



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ANTONIO SALES DE ALMEIDA NETO**

**IMPACTOS DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE**

**2021**

**ANTONIO SALES DE ALMEIDA NETO**

**IMPACTOS DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, Campus I, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito Constitucional do Trabalho, Direito do Trabalho e Direito e Tecnologia da Informação.

**Orientador:** Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis

**CAMPINA GRANDE**

**2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A447i Almeida Neto, Antonio Sales de.  
Impactos da Lei n. 13.709/2018 nas relações de trabalho  
[manuscrito] / Antonio Sales de Almeida Neto. - 2021.  
28 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Jurídicas, 2021.

"Orientação : Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis ,  
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Relação de trabalho. 2. Direitos fundamentais. 3. LGPD.  
4. Dados pessoais. I. Título

21. ed. CDD 344.01

**ANTONIO SALES DE ALMEIDA NETO**

**IMPACTOS DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, Campus I, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Constitucional do Trabalho, Direito do Trabalho e Direito e Tecnologia da Informação.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis

Aprovado em: 15/10/2021.

**BANCA EXAMINADORA**

Sergio Cabral dos  
Reis:101278001

Assinado de forma digital por  
Sergio Cabral dos Reis:101278001  
Dados: 2021.10.15 19:08:21 -03'00'

---

Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Cláudio Simão de Lucena*

---

Prof. Me. Cláudio Simão de Lucena  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Esley Porto*

---

Prof. Esley Porto  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Não há um limão *tão azedo* que não possa ser transformado em algo parecido com uma limonada.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 A ORIGEM DE UM REGULAMENTO PARA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS .....</b>	<b>7</b>
<b>3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS .....</b>	<b>10</b>
<b>4 A APLICAÇÃO DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
4.1 O tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual.....	17
4.2 O tratamento de dados pessoais na fase contratual.....	18
4.3 O tratamento de dados pessoais na fase pós-contratual .....	19
<b>5 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....</b>	<b>20</b>
<b>6 METODOLOGIA .....</b>	<b>21</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>24</b>

## IMPACTOS DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antonio Sales de Almeida Neto<sup>1</sup>

### RESUMO

A edição da Lei n. 13.709/2018 é, decerto, um verdadeiro marco legislativo para o ordenamento jurídico brasileiro, seja porque se revela diploma legal que tutela de forma mais incisiva dois dos direitos fundamentais do indivíduo, quais sejam, o direito de liberdade e de privacidade, ou porque definitivamente remodela a forma de tratamento de dados e informações pessoais em absolutamente todas as áreas do Direito. Dentre tais áreas atingidas pela transversalidade da denominada LGPD, está a do Direito do Trabalho, notadamente no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, nas relações de trabalho. Neste sentir, questionamos se a Lei n. 13.709/2018 resguarda, efetivamente, os direitos fundamentais para os quais se propõe, especificamente nas relações de trabalho, garantindo o livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador e protegendo o valor social da atividade laborativa. Partindo da confirmação desta hipótese, o estudo em questão se propõe a delinear, com supedâneo nos princípios carreados pela LGPD, quais os impactos diretos da nova Lei n. 13.709/2018, que está em plena vigência, nos vínculos de trabalho e emprego regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

**Palavras-chaves:** Relação de trabalho. Direitos fundamentais. LGPD. Dados pessoais. Dados pessoais sensíveis. Tratamento.

### ABSTRACT

**Abstract:** The edition of Law No. 13.709/2018 is certainly a true legislative milestone for the Brazilian legal system, either because it reveals itself as a legal diploma that more incisively protects two of the fundamental rights of the individual, namely, the right to freedom and privacy, or because it definitely reshapes the way personal data and information are treated in absolutely all areas of law. Among such areas affected by the transversality of the so-called LGPD is Labor Law, notably with regard to the treatment of personal data, sensitive or not, in labor relations. In this sense, we question whether Law No. 13,709/2018 effectively safeguards the fundamental rights for which it is proposed, specifically in labor relations, guaranteeing the free development of the worker's personality and protecting the social value of labor activity. Based on the confirmation of this hypothesis, the study in question proposes to outline, based on the principles brought by the LGPD, what are the direct impacts of the new Law n. 13.709/2018, which is in full force, on the labor and employment relationships governed by the Brazilian Labour Law.

**Keywords:** Work relationship. Fundamental rights. GDPR. Personal data. Sensitive personal data. Treatment.

---

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. E-mail institucional: antonio.sales@aluno.uepb.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho em questão possui como tema central a análise dos impactos da Lei n. 13.709/2018 nas relações de trabalho, fulcrada no objetivo geral que é a investigação da efetividade da LGPD para a salvaguarda dos direitos fundamentais de intimidade, da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nos vínculos laborais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste sentido, o trabalho buscará investigar e delimitar qual a possibilidade de tratamento dos dados dos trabalhadores em cada fase da relação contratual, quais sejam, a pré-contratual, a contratual e a demissional. Além disso, estudará os aspectos históricos e socioeconômicos que motivaram a criação de um regulamento para a proteção dos dados pessoais, almejando aferir a vontade do legislador quando da redação do texto da Lei n. 13.709/2018. Para tanto, recorrerá à análise, em conjunto, do *General Data Processing Regulation*, ou Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, ou simplesmente GDPR, instituído pelo Regulamento EU 2016/679 do Parlamento Europeu e sua influência para a edição da Lei n. 13.709/2018.

O tema escolhido tem como razão de ser o fato de o autor ser entusiasta do Direito material e processual do Trabalho, atuando desde o terceiro período da faculdade de Direito em escritório de advocacia, especificamente na seara trabalhista. Ao longo da graduação, empreendeu esforços no estudo e pesquisa do Direito do Trabalho, a exemplo de artigo defendido na Faculdade de Direito do Largo de São Francisco (FADUSP), intitulado “A importância do *compliance* trabalhista para a Saúde e Segurança do trabalhador”. Aliou-se a isto, a novidade jurídica que advém da própria LGPD, norma deveras recente e que até agosto de 2021 possuía dispositivos que estavam em *vacatio legis*. Por se tratar de lei dotada de transversalidade, ou seja, que alcança todas as áreas de direito – ora, é norma principiológica e generalista, como o próprio título exorta – o autor enxerga a sua aplicação no âmbito das relações laborais, sobretudo por ser direcionada as pessoas jurídicas ou naturais que realizam o tratamento de dados pessoais de pessoas naturais, apenas, tutelando direitos fundamentais desta última parte da relação. Em sendo o empregado pessoa natural, que tem dados pessoais, sensíveis ou não, tratados pelo empregador, eis que a LGPD é aplicável aos contratos de trabalho vigentes no Brasil. Vale dizer, igualmente, que a Lei 13.709/2018 cria, de fato, profissões novas, a exemplo do *DPO*, ou *Data Processing Officer*, além de estabelecer hipóteses de responsabilidade do controlador, operador e encarregado (figuras jurídicas melhor delineadas ao longo do estudo) em caso de danos causados aos titulares dos dados pessoais. Portanto, é inegável o caráter inovador do trabalho, ante a escassa quantidade de estudos que se debruçam na pesquisa da aplicabilidade da LGPD sobre os contratos em geral, mormente nas relações de trabalho.

Sucessivamente, o trabalho possui como público alvo central os atores que figuram uma relação de trabalho, a saber, o empregado e o empregador, com o intuito de clarificar, para ambos, a aplicabilidade da LGPD aos contratos de trabalho, garantindo, portanto, o tratamento adequado de dados pessoais. O estudo também se direciona à comunidade acadêmica, objetivando fomentar a pesquisa deste tema entre os estudantes de Direito, os quais poderão acrescentar considerações pertinentes para o fortalecimento da temática dentro da Universidade Estadual da Paraíba. Por derradeiro, o trabalho tem como enfoque os operadores do Direito em geral, ao passo que elucida a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho, podendo ser utilizado como ferramenta de *compliance*.

Noutra banda, a pesquisa se desenvolveu fazendo uso método dedutivo, analisando a Lei n. 13.709/2018 de forma geral, para, posteriormente, tratar sobre a sua aplicação ao direito do trabalho e, mais especificamente, às relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Do mesmo modo, recorreu-se ao método comparativo para verificar a influência do Regulamento EU 2016/679 do Parlamento Europeu para a criação da LGPD brasileira. Ainda, o estudo se desdobrou segundo o método bibliográfico e documental, partindo da análise de doutrinas e artigos científicos sobre o tema, além de jurisprudências e notícias, com o escopo de garantir fundamentos para o desenvolvimento da pesquisa como um todo. Com base no arcabouço documental e bibliográfico estudado, foi permitida a construção da tese principal que é a aplicação da LGPD às relações de trabalho.

Por oportuno, cumpre delinear que o trabalho almeja responder ao seguinte questionamento: A Lei n. 13.709/2018 de fato tutela os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, nas relações de trabalho?

Finalmente, explica-se que o presente trabalho não tem o escopo de encerrar a discussão sobre a matéria arguida, pelo contrário, tem o interesse de fomentar o estudo sobre a LGPD nas relações de trabalho, principalmente no âmbito universitário, além de se propor à apenas elucidar a aplicação da Lei n. 13.709/2018 aos contratos de trabalho regidos pela CLT.

## **2 A ORIGEM DE UM REGULAMENTO PARA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

A criação de um diploma legal que objetiva a tutela de dados pessoais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, mesmo quando a Constituição Federal já traz consigo a proteção aqueles direitos, nos termos de seu Art. 5º, IX e X, é inovação trazida pelo sistema jurídico pátrio, à semelhança de outras resoluções internacionais. Sem embargo, para a compreensão dos motivos que ensejaram a criação da Lei n. 13.709/2018, é necessário verificarmos outros aspectos e influências, de naturezas socioeconômica e histórica.

O direito à privacidade foi consolidado, pela primeira vez na história, por um documento jurídico de força normativa vinculante há poucas décadas, com a edição da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que trazia no Art. 12º a intangibilidade da vida privada, garantindo a proteção da lei a interferências e ataques a tal direito (CARLOTO, 2020). Desta forma, pelo menos desde a segunda metade do século XX, há o interesse em que os direitos à privacidade e intimidade sejam preservados. Na realidade brasileira, a efetividade de tais princípios tardou a ser percebida, sobretudo em decorrência do obscuro período do regime militar ditatorial, vivenciado entre 1964 e 1985, que foi marcado pela inobservância de diversos direitos fundamentais, dentre eles a liberdade de expressão, à intimidade e à privacidade, posteriormente consolidados com a Constituição Federal de 1988. Superado tenebroso período da história, a democracia constitucional brasileira estabeleceu a salvaguarda do direito à intimidade e privacidade no bojo de suas cláusulas pétreas, objetivando garantir maior segurança jurídica aos direitos do indivíduo.

Por sua vez, os avanços tecnológicos que acompanham o emergir do século XXI possibilitaram a muitos indivíduos maior facilidade para o estabelecimento de relacionamentos; o desenvolvimento de profissões, tal como as que movimentam o judiciário, com a informatização do processo; e o desenvolvimento de estudos em todas as áreas, inclusive com a possibilidade de ensino remoto, a exemplo da situação

vivenciada na Universidade Estadual da Paraíba desde, pelo menos, março de 2020. As facilidades que as inovações da tecnologia permitiram são capazes de auxiliar o ser humano de formas antes inimagináveis, como se propõe, por exemplo, o *machine learning*, que, resumidamente, é uma tecnologia onde computadores têm a capacidade de aprender de acordo com as respostas esperadas por meio associações de diferentes dados, os quais podem ser imagens, números e tudo que essa tecnologia possa identificar<sup>2</sup>. Na esteira do *machine learning*, foi desenvolvido, igualmente, o *deep learning*, ou seja, o aprofundamento da capacidade de aprendizado de um computador, para que possam solucionar problemas complexos e até mesmo realizar tarefas como seres humanos.

A questão do aprendizado da máquina, todavia, possui um cerne em comum, a saber, foram criadas para reconhecerem as informações que o ser humano insere em seus *softwares*, manipulando dados de pessoas reais, de acordo com a expectativa de atuação de um indivíduo comum. A partir disto, o tratamento de dados possibilita maior assertividade quanto as personalizações ajustadas pelo usuário, sejam para coisas corriqueiras como gosto musical ou cultural, até mesmo para algumas que têm natureza mais sensível, como a opção sexual ou mesmo a posição política de um indivíduo. A manipulação de informações em grande quantidade e complexidade (*Big Data*), muitas vezes por grandes corporações de processamento de dados, despertou o interesse da população para a medida de como aquelas são utilizadas, com maior enfoque após as eleições presidenciais dos Estados Unidos da América do ano de 2016. Neste sentir, a comunidade internacional passou a compreender que a informação, numa sociedade informatizada, com uma gigantesca teia de relações e oportunidades de interligações virtuais, é poder. O detentor de dados pessoais, principalmente em larga escala, tem o poder de direcionar informações mais específicas possíveis, de acordo com os dados sensíveis do indivíduo, e obter resultados de forma muito mais exitosa do que aquelas corporações que não tratam a informação. Conforme se verifica, as informações, no século XXI, criaram um mercado específico para dados, sendo, decerto, um dos maiores movimentadores da economia mundial atual.

Ao longo do século passado foram editadas normas, no cenário internacional, com o intuito de garantir a proteção aos dados pessoais do indivíduo, como é o caso do norte-americano *Fedral Privacy Act* de 1974, que regulamenta a coleta, a manutenção, o uso e a disseminação de informações particulares, que foram ou são mantidas em sistemas de registros por agências federais norte-americanas. Noutra banda, a Constituição Federal Portuguesa de 1976 trouxe no art. 35 a proteção aos dados pessoais de forma vanguardista. Entretanto, foi a partir de 1995, com a edição da Diretiva 95/46/CE houve a tentativa mais ostensiva de garantir a proteção as liberdades e aos direitos fundamentais das pessoas físicas, especialmente o direito à vida privada. Aquela diretiva previa, inclusive, que cada membro da União Europeia aprovasse legislação interna adicional para a proteção de dados pessoais. Vale dizer que tal diretiva expunha as possibilidades de tratamento de dados pessoais do cidadão europeu, estivessem estes contidos em bancos automatizados ou não, além de constar princípios norteadores ao tratamento dos referidos dados.

Destarte, é com a edição do Regulamento n. 2016/679, de 27 de abril de 2016, que a comunidade europeia criou, um regulamento vinculativo e aplicável a todos os estados-membros, independentemente de adequação interna e garantindo o mesmo nível de proteção a todos os países da União Europeia (CARLOTO, 2020), revelando,

---

<sup>2</sup> O que é *machine learning*? Disponível em: <<https://www.ibm.com/br-pt/analytics/machine-learning>>

igualmente, a efetivação da suprallegalidade de tal organização. Este regulamento foi necessário, sobretudo após eventos danosos à supremacia de países do bloco europeu e dos EUA, que fizeram emergir a necessidade de proteção de dados pessoais, a exemplo do caso *Wikileaks* e de Edward Snowden, bem como da constante evolução tecnológica, como anteriormente mencionado.

Inclusive, a GDPR, em seus considerandos n. 6 e n. 8 expõe a necessidade de adequação da legislação de proteção de dados pessoais com base na evolução das tecnologias utilizadas atualmente, além do reconhecimento de que as novas tecnologias alteraram a economia atual, despertando a necessidade de proteção, sobretudo quando da grande circulação e transferência de informações pessoais:

(6) Rapid technological developments and globalisation have brought new challenges for the protection of personal data. The scale of the collection and sharing of personal data has increased significantly. Technology allows both private companies and public authorities to make use of personal data on an unprecedented scale in order to pursue their activities. Natural persons increasingly make personal information available publicly and globally. Technology has transformed both the economy and social life, and should further facilitate the free flow of personal data within the Union and the transfer to third countries and international organisations, while ensuring a high level of the protection of personal data.

(7) Those developments require a strong and more coherent data protection framework in the Union, backed by strong enforcement, given the importance of creating the trust that will allow the digital economy to develop across the internal market. Natural persons should have control of their own personal data. Legal and practical certainty for natural persons, economic operators and public authorities should be enhanced.<sup>3</sup>

A adoção de normas mais rigorosas para garantir a proteção de dados pessoais do indivíduo pela União Europeia, iniciou um movimento de adequação de todos os outros países que, direta ou indiretamente, celebram relações econômicas com as nações do continente europeu e estão submissas à GDPR.

A possibilidade de punição em pecúnia, além de outras sanções administrativas e, até mesmo, natureza penal, fez com que as empresas existentes na Europa e tratam dados pessoais, sensíveis ou não, em plataformas digitais ou físicas, fossem forçadas a se regularizarem. A conformidade de tais empresas com a GDPR, no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, inevitavelmente exige da outra parte da relação contratual, a igual adequação, principalmente quando a lei traz previsões de responsabilidade dos agentes de tratamento. Partindo da necessidade de garantir a manutenção de vínculos econômicos estáveis e evitar possíveis embargos, surge a necessidade do Brasil, entre os países que possuem negociações econômicas com as nações da União Europeia e com os EUA, se adequar à GDPR, criando uma lei específica para a tutela dos dados pessoais do cidadão brasileiro.

Sendo assim, verifica-se que a Lei n. 13.709/2018 surgiu como um diploma legal para demonstrar ao mundo a adequação do Brasil como país que tem o dever de zelar com a proteção de dados pessoais de sua população, estando isto insculpido no primeiro artigo daquela lei, isto é, o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

<sup>3</sup> General Data Protection Regulation. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/recitals>>

### 3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Por oportuno, é de fundamental importância esclarecer, conforme elucida Carloto (2020), que a Lei Geral de Dados Pessoais é norma principiológica. Além disto, na acepção de Miziara, Mollicone e Pessoa (2020) é norma dotada de inegável transversalidade, sobretudo por se tratar de uma Lei Geral, isto é, com influência e repercussão em praticamente todas as áreas do direito. Vale dizer que a transversalidade é verificada desde o início da Lei n. 13.709/2018, quando, no Art. 3º, afirma que se aplica a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados.

Deste mencionado artigo, pode-se concluir que a lei direcionou sua aplicação à pessoa natural ou pessoa jurídica que advenha tratar de dados de outras pessoas *naturais*, e não dados pessoais de *pessoas jurídicas*. Considerando a natureza principiológica da norma, além do seu objetivo principal de tutela, tem-se que a LGPD possui como fundamento a garantia do equilíbrio ante relações jurídicas hipossuficientes, com base na justiça distributiva, ao passo que entende que os agentes de tratamento possuem maior capacidade técnica, financeira e conhecimento da funcionalidade dos métodos de tratamento dos dados pessoais do que o simples indivíduo comum, parte mais vulnerável do vínculo. Assim, é fácil entender o porquê que a Lei 13.709/2018 não trata sobre a proteção de dados pessoais da pessoa jurídica, sendo estes tratados pela norma civil comum.

Como verificaremos ainda neste estudo, as relações de trabalho se submetem à LGPD na medida que a relação de trabalho entre o empregado e o empregador é hipossuficiente, ressalvada a exceção questionável do parágrafo único do Art. 444 da CLT, bem como tendo em vista que o vínculo empregatício pressupõe o tratamento de dados pessoais do funcionário por parte do empregador, devendo este observar todos os princípios e fundamentos da proteção de dados pessoais.

Sucessivamente, trazendo à baila de seu texto algumas normas-princípios, a Lei Geral de Proteção de Dados explicita sob que está fundada no Art. 2º:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a **autodeterminação informativa**;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.<sup>4</sup>

Dentre os fundamentos do diploma supramencionado, o que mais se destaca é o da autodeterminação informativa, seja porque é conceito jurídico novo, seja porque consolida o interesse do legislador de que o titular dos dados pessoais possa gerir,

<sup>4</sup> BRASIL. Lei n. 13.709/2018, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>

sem vício de consentimento ou vontade, de forma ampla, livre e decidida, todos os seus dados pessoais e a medida como são tratados, inclusive com a possibilidade de revogação de eventual consentimento fornecido para o tratamento. Assim, à pessoa natural, embora parte mais frágil da relação jurídica, é reconhecida a titularidade dos dados, ou seja, em que pese o tratamento dos dados pessoais aconteça por agentes de tratamento, estas informações não podem ser adquiridas, pertencendo desde sempre ao titular.

Além disto, a Lei n. 13.709/2018 fornece verdadeiros direcionamentos aos agentes de tratamento de dados pessoais no Art. 6º:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - **finalidade**: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - **adequação**: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - **necessidade**: 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;

IV - livre acesso: 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;

V - qualidade dos dados: 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;

VI - transparência: 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;

VII - segurança: 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;

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: 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.

Da análise do referido dispositivo legal, podemos verificar que o tratamento de dados pessoais está baseado em uma tríade indispensável, que é a finalidade, a adequação e a necessidade. Assim, toda e qualquer relação jurídica que exija o tratamento de dados pessoais, devem ter bem delimitados e claros os motivos do tratamento, sem a possibilidade de posterior modificação destes, além de exigir que

sejam compatíveis com a finalidade, e os dados coletados estejam restritos à razão de ser inicial do tratamento. Partindo deste conjunto de princípios, os demais fundamentos se justificam e complementam-se.

Nas relações de trabalho, é necessário que o empregador esclareça ao funcionário para qual finalidade está coletando e tratando dados pessoais, especialmente com fulcro no Art. 7º da LGPD, além de requerê-los observando o mínimo necessário para o alcance da finalidade e de forma adequada ao tratamento. Nesta perspectiva, por exemplo, o empregador poderá justificar a coleta de dados bancários do empregado para o cumprimento do contrato de trabalho, isto é, da obrigação de pagar, mas não há necessidade de requerer dados sensíveis com a finalidade de adimplir tal obrigação. Do mesmo modo, se com apenas um dado bancário o empregador consegue suprir a necessidade de pagar a remuneração do funcionário, não há motivos para requerer outras informações de contas em outras instituições bancárias, sob pena de violar o mínimo necessário para o tratamento dos dados pessoais.

Outrossim, o tratamento dos dados pessoais deve observar a informação adequada e clara quanto as formas de tratamento, permitindo o acesso facilitado aos dados e as informações sobre a duração do tratamento. Nas relações de trabalho, a empresa deverá permitir o livre acesso dos empregados aos dados, que devem ser concentrados, preferencialmente, em um único espaço de tratamento, de forma segura para que se evitem prejuízos aos titulares e vazamento das informações pessoais.

Continuamente, dos princípios mais importantes da LGPD que são aplicáveis as relações de trabalho está o da não discriminação, que é combatida no âmbito dos vínculos laborais há algum tempo. A não discriminação advém do interesse do legislador em tutelar tratamento de dados pessoais sensíveis, elencados pela lei como sendo o dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. Por se tratarem de dados com potencial discriminatório maior, são considerados *sensíveis* e o empregador deve realizar o tratamento de tais informações somente quando autorizado pela Lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê algumas hipóteses que vedam o tratamento de dados pessoais sensíveis dos trabalhadores, sobretudo para evitar a discriminação pela condição pessoal do funcionário. É o caso do Art. 373-A da CLT, que impede a exigência, pelo empregador, de informações pessoais sensíveis que interfiram negativamente na relação de trabalho:

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.<sup>5</sup>

No mesmo raciocínio, os Tribunais Regionais do Trabalho decidem de forma a reafirmar o princípio da proteção ao trabalho, ao valor social do trabalho e ao princípio da não discriminação, considerando como ilegais os tratamentos de dados pessoais e dados pessoais sensíveis que advenham a ser objeto de ruptura do contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, da súmula n. 443 do TST que entende como discriminatória a dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Do mesmo modo, a solicitação de certidão de antecedentes criminais, quando vetor principal para a contratação de empregado, é ilícito e configura ofensa aos direitos da personalidade do empregado:

CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. ATO ILÍCITO COMETIDO PELO EMPREGADOR. EXIGÊNCIA QUE DESBORDA DO ROL TAXATIVO PREVISTO NO JULGAMENTO DO RECURSO DE REVISTA REPETITIVO - IRR Nº 243000-58.2013.5.13.0023. OBRIGAÇÃO PATRONAL DE INDENIZAR O EMPREGADO VITIMADO PELA DISCRIMINAÇÃO. Constatando-se que o empregador reclamado, ao exigir do empregado uma certidão de antecedentes criminais como condição para sua admissão, extrapolou o limite taxativamente previsto pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do TST, no julgamento do Recurso Revista Repetitivo - IRR nº 243000- 58.2013.5.13.0023, tem-se por concretizado o dano moral que confere à vítima o direito à indenização. (BRASIL, 2021)<sup>6</sup>

Neste diapasão, temos que os princípios norteadores para o tratamento de dados pessoais são aplicáveis as relações laborais, mormente a legislação celetista dispor sobre a temática, consolidando a não discriminação do empregado, mais vulnerável parte da relação de trabalho, como base para as operações que envolvam dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Continuamente, verificaremos a aplicação da LGPD em cada uma das fases da relação de emprego, de modo a confirmar a hipótese primária do trabalho.

#### 4. A APLICAÇÃO DA LEI N. 13.709/2018 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Após descrever a transversalidade da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, tomando ciência de que esta é uma norma principiológica, é de fundamental importância esclarecer quais suas aplicações nas diferentes fases da duração do contrato de trabalho, dividindo-as, segundo Vale e Lacerda (2020), na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.

<sup>5</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

<sup>6</sup> [BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista 0001004-86.2019.5.07.0034, rel. Des. Durval César de Vasconcelos Maia, DEJTCE 01/09/2021, Pág. 106]

De acordo com o Art. 5º da LGPD, existirão algumas figuras jurídicas integrantes do tratamento de dados pessoais. A primeira delas, o titular, que é a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento. Na relação contratual trabalhista, o titular dos dados pessoais é, notadamente, o empregado que necessita fornecer dados pessoais, sensíveis ou não, ao empregador, desde o processo de admissão, para que realize o tratamento. A lei descreve o tratamento como toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração, direcionando o *empregador* sobre as cautelas que deve tomar para realizar este processamento de forma adequada.

O controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, enquanto o operador realiza o tratamento de dados em nome do controlador. De forma geral, o controlador será o empregador direto do funcionário, aquele cujo contrato é celebrado e a CTPS é registrada. Noutra senda, o operador tratará os dados de acordo com os direcionamentos do controlador. Um dos exemplos para a figura do operador é o de empresa terceirizada, especializada em recursos humanos, contratada pelo controlador (empregador direto), para realizar o tratamento de dados pessoais de seus funcionários. Outro exemplo cabível é o de empresa tomadora de serviços, contratante, que solicita dados de funcionários de empresa prestadora de serviços, contratada, para fins de cumprimento de contrato entre as partes (entrega de mercadorias, utilização de estoque, etc). Inobstante esta divisão, é importante destacar que, na maioria dos casos, o empregador irá figurar como controlador e operador, principalmente na realidade das pequenas e médias empresas.

Objetivando o tratamento de dados pessoais, a empresa, enquanto controladora e operadora dos dados de seus colaboradores, deve observar, além dos princípios outrora descritos, as possibilidades autorizadas concedidas pelo rol exaustivo do art. 7º da Lei n. 13.709/2018. Este dispositivo trata de dez justificativas de tratamento, mas para fins do estudo, iremos nos deter a sete delas, quais sejam as hipóteses dos incisos I, II, IV, V, VII, VIII e IX do mesmo artigo.

A primeira possibilidade de tratamento é o fornecimento de consentimento pelo titular de dados pessoais, que terá como requisito indispensável o registro em documento escrito ou outro meio que demonstre a vontade do titular. Na mesma óptica, o consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, fazendo cumprir o empregado o seu direito fundamental à autodeterminação informativa. Nesta esteira, o empregado deve ter a consciência da finalidade do tratamento, declarando o consentimento em documento escrito e de forma livre, isto é, não coagida, e com a hipótese de que o não fornecimento do consentimento não provoque consequências negativas. Sucessivamente, poderá, a qualquer momento, revogar o consentimento fornecido, em todo ou em parte, devendo o empregador de forma imediata cessar o tratamento das informações pessoais.

Em se tratando de relação hipossuficiente, na qual, necessariamente, o empregado estará buscando condições de garantir sua sobrevivência, ou seja, o contrato e as verbas dele decorrentes, tem natureza alimentícia, é difícil concluir que o consentimento não está viciado. É com esta convicção que Carloto (2020, pg. 94) ensina que “é improvável que o titular dos dados recuse dar o consentimento ao seu empregador para o tratamento dos dados”, demonstrando que o consentimento, na relação de trabalho, é passível de questionamento. Ora, como não concluir que o

empregado foi obrigado a declarar seu consentimento, quando este se torna cláusula imprescindível para o início do contrato de trabalho? Desta forma, a maneira mais correta de o consentimento ser utilizado para o tratamento de dados pessoais é com a divisão, em documentos separados, de quais as finalidades de tratamento realizadas para cada situação, com a assinatura do funcionário em cada um dos documentos. É importante que tais termos constem a possibilidade de revogação do consentimento, dotando-os de maior segurança jurídica.

Outro permissivo legal para o tratamento de dados pessoais é para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Assim, sempre que houver norma que exija do empregador a coleta ou tratamento de dados pessoais dos seus funcionários, está dispensado o consentimento do empregado. É o caso de repasse de informações ao sistema do eSocial; do fornecimento de informações ao Instituto Nacional de Seguridade Social; pagamento de salário-família; cumprimento de norma de saúde e segurança do trabalho, etc. Com a justificativa legal para o tratamento dos dados pessoais, o empregador terá maior segurança jurídica para realizar o tratamento dos dados, mas é importante, quando da coleta de tais informações dos funcionários, registrar que o requerimento dos dados se funda no cumprimento de obrigação legal.

Isto posto, o empregador poderá realizar o tratamento de dados pessoais do funcionário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados. Nesta hipótese, o empregador poderá realizar o tratamento de informações necessárias à obrigação contratual (como a de pagar salários mensalmente), a exemplo dos dados bancários do empregado. Ademais, a empresa terá a autorização de utilizar os dados pessoais do empregado para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, respeitados os prazos prescricionais que estão contidos no art. 5º, XXIX da Constituição Federal e art. 11 da CLT. É crucial salientar que as empresas são alvo de fiscalizações e procedimentos administrativos do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho e Emprego) e do Ministério Público do Trabalho, havendo até mesmo previsão legal para a guarda e conservação de dados pessoais dos empregados:

Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada, fornecida pela autoridade competente.

[...]

§ 4º - Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia hora previamente fixados pelo agente da inspeção.

[...]

§ 6º - A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de valor igual a meio (1/2) salário mínimo regional até 5 (cinco) vezes esse salário, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

Assim, em observância aos princípios do contraditório e ampla defesa, temos que é possível o tratamento dos dados pessoais na hipótese do inciso VI, art. 7º da Lei n. 13.709/2018.

Destarte, há dois autorizativos legais que se correlacionam e interessam à empresa para a coleta de dados pessoais *sensíveis* de seus colaboradores, podendo ser tratados pelo setor de saúde e medicina do trabalho. São eles o tratamento para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro e para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde. Em um momento delicado e que exige extremos cuidados, há a necessidade, principalmente pautado no interesse público, de que o empregador tenha ciência do estado de saúde de seus funcionários, sobretudo para que monitore novos casos, aumente as formas de combate e prevenção ao vírus, ou mesmo encaminhe colaboradores para *home-office*. Do mesmo modo, dados sobre vacinação são fundamentais visando a proteção da vida ou de terceiros, e a recusa de tal procedimento, indispensável em época de pandemia da COVID-19, é caracterizador de ato faltoso, punível com a rescisão por justo motivo, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

(...) A bem da verdade, considerando a gravidade e a amplitude da pandemia, resta patente que se revelou inadequada a recusa da empregada que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização, e referendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), sobretudo se considerarmos que o imunizante disponibilizado de forma gratuita pelo Governo (vacina), foi devidamente aprovado pelo respectivo órgão regulador (ANVISA). Desse modo, considerando que a reclamada traçou estratégias para a prevenção da COVID19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.

(...) Diante de tais circunstâncias, e considerando que a reclamante já havia sido advertida anteriormente pelo mesmo motivo, e em nenhum momento tentou justificar (seja para a reclamada, seja em Juízo), o motivo que teria ensejado a recusa em tomar a vacina disponibilizada de forma emergencial e prioritária ao grupo de trabalho ao qual ela pertencia (dadas as condições de risco por trabalhar em ambiente hospitalar de risco), fico plenamente convencido de que a conduta adotada pela reclamada (aplicação da justa causa) não se revelou abusiva ou descabida, mas sim absolutamente legítima e regular, porquanto, para todos os efeitos, a reclamante não atendeu à determinação da empresa. (BRASIL, 2021)<sup>8</sup>

Por fim, o empregador poderá tratar os dados pessoais de seu empregado quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais. Destarte, é imperioso salientar que o legítimo interesse, configurado no inciso IX, art. 7º da LGPD não é um “cheque em branco” para ser preenchido pelo empregador. Não deve ser utilizado o legítimo

---

<sup>8</sup> [BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista **1000122-24.2021.5.02.0472**, rel. Des. **Roberto Barros da Silva**, DEJTSP 19/07/2021, Pág. 06]

interesse como carta coringa, para ser evocado a cada solicitação de informações pessoais. Em primeiro lugar, o art. 10 da mesma lei impõe limites ao legítimo interesse do controlador, deixando de prever a possibilidade de tratamento de dados pessoais sensíveis.

Por sua vez, as hipóteses não exaustivas do art. 10 são o tratamento para o apoio e promoção de atividades do controlado e a proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos da lei. A bem da verdade, o legítimo interesse deve pautar-se em finalidades legítimas, dentro de uma situação concreta, i.e., que exista prévia relação entre as partes, e não a mera expectativa de relacionamento futuro entre o controlador e o titular (CARLOTO, 2020).

Uma vez expostas as possibilidades de tratamento dos dados pessoais por parte do empregador, passemos a melhor elucidar a utilização daquelas hipóteses em cada uma das fases do contrato de trabalho.

#### **4.1 O tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual**

A fase pré-contratual de uma relação trabalhista compreende desde o oferecimento da vaga no mercado de trabalho, até o momento de encerramento do procedimento de seleção de emprego. Assim, o empregador estará coletando informações pessoais de possíveis colaboradores desde o anúncio da oportunidade de trabalho. Nesta etapa, a possibilidade de coleta e tratamento de dados pessoais dos empregados mais comum é a do legítimo interesse. Isto porque o empregador, enquanto revestido de poder diretivo e de gestão, tem o *interesse legítimo* em contratar pessoas para determinadas ocupações vagas em sua empresa. Contudo, o consentimento inequívoco, livre e informado pode ser outro permissivo ao tratamento de dados pessoais, mas não daqueles sensíveis. Outrossim, o empregador poderá requerer informações pessoais dos candidatos para os procedimentos preliminares do contrato, isto é, na fase eminentemente anterior à contratação. Importante grifar que desde estes procedimentos precedentes ao início do vínculo laboral propriamente dito, o empregador deve se atentar quanto a observância dos princípios fundamentais para a proteção de dados pessoais, especificamente os princípios da finalidade, adequação e necessidade.

Na oportunidade de oferecimento de vaga de emprego, na qual os dados dos candidatos são coletados segundo o legítimo interesse do empregador, não há a possibilidade de tratamento de informações pessoais sensíveis, sobretudo com vistas ao princípio da não discriminação. Por se tratarem de dados com potencial discriminatório maior, os dados pessoais sensíveis devem ser evitados durante uma seleção de emprego. Neste sentir, na lição de Vale e Lacerda (2020, pg. 4) “no momento da apresentação da entrevista ou apresentação do currículo, é vedado o questionamento sobre dados sensíveis do empregado”. Não é algo raro a coleta de informações pessoais do candidato com o intuito discriminatório, como por exemplo a solicitação de certidão negativa de ações trabalhistas ou certidão negativa de antecedentes criminais, além das hipóteses previstas no texto do IRR-243000-58.2013.5.13.0023? Ora, qual a situação concreta que autoriza o requerimento de tal certidão por parte do empregador? Ou mesmo qual a necessidade da solicitação destas informações para a execução do contrato de trabalho? Notadamente há o intuito discriminatório que atenta contra o valor social do trabalho.

Noutra banda, a solicitação de exames que atestem o estado gravídico da mulher representa tratamento ilícito de dados pessoais sensíveis, conforme o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, como se depreende da ementa do acórdão abaixo elencada:

(...) A exigência do exame de gravidez é vedada pela legislação, a fim de inibir qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvados, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente (art. 7º, XXXIII, CF; art. 1º, Lei nº 9.029/95), sendo tipificada como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (art. 2º, Lei nº 9.029). A CLT também proíbe a exigência de atestado ou exame para comprovação de gravidez na admissão ou para permanência no emprego (art. 373-A, IV). Assim, a CLT como a Lei nº 9.029/95 vedam a prática de ato discriminatório para efeito de admissão ou manutenção no emprego. A finalidade é impedir que o empregador, tendo conhecimento prévio do estado gravídico, deixe de admitir a candidata ao emprego, praticando, dessa forma, ato discriminatório. (BRASIL, 2021)<sup>9</sup>

Neste raciocínio, o tratamento de dados pessoais sensíveis para fins de contratação não é permitido, por se tratarem de informações com potencial discriminatório latente e que podem interferir, negativamente, para a contratação do empregado. Logo, temos que o empregador, no âmbito da fase pré-contratual, deve restringir-se ao mínimo necessário de informações para a efetivação da contratação do candidato, vindo a tratar apenas os dados não sensíveis e sob a justificativa do art. 7º, I, V ou XI da Lei n. 13.709/2018.

## 4.2 O tratamento de dados pessoais na fase contratual

Para a execução do contrato de trabalho, o empregador necessariamente coletará dados pessoais, sensíveis ou não, por hipóteses autorizadas distintas, seja para cumprir com obrigação de pagar, ou mesmo para fazer cumprir normas de saúde e segurança do trabalho. É o caso da realização de exames médicos que a empresa está obrigada por lei (art. 168 da CLT) a fazer, não podendo o empregado se negar a se submeter a tais exames, sob pena de rescisão motivada do contrato de trabalho (art. 482, “h” da CLT). Assim, para fazer cumprir normas benéficas ao trabalhador, haverá a possibilidade de tratamento de dados pessoais, inclusive sensíveis, com a dispensa do consentimento. Imagine, por exemplo, o caso de um funcionário que possui problemas respiratórios. É necessário que o empregador tenha a ciência desta informação, ou melhor, que possa trata-la, para encaminhar o obreiro à função que não exija esforços que venham a agravar sua patologia.

No mesmo sentido, o empregador poderá tratar de outros dados pessoais do empregado, a exemplo de impressões digitais para controle de jornada, com fulcro na obrigação legal contida no art. 74, §2º da CLT. Também executará o tratamento do uso da imagem do empregado, mediante consentimento livre, inequívoco e informado, com a possibilidade de revogação da outorga por parte do funcionário. Vale dizer que o consentimento, para a execução do contrato de trabalho e tratamento de *dados não sensíveis*, poderá ser mitigado em face as previsões contidas no art. 7º, incisos II e V

<sup>9</sup> [BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 0000061-04.2017.5.11.0010. Terceira Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/06/2021, Pág. 3015]

da LGPD. Embora despiendo o consentimento, tais exceções legais não devem ser utilizadas para a violação do direito à autodeterminação informativa, e devem estar adstritas a execução do contrato de trabalho e cumprimento de obrigações legais do empregador (LACERDA, 2020).

### 4.3 O tratamento de dados pessoais na fase pós-contratual

Quando da rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá manter os dados de seus ex-colaboradores arquivados em um banco de dados seguro e não compartilhado, pelo período prescricional previsto no art. 7º, XXIX da Constituição Federal. A hipótese de tratamento de tais informações está compreendida no inciso VI, do art. 7º da LGPD, vez que o empregador está incumbido do ônus da prova quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (art. 818, II da CLT). Sem embargo, a empresa tratará dos dados pessoais do empregado para a emissão de boletos, guias de pagamento e até mesmo o termo de rescisão do contrato de trabalho, tudo com o intuito de dar quitação às verbas rescisórias de forma adequada. Destaque-se que no caso de recusa ao recebimento de tais verbas contratuais, o empregador poderá manejar ação em consignação em pagamento e, por sua vez, utilizará de dados pessoais do empregado.

De toda sorte, é de crucial importância que o empregador justifique ao empregador, sobretudo pautado na boa-fé contratual, os prazos de guarda dos documentos, além das finalidades pelas quais os dados continuarão em sua posse.

Interessante delinear que se pela óptica da admissão a exigência de exame de gravidez gera o dever de indenizar por ofensa à intimidade da funcionária mulher, na oportunidade da dispensa existe a possibilidade de que o empregador realize teste gravídico para aferir se a empregada está ou não gestante, sem que isto se configure ofensa de qualquer natureza. A maior justificativa para este tratamento emerge do art. 391-A da CLT, isto é:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Corroborando com esta tese, eis o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no mesmo julgamento mencionado no tópico anterior:

A exigência de exame de gravidez por ocasião da dispensa não pode ser considerada um ato discriminatório, tampouco violador da intimidade da trabalhadora. Pelo contrário, visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, na medida em que, caso esteja em estado gestacional, circunstância que muitas vezes ela própria desconhece, o empregador, ciente do direito à estabilidade, poderá mantê-la no emprego ou indenizá-la de antemão, sem que esta necessite recorrer ao judiciário. O que se resguarda, no caso, é o direito da empregada gestante ao emprego (art. 10, II, b, do ADCT), bem como do usufruto da licença previdenciária.

Por outro lado, não é somente o direito da gestante que se visa resguardar com a estabilidade provisória decorrente. O nascituro também é objeto dessa proteção, tanto que o direito do nascituro também está implícito do art. 10, II, b, do ADCT.

Assim, não há que se falar em eventual violação ao direito a intimidade quando também existem direitos de terceiros envolvidos, devendo ser realizada uma ponderação dos valores envolvidos.

Ademais, o ato de verificação de eventual estado gravídico da trabalhadora por ocasião da sua dispensa está abarcado pelo dever de cautela que deve fazer parte da conduta do empregador. Assim, como cabe ao empregador zelar pela segurança de seus funcionários no desempenho das atividades laborativas, também a observância do cumprimento da legislação, sobretudo a que resguarda a estabilidade da gestante, obrigações legais que estão abarcadas pelo dever de cautela do empregador. Com isso, não pode a exigência de comprovação do estado gravídico por parte do empregador, único meio para o conhecimento gestacional, ser considerada uma conduta ofensiva ao direito à intimidade. (BRASIL, 2021)<sup>10</sup>

Continuamente, o encerramento do prazo prescricional, isto é, uma vez alcançada a finalidade ou extinta a necessidade, os dados pessoais dos ex-colaboradores devem ser eliminados, de acordo com a redação do art. 15, inciso I c/c o art. 16, *caput* da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

## 5. DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Por conseguinte, é importante destacar que o empregador, enquanto agente de tratamento dos dados pessoais, poderá ser responsabilizado nas esferas civil, penal e administrativa, pelos danos causados aos titulares dos dados pessoais. A responsabilidade na seara administrativa está prevista no art. 52 da Lei n. 13.709/2018 e não impedem a aplicação de outras sanções de natureza civil ou penal, cabendo à Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) verificar cada caso concreto e adotar as medidas necessárias para que o caráter pedagógico da punição seja alcançado. Do mesmo modo, a ANPD, quando da análise de cada situação concreta, também ponderará as atitudes das empresas para mitigarem os efeitos de incidentes negativos. Assim, apenas no campo administrativo o empregador está sujeito a nove possibilidades de punição, quais sejam:

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

- I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
- III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;

<sup>10</sup> [BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 0000061-04.2017.5.11.0010. Terceira Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/06/2021, Pág. 3015]

X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;

XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;

XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Continuamente, conforme registrado, a imputação de multa administrativa não impede a defesa dos direitos e interesses dos titulares dos dados pessoais em juízo, tanto de forma individual como coletivamente. Há o registro na lei, especificamente nos termos do art. 22, que a defesa dos interesses e dos direitos dos titulares de dados poderá ser exercida em juízo, individual ou coletivamente, na forma do disposto na legislação pertinente, acerca dos instrumentos de tutela individual e coletiva. Neste sentido, ao passo que o empregador deixa de observar os princípios básicos para o tratamento de dados pessoais de seus empregados, vindo a lesá-los de alguma forma, eis que configurada a responsabilidade e o dever de indenização. A responsabilidade poderá ser objetiva ou subjetiva. Sendo objetiva, é necessário apenas o reconhecimento do nexó de causalidade para que a responsabilidade seja considerada. Por outro lado, sendo subjetiva, há a necessidade de verificar a existência de dolo ou culpa.

Por sua vez, não há impeditivo a aplicação do artigo 927 do Código Civil às relações de trabalho, mormente esta celeuma já ter sido decidida em 2019, em sede do Recurso Extraordinário n. 828040 de repercussão geral reconhecida. Igualmente, a CLT prevê a possibilidade de indenização extrapatrimonial as ofensas a honra, imagem, intimidade, liberdade, autoestima, sexualidade, saúde e lazer, consoante redação do art. 223-B e 223-C. Outrossim, o art. 223-E preceitua a responsabilidade do empregador simplesmente pelo fato de ter colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou omissão. Sob a óptica da LGPD, as violações de tais direitos a partir do tratamento inadequado de dados pessoais, gera o dever de indenizar. Neste sentido, os trabalhadores poderão buscar eventual reparação em decorrência de prejuízos sofridos, sobretudo se estes ofendem as liberdades civis e direitos fundamentais, como é a hipótese de vazamento de dados pessoais sensíveis, com natureza discriminatória.

## **6. METODOLOGIA**

A pesquisa pautou-se no método dedutivo, analisando a Lei n. 13.709/2018 de forma geral, para, posteriormente, tratar sobre a sua aplicação ao direito do trabalho e, mais especificamente, às relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Com a escolha deste método, a pesquisa se aprofundou na análise dos impactos da LGPD nas relações de trabalho, inclusive esclarecendo as possibilidades de tratamento de dados pessoais pelo empregador, além de elucidar a incidência daquela lei em cada uma das fases contratuais. Do mesmo modo, recorreu-se ao método comparativo para verificar a influência do Regulamento EU 2016/679 do Parlamento Europeu para a criação da LGPD brasileira.

O estudo se desdobrou segundo o método bibliográfico e documental, partindo da análise de doutrinas e artigos científicos sobre o tema, além de jurisprudências e

notícias, com o escopo de garantir fundamentos para o desenvolvimento da pesquisa como um todo. Com base no arcabouço documental e bibliográfico estudado, foi permitida a construção da tese principal que é a aplicação da LGPD às relações de trabalho.

## **7. CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS**

A Lei n. 13.709/2018 de fato tutela os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, nas relações de trabalho, revelando-se importante marco regulatório para o ordenamento jurídico brasileiro. A LGPD emerge no ordenamento jurídico pátrio para se dispor a ser norma principiológica e transversal, alcançando todas as relações jurídicas que exijam o tratamento de dados pessoais (sensíveis ou não) de pessoa natural, por outra pessoa natural ou jurídica. Desta transversalidade, há o alcance da lei nas relações de trabalho, que se demonstrou eficaz para a salvaguarda dos direitos fundamentais do trabalhador, titular dos dados pessoais no vínculo trabalhista. Cumpre destacar, também, que a nossa Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais surge como a adequação do Brasil ao movimento mundial para garantir a proteção de direitos basilares do indivíduo, a saber, a liberdade e privacidade, dentro de uma sociedade multicultural cujo compartilhamento de informações é rotina.

A assertiva primária encontra respaldo, de mais a mais, quando se conclui que a Lei n. 13.709/2018, embora não traga expressamente no seu texto a regulação do tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, reafirma o entendimento jurisprudencial e doutrinário consolidado na seara trabalhista, sobretudo no que tange ao tratamento de dados pessoais nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual do vínculo laboral. Assim, constata-se que a LGPD advém para somar á tutela dos direitos dos trabalhadores, trazendo hipóteses de responsabilidade pelo tratamento inadequado dos dados pessoais, que implicam na punibilidade dos agentes de tratamento da relação laboral.

Conclui-se que os impactos da LGPD nas relações de trabalho, em cada uma das fases do contrato, são observados com a necessidade de adequação das empresas as novas realidades de uma sociedade modificada pelas tecnologias da informação, para a qual a informação é vetor econômico latente. Para a realização do tratamento dos dados de colaboradores, o empregador deve se pautar nos princípios gerais registrados no art. 6º da Lei n. 13.709/2018, sempre de modo a garantir os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade do empregado, respeitando a autodeterminação informativa. No mesmo sentido, o tratamento deverá ter finalidade respaldada pelo art. 7º da mesma lei e deverá acontecer de forma adequada e restrita ao mínimo necessário para alcance da finalidade.

As possibilidades de tratamento dos dados pessoais, pelo empregador, devem estar previstas no art. 7º da LGPD, não estando sujeitas a modificação posterior ao início do tratamento. Na fase pré-contratual, o empregador está vedado de realizar o tratamento de dados pessoais sensíveis, tendo em vista o seu potencial discriminatório, devendo se restringir a coleta dos dados pessoais necessários para o alcance da finalidade, que será a admissão do funcionário. Na fase contratual, o consentimento será hipótese mitigada, ao passo que o empregador utilizará das previsões dos incisos II e V da Lei n. 13.709/2018 para dar cumprimento as obrigações contratuais. Por fim, na fase pós contratual, o empregador poderá realizar o tratamento de dados pessoais do funcionário para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, respeitado os prazos prescricionais

contidos no art. 7º, XXIX da Constituição Federal de 1988 e no art. 11 da CLT. Após o alcance da finalidade, estas informações devem ser eliminadas.

Finalmente, conclui-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, com fulcro no não retrocesso social, na dignidade da pessoa humana, na cidadania e na eficácia, amplia direitos fundamentais do empregado, salvaguardando o valor social do trabalho e dotando de maior segurança jurídica as relações de trabalho regidas pela CLT.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452/1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.709/2018**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)> Acesso em 01 setembro 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 1000122-24.2021.5.02.0472**, rel. Des. Roberto Barros da Silva, DEJTSP 19/07/2021, Pág. 06.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0001004-86.2019.5.07.0034**, rel. Des. Durval César de Vasconcelos Maia, DEJTCE 01/09/2021, Pág. 106.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 0000061-04.2017.5.11.0010**. Terceira Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/06/2021, Pág. 3015.

CARLOTO, Selma. **Lei geral da proteção de dados: enfoque nas relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2020.

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

DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ESTADOS UNIDOS. **Federal Privacy Act**. Disponível em: <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2018-title5/pdf/USCODE-2018-title5-partI-chap5-subchapII-sec552a.pdf>>. Acesso em 05 set. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento 2016/679, de 27 de abril de 2016**. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu>> Acesso em 01 set. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

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

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa de 1976. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em 03 set. 2021

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI; Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Renovar 2009.

VALE, Silvia Izabelle Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de. **Lei geral de proteção de dados e relação de emprego: controvérsias**. In: Revista Magister de Direito Trabalhista. Nº 99, Novembro/Dezembro de 2020.

## AGRADECIMENTOS

Em júbilo, finalizo uma das fases mais sonhadas por mim, para toda a minha vida. Portanto, é mais que necessário agradecer à Deus pelas infinitas graças concedidas durante toda a graduação.

Agradeço aos meus amados pais, Rodrigo Couto da Silva e Andrea Melo de Almeida, que me proporcionaram, desde minha concepção, as melhores condições, que estavam dentro de seu alcance, para o meu desenvolvimento. Graças aos esforços deles, hoje posso celebrar o encerramento de tão grandioso ciclo.

Agradeço à minha avó, Maildes Melo de Almeida, mulher grandiosa e de exuberante sabedoria que sempre me apoiou para o alcance deste sonho. Agradeço inclusive as incansáveis cobranças pela presença nas aulas.

Agradeço ao meu tio, José Artur Melo de Almeida, homem íntegro, probo e de visão, por todas as oportunidades que me aconselhou e me apoiou, me impulsionando a ir mais longe.

Agradeço à minha companheira para a vida, Luanna dos Santos Freitas, que, de inefáveis formas, me auxiliou nestes cinco anos de graduação. Sempre terei nela o meu coração batendo fora de mim.

Agradeço à toda minha família, avós, tios, tias, primos, primas por todo incentivo e felicidade partilhada, com destaque para o meu irmão, Isaac Melo de Almeida Couto.

Agradeço à família de minha companheira pelo especial apoio desde sempre, de forma livre e amorosa, celebrando as conquistas e sofrendo comigo quando dos momentos de queda, com particular lembrança a meu sogro, o Dr. Manoel Clementino de Freitas, advogado brilhante e reconhecido em toda a Paraíba, e minha sogra Railda Maria dos Santos Freitas, psicóloga que tanto me ensinou nestes anos de convivência.

Agradeço à Leal Queiroz Advocacia Corporativa – Sociedade de Advogados, por ter me dado o suporte necessário para aprender de forma prática o Direito desde os primeiros períodos do curso, em especial à Dr. Allan de Queiroz Ramos, meu mentor, Dra. Andrezza Melo de Almeida e Dra. Jéssica Leal. O profissional que sou hoje é resultado de todos estes anos aprendendo com vocês.

Agradeço ao Prof. Dr. Hugo César Araújo de Gusmão, à Profa. Dra. Cynara de Barros Costa e ao Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis, por toda a assistência e orientação fornecidas durante a execução dos projetos de pesquisa por mim desenvolvidos.

Agradeço aos meus amigos Olívia Flor, Thiago Barros, Beatriz Campos e Rafaela Gouveia pelo companheirismo e demonstração de afeto. Nestes anos, fomos suportes um ao outro, compartilhando alegrias e tristezas, mas com a certeza de que não estaríamos sozinhos. Infelizmente a pandemia nos tirou dois anos de convivência presencial, mas que isso não seja empecilho para a continuação de nossa amizade.

Agradeço aos professores Me. Cláudio Simão de Lucena e Esley Porto por aceitarem o convite de integrarem a banca avaliadora do meu trabalho de conclusão de curso.

Muito obrigado a todos.

Por fim, encerro com a certeza de que a minha atuação enquanto operador de direito, embora não perfeita, será pela luta pela justiça. Que venham os inúmeros desafios.