações de seguranças e métodos de espionagem do governo dos EUA em relação a diversos países, principalmente do Brasil, a partir da divulgação de conversas da presidente Dilma Rousseff (Greenwald, 2013).

Em consequência, promulga-se o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), no ano de 2014, inserido em um contexto de necessidade de discussão regulatória do microsistema de proteção de dados gerados pelo ambiente virtual. Estabelecem-se, com tal lei federal, princípios e garantias importantes do uso da internet no Brasil, além de diretrizes norteadoras aos estados-membros da União. Nessa conjuntura de alta discussão da matéria, em que estudiosos vislumbravam dados como a nova matriz econômica mundial – noção difundida pelo matemático britânico Clive Humby, para quem dados são o novo petróleo – (Arthur, 2013), realiza-se, em 2015, a 2ª Consulta Pública do anteprojeto da Lei Geral de Proteção de Dados, com participações nacionais e internacionais, bem como alta adesão pública.

Em 2016, remete-se o Anteprojeto para a Câmara dos Deputados (Projeto de Lei nº 5.276/2016), aliado ao Projeto de Lei nº 4060/2012 e, de autoria do deputado Milton Monti (PR/SP), e o Projeto de Lei do Senado nº 330/2013, anexados conjuntamente, uma vez que já versavam sobre o tema. Todavia, apesar do encaminhamento adiantado da temática, novos fatores emergiram para a imposição da legislação: a entrada em vigor da GDPR, já expressa, e o escândalo da *Cambridge Analytica*, empresa que, associada com a rede social Facebook, influenciou nas eleições dos EUA e do Reino Unido (Granville, 2018). Não somente, discutia-se sobre o interesse do Brasil em ingressar na Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico (OCDE), cujo órgão exigia diretrizes adequadas sobre uso e transferências de dados (Bioni, 2021).

Após diversas audiências públicas e alinhamento com estudiosos da área, em 2018, aprova-se a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira.

4.2 Da proteção de dados

Apesar de a introdução da diretiva geral da matéria ter sido desenvolvida a partir do ano de 2018, a questão da proteção de dados já era abarcada nos principais códigos e ordenamentos brasileiros, ainda que de forma implícita ou indireta. Nesse sentido, aponta Danilo Doneda (2020) que o desenvolvimento histórico da proteção de dados no ordenamento jurídico brasileiro dá-se por meio de várias disposições, as quais buscam relação com a cláusula geral de personalidade. Essa afirmação explica-se com os ensinamentos de Bioni (2021), por identificar no direito da personalidade uma nova variante jurídica, em que se enquadra a proteção dos dados pessoais.

Destaca-se, nesse ponto de vista, o notório artigo 5º, da Constituição Federal, cuja norma, em seu inciso X, garante a inviolabilidade a intimidade e a vida privada. Não apenas, vê-se estruturas basilares do direito a proteção de informação também nos incisos seguintes, quais sejam, XI e XII, associados à proibição de invasão domiciliar e violação de correspondências, respectivamente. É possível evidenciar tal conjuntura, ainda, no polêmico instituto do *habeas-data*, disposto, de mesmo modo, no referido artigo, no inciso LXXII, uma vez que busca assegurar tanto o conhecimento de informações, em registros de caráter públicos, como a retificação de dados, relacionados a processos sigilosos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

[...]

LXXII - conceder-se-á “habeas-data”:

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo; [...]. (Brasil, 1988)

Essa composição adentra em vários campos das leis ordinárias, sustentadas pelas garantias abarcadas pela Carta Magna e sua preocupação alusiva a intimidade. É o que assegura os artigos da Seção IV, do Código Penal (Brasil, 1940), em que trata dos crimes contra a inviolabilidade dos segredos (artigo 154), como a própria divulgação, sem justa causa, de documentos particulares ou correspondências confidenciais, no intuito de causar danos a terceiros (artigo 153). Em outro aspecto, a proteção de informações deve alcançar as esferas de consumo, como dispõe os artigos 43 e 44, do Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), os quais trataram do acesso e regras dos cadastros e dados que o compõem. Em circunstância mais abrangente, o artigo 12, do Código Civil (Brasil, 2002), protege a ameaça ao direito da personalidade e expõe a capacidade de reaver os danos causados ao indivíduo lesado.

Art. 153 - Divulgar alguém, sem justa causa, conteúdo de documento particular ou de correspondência confidencial, de que é destinatário ou detentor, e cuja divulgação possa produzir dano a outrem:

[...]

Art. 154 - Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: [...]. (Brasil, 1940)

Art. 43. O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes.

§ 1º Os cadastros e dados de consumidores devem ser objetivos, claros, verdadeiros e em linguagem de fácil compreensão, não podendo conter informações negativas referentes a período superior a cinco anos.

§ 2º A abertura de cadastro, ficha, registro e dados pessoais e de consumo deverá ser comunicada por escrito ao consumidor, quando não solicitada por ele.

§ 3º O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

§ 4º Os bancos de dados e cadastros relativos a consumidores, os serviços de proteção ao crédito e congêneres são considerados entidades de caráter público.

§ 5º Consumada a prescrição relativa à cobrança de débitos do consumidor, não serão fornecidas, pelos respectivos Sistemas de Proteção ao Crédito, quaisquer informações que possam impedir ou dificultar novo acesso ao crédito junto aos fornecedores.

§ 6º Todas as informações de que trata o caput deste artigo devem ser disponibilizadas em formatos acessíveis, inclusive para a pessoa com deficiência, mediante solicitação do consumidor.

Art. 44. Os órgãos públicos de defesa do consumidor manterão cadastros atualizados de reclamações fundamentadas contra fornecedores de produtos e serviços, devendo divulgá-lo pública e anualmente. A divulgação indicará se a reclamação foi atendida ou não pelo fornecedor.

§ 1º É facultado o acesso às informações lá constantes para orientação e consulta por qualquer interessado.

§ 2º Aplicam-se a este artigo, no que couber, as mesmas regras enunciadas no artigo anterior e as do parágrafo único do art. 22 deste código. (Brasil, 1990)

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. (Brasil, 2002)

A matéria se desenvolve no ordenamento jurídico em legislações específicas sob um contexto recente (relativas ao início do século XXI), dada a evolução da sociedade de informações e a dependência humana em relação à internet – como já citado no tópico anterior – dentre as quais não possuem o objetivo de nortear a questão protetiva da informação, porém sim abordar temáticas típicas e importantes no universo de dados. É o que se vê na Lei nº 12.527/2011, chamada de Lei de Acesso à Informação, instrumento pelo qual traçou parâmetros de transparência nas políticas públicas e medidas protetivas em relação ao manuseio de informações sigilosas², como também na Lei nº 12.414/2011, chamada de Lei do Cadastro Positivo, que trata de informações financeiras e de crédito na formação de um banco de dados. Outros códigos merecem destaque nessa conjuntura, apesar de estarem envoltas de diferentes áreas de atuação e de forma segmentada, como é o caso da Lei Complementar nº 105/2001³ (Lei do Sigilo Financeiro), da Lei nº 12.737/2012 (Lei Carolina Dieckmann) e, em um panorama histórico posterior, da Lei nº 13.460/2017 (Código de Defesa do Usuário do Serviço Público).

A proteção de dados, na contemporânea conjuntura informacional da sociedade brasileira, institui-se de modo mais efetivo com a Lei nº 12.695/2014 (Marco Civil da Internet), uma vez que compreende um real alcance dos direitos constitucionais. Entendem Nazareno e Pinheiro (2020) que tal legislação fora inédita em prever a extensão de garantias individuais na relação de negócios, prestação/usufruto de serviços e no convívio social, mesmo que restringido ao ambiente virtual, haja vista seu intuito de salvaguardar o exercício de direitos fundamentais, pautados no desenvolvimento da personalidade e na execução da cidadania. Assim, o MCI revoluciona ao ocupar-se acerca do controle e consentimento sobre dados dos usuários (artigo 7º, inciso IX; Seção II), da sua inviolabilidade (artigo 2º, incisos I, II e III), exclusão (artigo 7º, inciso X), no esforço de empenhar-se na tratativa de informações claras e completas no

² Cumpre destacar a ligação direta da Lei de Acesso à Informação com o artigo 5º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, relativo ao direito do indivíduo em receber informações de seu interesse particular ou coletivo dos órgãos públicos. Não somente, a Lei nº 12.527/2011 teve seu processo de criação semelhante ao da LGPD, advinda de processos e revoluções legislativas internacionais.

³ Alterada pela Lei Complementar nº 166/2019.

ambiente virtual (artigo 7º, incisos VI e VIII), e, principalmente, na responsabilização civil (Seção III), fundamentos basilares da LGPD:

Art. 2º A disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como:

I - inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

VI - informações claras e completas constantes dos contratos de prestação de serviços, com detalhamento sobre o regime de proteção aos registros de conexão e aos registros de acesso a aplicações de internet, bem como sobre práticas de gerenciamento da rede que possam afetar sua qualidade;

[...]

VIII - informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de seus dados pessoais, que somente poderão ser utilizados para finalidades que:

a) justifiquem sua coleta;

b) não sejam vedadas pela legislação; e

c) estejam especificadas nos contratos de prestação de serviços ou em termos de uso de aplicações de internet;

[...]

IX - consentimento expresso sobre coleta, uso, armazenamento e tratamento de dados pessoais, que deverá ocorrer de forma destacada das demais cláusulas contratuais;

X - exclusão definitiva dos dados pessoais que tiver fornecido a determinada aplicação de internet, a seu requerimento, ao término da relação entre as partes, ressalvadas as hipóteses de guarda obrigatória de registros previstas nesta Lei e na que dispõe sobre a proteção de dados pessoais; [...]. (Brasil, 2014)

É possível vislumbrar, todavia, ainda segundo os ensinamentos de Nazareno e Pinheiro (2000), a fragmentação das disposições relativas ao direito à proteção de dados, o qual gerava um sistema inativo. Nas palavras dos autores, o fato de o ordenamento jurídico brasileiro não contar com uma legislação específica, diante da nova realidade digital, permitia que os entendimentos judiciais da matéria fossem “[...] heterogêneos de acordo com cada caso concreto” (Nazareno; Pinheiro, 2020, p. 8). Por sua vez, Parentoni e Lima (2020) consideram tais legislações anteriores como um microsistema de proteção de dados, os quais, com a inserção da lei geral, tornam-se leis setoriais correspondentes a matéria. Efetivamente, entende-se que, antes da LGPD, a matéria de dados encontrava-se no ordenamento jurídico de maneira esparsa e insociável, o qual, todavia, era possível encontrar legislações dispersas, carentes de uma direção central.

Dessas afirmações, desprende-se a definição da LGPD dada por Patrícia Peck Pinheiro (2021), diante de sua inserção no ordenamento jurídico do Brasil:

A Lei n. 13.709/2018 é um novo marco legal brasileiro de grande impacto, [...], por tratar da proteção dos dados pessoais dos indivíduos em qualquer relação que envolva o tratamento de informações classificadas como dados pessoais, [...]. É uma regulamentação que traz princípios, direitos e obrigações relacionados ao uso de um dos ativos mais valiosos da sociedade digital, que são as bases de dados relacionados às pessoas. [...] É uma legislação extremamente técnica, que reúne uma série de itens de controle para assegurar o cumprimento das garantias previstas cujo lastro se funda na proteção dos direitos humanos. (Pinheiro, 2021, p. 15)

Destaca-se, a partir do supracitado conceito, a característica central da lei de dados brasileira, a qual compreende tão somente a regulamentação do tratamento de dados pessoais, conforme expõe seu artigo 1º:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (Brasil, 2018)

Por certo, diferentemente das legislações ora expostas, a LGPD concentra-se na figura do indivíduo, ou melhor, na pessoa natural em relação aos seus próprios dados, de forma que, como dispõe Rony Vainzof (2019), os demais tipos de informações ou documentos – não vinculados ao ser humano – são tutelados por outros diplomas, já pertencentes no microsistema de proteção de dados do ordenamento jurídico brasileiro⁴. A razão dessa preocupação pessoal da LGPD advém da proximidade da proteção de dados com os direitos fundamentais da liberdade, privacidade e, principalmente, da personalidade (Pinheiro, 2021), garantias intimamente ligadas a identidade do indivíduo social, elemento central dentro do contexto da nova economia de dados. Essa condição que se traduz na necessidade de proteger o titular, visto pelo legislador como parte vulnerável no relacionamento presente nos novos modelos de negócios da era informática-tecnológica (Cots; Oliveira, 2019). A nova legislação de dados, portanto, trata-se do resultado da transformação do valor dos dados na sociedade, da sua concepção vinculada as cláusulas gerais de personalidade, da carência de regulamentação e necessidade de proteção de um bem social.

Nesse sentido, a definição de Rony Vainzof (2019, p. 19) complementa-se ao dispor que a “[...] LGPD busca a proteção de direitos e garantias fundamentais da pessoa natural,

⁴ Vainzof (2019) exemplifica essa afirmação citando informações como segredos de negócio, fórmulas, patentes ou softwares, as quais não se relacionam com um indivíduo capaz de ser identificado, ao passo que encontra regulamentações em leis distintas, como Lei de Propriedade Intelectual (Lei nº 9.279/1996), Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) ou Lei de softwares (Lei nº 9.609/1998).

equilibradamente, mediante a harmonização e atualização de conceitos de modo a mitigar riscos e estabelecer regras bem definidas sobre o tratamento de dados pessoais”. É, senão menos, uma legislação doutrinária, a qual explora conceitos, definições, introduz novas concepções e estrutura as medidas protetivas de dados brasileira.

A proteção de dados, com a LGPD, reafirma sua categorização como uma espécie do direito da personalidade, o qual, por si só, já alcançaria os cuidados de um direito fundamental. Todavia, como bem expressam Bioni, Rielli e Zanatta (2021), “[...] embora de inestimável valia a aprovação da Lei nº 13.709/2018, a LGPD, a matéria é de envergadura constitucional e assim merece ser tratada”. É dentro dessa justificativa que se promulga a Emenda Constitucional (EC) 115/2022, oriunda da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 17/2019, do senador Eduardo Gomes (MDB-TO) e Simone Tebet (MDB-MS), a qual incluiu a proteção de dados entre os direitos e garantias fundamentais na Constituição Federal e traz a competência privativa da União para legislar sobre a matéria, como se vê:

Art. 5º [...]

LXXIX – é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

[...]

Art. 21. Compete à União:

[...]

XXVI – organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos termos da lei.

[...]

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

[...]XXX - proteção e tratamento de dados pessoais. (Brasil, 1988)

A elevação da proteção de dados a um patamar constitucional reforça as seguranças trazidas pela LGPD e demais legislações que tratam da temática, além de submeter uma significativa tutela aos institutos presentes na matéria. Não somente, auxilia na aproximação dos dados pessoais aos preceitos da dignidade da pessoa humana e da cidadania, princípios bases da Carta Magna brasileira, ao passo que afasta dos elementos meramente econômicos os quais permeiam a figura da informação na sociedade hodierna (Joelsons; Camara, 2021).

4.2.1 Do ecossistema conceitual da LGPD

Patrícia Peck Pinheiro (2021, p. 80) esclarece que a especificação de termos, trazida pela LGPD dentro do universo de dados pessoais, possuem grande significação, uma vez que resolvem “[...] problemas de conceituação e até mesmo categorização que as informações

coletadas sofriam”. É nesse sentido o qual se vislumbra o artigo 5º da legislação geral, dado seu caráter de classificação dos termos fundamentais da matéria. Esse dispositivo da lei geral brasileira relaciona-se diretamente com o artigo 4º da GDPR, intitulado de “Definições”, instrumento ilustre que estabeleceu noções específicas que se ajustam para os efeitos e finalidades da matéria de dados.

No inciso I, do referido artigo, encontra-se a definição dada pela LGPD do seu objeto central: o dado pessoal; sendo, portanto, uma “[...] informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (Brasil, 2018). Para Arduz Rony Vainzof (2019, p. 68), a legislação adotou um “conceito expansionista” para o dado, de forma a proteger não apenas o indivíduo identificado, ou melhor, determinado, porém – também – aquele que passível de identificação. Pondera o autor, todavia, a distinção desse conceito com o dado geral ou comum, haja vista o “vínculo objetivo com a pessoa”, característica associada com a personalidade do indivíduo. Em outras palavras, consideram Regina Linden Ruaro e Gabrielle Bezerra Sales Sarlet (2020 *apud* Bioni, 2020, p. 198) que, “[...] de acordo com a LGPD, o conceito de dado pessoal é entendido em uma perspectiva alargada na medida da identificabilidade”.

O inciso II, do artigo 5º, traz uma considerável espécie de dado pessoal (Doneda, 2020), chamado dado pessoal sensível, os quais são capazes de “[...] implicar riscos e vulnerabilidades potencialmente mais gravosas aos direitos e liberdades fundamentais dos [...]” indevidos a ele associados (Vainzof, 2019, p. 70). O legislador, no entanto, traduz essa conceituação através de um rol exemplificativo, em que inclui dados sensíveis como dados pessoais relacionados a raça, religião, política, vida sexual, dentre outros, elementos os quais dizem respeito a “[...] aspectos particularmente relevantes da personalidade do titular de dados” (Mendes; Mattiuzzo; Fujimoto, 2020, p. 446). Em síntese, compreende-se um dado sensível a partir da sua capacidade de ser passível de discriminação, o qual, destarte, deve dispor de maiores cuidados e proteção.

O inciso III, do artigo 5º, por outro lado, conceitua o dado anonimizado, o qual se entende como o “dado relativo a titular que não possa ser identificado” (Brasil, 2018). Nessa ocasião, diferentemente, haverá a inaplicabilidade da LGPD (Vainzof, 2019, p. 72), pois, uma vez que o dado não possui a aptidão de identificar um indivíduo ou, ao menos, torná-lo identificável, não estão presentes os direitos fundamentais que permeiam a figura do dado pessoal. Pondera o referido inciso, ainda, acerca da utilização de meios técnicos razoáveis para tornar o dado anonimizado, situação pela qual se complementa com o inciso XI, do mesmo dispositivo, que dispõe sobre o processo de anonimização. Reflete Patrícia Peck Pinheiro (2021, p. 94), sobre o tema, que “: [...] a adoção de procedimento de anonimização ou

pseudoanonimização dos dados deve ser estimulada sempre que possível nesses casos, na busca da preservação da segurança dos dados pessoais em manuseio”.

Na fala da jurista, alcança o mesmo grau de importância o procedimento da pseudoanonimização, ocasião prevista no artigo 13, parágrafo 4º, da LGPD, em que há a perda da possibilidade de associação do indivíduo, seja ela direta ou indireta. A GDPR, em seu artigo 11, incentiva o uso da pseudoanonimização, ao dispor possibilidades de relaxamento das obrigações legais, situação diferente da LGPD, o qual apenas cita sua conceituação em um contexto de utilização de informações para estudos em saúde pública. Para Bioni (2021, p. 68), todavia, a pseudoanonimização trata-se de “[...] uma falsa, superficial, técnica de anonimização, que é quebrável em especial pela própria organização que a empregou”, ou senão, um “meio caminho” entre a anonimização. Deve se ter claro que há uma incerteza regulatória na LGPD sobre o tema, uma vez que não há uma orientação clara sobre a anonimização ou pseudoanonimização (Vainzof, 2019, p. 73).

O inciso IV, do artigo 5º, irá trazer a figura do banco de dados, definido como “[...] conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico” (Brasil, 2018). Revela-se importante a diferença trazida pela LGPD sobre o banco de dados, principalmente em relação a leis setoriais, como é o caso da Lei 9.610/1998 (Lei de Direito Autorais), a qual possui um entendimento distinto da temática. Tal conceituação adentra nos mecanismos práticos da lei seja para atuar nas possibilidades de sanções administrativa, como a suspensão do banco de dados (artigo 52, inciso X), ou nos direitos próprios dos titulares, de ter eliminado do banco de dados suas informações (artigo 18). Sintetiza, assim, Rony Vainzof (2019, p. 75) que “[...] a proteção segue o conjunto estruturado de dados pessoais em qualquer lugar”.

Já o inciso V, do artigo 5º, conceitua o objeto central da cadeia protetiva disposta na LGPD: o titular do dado. Assim, o titular será a “pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento” (Brasil, 2018). É senão menos, a razão de ser da LGPD, dado que a preocupação com o dado pessoal se vincula diretamente a pessoa natural corresponde a ele (Vainzof, 2019), ocasião em se desprende um arcabouço dos direitos do titular, destacado na lei nos artigos 17 até 22. Todavia, é possível vislumbrar uma omissão da LGPD, como também da GDPR, ao conceituar o titular como pessoa natural, concepção oriunda do artigo 2º do Código Civil, que retrata como início da personalidade o nascimento. Nesse sentido, não há previsões relacionadas ao feto ou aos dados pessoais de indivíduos falecidos, haja vista a escolha da conceituação trazida pelo legislador.

Os incisos VI, VII, VIII e IX, do artigo em análise, ganham destaque ao definirem, respectivamente, as figuras do controlador, operador, encarregado e agente de tratamento. O controlador trata-se daquele que possui maior peso jurídico (Vainzof, 2019), devido derivar de si as “decisões referentes ao tratamento de dados” (Brasil, 2018). Por sua vez, o operador refere-se a aquele que “realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador” (Brasil, 2018). Cumpre destacar que o controlador e operador podem ser tanto pessoa natural quanto pessoa jurídica, seja de direito público ou privado. Rony Vainzof (2019, p. 77) sintetiza a competência de tais figuras, refletindo que:

A determinação do propósito do processamento é reservada e de competência do controlador. A opção dos meios de processamento pode ser delegada pelo controlador ao operador, no que se refere a questões técnicas ou organizacionais. Questões substanciais, que são essenciais para o núcleo de legalidade do processamento, são reservadas ao controlador.

Aponta Cíntia Lima (2020) que, nos anteprojetos de lei anteriores, a figura do controlador possuía a nomenclatura de responsável, condição que influi sua importância no âmbito de deliberações acerca do tratamento, porém causava a falsa ideia de que apenas ele poderia ser responsabilizado no caso de lesões de direitos. Define, portanto, a LGPD que tanto o controlador e o operador, serão obrigados a reparar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em razão do exercício de suas atividades (artigo 42). Uma vez tratando-se da pessoa do controlador e do operador de forma conjunta, define a lei a conceituação de agentes de tratamento, conforme o supramencionado inciso IX.

O encarregado, por outro lado, trata-se da figura correspondente ao *Data Protection Officer* (DPO), presente na GDPR, o qual refere-se ao responsável pelo “canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)” (Brasil, 2018). Compreende Cíntia Lima (2020) que este poderá ser tanto um funcionário do controlador ou uma pessoa jurídica especializada, não lhe sendo incumbido, segundo a lei, todavia, a responsabilidade disposta no artigo 42, da LGPD, condição a qual deverá ser resolvida pelo judiciário, seja a partir da aplicação de leis trabalhistas ou das regras contratual.

O inciso X, do artigo 5º, irá abordar acerca do tratamento, ou seja, “toda operação realizada com dados” (Brasil, 2018), conceituação que se sustenta em mais um rol exemplificativo dado pela lei, ao referir-se a ações relacionadas a coleta, utilização, armazenamento, transferência, eliminação, dentre outros. É, senão menos, uma definição abrangente (Vainzof, 2019), pois do tratamento que deverão estar presentes as disposições

presentes na lei. Para todas as possíveis e abrangentes operações relacionadas aos dados expostas na legislação, deve se ter presente o cumprimento das hipóteses e bases legais, conforme expõe o artigo 7º e 11º. A essa correlação que se vislumbra a atuação na proteção dos dados dada pela LGPD.

A notoriedade do inciso XII, do artigo 5º, dá-se uma vez que representa de uma das bases legais dispostas no artigo 7º da LGPD, especificamente no seu inciso I, o consentimento, o qual, devido sua importância, sua conceituação deve ser objeto de preocupação da matéria. Isso porque o consentimento para a LGPD tem uma definição diversa da estabelecida em dicionários da língua portuguesa, a qual busca sentido com os vocábulos permissão, concordância ou, até mesmo, condescendência (2022). Nesse sentido, de modo mais intrínseco, dispõe o inciso XII que o consentimento é uma “[...] manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (Brasil, 2018). Notam-se, na conceituação disposta em lei, três condições fundamentais, que se vinculam, respectivamente, a uma escolha voluntária e mutável (manifestação livre), feita de forma transparente (informada) e consciente (inequívoca), circunstâncias correlatas ao artigo 42, da GDPR (2018).

A LGPD trata com suma importância o abarcamento dessa conceituação, de forma a aplicá-lo em diversas outras disposições, tal como no artigo 8º, o qual traz requisitos e direitos do titular acerca do fornecimento do consentimento, como a impossibilidade do tratamento quando há vício de consentimento (parágrafo 3º), na hipótese de autorizações genéricas ser consideradas nulas (parágrafo 4º) ou na possibilidade de o titular revogar o consentimento (parágrafo 5º). Pondera, Bioni (2021), que o consentimento é utilizado como um pilar da estratégia regulatório da matéria, contudo não se trata de um meio eficiente para desempenhar a proteção de dados, haja vista sua capacidade de se tornar um mecanismo de vulnerabilidade.

O inciso XIII, do artigo 5º, conceitua uma importante medida das autoridades em relação ao tratamento indevido ou impróprio, ou seja, quando há incertezas sobre concordância da operação de dados, dado que esclarece a respeito do sentido de bloqueio para a LGPD. Assim, o bloqueio representará uma “suspensão temporária de qualquer operação de tratamento, mediante guarda do dado pessoal ou do banco de dados” (Brasil, 2018). É, senão menos, uma sanção administrativa dada aos agentes de tratamento, em razão de infrações cometidas às normas da lei geral, conforme seu artigo 52, inciso V.

Por sua vez, o inciso XIV traz o conceito de outra medida a ser interposta (artigo 52, inciso VI), como modo a proteger os dados do titular: a eliminação. Para a os fins da legislação, a eliminação é a “exclusão de dado ou de conjunto de dados armazenados em banco de dados,

independentemente do procedimento empregado” (Brasil, 2018), o qual significa, ainda, a inviabilização dos agentes de tratamento perante o tratamento das informações dos titulares (Vainzof, 2019). Aponta Rony Vainzof (2019), também, que a eliminação é um procedimento a ser realizado de ofício pelos controladores, pois pertence a uma ação de segurança e mitigação de riscos, principalmente quando tange dados desnecessários ou que já tenham alcançado sua finalidade.

Em virtude da globalização e da evolução tecnológica relacionada a informação, preocupa-se a legislação de dados brasileira acerca da transferência internacional de dados e de seu uso de forma compartilhada. A vista disso, cuida a LGPD em definir tais conceitos nos incisos XV e XVI, do artigo 5º, respectivamente. É notório destacar, novamente, que a conceituação acompanha as determinações legais, condição pela qual é ainda mais relevante tratando-se da transferência e do compartilhamento de dados. Assim, é simplória a legislação ao definir a transferência internacional de dados como a “transferência de dados pessoais para país estrangeiro ou organismo internacional do qual o país seja membro”, todavia cuida todo o Capítulo V, da LGPD, dos requisitos presentes dentro dessa concepção.

Por certo, de modo semelhante a lei europeia, a permissão da transferência internacional de dados cumpre rigorosa exigência, interposta no artigo 33, da lei brasileira, dentre os quais deverá haver determinado grau de proteção de dados nos países receptores (inciso I; complementado pelo artigo 34), a comprovação da garantia dos direitos presentes na matéria (inciso II) ou quando há um consentimento específico e destacado tal ação (inciso VIII). Não se ignora, porém, a cooperação jurídica internacional entre órgãos públicos, principalmente diante de investigações e perseguições (inciso III), quando a autoridade legal autorizar a transferência (inciso V) ou mediante um compromisso assumido em acordo internacional (VI). De modo análogo, o uso compartilhado de dados é conceituado pela LGPD a partir de um rol, dentro qual compreende a própria transferência internacional, sob o qual se determina a partir do “cumprimento de competências legais” ou diante da necessidade de “autorização específica” (Brasil, 2018). Sobressai, nessa compreensão, os direitos do titular de dados acerca das informações de seu compartilhamento, dispostos na norma no artigo 9º, inciso V, ou no artigo 18º, inciso VII.

O inciso XVII, do artigo 5º, aborda o chamado relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD), o qual se define como uma:

[...] documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos

direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco. (Brasil, 2018)

A concepção do RIPD ajusta-se aos dispositivos presentes na Seção II, da LGPD, que dispõe acerca de boas práticas e governanças que os agentes de tratamento poderão formular para organização e segurança dos procedimentos presentes no tratamento de dados. Insere-se, ainda, dentro de uma das possíveis determinações da autoridade legal, que poderá solicitar o RIPD aos controladores, como meio de fiscalização das regulamentações presentes na lei geral, conforme seu artigo 38. É notório discorrer, inclusive, que, conforme o artigo 46, parágrafo 2º, as medidas de segurança devem ser objeto de análise pelos agentes de tratamento desde a fase de concepção do tratamento de dados, de maneira a se estender até a execução, condição pela qual torna o RIPD um documento essencial e significativo nos termos da LGPD.

Em complemento, salienta Fabrício da Mota Alves (2019), ao dispor acerca do documento correspondente ao RIPID na GDPR (avaliação de impacto sobre proteção de dados), vislumbra que sua condição não é obrigatória, todavia, pertinente, de sorte que:

[...] diante de um cenário de elevado risco ao titular dos dados, o documento possui a peculiaridade de ajudar uma avaliação da necessidade do tratamento com a gestão de risco, sempre objetivando identificá-los e, a partir daí, sugerir a adoção de medidas técnicas mitigadores desse risco.

O inciso XVIII, do artigo 5º, por sua vez, traz a ideia da LGPD acerca dos órgãos de pesquisa, os quais, dentro do contexto da matéria de dados, possuem particularidades no tocante as bases legais para tratamento e na conservação das informações após o término do tratamento. Em vista disso, conforme o artigo 7º, inciso IV, da LGPD, o tratamento poderá ser realização para estudos por órgãos de pesquisa, e, segundo o artigo 16, inciso II, está a autorizada sua conservação após o tratamento, devendo, porém, garantir a anonimização, sempre que possível. Logo, conceituar o órgão de pesquisa, a luz da legislação de dados, permite abarcar as pessoas jurídicas com direito a uma notável especialidade, haja vista a importância de seu encargo dentro da sociedade. Tal concepção é uma particularidade da LGPD, não citada de modo específico na GDPR, sua principal inspiração. Destarte, para a lei de dados brasileira, o órgão de pesquisa trata-se de (Brasil, 2018):

[...] órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico.

O inciso XIX, último da conceituação exposta no artigo 5º, da LGPD, refere-se à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), ou seja, o “órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento desta Lei em todo o território nacional” (Brasil, 2018). Rony Vainzof (2019) reflete a importância de sua existência uma vez que uma lei geral da matéria de dados sem um órgão fiscalizador resultaria em uma legislação sem eficácia. Não somente, dado a presença de expressivos meios de sanções administrativas, dispostas no Capítulo VIII, Seção I, da LGPD, exige-se a imposição de uma autarquia com autonomia técnica e decisória para devidos exame, controle e aplicação, condição contemplada a ANPD no artigo 55-A, da LGPD.

Por certo, a autoridade nacional sofreu vetos na promulgação da lei geral brasileira, haja vista o receio do Presidente da República Michel Temer de implicar inconstitucionalidade do processo legislativo, devido a criação do referido órgão possuir determinação do Executivo Federal, circunstância pela qual poderia gerar vício de iniciativa (Agência Senado, 2018). Dessa forma, apenas com a Medida Provisória 869/2018, convertida na Lei nº 13.709/2018, que LGPD é modificada e – assim – se cria a ANPD, juntamente com os órgãos por ela composta, de tal maneira que garantiu a autoridade competências relativas a zelar pela proteção de dados pessoais, elaborar diretrizes de proteção e privacidade, apreciar petições e reclamações de titulares, promover estudos e conhecimento das normas à população, editar regulamentos e procedimentos sobre a temática, dentre diversos itens dispostos no artigo 55-J, da LGPD.

4.2.2 Do ecossistema protetivo da LGPD

O jurista e filósofo alemão Robert Alexy (2015, p. 90), ao analisar a estrutura das normas de direitos fundamentais, reflete que os princípios no universo jurídico são “[...] normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”. Todavia, de acordo com Luis Virgílio Afonso da Silva (2020 *apud* Matos, 2020, p. 16), essa definição assume uma particularidade dentro da literatura jurídica brasileira, de modo a permitir que os princípios sejam “normas fundamentais do sistema”. Completa Migue Reale (2002 p. 218), nesse sentido, que os princípios: “[...] não são preceitos de ordem moral ou econômica, mas sim esquemas que se inserem na experiência jurídica, convertendo-se, desse modo, em elementos componentes do Direito”.

A LGPD, quando vislumbrada na ótica de seus princípios, assume destaque por elencá-los taxativamente em seu texto legal, especificamente no seu artigo 6º, posição não vista na

maioria das legislações do ordenamento jurídico, as quais limitam-se a contexto doutrinários, conforme aponta Reale (2002). Explica-se essa postura do legislador dado que “[...] os princípios são o âmago da LGPD, informando e orientando a aplicação e interpretação da própria lei, que é alicerce para as boas práticas no tratamento de dados pessoais” (Matos, 2020, p. 17-18). É possível conjecturar, portanto, que, a partir da compreensão dos princípios presentes na Lei Geral de Proteção de Dados, concebe-se com completude seu ecossistema protetivo. Cumpre destacar o fato de essa condição abarcar a temática de dados em si, desde as primeiras gerações de leis até GDPR e, conseqüentemente, a LGPD, contexto pelo qual permite influir que os princípios referentes a matéria devem ser cumpridos, independente das demais determinações presentes na lei.

O primeiro princípio da LGPD distingue-se por estar no *caput* do artigo 6º, que dispõe: “as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios” (Brasil, 2018). A boa-fé, desse modo, deve estar em conjunto com todos os demais, pois se trata de um princípio basilar, não apenas a LGPD, como também no Código Civil (artigos 113 e 422) e no Código do Consumidor (artigo 4º, inciso III), haja vista sua ligação com preceitos de cooperação, assistência, honestidade, lealdade e, principalmente, informação, de modo a evitar lesividade dentro das relações que envolvam dados pessoais. Trata-se, não somente, de um princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico (Rodríguez, 2016 *apud* Schiavi, 2016), aplicável a toda relação humana, característica examinada – também – no tratamento de dados. Nesse entendimento, conforme expõe Silvano Flumignan e Wévertton Flumignan (2020, p. 141), é possível considerar que “[...] a boa-fé é o principal princípio norteador da LGPD”.

O inciso I, do artigo 6º, relativo ao princípio da finalidade, por sua vez, assim como os demais, carregam consigo o condão de conceituação, para melhor exprimir suas faculdades. Nesse sentido, colaciona a “realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades” (Brasil, 2018). Matos (2020, p. 20) explica tal determinação a partir da visão de que o princípio da finalidade se trata de “[...] um limitador, exigindo a coleta de dados para intuítos e efeitos específicos e legítimos, devendo estar claro o que será feito com os dados processados e o tempo que ficarão armazenados”, assim, confere uma restrição, de forma a “[...] proteger a autonomia do indivíduo contra riscos causados pelo processamento de dados” (Grafenstein, 2020 *apud* Matos, 2020, p. 21). Doneda (2019 *apud* Vainzof, 2019), no que lhe concerne, identifica a finalidade como característica da matéria de dados, haja vista a ligação de compatibilidade entre a coleta do dado com o seu objetivo dentro

do tratamento de dados. Inclui-se, portanto, dentro de um direito do titular de dados, referente ao acesso de informações das finalidades específicas do tratamento de seu dado, conforme dispõe o artigo 9º, incisos I e V, da LGPD.

Já o inciso II, do artigo 6º, irá exigir nos tratamentos de dados a conferência com o princípio da adequação, ou seja, a “compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento” (Brasil, 2018). Vincula-se, como bem expresso, com a finalidade, dado a imposição de conformidade entre os dois princípios. Se, por um lado, devem-se expor ao titular especificamente as finalidades do tratamento de seus dados, essas devem estar adequadas com a ação que irá realizar os agentes de tratamento.

Nesse mesmo seguimento, irá dispor o inciso III, do artigo 6º, acerca do princípio da necessidade, entendido como a “limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados” (Brasil, 2018). No mesmo contexto de relação com os incisos anteriores, expõe Matos (2020), que, “[...] enquanto a adequação se relaciona com a coerência entre o tratamento de dados e a finalidade desejada; a necessidade está associada à intensidade e à quantidade das informações coletadas”, as quais devem seguir um preceito mínimo e útil, para equivaler-se na medida necessária do tratamento.

O princípio do livre acesso encontra-se disposto no inciso IV, do artigo 6º, o qual busca a “garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais” (Brasil, 2018). Relaciona-se, diretamente, com os artigos 9º e 18, os quais tratam de direitos do titular em relação aos seus dados, como informações sobre o seu tratamento, acesso aos dados, informações sobre o consentimento, dentre outros. Rony Vainzof (2019, p. 115), acerca do livre acesso, relata que sua condição “[...] viabiliza que o titular possa constantemente acompanhar a utilização de seus dados pessoais junto ao controlador”. Sob esse aspecto, completa Silvano Flumignan e Wévertton Flumignan (2020), que o livre acesso se trata de uma regra, com aspectos ligados na boa fé, embora a legislação o considere como um princípio.

Em continuidade, o inciso V, do artigo 6º, trará a “garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento” (Brasil, 2018), representado pela LGPD como o princípio da qualidade dos dados, o qual também depara aplicação do referido princípio no artigo 18, uma vez que se garante ao titular a correção, eliminação e anonimização dos seus dados. Não somente, tal princípio impõe aos agentes de tratamento um dever, seja de corrigir os

procedimentos e operações, como também, de atualizar, de modo a garantir maiores mecanismos de segurança (Flumignan; Flumignan, 2020).

O inciso VI, do artigo 6º, evidencia o princípio da transparência, em que permite a “garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial” (Brasil, 2018). Tal princípio possui como base as matérias do Direito Constitucional (artigo 37, Constituição Federal), Administrativo (Lei de Acesso à Informação) e Consumidor (artigo 6º, inciso III), os quais envolvem a exposição de informações para fins de lisura nos processos e nas suas relações implicadas. É, não somente, um direito do titular de possuir informações sobre o tratamento de seus dados e tomar medidas necessárias a partir desse conhecimento, mas, também, uma obrigação dos agentes de tratamento, em adotar medidas de transparência e publicidade de modo facilitado, conforme os artigos: 10, parágrafo 2º; 19; 20, parágrafo 1º; e 41, da LGPD.

No inciso VII, do artigo 6º, vê-se a relação e preocupação da LGPD com a segurança, de modo a aplicar tal princípio como expressão de “utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão” (Brasil, 2018). Refere-se, senão, a ações dos agentes de tratamento, desde a fase de concepção da atividade relativa ao tratamento (artigo 46) até seu término (artigo 47), estruturadas a fim de alcançar requisitos de segurança, padrões de boas práticas e de governança (artigo 49 e 50), circunstâncias que, uma vez não observadas, caracterizam tratamento irregular (artigo 44) e são passíveis de acarretar responsabilidade por danos (artigo 44, parágrafo único). Não apenas, o princípio da segurança possui ligação com as práticas da ANPD, haja vista sua capacidade de dispor padrões técnicos mínimos para aplicar as medidas seguras (artigo 46, parágrafo 1º) e sua competência em atuar na fiscalização de tratamentos irregulares (artigo 55-J, inciso IV). De forma correlata, o inciso VIII reflete acerca do princípio da prevenção, qual seja a “adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais” (Brasil, 2018), em que promove maneiras de precaução, ligadas a segurança, como exemplificado no supracitado RIPD, documento passível de ser exigido pela ANPD (artigo 38). Ambos os princípios alcançam, igualmente, significância nas sanções administrativas, a julgar pela condição de sua presença ou ausência relacionar-se com os parâmetros e critérios para aplicação de multas, publicização, bloqueio ou eliminação de dados, conforme o artigo 52, parágrafo 1º.

O inciso IX, do artigo 6º, relaciona-se com o importante instituto constitucional presente no artigo 3º, inciso IV, da Carta Magna, o qual estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer formas de discriminação. O princípio da não discriminação corresponde, assim, a “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (Brasil, 2018). Essa disposição faz referência com as características e especialidades do dado pessoal sensível, supracitado no tópico anterior, condição que denota a preocupação da LGPD com o combate as práticas discriminatórias. Diversos autores sobre a matéria de dados, tais como Rony Vainzof (2018), Larissa Matos (2020) e Laura Schertel Mendes (2020), utilizam-se a temática trabalhista para exemplificar uma inobservância usual do princípio da não discriminação, ao referir-se à negação de um emprego a um indivíduo em razão de seus dados sensíveis. Todavia, a abrangência alcança até mesmo questões mais complexas, tais como a utilização de inteligência artificial e decisões automatizadas capazes de influir estereótipos ou segregações, em ambientes como o da *internet* e o mercado de consumo (Schertel, 2014), situação pela qual a LGPD permite ao titular de dado o direito a revisar as decisões tomadas em tratamento automatizado (artigo 20).

Por último, o inciso X, do artigo 6º, reflete acerca do princípio da responsabilização e prestação de contas, responsável pela “demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas” (Brasil, 2020). Segundo Rony Vaizof (2019, p. 112), o referido princípio trata-se de uma:

[...] intenção da Lei em alertar os controladores e os operadores de que são eles os responsáveis pelo fiel cumprimento de todas as exigências legais para garantir todos os objetivos, fundamentos e demais princípios nela estabelecidos.

Já para Silvano Flumignan e Wévertton Flumignan (2020, p. 152):

[...] tal princípio determina que, além do dever de cumprir integralmente a LGPD, quem realizar o tratamento de dados pessoais deverá ter evidências de todas as medidas adotadas, com a finalidade de demonstrar a sua boa-fé e diligência.

Corresponde o princípio da responsabilização, assim, às obrigações dos agentes de tratamento, principalmente em relação às disposições presentes no Capítulo VI, da LGPD, cujo tópico aborda a operação realizada segundo as normas e instruções da lei (artigo 39), do registro

dessas operações (artigo 37), da comunicação de incidentes de segurança (artigo 48), dentre outras atribuições.

4.2.3 Do alcance da LGPD frente ao Direito do Trabalho

Do conteúdo conceitual e principiológico da LGPD, retira-se seu carácter genérico e amplo, aplicável a diversos setores da sociedade, uma vez que seu texto legal trata de figuras abrangentes. Não obstante, o artigo 2º da LGPD elenca os fundamentos presentes na matéria, dentre os quais abarcam importantes institutos constitucionais que são reguladores de todo ordenamento jurídico brasileiro, tais como o respeito à privacidade, a liberdade de expressão e informação, a inviolabilidade de imagem, o desenvolvimento econômico, os direitos humanos, a dignidade e a cidadania, condição pela qual se sustenta a abrangência indistinta da LGPD.

Cumprido destacar o inciso II, do dispositivo em questão, por meio do qual a LGPD traz a fundamentação baseada na autodeterminação informativa, que pode ser entendida como um poder permanente do titular em relação ao controle de seus dados (Rodotà, 2019 *apud* Vainzof, 2019), com origem no Tribunal Constitucional alemão, no ano de 1983, que evoluiu como uma garantia derivada dos direitos da liberdade e da personalidade (Bioni, 2021). A autodeterminação informativa, assim, trata-se de um significativo preceito, que garante ao titular acompanhar do uso de suas informações pessoais de forma ativa, em qualquer operação de tratamento. Nesse mesmo sentido, evidenciam Daniela Cunha Machado e Laura Machado de Souza Azevedo (2020, p. 181):

A autodeterminação informativa, materializada na sistemática da proteção de dados, alinha o protagonismo e empoderamento do indivíduo no tratamento de seus dados a outros mecanismos de proteção, expressos em princípios, boas práticas e deveres dos agentes de tratamento.

Por certo, deve se ter em mente que a autodeterminação informativa, apesar de estar ligado ao direito da privacidade, dela se diferencia, de maneira a concentrarem-se mais incisivamente as normas da proteção de dados, a fim de abarcar novos mecanismos de garantias, que é um dos requisitos para a sociedade atual. Essa questão reside no fato de à privacidade estar historicamente atrelada as figuras e os embates das esferas públicas e privadas, as quais se configuram nas ideias de democracia e ligam-se a direitos negativos, ou seja, pauta-se na abstenção do Estado ou de terceiro em praticar uma violação.

Por sua vez, a exigência da proteção de dados necessita de um viés positivo, no qual o indivíduo – uma vez que possui o controle de suas informações – exercita com dinamismo o seu direito. Esse pensamento advém dos estudos de Bruno Bioni (2021, p. 93-95), que assim complementa:

O direito à proteção de dados pessoais angaria autonomia própria. É um novo direito da personalidade que não pode ser amarrado a uma categoria específica, em particular ao direito à privacidade. Pelo contrário, demanda-se uma correspondente ampliação normativa que clareie e não empole a sua tutela.

[...]

Há, portanto, uma série de liberdades individuais, atreladas ao direito à proteção dos dados pessoais, que não são abraçadas pelo direito à privacidade. Além disso, o centro gravitacional da proteção dos dados pessoais é diferente do direito à privacidade – i.e., a percepção de que a sua tutela jurídica opera fora da dicotomia do público e do privado.

Interessante concluir, acerca do significativo instituído pelo aludido inciso II, que a autodeterminação informativa é, senão menos, um controle do cidadão sobre seus dados pessoais, no sentido de permitir – além do consentimento – o desempenho das liberdades e direitos da matéria. Bioni (2021, p. 108) caracteriza tal ocasião como uma franquia ao titular, de modo a “[...] assegurar que o fluxo informacional atenda às suas legítimas expectativas e, sobretudo, não seja corrosivo ao livre desenvolvimento da sua personalidade”.

O inciso VI, todavia, em contramão a característica de amplitude de aplicação da LGPD, expõe como fundamento “a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor”, institutos procedentes do Direito do Consumidor. Essa condição de equivalência das bases constitucionais deflagra uma concentração do legislador de aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados em relação às questões consumeristas, haja vista a facilidade de se correlacionar a figura do titular de dados com a imagem do consumidor, como também da relevância na qualidade e quantidade de fluxo de dados e interposição de informações presentes quando se trata do meio econômico. Com tal razão, entende-se inaplicável a LGPD o tratamento de dados de forma particular ou quando não estão envolvidos fins econômicos, conforme o artigo 4º, inciso I, da lei geral, situação explicada pela necessidade de direcionar a fiscalização para questões relevantes e com consideráveis riscos aos direitos dos titulares (Vainzof, 2019).

Faz-se necessário considerar, contudo, o valor desmedido da proteção e garantia de direitos fundamentais introduzidos pela LGPD em prol da figura do consumidor, condições já antes requerida por estudiosos da área consumerista, em que, já no começo do século XXI, vislumbrava a necessidade de recepcionar novas demandas sociais referentes à proteção do

indivíduo-consumidor em relação ao avanço tecnológico (Mendes, 2014). Esse contexto positivo, entretanto, não exclui o objeto em análise, em que se vislumbra o alcance da LGPD em relação à figura do trabalhador, não citado de forma direta nos textos da lei, porém não alheio dos direitos e garantias dispostos na matéria, tendo em vista a fundamentação constitucional exposta no artigo 2º.

Tem-se, assim, a primeira possibilidade de aplicação da LGPD ao Direito do Trabalho, a partir da consideração que o trabalhador, apesar de subordinado ao empregado, é um indivíduo de direitos, pois não perde sua característica de cidadão e deve gozar das proteções dispostas na legislação. Por certo, tal visão ganha destaque com a Emenda Constitucional nº 115/2022, visto que, com a inclusão da proteção de dados como um direito fundamental constitucional – a partir do inciso LXXIX, do art. 5º – este não deve ser restrito a qualquer cidadão, sem qualquer distinção de qualquer natureza, conforme mencionado em tópicos anteriores:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. (Brasil, 1988)

Essa condição alia-se com a opção do legislador de conceituar o titular do dado como pessoa natural, característica pela qual inclui a figura do trabalhador. Nesse sentido, defende Raphael Miziara (2020):

Na tutela dos chamados direitos inespecíficos dos trabalhadores, tais como a privacidade e a intimidade, embora a Lei Geral de Proteção de Dados nada diga expressamente sobre as relações de trabalho subordinado, tem inegável alcance sobre a proteção de dados dos empregados, pois dispõe genericamente sobre o tratamento de dados pessoais por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado (art. 1º), o que, por certo, inclui a pessoa do trabalhador, na sua inegável qualidade de pessoa natural.

De modo correlato, evidenciam Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho (2020, p. 101) acerca do impacto da matéria de dados nas relações de trabalho, haja vista estar nela presente a disponibilidade de dados impreterivelmente, ao passo que, declara Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020, p. 34-35), pela simples consideração de o meio do trabalho dispor de uma expressiva quantidade de informações, já é possível considerar a necessidade de medidas protetivas a serem adotadas. Como se vê, respectivamente:

Assim, no sistema brasileiro, se há um campo jurídico que será diretamente impactado pela LGPD, trata-se da seara trabalhista, justamente pelo fato de ser a relação de emprego fonte de vasta fertilidade de fornecimento, utilização, transferência e armazenamento de dados pessoais, aplicando-se a todas as empresas, indecentemente de seu porte e/ou atividade exercida.

Quando se reúne esse arcabouço de informação, forma-se um verdadeiro dossiê de empregados e familiares e quando se pensa na facilidade com que essas informações podem ser compartilhadas lícita ou ilícitamente, é indispensável que medidas sejam adotadas para restringir o acesso a esses dados.

Por conseguinte, configura-se, também, o alcance da LGPD ao Direito do Trabalho a partir da incidência do artigo 3º, à medida que reputa aplicável a lei “[...] a todos aqueles que realizam tratamento de dados pessoais, sejam organizações públicas ou privadas, pessoas físicas ou jurídicas, que realizam qualquer operação de dados pessoais, independentemente do meio” (Peck, 2020, p. 39), situação inerente a realidade trabalhista. É necessário defender, no mesmo sentido, a ausência de disposição contrária no artigo 4º, dispositivo que exprime ocasiões de inaplicabilidade da lei, contexto pelo qual “[...] o legislador pareceu não se importar com eventual vedação da aplicação da LGPD às relações de trabalho, pois, do contrário, teria elencado expressamente a situação” (Maia, 2020, p. 189). Nessa perspectiva, sustenta Nicolau Olivieri (2019):

Ademais, o art. 3º da LGPD, no Brasil, clama pela sua aplicação a “qualquer operação de tratamento” sem ressalva ao contrato de trabalho, sendo certo que o art. 4º, ao tratar das hipóteses em que ela própria não se aplica, não faz menção às relações de trabalho como uma excludente.

No mesmo sentido, apontam Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2020):

[...] a lei brasileira não contempla expressa disposição sobre o direito do trabalho, mas sua incidência a ele é irrefutável, pois a relação de trabalho sequer teria como se iniciar e desenvolver sem a coleta, a recepção, o armazenamento e a retenção de dados pessoais dos empregados ou candidatos a empregos.

A essa característica, fundamentada na ausência de impedimento positivado da seara trabalhista na legislação de dados, cumpre esclarecer que não há sequer qualquer alteração de matérias basilares do Direito brasileiro, porém – de mesma forma – não resta disposto a necessidade de adaptação das demais leis ou a criação de mecanismos legais a fim de compartilhar o arcabouço protetivo ora garantido, situação a qual distancia os aparatos

salvaguardados por cada setor ordenamento jurídico. Por certo, em uma perspectiva mais extensiva, confere Lilian de Souza Castelani (2022) o fato de que – apesar da não trazer as alterações necessárias – a LGPD é mecanismo de proporcionalidade dos outros setores, de modo a exigir a criação de bases específicas:

É primordial entender que a LGPD não alterou as noções gerais ou interpretações basilares de qualquer área setorial, o que inclui as relações de trabalho. A LGPD é a base sobre tratamento lícito de dados pessoais, os quais cada setor do mercado deverá equilibrar suas bases específicas com os conceitos impostos por esta Lei. (Castelani, 2022)

Defende Oscar Krost (2020), por seu turno, que a aplicabilidade da LGPD no Direito do Trabalho dá-se através da aplicação de seus dispositivos permeada com a interpretação dos princípios jus laborais, dado a característica trazida pelo artigo 64, em que expressa que “os direitos e princípios expressos nesta Lei não excluem outros previstos no ordenamento jurídico pátrio relacionados à matéria ou nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (Brasil, 2018). Logo, alude o Krost (2020, p. 295) que, “[...] mesmo implantando um verdadeiro microssistema normativo, este apresenta um caráter aberto, apresentando hipóteses não taxativas de tutela”.

De modo paralelo, é realizável justificar o alcance da LGPD na seara trabalhista a partir da dimensão protetiva do direito da personalidade. Expõe Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020, p. 36) que a “[...] personalidade do empregado sempre foi um amparo galgado ao Direito do Trabalho”, apesar de não haver disposições expressas nesse sentido, circunstância exemplificada pela jurista pela incidência dos artigos 223-A até 223-G, os quais se referem a possibilidade de reparação de danos morais e extrapatrimoniais passíveis de serem sofridos pelo trabalhadores, em que se vinculam a honra, imagem, intimidade (artigo 223-C), espécies decorrentes da personalidade (Brasil, 1943). Dessarte, vide a proteção de dados estar intimamente conexa com o direito da personalidade, por ser uma nova variante jurídica desta (Bioni, 2021), o Direito do Trabalho não deve abastecer-se das garantias abarcadas pela LGPD, pois, segundo o art. 223-C da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.” (Brasil, 1948). Em síntese, a lei de dados brasileira, apesar do seu caráter amplo e genérico, concentra-se nas relações consumeristas, à medida que ignora de seu arcabouço legal a temática trabalhista. Sem embargo, apesar do vazio regulatório frente ao Direito do Trabalho, resta inegável, a partir da interpretação dos preceitos da matéria de dados e da trabalhista, o alcance

da LGPD no contexto laboral, seja pela consideração do trabalhador como pessoa natural, pela incidência dos artigos 3º e 4º, da Lei Geral de Proteção de Dados, ou a partir da conjuntura principiológica da esfera trabalhista e da matéria de dados.

Nesse sentido, a despeito do alcance, não deverá a legislação trabalhista adotar postura inerte frente as garantias protetivas em relação a matéria de dados, de modo que urge considerar a exigência de novas políticas para harmonizar e proporcionalizar tal direito fundamental. Assim, conclui Nicolau Olivieri (2020), sobre a perspectiva de positivação da LGPD no campo do trabalho, porém com ressalvas quanto o carecimento de adequações imprescindíveis ao Direito do Trabalho:

Assim, a melhor conclusão seria a de que a nova legislação de proteção de dados deve, sim e positivamente, ser aplicada no âmbito do contrato de trabalho, mas não sem uma boa dose de ponderações e ajustes, inclusive para preservar o objetivo da Lei.

O Direito do Trabalho não deve refutar a LGPD. Mas a LGPD deve ser amaciada para que seja possível chegar aonde ela deseja e se tornar aplicável na realidade do contrato de trabalho. (Olivieri, 2020)

Em síntese, conforme o entendimento de Olivieri (2020), a aplicação da nova legislação de proteção de dados no contexto do contrato de trabalho, além de essencial, requer cuidados e adaptações para conciliar os interesses da LGPD com a realidade das relações trabalhistas. Assim, é fundamental que não haja qualquer oposição entre o Direito do Trabalho e a LGPD, mas sim ajustes, de maneira a preservar os objetivos protetivos, garantindo a proteção dos dados dos trabalhadores sem comprometer a eficiência e a funcionalidade das relações de trabalho.

5 DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2020, p. 49) denotam que a LGPD ostenta “autêntica transversalidade”, razão pela qual espalha “os seus efeitos pelas mais variadas espécies de relação”. Frente a inobservância expressa da lei geral brasileira sob a figura do trabalhador, coube a doutrina e os estudiosos, como maneira de tornar prática a proteção de dados do trabalhador, estabelecer os momentos de incidência de aplicabilidade da LGPD na relação laboral, a fim de delimitar os direitos do empregado. Nesse sentido, profere Raphael Mizziara (2020):

Para facilitar a compreensão e dimensão dos reflexos da nova lei nas práticas trabalhistas, pode-se segmentar as inúmeras situações que deverão despertar o cuidado do empregador em três grandes períodos ou fases: a) período pré-contratual; b) período contratual; e, por fim, c) período pós-contratual.

A fase pré-contratual trata-se, conseqüentemente, do início da relação de dados entre trabalhador e empregador, a qual se inicia pela análise de currículos, informações cadastrais (nome, documentos pessoais, data de nascimento, estado civil, escolaridade, endereço, e-mail), entrevista, histórico funcional ou, até mesmo, referência de antigos vínculos trabalhistas. Em termos práticos, a etapa pré-contratual concerne a processos seletivos ou aos momentos anteriores à celebração de um contrato de trabalho.

Por outro lado, não raro, evidencia-se a exigência de informações de gênero, orientação sexual, raça, exames médicos, solicitadas uma vez que se destina a vagas exclusivas para minorias sociais. Nessa questão, vislumbra-se casos de tratamento de dados sensíveis, ocasião a qual se faz fundamental cumprir os requisitos do artigo 11, do referido código, os quais, em nenhuma hipótese, devem ser usados como forma de discriminação ou critério eliminatório para a conclusão dos procedimentos pré-contratuais, circunstância basilar na LGPD e garantida pela CLT por meio da extensão do artigo 373-A, o qual se fixa na figura da mulher, mas alcança outros sujeitos de direitos para maior proteção (Brasil, 1943).

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Exceções de legitimidade aos dados sensíveis também podem ser encontradas nas legislações específicas, como é o caso do vigilante, função em que se exige a apresentação de certidão de antecedentes criminais, conforme os artigos 12⁵ e 16, inciso VI⁶, da Lei nº 7.102/1983 (Brasil, 1983). Cumpre ressaltar que a certidão de antecedentes criminais somente se ampara nos casos previstos em lei ou em ofícios de elevado grau de fidúcia, conforme Recurso Repetitivo 243000-58.2013.5.13.0023, do Tribunal Superior do Trabalho (Pinheiro; Bomfim, 2020).

Exprimem Ricardo Calcini e Dino Araújo de Andrade (2021) a recomendação jurídica em relação a adoção do princípio da minimização da coleta de dados na fase pré-contratual, concepção não expressa na legislação, mas que se origina do princípio da necessidade (artigo 6º, inciso III, da LGPD), a qual disciplina a mitigação de riscos a partir da reduzida quantidade de informações a serem tratadas. Tem-se necessária, de mesma forma, a exclusão dos dados dos titulares que não irão proceder para a fase contratual, haja vista ter alcançado a finalidade do tratamento, conforme o artigo 15, inciso I, da LGPD:

Art. 15. O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:

I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada; [...]. (Brasil, 2018)

⁵ “Art. 12 - Os diretores e demais empregados das empresas especializadas não poderão ter antecedentes criminais registrados.” (Brasil, 1983)

⁶ “Art. 16 - Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos: [...] VI - não ter antecedentes criminais registrados; [...]” (Brasil, 1983)

A fase contratual, por sua vez, denota o vínculo empregatício em si, ou melhor, confere a celebração do contrato de trabalho, em que deverá haver o tratamento de informações relacionado à jornada do empregador, banco de horas, salário, faltas, filiação sindical, prêmios individuais, dentre outros, contexto muitas vezes exigido pela CLT, como exemplificado pelo artigo 74, referente ao horário de trabalho a ser anotado nos registros de empregados.

No campo dos dados sensíveis, a procedência em tal etapa refere-se a dados biométricos, acidentes de trabalho, atestados médicos, exames admissionais ou periódicos, enquadramento de insalubridades na função trabalhada, informações de planos de saúde ou até pagamento de pensão em determinadas situações conjugais.

A efetiva adequação da LGPD à fase contratual perpassa pelos procedimentos de compartilhamento e armazenamento de dados do empregador, dado tais ações destinar a factual proteção do empregado-titular. Em consonância, Valéria Reani (2018) reflete que “[...] para proteger a privacidade das pessoas, será preciso reorganizar a maneira como companhias lidam com dados e segurança da informação e que não se trata de opção, e sim o cumprimento de lei”, situação que a jurista exemplifica a partir do desenvolvimento de técnicas e adequação de estrutura as áreas de tecnologia da informação, além de uma conscientização da lei de dados para as equipes de relações humanas. Toda essa organização deve abarcar: sistemas que impedem o acesso aos dados a todo e qualquer indivíduo; reestruturação do organograma das empresas, de modo a incluir as novas figuras de tratamento de dados inseridas na legislação; medidas de proteção e segurança, tanto preventivas como ostensivas, como meio de mitigação de riscos. Tais mecanismos elencados devem ser cumpridos por qualquer empresa que deseja estar adequada a LGPD, independente das questões trabalhistas, ao passo que também se aliam ao entendimento de necessidade de uma política de boas práticas e governança, dispostas no artigo 50, da LGPD:

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais. (Brasil, 2018)

Findado o vínculo trabalhista, adentra-se a fase pós-contratual, em que os dados do ex-empregado se concentram nas verbas rescisórias, dados previdenciários (como exemplo o Perfil

Previdenciário Profissiográfico-PPP, o qual contém todo o histórico de funções do trabalhador e as informações relativas ao exercício de sua atividade, com a indicação das insalubridades), e, principalmente, no armazenamento das informações relativas ao período contratual. Assim como as demais fases, poderá haver a presença de dados sensíveis, especialmente referente a saúde do empregado, como o caso dos exames demissionais. O principal ponto de observância da fase pós-contratual está no período de armazenamento das informações do ex-empregado, o qual, segundo a LGPD, deveriam ser excluídos logo após o término do tratamento (término do vínculo de emprego), condição, porém, de embate com as legislações trabalhistas, que será pormenorizada no tópico posterior.

Por certo, independente da fase em que se encontra o trabalhador-titular, deve se ter claro o rol de direitos garantidos, tanto pela legislação trabalhista, quanto pela LGPD, de forma a conferir, se necessário, o acesso aos dados, a correção, a eliminação e, essencialmente, a revogação do consentimento, como bem expresso pelo art. 8º, parágrafo 5º, em conjunção com o artigo 18, inciso IX, da lei de dados brasileira:

Art. 8º O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

[...]

§ 5º O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei. (Brasil, 2018)

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

[...]

IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei. (Brasil, 2018)

Não somente, além da determinação de metodologias a serem realizadas em cada etapa do vínculo de emprego, é necessária uma mudança da concepção dos documentos trabalhistas, os quais devem ser analisados sob uma ótica de fluxo de dados, situação similar ao disposto em qualquer tratamento pertencente as relações consumeristas, em que a informação deverá cumprir um procedimento de: coleta, a partir das bases legais dispostas em lei; tratamento, com padrões de segurança e proteção exigidos; e, por fim, eliminação, haja vista os princípios da finalidade e necessidade.

Cumpra destacar, outrossim, que se tem considerado o fato de os direitos à proteção de dados alcançados ao trabalhador pela LGPD serem de natureza trabalhista, haja vista derivarem exclusivamente da relação laboral. Tal questão abre a discussão acerca da atuação da ANPD, principalmente relativa a deliberar sobre a interpretação das leis, conforme o inciso XX, do artigo 55-J, frente a direitos relativos à esfera do trabalho.

Art. 55-J. Compete à ANPD:

[...]

XX - deliberar, na esfera administrativa, em caráter terminativo, sobre a interpretação desta Lei, as suas competências e os casos omissos; [...]. (Brasil, 2018)

Nesse mesmo sentido, expõe Duarte Moura (2020, p. 447-448):

Existem inúmeros pontos sobre a atuação desse órgão em abertos, pontos estes que devem ser estudados e refletidos. Sendo, talvez, o principal, em saber se os direitos elencados pela LGPD em relação aos Empregados-Titulares são de natureza do direito trabalhista ou não. Pode considerar tal resposta afirmativa se for considerado que os dados do titular somente estão sendo objeto de aplicação da lei, devido a existência do contrato de trabalho, sendo, portanto, um direito que decorre do contrato de trabalho.

No entanto, a consideração da natureza trabalhista dos direitos derivados da LGPD aos trabalhadores não estende o entendimento da competência da Justiça do Trabalho para a temática, pendência sequer discutida dentro da matéria e com noções divergentes para a doutrina. Exemplifica Duarte Moura (2020), ainda sobre o assunto, o Recurso Extraordinário 586.453/SE, do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual discutiu a competência dos órgãos trabalhistas em relação aos pedidos de complementação de aposentadoria, ocasião em que se concebeu acerca da incompetência, dado que a relação jurídica não estava baseada no contrato de trabalho, mas sim nos regulamentos previdenciários. A vista disso, a reflexão final, conforme Moura, dependerá de questionamentos acerca da manifestação da Justiça do Trabalho em casos de violação da LGPD quando tratar de dados de titulares-empregados. Por outro lado, defende Daniel Azevedo de Oliveira Maia (2020) a jurisdição trabalhista para resolver os conflitos de titulares e empregadores, a julgar pelas regras de competência *ratione materiae*, da Constituição Federal:

Finalmente, a atual Carta Magna, ao versar sobre regras de competência *ratione materiae* da Justiça do Trabalho, estabelece que é atribuição dessa justiça especializada o julgamento de ações oriundas da relação de trabalho. Nesse sentido, as controvérsias que envolvam o tratamento de dados pessoais

de obreiros-titulares por seus empregadores-controladores, em nossa ótica, por terem gênese na relação empregatícia – principalmente quando envolvem dados produzidos em decorrência do trabalho propriamente dito – devem ser atraídas para essa jurisdição. (Maia, 2020, p. 190)

Em outro plano, cabe elucidar a respeito do papel assumido pelo trabalhador quando do exercício de suas funções, condição diferente da abordagem realizada até então, a qual considerava apenas o empregado como um titular de dados. Dentre as definições expostas na LGPD, os personagens se configuram, dentre outros, entre o operador, aquele que realiza o tratamento de dados, e o controlador, pessoa a quem compete as decisões referente ao tratamento, contexto abarcado pelo tópico 4.2.1. Nesse seguimento, torna-se coerente considerar que o trabalhador desempenharia as funções do operador, diante das determinações do controlador-operador. Esse fato, todavia, poderia ocasionar a responsabilidade solidaria entre o operador-empregado e o controlador-empregador, nas situações de danos decorrente da violação de dados – ocasião disposta nos artigos 42 e 44, parágrafo único, da LGPD – situação problemática quando se encara o fator de subordinação presente no contexto trabalhista, o qual pode ser compreendido a partir da descrição de Orlando Gomes e Élson Gottschakl (2008, p. 133):

A atividade do empregado consistiria em se deixar guiar e dirigir, de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso por caso, segundo os fins desejados pelo empregador. Tanto o poder de comando seria como ao de direção do empregador corresponde o dever específico do empregado de obedecer.

Por conseguinte, nesse contexto hipotético apresentado, estaria o trabalhador responsável pelas determinações impostas do empregador, real agente das deliberações violadoras. Nesse cenário, já considerava Nicolau Olivieri (2019) a inaplicabilidade de qualquer responsabilização pessoal ao empregado, retirada por meio do poder de comando do contrato de trabalho, mesmo diferentemente disposto pela LGPD, de modo a restar ao empregador os riscos da atividade econômica. Apesar disso, no Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado – documento elaborado pela ANPD, conforme sua competência elencada no inciso XVIII, do artigo 55-J, da LGPD – restou considerado que, a julgar pela figura do operador como uma pessoa distinta do controlador, este não deve ser configurado como um profissional subordinado, uma vez a definição legal ser incompatível com a possibilidade de distribuições internas de competências e responsabilidades. É o que se vê (Brasil, 2021):

Em caso de pessoa jurídica, importa destacar que a organização ou empresa é entendida como agente de tratamento, de forma que seus funcionários apenas a representam. Assim [...] a definição legal de operador também não deve ser entendida como uma norma de distribuição interna de competências e responsabilidades.

Nesse cenário, empregados, administradores, sócios, servidores e outras pessoas naturais que integram a pessoa jurídica e cujos atos expressam a atuação desta não devem ser considerados operadores, tendo em vista que o operador será sempre uma pessoa distinta do controlador, isto é, que não atua como profissional subordinado a este ou como membro de seus órgãos.

Nessa concepção, por determinação e orientação da ANPD, o trabalhador não será considerado operador de dados, mas sim agente subordinado, seja ao controlador ou ao operador, figuras as quais podem ser representativas da condição do empregador. Destarte, em caso de descumprimentos do empregado das normas da LGPD ou das deliberações dos agentes de tratamentos, deverá haver a responsabilização à luz da legislação trabalhista, tal como a incidência dos requisitos do artigo 482 e suas alíneas, da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Brasil, 1943)

No mesmo sentido, há a possibilidade de o trabalhador assumir a condição de encarregado, contratado pelo controlador para desempenho das funções de garantir conformidade à LGPD. Cíntia Rosa Pereira de Lima (2020), nessa ocasião, adverte a respeito

da aplicação da responsabilidade do encarregado, visto sua ausência nas disposições do artigo 42, da Lei Geral de Proteção de Dados. Já era exposto, assim, a aplicações das leis trabalhistas quando se tratar de um encarregado funcionário do controlador – em conformidade com o Guia Orientativo da ANPD –, porém, faz-se necessário vislumbrar a consideração de uma pessoa jurídica no exercício dessa função, cenário pelo qual Cíntia vê atuante as regras da responsabilidade contratual, característica que é capaz de se estender as demais figuras da LGPD, como se vê:

Nos termos do art. 42 da LGPD, o encarregado não é responsável pelos danos causados a outrem no tratamento de dados pessoais realizados pelo controlador e pelo operador. No entanto, sendo ele um funcionário do controlador, aplicam-se as leis trabalhistas nas hipóteses específicas quanto à responsabilidade do trabalhador pelos danos que causar ao empregador no exercício de suas funções. Por outro lado, se o encarregado for uma pessoa jurídica contratada para tal fim, o contrato entre as partes estabelecerá as regras de distribuição de responsabilidade entre os contratantes. Nesse caso, entendemos que o encarregado responde de maneira subjetiva conforme a regra da responsabilidade contratual. (Flumignan; Flumignan, 2020, p. 335-336)

Em qualquer um dos casos, portanto, é notório estabelecer a não responsabilização do trabalhador em relação as violações à LGPD, ocasionadas por deliberação do empregador-controlador, haja vista que sua função não corresponde a figura do operador de dados, mas sim agente subordinado, e – em casos de assumir a condição de encarregado – não se verifica qualquer imposição legal para tal fim.

5.1 Da experiência internacional

Diferentemente da LGPD, a GDPR traz em seu arcabouço legal a preocupação referente aos dados no contexto do empregado-titular, de forma a deixar expresso a aplicabilidade nas relações de trabalho. Daniel Azevedo de Oliveira Maia (2020, p. 188) defende tal ponto de vista afirmando que “[...] a elaboração e o direcionamento de normas de privacidade e proteção de dados pessoais nas relações jurídicas travadas entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da União Europeia, é indiscutível”, justamente por encontrar-se positivada no texto legal. Essa ocasião vê-se disposta no artigo 88, em que determina a possibilidade dos estados-membros da União Europeia em adotar regras específicas sobre o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, a partir de um rol exemplificativo de possibilidades de proteção dentro do contexto laboral. Não somente, a GDPR manifesta a necessidade de tais preceitos estarem

ligados à dignidade humana, além de apoiar-se nas bases de transparência do tratamento de dados:

Member States may, by law or by collective agreements, provide for more specific rules to ensure the protection of the rights and freedoms in respect of the processing of employees' personal data in the employment context, in particular for the purposes of the recruitment, the performance of the contract of employment, including discharge of obligations laid down by law or by collective agreements, management, planning and organisation of work, equality and diversity in the workplace, health and safety at work, protection of employer's or customer's property and for the purposes of the exercise and enjoyment, on an individual or collective basis, of rights and benefits related to employment, and for the purpose of the termination of the employment relationship.

Those rules shall include suitable and specific measures to safeguard the data subject's human dignity, legitimate interests and fundamental rights, with particular regard to the transparency of processing, the transfer of personal data within a group of undertakings, or a group of enterprises engaged in a joint economic activity and monitoring systems at the work place. (European Commission, 2018)⁷

Relata Halfom H. Abraha (2022, p. 8) que o referido artigo europeu intenciona a criação de um diverso mecanismo regulatório, a partir da conjunção de variados instrumentos legislativos, as quais geram múltiplos graus de proteção de dados:

The logical outcome of Article 88 is that workers' personal data is now regulated by a patchwork of divergent legislative and quasi-legislative instruments across the 27 Member States, providing varying degrees of protection. Member States may utilize the opening clause through domestic legislation, collective agreements, or a combination of the two. Considerable national variations also exist regarding the enforcement mechanisms and institutional arrangements.⁸

⁷ “Os Estados-Membros podem, por lei ou por convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades em matéria de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, cumprimento do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações estabelecidas por lei ou por convenções coletivas, gestão, planeamento e organização do trabalho, igualdade e diversidade no local de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção dos bens do empregador ou do cliente e para a para fins de exercício e gozo, individual ou coletivo, de direitos e benefícios relacionados ao emprego, e para fins de extinção do vínculo empregatício.

Essas regras devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade humana, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, nomeadamente no que diz respeito à transparência do tratamento, à transferência de dados pessoais no seio de um grupo de empresas ou de um grupo de empresas que exerçam uma atividade econômica conjunta e sistemas de monitoramento no local de trabalho.” (European Commission, 2018, tradução nossa).

⁸ “O resultado lógico do Artigo 88 é que os dados pessoais dos trabalhadores são agora regulados por uma colcha de retalhos de instrumentos legislativos e quase legislativos nos 27 Estados-Membros, proporcionando vários graus de proteção. Os Estados-Membros podem utilizar a cláusula de abertura através legislação nacional, acordos coletivos ou uma combinação dos dois. Também existem variações nacionais consideráveis em relação à mecanismos de aplicação e arranjos institucionais.” (Abraha, 2022, p. 8, tradução nossa).

Nas palavras de Geórgia Nova Moreira e Rodolfo Pamplona Filho (2022):

Um dos objetivos do RGPD é obter uma uniformização de proteção de dados em toda a EU. Concomitantemente, pretende eliminar as diferenças que dificultam a livre circulação de dados pessoais no mercado interno (Considerando 13, 1ª frase do RGPD). Para atingir esses objetivos de forma eficaz, a UE optou pela forma do regulamento. Ao contrário de uma diretiva, o regulamento não exige nenhuma lei de transposição dos Estados-Membros, mas aplica-se diretamente em todas as suas partes (Art. 288, § 2º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – TFUE10).

O regulamento constitui uma oportunidade para simplificar o ambiente jurídico, de modo que passam a existir menos regras nacionais e mais clareza para os operadores.

Moreira e Pamplona Filho (2022) exemplificam – ainda – que essa abordagem da GDPR instituída pelo artigo 88 representa a chamada cláusula aberta, uma vez que entregam a possibilidade dos países membros em estabelecer as próprias regras dentro do contexto laboral, apesar da harmonização trazida pela legislação geral.

Nesse sentido, dentre os países-membros da UE que adotaram as medidas dispostas no artigo 88, ganha destaque o Código de Trabalho de Portugal (Portugal, 2009), o qual, em seu artigo 17º, reflete acerca da proteção de dados pessoais no contrato de trabalho. Por certo, o referido dispositivo dispõe sobre a impossibilidade de exigir determinadas informações do empregado, tais como dados sobre a vida privada, com a ressalva – todavia – quando for estritamente necessário para a função exercida. Outra inovação na matéria refere-se sobre a não exigência de dados sobre a saúde ou estados de gravidez, os quais, se fundamentais ao desempenho da atividade laboral, deverão ser prestados a um médico, que apenas comunicará ao empregador sobre a aptidão para o desempenho do trabalho. Assim prevê tal dispositivo:

Artigo 17.º

Proteção de dados pessoais

1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais,

podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2. (Portugal, 2009)

Acrescenta o Código português a preocupação com controle das informações pelo titular, conceito derivado da autodeterminação informativa, por meio da introdução de garantias como a oportunidade do trabalhador de tomar conhecimento de suas informações e exigir sua ratificação ou atualização, caso necessário. O artigo 18º, por sua vez, delimita o tratamento de dados biométricos do trabalhador, permitidos apenas após a notificação da Comissão Nacional de Protecção de Dados – órgão correspondente a ANPD no país:

Artigo 18.º

Dados biométricos

1 - O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 - O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

3 - Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 - A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3. (Portugal, 2009)

Ademais, o ordenamento jurídico português, a partir da entrada da GDPR, insere no arcabouço legal a Lei nº 58/2019 (Portugal, 2019), a qual, em seu artigo 28, além de outras disposições, traz medidas acerca do consentimento do trabalhador, de forma a retirar a sua legitimidade caso haja vantagem jurídica ou econômica:

Artigo 28.º

Relações laborais

1 - O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo.

2 - O número anterior abrange igualmente o tratamento efetuado por subcontratante ou contabilista certificado em nome do empregador, para fins de gestão das relações laborais, desde que realizado ao abrigo de um contrato de prestação de serviços e sujeito a iguais garantias de sigilo.

3 - Salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais:

a) Se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou

b) Se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do RGD.

4 - As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.

5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.

6 - O tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados. (Portugal, 2019)

Destaca Selma Carloto (2021) o fato de a legislação portuguesa preconizar os dados pessoais, com os limites definidos pela legislação complementar e, principalmente, pelo Código de Trabalho. A vista disso, completa a autora que a lei de dados brasileira deverá observar as disposições da CLT da mesma forma, com complementação da Constituição Federal e das normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Na França, por sua vez, certifica Rossane Gauriau (2021) que, antes mesmo do advento da GDPR, já tratava dos dados pessoais dos trabalhadores, em disposições oriundas do seu Código de Trabalho, a qual proibia colher informações na fase pré-contratual sem prévio conhecimento do candidato ao emprego, conforme artigo L1221-9 (França, 2023). Não só, tais dados ora supracitados só poderiam servir para avaliar a capacidade ou aptidões do trabalho, em função do cargo pretendido, haja vista que esta seria a finalidade de sua coleta, medida determinada pelo artigo L1221-6, do modo que também deve dotar de extrema confidencialidade (França, 2023). Por certo, verifica-se que a lei geral europeia – na sua composição – também atuou no sentido de vislumbrar as legislações específicas anteriores, a fim de conjecturar uma base propecta, para o surgimento dos novos arcabouços legais.

Article L1221-6

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.
(FRANÇA, 2023)⁹

Article L1221-9

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. (França, 2023)¹⁰

Por já possuir a preocupação com as informações do trabalhador anteriormente, verifica-se que a França se trata de um país com experiência inspiradora da proteção de dados dentro do Direito do Trabalho, permitindo que as violações nesse sentido alcancem tanto sanções administrativas, como penais, à luz do artigo L1222-1, do Código francês, o qual dispõe acerca da boa-fé (França, 2023). Ademais, a prática e desenvolvimento jurisprudencial já avançou no sentido de trazer para o campo de discussão diversas derivadas da matéria, exemplificadas em questões como a restrição do monitoramento dos empregados pelo empregador e dos sistemas de vigilância, circunstância que – quando ocorrer dentro de uma finalidade clara e justa – deverá ser certificada pela própria *Commission Nationale Informatique e Liberté* (CNIL)¹¹ e pelo *Comité Social et Économique* (CSE)¹², que correspondem à autoridade de proteção de dados francesa e a instância representativa do empregador no país, haja vista envolver direitos como o respeito a vida privada.

Nesse ponto em específico, vislumbra-se nítida a diferença de tratamento com o Brasil com o cuidado dos dados do empregado, dado que as decisões do CNIL versam acerca da proibição do uso de *keyloggers*¹³, compartilhamento de tela e gravação dos trabalhadores em seu local de trabalho¹⁴, (França, 2018), enquanto – em decisão recente – decidiu o Tribunal Superior do Trabalho ser lícito o monitoramento dos trabalhadores, por se inserir no poder fiscalizatório do empregador (Brasil, 2020).

Em outro plano, é válido evidenciar a estruturação dada pelo Direito Alemão no tratamento fundamentado na base legal do consentimento, em nítido cumprimento das

⁹ “Artigo L1221-6. A informação solicitada, sob qualquer forma, a um candidato a emprego apenas pode ter por finalidade avaliar a sua capacidade para ocupar o cargo oferecido ou as suas competências profissionais. Esta informação deve ter uma ligação direta e necessária com o emprego oferecido ou com a avaliação das competências profissionais. O candidato é obrigado a responder de boa-fé a estes pedidos de informação.” (França, 2023, tradução nossa).

¹⁰ “Artigo L1221-9. Nenhuma informação pessoal relativa a um candidato a emprego pode ser coletada por um dispositivo que não tenha sido previamente levado ao seu conhecimento.” (França, 2023, tradução nossa).

¹¹ Comissão Nacional de Informação e Liberdade (tradução nossa).

¹² Comitê Social e Econômico (tradução nossa).

¹³ Programa, aplicativos ou *software* que registram as teclas pressionadas em computadores, *tablets*, celulares ou demais dispositivos, utilizado para fiscalização silenciosa e conferência de atividade.

¹⁴ Cumpre destacar que a CNIL não tratou a proibição de filmagem do trabalhador no ambiente de trabalho de forma absoluta, sendo permitida em casos de atividade bancária ou em caixas de estabelecimentos comerciais, todavia é expressamente vedado que se filme o rosto do empregador (Gauriau, 2021).

pretensões da GDPR, no sentido de proporcionar novos aparatos legais assentados na legislação geral. Tal questão também se dá pela história legislativa da Alemanha, a qual – até mesmo – fora a precursora do conceito de autodeterminação informativa, a mesma discutida na lei de dados, conceito derivado da Lei Federal de Proteção de Dados do país (*Bundesdatenschutzgesetz*) em conjuntura com decisões relativa ao recenseamento demográfico da população (Menke, 2019). Assim, esse caráter predecessor acompanha praticamente quase em totalidade trazidas pela própria lei geral europeia, haja vista que a legislação alemã fora a primeira a discutir sobre o tratamento na relação laboral, em 2009.

Nesse sentido, afirmam Geórgia Nova Moreira e Rodolfo Pamplona Filho (2022, p. 3) que essa característica da lei de proteção de dados alemã é “resultado de diferentes processos históricos e culturais, a Alemanha desenvolveu um arcabouço legal no campo de proteção de dados pessoais, reconhecido como pioneiro e considerado um dos mais robustos do mundo”

Pois bem, indica o a Lei Federal de Dados alemã (*Bundesdatenschutzgesetz – BDSG*) – na Seção 26, Item 2 – que, por ser problemática a questão do consentimento em relação a figura do empregado, é indispensável que a sua efetivação seja por escrito e destacada, mas não só, deverá ser acompanhada de diversas outras declarações, a qual especificam e identificam pormenorizado as pretensões do tratamento, em nítida diferença do aplicado aos demais relacionamentos envolvidos na legislação de proteção de dados. Por certo, considera-se – assim – que a mera inclusão do consentimento no contrato de trabalho alemão não possui valor algum, pois se trata de objeto camuflado dentro das disposições e organizações laborais, questão que se distingue quando considerada uma exigência de documentos categorizados:

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

[...]

(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären. (Alemanha, 2017)¹⁵

¹⁵ “Seção 26. Tratamento de dados para fins relacionados com o emprego. (2) Se os dados pessoais dos trabalhadores forem tratados com base no consentimento, o nível de dependência do trabalhador na relação laboral e as circunstâncias em que o consentimento foi dado serão tidos em conta para avaliar se esse consentimento foi dado livremente. O consentimento pode ser dado livremente, nomeadamente se estiver

Na visão de Moreira e Pamplona Filho sobre o consentimento alemão, tem-se considerado uma restrição forte desse instituto na relação de trabalho, de forma a tratar de uma excepcionalidade, a fim de transmutar a natureza voluntária do consentimento em uma positivação expressa (2022).

Confirma Wolfgang Däubler (2018) que essa característica relacionada ao consentimento no contrato de trabalho garante que o trabalhador possua melhores e mais confiáveis informações relativas ao tratamento de dados e os direitos ora envolvidos, pois – em um contexto de anuência voluntária e unilateral – o empregado dentro da pressão da relação laboral – se encontra em contexto de pressão, imposição e impossibilidade de recusa. Complementa Luciane Cardoso Barzotto e Leonardo Stocker Pereira da Cunha (2020) o fato de que a expressão destacada do consentimento na forma ora descrita permite que a discordância não seja automática, ou seja, que compreenda aos termos contratuais como um todo, além de permitir melhores instruções ao indivíduo. Não obstante, a positivação do consentimento deve estar acompanhada da finalidade do tratamento de dados, com a clara possibilidade de revogação a qualquer momento.

Mesmo com as referidas recomendações trazidas pela GDPR, onze países-membros da UE deixaram de singularizar a realidade de proteção de dados ao trabalhador em legislações específicas e outros apenas trataram de elementos práticos, como os dados biométricos. Para Geórgia Nova Moreira e Rodolfo Pamplona Filho (2022), o objetivo foi em grande parte cumprido, porém “há um certo grau de fragmentação”, justamente pela característica das “cláusulas de especificações facultativas” (2022, pg. 6). Todavia, sobreleva aqueles que evidenciam a preocupação com a normatização das informações no ambiente laboral, tal como Portugal, França e Alemanha. Fundamentalmente, merece destaque a Finlândia, apesar de sua consideração como um país que não possui tanta relevância e proximidade legislativa com o Brasil, pois criou a Lei de Proteção da Privacidade dos Trabalhadores (Lei 759 de 2004), a qual adotou uma conceituação abrangente para dados e organizou regras de proteção independente e exclusiva para a relação de trabalho (Abraha, 2022).

Fora do eixo e do arcabouço legal da UE, cumpre considerar na experiência internacional países como o Canadá, o qual, diferentemente dos países ora elencados, optou

associado a uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador, ou se o empregador e o trabalhador prosseguirem os mesmos interesses. O consentimento será dado por escrito ou por meio eletrônico, a menos que um formato diferente seja apropriado devido a circunstâncias especiais. O empregador deve informar o trabalhador por escrito sobre a finalidade do tratamento de dados e sobre o direito do trabalhador de retirar o consentimento nos termos do artigo 7.º, n.º 3, do Regulamento (UE) 2016/679.” (Alemanha, 2017, tradução nossa).

pela proteção de dados do trabalhador a partir de uma perspectiva federal, adotando regulamentações aplicadas diretamente nas empresas reguladas pelo governo, com abrangência para o setor privado devido a semelhança das práticas e ações. Essa legislação ganhou a nomenclatura de *Personal Information Protection and Eletronic Documents Act*¹⁶ (PIPEDA), em uma perspectiva de conjunta com a Lei da Privacidade do país, a qual é mais abrangente e trata especificamente da abrangência do princípio da privacidade. Por certo, fundamentou o entendimento canadense que o trabalhador se trata de um indivíduo de direitos, o qual possui a necessidade de garantia da privacidade, condição que abarca as suas informações pessoais. Não só, procedeu a supracitada regulamentação o sentido que as organizações devem coletar, usar ou revelar dados pessoais em ocasiões determinadas e oportunas, a fim de dispor de cautelas e controles necessários (Pappert, 2022). Nesse sentido, o empregador canadense possui responsabilidade pelas informações pessoais que estão sob seu controle, de maneira a exigir – ainda – por ocasião da lei, medidas de *compliance* no tratamento de dados.

Na América do Sul, ganha evidência a Argentina, em sentido próximo à países como a Alemanha, pois detém de um distinto pioneirismo em relação a proteção de dados pessoais. Considera Andrey Oliveira Lamberty (2019) que tal característica vanguardista se dá pela construção constitucional argentina alicerçada fundamentalmente direito à privacidade, ainda no ano de 1853, a qual perpassa por diversas evoluções legais até a chegada da Lei do Contrato de Trabalho, de 1974, que já dispõe sobre a proteção de dados do empregado. Nesse sentido, nota-se que o artigo 17 da supracitada legislação, na década de setenta, já trazia a proibição da discriminação do trabalhador por motivos de sexo, raça, religião, política, dentre outros, em notória semelhança com as conceituações trazidas pela LGPD na proteção de dados sensíveis. Esse dispositivo, todavia, não é desprendido no código trabalhista, mas sim acompanhado de outras determinações que visam a garantia da proibição, tal como a obrigatoriedade da boa-fé nas fases pré-contratual, execução e fase pós-contratual do contrato de trabalho (artigo 63) ou a proibição do empregador em questionar as preferências culturais, políticas ou religiosas do empregado, tanto na vigência da relação laboral, como na própria dissolução (artigo 73) (Argentina, 1974).

Pelo fato de a proteção de dados já estar entranhada nas legislações argentinas, logo no ano de 2000, houve a necessidade de sancionar a Lei nº 25.326, que é conhecida pela Lei de Proteção de Dados Pessoais argentina, de forma que é considerada a primeira lei da matéria na

¹⁶ Lei de Proteção de Informações Pessoais e Documentos Eletrônicos (tradução nossa).

América Latina, em um contexto de influência da Diretiva 46/95 CE, legislação antecessora da GDPR (Lamberty, 2019).

Adverte Lamberty (2019) que, por se tratar de uma antiga legislação de dados, questões óbvias não receberam disposições específicas, como a discussão do direito da privacidade na *internet*, de modo que considera a existência de defasagens em relação ao RGPD, todavia nota-se a presença do trabalhador, em garantias já conhecidas, como a da figura do consentimento (artigo 5º e 7º), direitos de informação (artigo 13), acesso à dados (artigo 14), retificação de informação ou – até mesmo – supressão do tratamento (artigo 16). Os princípios fundamentais da LGPD, também já eram citados na Lei de Dados da Argentina, a qual tipificava o princípio da proporcionalidade e qualidade dos dados (artigo 4º, inciso III), da finalidade (artigo 3º, parágrafo 2º), da legalidade (artigo 4º, inciso II) e da segurança (artigo 9º, inciso 2º). Outros princípios ainda são novidades à nossa recente legislação, como o princípio da não utilização abusiva (artigo 4º, inciso III), exatidão (artigo 4º, inciso IV e V), esquecimento (artigo 4º, inciso VII) e do próprio consentimento (artigo 5º) (Argentina, 2000).

Assim, duas décadas de uma legislação de dados, aperfeiçoou a Argentina a desenvolver uma realidade legal de proteção de dados mais protetiva, até mesmo em comparação com o Brasil, fato esse que se tornou uma conclusão das abordagens trazidas por Lamberty (2019). Todavia, traz o autor que ensinamentos importante para a recente legislação brasileira, a partir da experiência argentina: em primeiro, em relação ao órgão de controle, o qual não acompanhou a perspectiva dada pela legislação argentina e não detém de uma autonomia e interdependência para cumprir seu caráter fiscalizatório necessário; em segundo, sobre o fato de a lei vizinha esquecer regulamentações específicas, tal como o tratamento de dados pelo Poder Público, o que causa uma grave lesão de direitos à proteção de dados, questão que pode se fazer um paralelo sobre a ausência de regulamentação sobre a proteção do trabalhador.

Por certo, a experiência internacional mostra-se relevante na proteção de dados do trabalhador por já ter evoluído na percepção de necessidade de regulamentações específicas quando se tratar da figura do titular-trabalhador e do tratamento de dados na relação de trabalho. Em 1997, já após a elaboração da Diretiva 95/46/CE, a OIT emitia o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, documento significativo para consolidar os fundamentos de privacidade as informações do empregado (International Labour Organization, 1997), o qual, apesar da longa data, deve ser um instrumento para a elaboração de legislações específicas e políticas trabalhistas de dados pessoais (Sander, 2014).

Toda essa conjuntura permite angariar maiores proteções aos trabalhadores no próprio ordenamento jurídico brasileiro, vide a possibilidade dada as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho de se utilizar do direito comparado nos casos de falta de disposições legais, como é o caso da proteção de dados do trabalhador, circunstância disposta no artigo 8º, da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (Brasil, 1943)

Não somente, tendo em consideração que a LGPD é fruto de toda a movimentação internacional acerca da matéria de dados e dos efeitos gerados pela GDPR, a relevância dos países acerca da proteção específica do trabalhador poderá se tornar combustível para melhores garantias no Brasil. Complementa Maia (2020, p. 189) que, mesmo que a LGPD não tenha previsto “[...] regras explícitas na perspectiva laboral [...], não afasta uma interpretação mais acurada que permita a identificação de indícios autorizativos”.

5.2 Embates jurídicos relativos à proteção de dados no universo trabalhista

Maria do Rosário Palma Ramalho (2001, p. 213), ao discutir acerca da consolidação do Direito do Trabalho, reflete que sua origem se dá por meio “[...] da ineficácia do direito civil para resolver alguns problemas laborais em concreto e para compensar genericamente a situação de debilidade econômica e jurídica do trabalhador subordinado”. Entende-se com a colocação da jurista, desse modo, que o vazio regulatório para o universo trabalhista é capaz de conferir um dos seus principais embates jurídicos, em razão de se tornar passível conferir um agravamento da hipossuficiência do empregado pela carência de resoluções particulares do meio laboral. No contexto da proteção de dados, confere Wallace Almeida de Freitas (2020, p. 228) que “[...] a ausência normativa sobre os dados pessoais em contratos de trabalho favorece uma das partes do contrato”.

Nessa perspectiva, retira-se que as problemáticas encontradas entre a LGPD e as leis trabalhistas ocorrem diante de propriedades específicas exigidas no ambiente laboral, as quais não são compatíveis com a generalidade dada pela LGPD. No mesmo sentido, aponta Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020, p. 42): “[...] o que preocupa os estudiosos do Direito do Trabalho

e do Direito Digital é a singularidade das relações trabalhistas, a generalização e a informação vaga do dispositivo legal”; contexto referente ao consentimento dado pela Lei Geral de Proteção de Dados à luz do trabalhador no tratamento de dados e seu livre exercício de escolha.

Tem-se, nessa lógica, o primeiro grande conflito encarado pela seara trabalhista com relação as medidas de proteção de dados: as bases legais e legitimadoras do tratamento de dados do trabalhador, principalmente se tratando do consentimento. Isso porque, na relação laboral, toma-se como inequívoca a presença da subordinação, elemento inerente da figura do empregado, dado sua dependência do empregador na prestação de serviços, conforme alude o artigo 3º, da CLT (Zavanella; Júnior, 2020). Acontece, todavia, que, diante da presença da subordinação natural trabalhista, derivada do contrato de trabalho, não se torna possível a legítima expressão de anuência do trabalhador, pois este se encontra nos limites do poder diretivo patronal, ou seja, submetido aos critérios técnicos estabelecidos pelo empregador (Gomes; Gottschakl, 2008). Para mais, o estado de dependência interliga-se aos fatores de subsistência do empregado, por retirar do trabalho a garantia econômica, através de sua remuneração. Nessa acepção, dispõe Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020, p. 41):

Nas relações de emprego tem-se, de um lado, o empregador, com seu *munús* diretivo, regulatório, fiscalizatório e punitivo; e, de outro, o empregado, cuja anuência às regras contratuais está atrelada, muitas vezes, a sua subsistência. Logo, imaginar que ele teria autonomia de vontade é um tanto quanto utópico.

A controversa constrói-se, assim, uma vez que a subordinação torna problemática o tratamento de dados do empregado, em razão da improvável liberdade do trabalhador em relação ao seu consentimento. Quebra-se, portanto, seu fundamento medular, pautada na manifestação livre. Essa afirmação advém do *Article 29 Data Protection Working Party 29 (WP 29)*¹⁷, órgão consultivo criado pela Diretiva 95/46/CE, de 1995, o qual possuiu atribuições relativas à elaboração de pareceres aplicáveis a matéria e contribuiu para aplicação uniforme das legislações de dados, circunstâncias as quais geraram referências legais e regulatórias para a GDPR (União Europeia, 1995). Atualmente, tal responsabilidade fora imputada ao *European Data Protection Board*¹⁸, entidade criada pela GDPR.

Isto posto, para o antigo órgão:

Atendendo à dependência que resulta da relação empregador/trabalhador, é improvável que o titular dos dados possa recusar ao seu empregador o

¹⁷ Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Artigo 29 (tradução nossa).

¹⁸ Comitê Europeu para a Proteção de Dados (CEPD) – (tradução nossa).

consentimento para o tratamento dos dados sem que haja medo ou risco real de consequências negativas decorrentes da recusa. É improvável que um trabalhador responda livremente ao pedido de consentimento do empregador para, por exemplo, ativar sistemas de controlo como a observação do local de trabalho através de câmaras ou preencher formulários de avaliação, sem sentir qualquer tipo de pressão para dar esse consentimento. Por conseguinte, o GT29 considera problemática a questão de os empregadores procederem ao tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores atuais ou futuros com base no consentimento, uma vez que é improvável que esse consentimento seja dado de livre vontade. (Parlamento Europeu, 2017b, p. 7-8)

Mesmo não sendo a única base legal para o tratamento, define Patrícia Peck Pinheiro (2020, p. 43) o fato de o consentimento conferir a “linha mestra” do tratamento de dados pessoais, circunstância ligada ao fundamento da autodeterminação informativa, em que o controle sobre as informações pessoais se trata de um dos núcleos centrais da liberdade e do direito da personalidade. Rony Vainzof (2019) o entende como a hipótese de maior segurança jurídica, em razão das garantias de transparência do titular e das claras obrigações dispostas aos agentes de tratamento. Dentro dessas incumbências, retira-se o ônus de provar a conformidade do consentimento do controlador (artigo, 8º, parágrafo 2º, LGPD) (Brasil, 2018), disposição a qual deverá prevalecer diante das possibilidades elencadas pelo artigo 818, da CLT (Brasil, 1943), que trata do ônus do reclamante demonstrar em fatos constitutivos de direitos e do ônus do reclamado em comprovar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do reclamante:

Art. 8º O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

[...]

§ 2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei. (Brasil, 1943)

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Brasil, 1943)

Apesar de amplamente usada no campo prático, conclui os estudos do *WP 29* que “[...] o empregador tem de invocar outro fundamento que não o consentimento” (Parlamento Europeu, 2017a, p. 5), em virtude de os empregados raramente estarem “[...] em posição de dar, recusar ou revogar livremente o consentimento, dada a dependência que resulta da relação” (Parlamento Europeu, 2017a, p. 28) trabalhista. Por sorte, o órgão consultivo não vislumbra a total inutilidade do fundamento legal do consentimento para o meio laboral, de maneira a

expressar sua ocorrência em situações excepcionais, em que não são capazes de produzir consequências negativas, condição vaga a qual não elucida a problemática. Ainda assim, há viabilidade em lei quanto ao fato de o consentimento poder ser objeto de cláusula contratual (artigo 8º, parágrafo 1º, e artigo 19º, parágrafo 3º, LGPD) – situação pela qual engloba o contrato trabalhista – realidade que dificulta a orientação dada pelo *WP 19*:

Art. 8º O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

§ 1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais. (Brasil, 2018).

Art. 19. A confirmação de existência ou o acesso a dados pessoais serão providenciados, mediante requisição do titular:

[...]

§ 3º Quando o tratamento tiver origem no consentimento do titular ou em contrato, o titular poderá solicitar cópia eletrônica integral de seus dados pessoais, observados os segredos comercial e industrial, nos termos de regulamentação da autoridade nacional, em formato que permita a sua utilização subsequente, inclusive em outras operações de tratamento. (Brasil, 2018).

Faz-se necessário, conseqüentemente, ainda que não expresso no ordenamento jurídico, o levantamento da aplicabilidade das demais bases legais para o tratamento de dados na relação de trabalho. Alude Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2020), como também completa Selma Carloto (2021), sobre o advento das possibilidades previstas nos incisos II, V e VI, do artigo 7º, da LGPD (Brasil, 2019), os quais se referem ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória, execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato e o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, respectivamente. Isso porque, é possível vislumbrar, como uma base da existência das referidas hipóteses, o próprio contrato de trabalho, instrumento capaz de exprimir, executar e regular obrigações:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

[...]

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

[...]

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); [...]. (Brasil, 2019)

O legítimo interesse, circunstância disposta no inciso IX, do artigo 7º (Brasil, 2018), evidencia-se por apresentar, no contexto trabalhista, uma “hipótese [...] bastante aplicável, [...] em razão do empregador-controlador assumir os riscos do empreendimento, por força do princípio da alteridade” (Maia, 2020, p. 194). Isto é, dada a existência de uma relação jurídica trabalhista, a qual exige a procedência de informações para sua ação, há uma situação concreta a qual justifica o interesse do empregador de tratar os dados do trabalhador. O legítimo interesse, aproxima-se, nessa visão, do “[...] regular exercício o direito do empregador decorrente do seu poder de direção, quer no tocante ao sentido de organização, quer no que se refere ao poder de controle” (Zavanella; Maistro Júnior, 2020, p. 251).

Bruno Bioni, (2020) pondera sobre a preocupação dos legisladores de construir um conceito amplo, capaz de ser interpretado de modo inconsistente, ocasião pela qual a LGPD traz critérios norteadores para sua operacionalização, condição verificada pelo artigo 10º, da lei geral. Dessa maneira, o legítimo interesse só poderá constituir um fundamento para finalidades concretas, em que se exemplificam a partir da necessidade de promoção das atividades do controlador e proteção ao titular no exercício de seus direitos. Não somente, torna-se imprescindível as garantias de transparência.

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

[...]

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou [...].
(Brasil, 2018).

No entanto, mesmo aplicando distintas bases legais e valendo-se de suas características ligadas ao poder diretivo do empregador, como o legítimo interesse, denota-se a insuficiência de tais hipóteses em comparação com o consentimento. Como exemplo tem-se a legitimação para anuência do tratamento de dados sensíveis, pautada principalmente no consentimento específico e destacado do titular de dados ou seu responsável legal (artigo 11, inciso I), não autorizada hipóteses como o exercício regular de direito ou o próprio legítimo interesse, de modo a permitir apenas o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (artigo 11, inciso II, alínea “a”) das conjecturas levantadas para o ambiente laboral:

Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:
 a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; [...].
 (Brasil, 2018)

Nessa lógica, evidenciam Fabiano Zavanella e Gilverto Carlos Maistro Junior (2020, p. 250):

Percebe-se que o rol de exemplos de possível tratamento de dados pelo empregador, com fundamento na base legal do inciso IX do artigo 7º, acaba por ser bastante reduzido frente à existência do consentimento, da existência de obrigação legais ou contratuais que exijam o tratamento dos dados, enfim, das demais hipóteses permissivas deste.

Em aspecto similar, é notório salientar que a relação de trabalho não deve se nortear prioritariamente por uma questão obrigacional, com direitos e obrigações fixadas e vinculadas ao contrato de trabalho, dada a condição hipossuficiente do trabalhador e a exigência de garantias especiais as quais se alinham com as questões fáticas para proteger o empregado. Defende Paula Quintas e Hélder Quintas (2018, p. 27) que “[...] nem sempre é linear e simples o enquadramento jus-laboral, identificando-se os efeitos contratuais com o efetivamente pretendido pelas partes”. Dentro do contexto de proteção de dados, portanto, apenas o cumprimento regulatório ou o exercício regular de direitos não é capaz de se denotar o efetivo acolhimento dos amparos galgados pela LGPD. A exemplo dessa ocorrência, retira-se a figura do contrato de adesão no contexto do Direito do Trabalho, em que há clara mitigação da vontade do trabalhador ou da noção dos direitos envolvidos, conforme expõe Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 589):

Em primeiro lugar, a circunstância de o contrato empregatício ser um enfático contrato de adesão, para cujo conteúdo a vontade obreira, em rigor, pouco contribui.

[...]

Em segundo lugar, a circunstância de o Direito do Trabalho já se construir tendo em consideração esse suposto de contingenciamento da vontade obreira no estabelecimento do contrato, prevendo, em contrapartida, regras imperativas voltadas a reequilibrar a relação entre as partes.

[...]

Em terceiro lugar, a circunstância de ter o Direito do Trabalho solução mais prática e ágil do que a busca da anulação do contrato em situações de alegado vício de consentimento. É a solução da rescisão contratual por ato de qualquer das partes, independentemente da prova de irregularidade em sua formação.

Não somente, a vontade do trabalhador na composição do contrato de trabalho pode ser considerada como um ato de consentir, ou seja, releva-se novamente a figura do consentimento e toda sua improvável aplicação no ambiente laboral. Dessa forma, uma vez que a existência do contrato de trabalho depende igualmente do consentimento, este também assume características de ineficiência.

Não resta, portanto, uma base legal e legitimadora do tratamento de dados que abarque em completude as exigências para a real proteção de dados do trabalhador. Ante a ausência de legislação específica e a dúvida perante o amparo jurídico para o tratamento, recomenda o *WP 29* ao empregador o uso do relatório de impacto à proteção de dados (artigo 6º, inciso XVII, LGPD), como forma de ponderação entre a finalidade e os direitos do titular, como se vê (Parlamento Europeu, 2017a, p. 5):

Independentemente da base jurídica para tal tratamento, um teste de proporcionalidade deve ser realizado antes do seu início, para considerar a questão de saber se o tratamento é necessário para atingir uma finalidade legítima, bem como as medidas que devem ser adotadas para garantir que as violações do direito à vida privada e à confidencialidade das comunicações sejam limitadas ao mínimo. Isto pode fazer parte de uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados (AIPD).

Em outro aspecto, vê-se conflituosa a proteção de dados dada a LGPD referente a exclusão de dados com as disposições da CLT, uma vez que, conforme determinação do artigo 16, da LGPD, os dados deverão ser eliminados após o término do tratamento, enquanto – conforme expressa a lei trabalhista – há possibilidade de pretensão de créditos resultantes da relação de trabalho em cinco anos e até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (artigo 11, CLT), condição pela qual se exige o armazenamento das informações do trabalhador-titular:

Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

- I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
- IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados. (Brasil, 2018).

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (Brasil, 1943).

Entende-se por término do tratamento de dados no ambiente laboral como o fim da relação trabalhista ou, ao menos, a falta de consolidação desta. Tal ponto de vista mostra-se expressivo por desprender que a problemática da exclusão de dados se dará na fase pós-contratual. Assim, é notório salientar que na fase pré-contratual, em que a coleta se fundamenta na pretensão de constituir a relação de emprego, os dados deverão ser eliminados caso não proceda a contratação do titular. Já na fase contratual, estão presentes os requisitos de finalidade e, portanto, não há aplicabilidade do artigo 15, da LGPD, em que há os requisitos de término de tratamento, salvo quando os dados não forem mais necessários ou pertinentes (inciso I):

Art. 15. O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:
 I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;
 II - fim do período de tratamento;
 III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou
 IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei. (Brasil, 2018)

A fase pós-contratual, todavia, não escapa da determinação legal, pois configura-se como uma finalidade alcançada ou o fim do período acordado, nos casos de contrato por tempo determinado. Porém, é direito do empregador manter as informações, seja para possíveis fiscalizações do Ministério Público do Trabalho (MPT) ou para ações particulares de ex-empregados, em que se leva em conta a supracitada prescrição bienal e quinquenal (Brito Filho; Dias; Brasil, 2022). Lembra Verissa Coelho Cabral Pieroni (2020, p. 44) que “[...] até os dias atuais, não se percebe nenhuma exigência legal que exija a publicidade ao empregado do período em que seus dados ficarão armazenados na empresa e por qual razão determinado prazo se aplica”.

Compõe-se, nessa ocasião, senão menos, uma colisão de direitos constitucionais, qual sejam o da proteção de dados (artigo 5º, inciso LXXIX, CF) e o trabalhista, quanto aos créditos da relação laboral (artigo 7º, inciso XXIX, CF), ambos vinculados ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana. Cumpre considerar o sopesamento dos direitos e refletir que o armazenamento de dados do trabalhador confere importantes garantias dentro do Direito do Trabalho, exequibilidade pela qual é não se descarta a aplicabilidade disposições de proteção

de dados das informações ora conservada, questões que devem ser mais bem elucidadas pela lei de dados.

Logo, tem-se examinado que os embates jurídicos relativos à proteção de dados no universo trabalhista passam pela ausência legislativa sobre a temática específica de proteção de dados do trabalhador, ocasião em que se desarmoniza a generalidade dada pela LGPD e as especificidades exigidas pela legislação trabalhista. Efetivamente, urge frisar a competência da ANPD em elaborar diretrizes, editar regulamentos e orientações acerca da proteção de dados, principalmente referente à eficácia e aplicabilidade das particularidades presentes nas relações de trabalho e nas divergências perante o Direito do Trabalho. Esta conjunção dá-se pela incidência do artigo 55-J, nos seus incisos III, XIII e XX, da LGPD:

Art. 55-J. Compete à ANPD:

[...]

III - elaborar diretrizes para a Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade;

[...]

XIII - editar regulamentos e procedimentos sobre proteção de dados pessoais e privacidade, bem como sobre relatórios de impacto à proteção de dados pessoais para os casos em que o tratamento representar alto risco à garantia dos princípios gerais de proteção de dados pessoais previstos nesta Lei;

[...]

XX - deliberar, na esfera administrativa, em caráter terminativo, sobre a interpretação desta Lei, as suas competências e os casos omissos; [...]. (Brasil, 2018).

Observa-se que tal dispositivo confere o poder normativo do órgão de proteção, no intuito de estabelecer e implantar as determinações presentes na lei de dados, a partir de uma autonomia técnica e decisória (Vainzof, 2019).

Nesse entendimento, expõe Andriei Gutierrez (2019, p. 322):

ANPD deveria começar o quanto antes o trabalho de regulamentação da LGPD e de detalhamento dos pontos obscuros ou dúbios por meio de estudos, guias e orientações. Sem essas balizas, o trabalho de conformidade pelas organizações ficará muito prejudicado. O tempo aqui também pode ser amigo ou inimigo da conformidade legal.

Todavia, não há ainda qualquer orientação do órgão regulador acerca da matéria trabalhista dentro do universo da proteção de dados, nem – ao menos – uma pretensão futura de um documento nesse sentido, uma vez que a autoridade jamais se posicionou sobre tal temática, de modo que as discussões jurídicas sobre a presente colisão de direitos concentram-se nos embates doutrinários. Por certo, verifica-se – no estágio atual – 7 (sete) Guias

Orientativos publicados pela ANPD, inseridos na sua atribuição normativa dada pelo artigo 55-J, os quais dispõem sobre importantes questões já costumeiras dentro da discussão de direitos à informação, como o tratamento de dados para fins acadêmicos (Brasil, 2023) e os dados dentro da esfera do poder público (Brasil, 2023), que auxiliam nas definições de conceitos básicos e medidas fundamentais para a proteção das informações dentro das respectivas temáticas, questão que traz expectativas semelhantes para a resolução das problemáticas do Direito do Trabalho.

5.3 Influência da Reforma Trabalhista brasileira nos embates jurídicos relacionados à LGPD

A Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, conferiu significativas mudanças no Direito do Trabalho, a partir de alterações de diversos dispositivos da CLT, de forma a estabelecer maiores flexibilidades dentro das relações de trabalho. A justificativa das transformações insere-se no contexto de crise econômica, aumento do desemprego e informalidade no país (Rodrigues, 2017), como também na elevada judicialização das questões trabalhistas, condição pela qual Ronaldo Nogueira – autor do Projeto de Lei 6.787/2016, que deu origem a referida Reforma – prevê a necessidade de valorizar a negociação coletiva entre trabalhadores (Brasil, 2016), instituto facultado constitucionalmente pelo artigo 7º, inciso XXVI, da CF. Assim, é ampliado de forma significativa a autonomia individual do trabalhador e concede-se maiores poderes da negociação em face à legislação (Romar, 2021).

Nesse aspecto, vislumbra-se a introdução do artigo 611-A, o qual trouxe as temáticas em que se prevalecerá a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho sobre a lei, dispositivo o qual deverá ser considerado um rol exemplificativo, haja vista que o legislador pretendeu fixar no *caput* a possibilidade de haver outras disposições:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, 2018)

Considera Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 197), no entanto, que o referido artigo “[...] atrita com os princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito, que tem no princípio da legalidade uma de suas vertentes”, além de conferir “[...] uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o Capital e o Trabalho”.

A exposição do jurista reflete a perspectiva de inconstitucionalidade do cânone, circunstância que fora objeto do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF (ARE nº 1121633/GO), quando se entendeu, na ocasião, que são constitucionais os acordos e convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas (Brasil, 2022).

Cumprе ressaltar a aplicabilidade de tais hipóteses sobre o artigo 444, da CLT, dada por seu parágrafo único, referente ao trabalhador hipossuficiente, figura criada pela Reforma Trabalhista para se referir ao empregado com “portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (Brasil, 1943). Em relação a essa categorização, expõe Luciano Martinez (2017, p. 118) a respeito da “[...] mudança radical na perspectiva que se pode ter sobre a proteção destinada ao empregado pelo simples fato de possuir uma retribuição elevada”, colocação pela qual inadequadamente permite influir autonomia ao trabalhador mais bem remunerado e representar aspectos discriminatórios, que deveria ser evitada pela

legislação. Determina-se, portanto, que a livre estipulação das relações contratuais de trabalho, a qual refere-se o *caput* do artigo, produzirá ao trabalhador uma prevalência do negociado individualmente sobre o legislado, tal como o exposto no artigo 611-A, porém dentro de uma dimensão particular, desvinculado dos amparos coletivos. Por certo, nada sugere que o trabalhador hipossuficiente esteja imune aos efeitos do desequilíbrio de poderes da relação trabalhista, assim, vê-se questionável a aptidão para negociar seus direitos, principalmente referente a disponibilidade de suas informações pessoais para tratamento.

Reiteradamente, no contexto da proteção de dados, a questão torna-se problemática ante a ausência de orientações normativas – tanto da LGPD, como também da CLT – dado a possibilidade de imposição do artigo 611-A nos assuntos relativos às informações do trabalhador. Isso porque, conforme determina a legislação, a negociação poderá versar sobre banco de horas (inciso II), planos de cargos ligados a condição pessoal do empregado (inciso V), remuneração (inciso IX), insalubridade (inciso XII e XIII), prêmios ao trabalhador (XIV), dentre outros, situações em que eventualmente estão interpostos dados pessoais do trabalhador a serem protegidos, conforme expostos nos tópicos anteriores. Não somente, dada a configuração exemplificativa do dispositivo, oportuniza-se a infração de institutos legais de assuntos diretamente relacionados a proteção de dados, conforme explicita Nicolau Olivieri (2020):

Nada obstante a ausência de disposição específica na própria LGPD a respeito da possibilidade de regulamentação por meio de normas coletivas, a nosso ver tanto o art. 611 A da CLT quanto o art. 7º XXVI da Constituição autorizam concluir ser absolutamente possível – quando não recomendável – que sindicatos e empresas ajustem questões específicas sobre o tratamento de dados em acordos ou convenções coletivas.

Se a LGPD é uma norma de caráter genérico e amplo, não direcionada às relações de emprego, e se o art 611 A da CLT prevê a possibilidade de as normas coletivas prevalecerem sobre a lei naquelas hipóteses indicadas no referido diploma “entre outros” (portanto um rol exemplificativo), seria razoável que os instrumentos normativos tivessem autoridade também para tratar do tema, observados e garantidos os princípios garantidos pela própria LGPD (art. 2º).

A GDPR, por sua vez, diferentemente da lei geral brasileira, conforme o supracitado artigo 88, já citava a faculdade de Estados-Membros estabelecerem por convenções coletivas normas específicas de proteção de dados, além da capacidade de normatização por meio do ordenamento jurídico interno, como anteriormente supracitado (European Commission, 2018). Aponta Halfom H. Abraha (2022) que diversos países tiraram proveitos dos acordos coletivos para regular o processamento de dados dos trabalhadores – tais como a Espanha, Bélgica,

Alemanha, Áustria, Suécia, Dinamarca e Holanda – circunstância que denota a aplicabilidade prática das convenções coletivas para a matéria de dados na instituição de direitos do trabalhador, apesar de sua relevância estar vinculada a países com alto índice de sindicalização. Por certo, pondera Patrick Van Eecke e Anrijs Šimkus (2020) sobre a imposição de as regulamentações oriundas das negociações coletivas garantirem os padrões mínimos estipulados na GDPR, de forma a não haver violações dos direitos já positivados.

Nessa conjunção, aliada novamente a experiência internacional, é possível desprender que as convenções e acordos coletivos, como também a negociação exposta no artigo 444, da CLT, apesar de permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, deverá ter-se em consideração as garantias de proteção de dados expostas na LGPD, de forma que, em nenhuma hipótese, poderá o trabalhador renunciar tais direitos. Isso porque a Reforma Trabalhista, na exemplificação do rol do artigo 611-A, da CLT, não considerou o risco de transgredir direitos fundamentais constitucionais, os quais abarca a proteção de dados, conforme a EC nº 115/2022. Há de se elucidar, ainda, a incoerência com o princípio da irrenunciabilidade, assegurado pelo artigo 9º, da CLT.

Essa circunstância, todavia, ainda representa um embate significativo da LGPD frente as legislações trabalhistas, haja vista a consideração da constitucionalidade dos dispositivos Reforma Trabalhista e da ausência de disposições as quais regulem a negociação coletiva de temáticas que envolvam dados pessoais dos trabalhadores. Nesse entendimento, apontam José Pedro Pedrassani e Lucieli Breda (2020, p. 40) que:

[...] é de se concluir que teria sido pertinente, na elaboração da Lei Federal 13.709/2018, houvesse o Estado-Legislator incorporado expressa normatização endereçada ao exercício da negociação coletiva, prevendo conformações especiais e adaptadas à realidade dessa especial fonte jurídica autônoma.

Não somente, verifica-se que no contexto da disposição de dados do trabalhador, para Wallace Almeida de Freitas (2020), apesar do intuito da Reforma Trabalhista de diminuir a judicialização, houve um aumento da litigiosidade. Isso porque o parágrafo primeiro do artigo 840¹⁹, da CLT (Brasil, 1943), relativo à reclamação trabalhista, introduziu a obrigação de liquidez dos pedidos, sobre pena de indeferimento e arquivamento da ação – circunstância

¹⁹ “Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.”

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.” (Brasil, 1943)

diretamente relacionada aos documentos do contrato de trabalho, ou seja, os dados do trabalhador – os quais, em regra, estão em posse exclusiva do empregador. Todavia, segundo Freitas (2020, p. 215), “[...] a legislação é omissa em relação aos meios para que se afira o valor das irregularidades na relação de emprego”.

A conferência prática do dever imposto pelo artigo 840, segundo Wallace Freitas (2020), resultou na necessidade do trabalhador em recorrer ao judiciário em dois momentos: primeiro, para a obtenção dos documentos, a partir da Ação de Produção de Provas; e, segundo, na Reclamação Trabalhista para serem julgadas as irregularidades na relação trabalhista, reafirmadas pelos documentos do trabalhador.

A liquidação dos pedidos, por si só, não representa um conflito direto com a LGPD, no entanto, a deficiência do compartilhamento de dados do empregado relativos ao contrato de trabalho denota uma série de ofensa aos preceitos da proteção de dados, como o da autodeterminação informativa, circunstância a qual gera danos ao titular pela impossibilidade de construção do lastro probatório mínimo. O artigo 21²⁰, da Lei Geral de Proteção de Dados, por sua vez, reflete acerca da impossibilidade dos dados pessoais do titular, referentes ao exercício regular de direitos, não poder ser utilizado em seu prejuízo, condição dissonante com a problemática exposta por Wallace Freitas.

A reforma trabalhista, portanto, ignora em completo a existência de um direito relativo ao dado, de forma a, por meio de suas transmutações, obstaculizar as determinações impostas pela LGPD. Por sua parte, a Lei Geral de Proteção de Dados aprofunda as controversas por meio de sua generalidade e ausência de especificidade relativa ao Direito do Trabalho. De forma análoga aos embates referentes a base legal para o tratamento de dados, considera Wallace Freitas (2020) a possibilidade da ANPD estipular diretrizes orientadores, com fundamento no artigo 55-J. Descarta-se, contudo, pelo entendimento de José Pedro Pedrassani e Lucieli Breda (2020, p. 40), a edificação de normas especiais para solucionar a problemática da negociação coletiva e, paralelamente, da liquidez de pedidos, oriundas da Reforma Trabalhista, considerando o artigo 84, inciso IV, da CF, o qual expõe a competência do Presidente da República para elaborar leis executivas (poder regulamentar).

²⁰ “Art. 21. Os dados pessoais referentes ao exercício regular de direitos pelo titular não podem ser utilizados em seu prejuízo.” (Brasil, 2018)

6 CONCLUSÃO

Em torno de todo o exposto, concebe-se a importância da recente introdução da LGPD no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez considerada a evolução social-econômica informacional na sociedade contemporânea – a qual dispôs um novo mecanismo de soberania e um inédito instrumento organizador da sociedade – de modo a exigir a necessidade de regulamentação e elaboração de preceitos legais para proteção dos dados pessoais. Nesse enquadramento, retira-se um novo direito fundamental, engendrado do direito da personalidade, fruto de uma consolidação histórica pautada em garantias individuais e acontecimentos que resultaram na dependência de uma diretiva geral sobre a matéria de proteção de dados pessoais, haja vista a fragmentação da temática no direito brasileiro.

Em vista de analisar as prerrogativas da proteção de dados e os mecanismos de tratamento impostos pela LGPD, investigou-se o ecossistema conceitual e protetivo dado pela lei, a qual busca a especificação dos termos e classificação dos preceitos fundamentais da matéria, dispostos pela categorização na própria legislação dos objetos basilares da matéria e dos seus princípios estruturadores. Dessa realidade, infere-se um caráter genérico e amplo da lei geral, com a intensão de embrenhar-se no ordenamento jurídico brasileiro.

É concluso considerar, portanto, como característica complexa e substancial, o aspecto abrangente da LGPD, determinado tanto por sua aplicabilidade em todos os setores da sociedade ou pela própria composição dada pelo legislador nos artigos 1º e 2º, os quais se retira sua fundamentação nos direitos constitucionais, que eleva sua consideração a todo o universo jurídico. Ainda assim, é nítido considerar que a Lei Geral de Proteção de Dados se concentra nos aspectos consumeristas, fato que fora positivado no inciso VI, do artigo 2º, pela opção do legislado em estruturar com mais facilidade a figura do titular de direitos de dados na relação de consumo.

Apesar da dimensão e da especificação dada pela legislação a diversos campos jurídicos, ausenta-se a respeito da figura trabalhador, o qual apresenta um significativo papel dentro da temática de dados, seja na sua atuação informativa dentro do liame trabalhista ou na disponibilização de suas informações para efetiva construção da relação de trabalho. Nesse encadeamento, por mais que inexistente o Direito do Trabalho nas disposições da LGPD, resulta inegável sua aplicação no contexto laboral, seja pela consideração do envolvimento de operações informativas na relação empregado-empregador ou pelo advento da EC nº 115/2022, cujo regramento incluiu a proteção de dados como um direito fundamental constitucional, que deve ser assegurado a todo indivíduo. Não somente, vê-se no Direito do Trabalho a preocupação

com o direito da personalidade, circunstância pela qual deverá compreender a proteção de dados, de mesma forma. É notório, ainda, examinar uma convergência entre os princípios trabalhistas com os elencados pela legislação de dados, o que conclui a necessidade de aplicabilidade da nova legislação dentro da estrutura normativa-protetiva dada à figura do empregado.

Desprende-se, dessarte, que a relação de dados do titular-trabalhador passa por três fases: pré-contratual, contratual e pós contratual; construção dada pela doutrina para conferir a aplicação das disposições expostas na LGPD e garantir ao empregado a efetivação de seus direitos. Faz-se necessário – a vista da investigação das possíveis medidas de proteção de dados dos trabalhadores – a mudança da concepção dos documentos trabalhistas, de modo a vislumbrá-los sob a ótica de fluxo de dados, condição que acompanha os parâmetros de mitigação de riscos e as políticas de boa governança dos agentes de tratamento. Por certo, o trabalhador não deve ser considerado como um operador de dados, situação que permitiria a responsabilização por danos causados no decorrer da sua função, dado a presença da subordinação natural trabalhista e a relação de dependência com o empregador-controlador, circunstância que responde uma significativa problematização da matéria.

No que se refere à experiência internacional, deve-se apontar um avanço da temática de dados em frente à realidade brasileira, de forma a considerar a presença de regulamentações específicas que incluem a necessidade de disposições próprias relativas à proteção de dados do trabalhador, como disposto no artigo 88, da GDPR, regulamentação basilar da LGPD. Dessa forma, a lei brasileira e a ANPD devem permanecer atentas e diligentes aos países com maior vivência e acolhimento à proteção de dados do trabalhador, por já terem percorrido uma trajetória de garantia de direitos e ter estruturado um arcabouço legal fundamental a efetiva salvaguarda dos direitos do empregado.

Nesse sentido, julga-se importante destacar: a legislação portuguesa, por positivar determinações exclusivas à realidade laboral; a legislação francesa, dado a perspectiva de importantes sanções e discussões aprofundadas da matéria; a legislação alemã, pois cuida da temática do consentimento no contexto laboral; a legislação canadense, haja vista que infringe a necessidade da maior responsabilização do empregador e traz medidas de *compliance* típicas à proteção de dados; a legislação argentina, pois já possui um aparato histórico e já traz experiências positivas e negativas a serem examinadas. Dessa análise, torna-se conclusivo que os parâmetros internacionais são, equitativamente, uma fonte de garantia de direitos do trabalhador, passíveis de serem aplicados no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista a determinação da CLT em seu artigo 8º, quanto à possibilidade de aplicação do direito

comparado ante a falta de disposições legais, condição que reflete a influência dos parâmetros internacionais frente ao ordenamento jurídico brasileiro.

Já em respeito aos embates da LGPD com as legislações pertencentes ao Direito do Trabalho, vê-se a presença da condição generalista e inespecífica como a principal causa das problemáticas presentes na intersecção da proteção de dados e do universo trabalhista. Exemplifica-se tal condição a partir da divergência entre o poder diretivo do empregador e as bases legais para tratamento de dados do titular-trabalhador, principalmente em consideração ao consentimento, considerado a legitimação central, porém questionável no âmbito trabalhista diante da subordinação do empregado. Nessa continuidade, vista a complexidade da relação trabalhista e suas exigências, não há base legal que abarque todas as prerrogativas encontradas no meio laboral.

Notório salientar acerca do impasse do armazenamento de dados do trabalhador, em que se vê divergências entre a necessidade de eliminação das informações ao fim do tratamento – estipulada pela LGPD – e a demanda de conservação dos dados no Direito do Trabalho. Adverte-se acerca da competência da ANPD em elaborar diretrizes, promover estudos e editar regulamentos, presentes no artigo 55-J, a fim de sanar as dissonâncias presentes entre a LGPD e as leis trabalhistas.

Especificam-se os embates em relação ao advento da reforma trabalhista brasileira, contexto pelo qual, novamente, se vislumbra o caráter geral e a carência de especialidade da LGPD. Nesse aspecto, tem-se em discussão o enfoque dado pela Lei nº 13.467/2017 no que se refere às convenções e aos acordos coletivos, capazes de conferir riscos aos direitos fundamentais, como o da proteção de dados, a partir da prevalência do negociado frente ao legislado. Ademais, estima-se a ineficaz tentativa de diminuir os litígios na seara trabalhista, a qual, a partir da obrigação da liquidação dos pedidos, conferiu a necessidade do trabalhador em exigir os documentos da relação de trabalho – que configuram em posse do empregador – por meio da judicialização, cenário de violação de direitos da LGPD, como o da autodeterminação informativa.

Em apertada síntese, verificam-se satisfeitos os objetivos gerais do presente estudo, dado a demonstração da possibilidade e do dever de alcance da LGPD na relação laboral e nas regulações do Direito do Trabalho, apesar da complexidade da recente lei, em dispor de uma realidade ampla, porém sem especificar a figura do trabalhador em sua estrutura protetiva. Não só, verificou-se que, da análise dos dispositivos da LGPD, tem-se apto a considerar o trabalhador-titular, presente em todo o momento da relação de laboral, o qual acolhe as

garantias trazidas no referido ordenamento jurídico e exige maiores circunspeções, a julgar pela própria característica da desigual relação trabalhista.

Por certo, essa necessidade poderá suprir-se diante de medidas de conformidade e atenção conjunta aos preceitos legais, sejam eles dispostos na LGPD, no ordenamento trabalhista ou na experiência internacional, os quais – em eventual embate – deverá ser feito o sopesamento, de modo a sempre verificar a medida mais benéfica e justa ao empregado. Não se retira, porém, a exigência de elaborar novas diretrizes específicas à proteção de dados do trabalhador, bem como se espera a movimentação dos órgãos relacionados à LGPD, no intuito de traçar novos parâmetros e resolver os conflitos ora existentes.

REFERÊNCIAS

ABRAHA, Helefom H. A pragmatic compromise? The role of Article 88 GDPR in upholding privacy in the workplace. **Oxford University Press**, Oxônia, 2022. Disponível em: https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:9e53e7bb-518e-45e6-b56d-123418a95e54/download_file?file_format=pdf&safe_filename=Abraha_2022_a_pragmatic_compromise.pdf&type_of_work=Journal+article. Acesso em: 23 out. 2022.

AGÊNCIA SENADO. Sancionada com vetos lei geral de proteção de dados pessoais. **Senado Notícias**, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/08/15/sancionada-com-vetos-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 02 out. 2022.

ALEMANHA. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Berlin, jun. 2017. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/index.html. Acesso em: 20 out. 2023.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução por Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

ALVES, Fabrício da Mota. 12 – Orientações ao encarregado (data protection officer). *In*: Maldonado, Viviane; Blum, Renato. **Comentários ao GDPR**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1267755655/comentarios-ao-gdpr>. Acesso em: 29 set. 2022. p. 361-395.

ARGENTINA. Ley nº 20.744, de 20 de setiembre de 1974. Ley de Contrato de Trabajo. Buenos Aires, setembro de 1974. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 20 out. 2023.

ARGENTINA. Ley nº 25.326 de 04 de octubre de 2000. Ley de Protección de los Datos Personales. Buenos Aires, agosto de 2000. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.htm>. Acesso em: 20 out. 2023.

ARTHUR, Charles. Tech giants may be huge, but nothing matches big data. **The Economist**, Londres, 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2013/aug/23/tech-giants-data>. Acesso em: 16 maio 2022.

BARZOTTO, Luciene Cardoso; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira. Proteção de dados e consentimento no Direito do Trabalho: Brasil vs. Alemanha? **Democracia e Mundo do Trabalho**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/protecao-de-dados-e-consentimento-no-direito-do-trabalho-brasil-vs-alemanha/>. Acesso em: 20 out. 2023.

BIONI, Bruno Ricardo. Conformidade com a LGPD: o impacto em empresas brasileiras, **LinkedIn Learning**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/learning/conformidade-com-a-lgpd-o-impacto-em-empresas-brasileiras>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BIONI, Bruno Ricardo. Conformidade com a LGPD: o impacto em empresas brasileiras. **LinkedIn**, São Paulo, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/learning/conformidade-com-a-lgpd-o-impacto-em-empresas-brasileiras>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais** – a função e os limites do consentimento. 3. ed. São Paulo: GEN, 2021.

BIONI, Bruno Ricardo. Legítimo Interesse: aspectos gerais a partir de uma visão obrigacional. *In*: BIONI, Bruno Ricardo. **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. 3. ed. São Paulo: GEN, 2020. p. 176-189.

BIONI, Bruno Ricardo; RIELLI, Mariana; ZANATTA, Rafael. Nota Técnica à PEC 17/2019. Competência Privativa da União para Legislar sobre Proteção e Tratamento de Dados Pessoais. **DataPrivacyBr**, São Paulo, jan. 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352799316_Nota_Tecnica_a_PEC_172019_pelo_Data_Privacy_Brasil. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. **Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado**. Brasília, maio de 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/2021.05.27GuiaAgentesdeTratamento_Final.pdf. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. **Guia Orientativo para Tratamento de Dados Pessoais para fins Acadêmicos e para Realizações de Estudos e Pesquisas**. Brasília, junho de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/documentos-de-publicacoes/guia-poder-publico-anpd-versao-final.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. **Guia Orientativo para Tratamento de Dados Pessoais pelo Poder Público**. Brasília, junho de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/documentos-de-publicacoes/web-guia-anpd-tratamento-de-dados-para-fins-academicos.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Constituição da República do Brasil, de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 8 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 20 set. 2022. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 abr. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0492392noc7b2155135wg4gtuc8113764.node0?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 23 out. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; DIAS, Aurora de Nazaré Fernandes; BRASIL, Luiza Arruda Câmara. Lei Geral de Proteção de Dados: Obtenção de Dados do Trabalhador e Limitação de Uso. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 487-501.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. Impactos da LGPD nas relações de trabalho. **Conjur**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 14 out. 2022.

CANADÁ. Personal Information Protection and Electronic Documents Act. Ottawa, abr. 2013. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-8.6/>. Acesso em: 20 out. 2023.

CARLOTO, Selma. **A Lei Geral de Proteção de Dados: com enfoque nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

CASTELANI, Lilian de Souza. A base legal de “consentimento” da LGPD e a aplicabilidade nos contratos de trabalho. *In*: Lima, Adrienne; Alcassa, Flávia; Pappert, Milena. **LGPD no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Reflexos nas Relações Jurídicas Trabalhistas. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 74-124.

COTS, Márcio; OLIVEIRA, Ricardo. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais comentada**. São Paulo: RT, 2018.

CONSENTIMENTO. *In*: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/consentimento/>. Acesso em: 27 set. 2022.

DÄUBLER, Wolfgang. **Digitalisierung und Arbeitsrecht**. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: elementos da formação da Lei Geral de Proteção de Dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

DONEDA, Danilo. Princípios de Proteção de Dados Pessoais. *In*: LUCCA, Newton de; SIMÃO FILHO, Adalberto; LIMA, Cíntia Rosa Pereira de (Coord.). **Direito & Internet III: Marco civil de internet**. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

Eecke, Patrick Van; Šimkus, Anrijs. Article 88. Processing in the context of employment. *In*: KUNER, Christopher; BYGRAVE, Lee A.; DUCKSEY, Christopher. (Coords). **The UE General Data Protection Regulation: a commentary**. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 1129-1139.

EUROPEAN COMMISSION. **General Data Protection Regulation (GDPR)** – Official Legal Text. Recital 43: Freely Given Consent. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em: 27 set. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

FLUMIGNAN, Silvano José Gomes; FLUMIGNAN, Wévertton Gabriel Gomes. Princípios que Regem o Tratamento de Dados no Brasil. *In*: LIMA, Cíntia Rosa Pereira. **Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados: Lei n. 13.709/2018, com alteração da lei n. 13.853/2019**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 123-140.

FRANÇA. Code du travail. **La vidéosurveillance** – vidéoprotection au travail. Paris: outubro de 2023. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=6,9%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail>. Acesso em: 18 out. 2023.

FRANÇA. Commission Nationale Informatique & Libertés. **La vidéosurveillance** – vidéoprotection au travail. Paris: 2018. Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-vidioprotection-au-travail>. Acesso em: 18 out. 2023.

FREITAS, Wallace Almeida de. A LGPD e o direito do trabalho: uma nova dinâmica na liquidação de pedidos nas ações trabalhistas. *In*: GROSSI, Bernardo Menicucci. **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: Fi, 2020. p. 214-231.

GABEL, Detlev; HICKMAN, Tim. The rapid evolution of data protection laws: data protection 2019. **ICLG**, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://iclg.com/practice-areas/data->

protection-laws-and-regulations/01-the-rapid-evolution-of-data-protection-laws. Acesso em: 22 jun. 2022.

GAURIAU, Rossane. **Tratamento de dados pessoais e relação laboral**: contribuições do RDPR e do Direito do Trabalho francês. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186012/2021_gauriau_rosane_tratamento_dados.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: GEN, 2019. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GRANVILLE, Kevin. Facebook and Cambridge Analytica: what you need to know as fallout widens. **The New York Times**, Nova York, 2018. Disponível em: www.nytimes.com/2018/03/19/technology/facebook-cambridge-analytica-explained.html. Acesso em: 16 maio 2022.

GREENWALD, Glenn. Edward Snowden: the whistleblower behind the NSA surveillance revelations. **The Guardian**, Londres, 2013. Disponível em: www.theguardian.com/world/2013/jun/09/edward-snowden-nsa-whistleblower-surveillance. Acesso em: 16 maio 2022.

GUTIERREZ, Andrei. Seção I – Da Autoridade Nacional de Dados (ANPD). *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 399-427.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Protection of workers' personal data**. Geneva: International Labour Office, 1997. Disponível em: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/ILO%202017.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

JOELSONS, Marcela; CAMARA, Isabela. Aprovação da PEC 17/2019 pelo Senado: avanço para a proteção de dados. **Conjur**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-30/joelsons-camara-aprovacao-pec-172019-senado>. Acesso em: 20 set. 2022.

KROST, Oscar. Prometeu acorrentado, LGPD e o Direito do Trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 287-324.

LAMBERTY, Andrey Oliveira. **Autodeterminação informativa no âmbito da Justiça do trabalho**: a proteção jurídica de dados pessoais do trabalhador em perspectiva comparada entre Brasil e Argentina. Orientador: Rosane Leal da Silva. 2019. 208 p. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/21684/DIS_PPGDIREITO_2019_LAMBERTY_ANDREY.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira. Agentes de Tratamento de Dados Pessoais (Controlador, Operador e Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais). *In*: LIMA, Cíntia Rosa Pereira. **Comentários à lei geral de proteção de dados: Lei n. 13.709/2018, com alteração da lei n. 13.853/2019**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 320-340.

MACHADO, Daniela Cunha; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. Direitos à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 173-184.

MAIA, Daniel Azevedo de Oliveira. As hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho sob a ótica da LGPD e do GDPR. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 185-199.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATOS, Larissa. Princípios da Lei Geral de Proteção de dados. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 15-28.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela; FUJIMOTO, Mônica Tiemy. Discriminação algorítmica à luz da Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: BIONI, Bruno Ricardo; *et al* (Coords.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. 3. ed. São Paulo: GEN, 2020. p. 429-454.

MENDES, Laura S. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor: linhas gerais de um novo direito fundamental**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502218987/pageid/236>. Acesso em: 10 out. 2022.

MENKE, Fabiano. A proteção de dados e o direito fundamental à garantia da confidencialidade e da integridade dos sistemas técnico-informacionais no direito alemão. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; COELHO, Alexandre Zavaglia; *et al* (Coords.). **Direito, inovação e tecnologia**. São Paulo: Saraiva. 2015. p. 205-230.

MIZIARA, Raphael. LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego. **Jota**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-de-emprego-15032020>. Acesso em: 10 out. 2022.

MOREIRA, Geórgia Nova Moreira; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O consentimento do empregado na Lei Federal de Proteção de Dados Alemã. **Revista Unifacs**, Salvador, 2022. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/7840/4672>. Acesso em: 20 out. 2020.

MOURA, Duarte. Proteção de dados dos trabalhadores e a competência da autoridade nacional de proteção de dados. *In*: GROSSI, Bernardo Menicucci. **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: Fi, 2020. p. 443-450.

NAZARENO, Claudio; PINHEIRO, Guilherme Pereira. **Legislação sobre acesso à informação, proteção de dados pessoais e internet.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2020.

OLIVIERI, Nicolau. LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho. **Jota**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 11 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Preparing the future of work we want: the digital economy and labour skills and competences.** Fourth Thematic Plenary Sitting, 19th American Regional Meeting. Geneva: International Labour Office, 2018.

PARENTONI, Leonardo; LIMA, Henrique. Protection of Personal Data in Brazil: Internal Antinomies and International Aspects. **Electronic Journal**, Minas Gerais, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/332890732_Protection_of_Personal_Data_in_Brazil_Internal_Antinomies_and_International_Aspects. Acesso em: 09 set. 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. Parecer 2/2017 sobre o tratamento de dados no local de trabalho. Grupo de Trabalho do Artigo 29º para Proteção de Dados. Bruxelas, 8 jun. 2017. Disponível: https://www.uc.pt/pt/pt/protecao-de-dados/suporte/20170608_parecer_2_wp249_gt29. Acesso em: 31 ago. 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679. Grupo de Trabalho do Artigo 29º para Proteção de Dados. Estrasburgo, 28 nov. 2017. Disponível: https://www.uc.pt/pt/pt/protecao-de-dados/suporte/20180410_orientacoes_relativas_ao_consentimento_wp259_rev01. Acesso em: 31 ago. 2022.

PEDRASSANI, José Pedro; BRENDA, Luciele. Possíveis Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito das Relações Coletivas de Trabalho: uma análise a partir da omissão legislativa. **DESC - Direito, Economia e Sociedade Contemporânea**, Campinas, v. 3, n. 2, p. 30-43, 14 abr. 2021.

PIERONI, Verissa Coelho Cabral. Noções Gerais sobre Proteção de Dados nas Relações de Emprego. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 29-47.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD).** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Impactos nas Relações de Trabalho. In: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 48-73.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009. Código e Trabalho. **Diário da República**, Lisboa, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 18 out. 2022.

PORTUGAL. Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. **Diário da República**, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>. Acesso em: 18 out. 2022.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2018.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REANI, Valéria. O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho. **Conjur**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protECAo-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 14 out. 2022.

RODRIGUES, Alex. Aprovação de mudanças nas leis trabalhistas divide opiniões. **Agência Brasil**, Brasília, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-07/aprovacao-de-mudancas-nas-leis-trabalhistas-divide-opinioes>. Acesso em: 23 out. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RUARO, Regina Linden; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. O Direito Fundamental à Proteção de Dados Sensíveis no Sistema Normativo Brasileiro: uma análise acerca das hipóteses de tratamento e da obrigatoriedade do consentimento livre, esclarecido e informado sob o enfoque da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei 13.709/2018. *In*: BIONI, Bruno Ricardo. **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. 3. ed. São Paulo: GEN, 2020. p. 190-211.

VAINZOF, Rony. Capítulo I. Disposições Preliminares. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 19-178.

SANTOS, Ludmila. Governo quer mais proteção para dados na internet. **Conjur**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-jan-25/consulta-publica-traca-diretrizes-lei-protECAo-dados-pessoais>. Acesso em: 09 maio 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVEIRA, Paulo Antonio Caliendo Velloso da. Proteção de dados no direito comparado. **Ajuris: Revista da Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 1974.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, Estrasburgo, 24 out. 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>. Acesso em: 19 out. 2022.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The Right to Privacy. **Harvard Law Review**, v. 4, n. 5, p. 193-220, dez. 1890. Disponível em: <https://www.cs.cornell.edu/~shmat/courses/cs5436/warren-brandeis.pdf>. Acesso em: 09 maio 2022.

ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. O surgimento e o desenvolvimento do right to privacy nos Estados Unidos. **Jus**, Teresina, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57228/o-surgimento-e-o-desenvolvimento-do-right-to-privacy-nos-estados-unidos>. Acesso em: 09 maio 2022.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos Dados Pessoais do Trabalhador e o Legítimo Interesse do Empregador a partir do Poder de Direção. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 232-256.