



UEPB

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

BEATRIZ QUEIROZ CUNHA

**IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO DIREITO
DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DO CONSENTIMENTO
COMO BASE LEGAL PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO
EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

**CAMPINA GRANDE
2022**

BEATRIZ QUEIROZ CUNHA

IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DO CONSENTIMENTO COMO BASE LEGAL PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à 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.

Orientadora: Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE
2022**

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.

C972i Cunha, Beatriz Queiroz.

Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Direito do Trabalho [manuscrito] : uma análise da utilização do consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais do empregado na relação de emprego / Beatriz Queiroz Cunha. - 2022.

48 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Proteção de dados pessoais. 2. LGPD. 3. Direito do trabalho. 4. Relação de emprego. I. Título

21. ed. CDD 344.01

BEATRIZ QUEIROZ CUNHA

IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO DIREITO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DO CONSENTIMENTO COMO BASE
LEGAL PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS DO EMPREGADO NA
RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
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

Aprovada em: 30/03/2022.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



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

Sergio Cabral dos Reis
Reis:101278001

Assinado de forma digital por
Sergio Cabral dos Reis:101278001
Dados: 2022.03.31 09:19:53 -03'00'

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

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho consagra a conclusão de uma importante etapa da minha trajetória acadêmica, na qual valiosos aprendizados foram obtidos ao longo dos mais de cinco anos de graduação, responsáveis por ajudar na minha construção pessoal e profissional, em relação aos quais preservo excelentes memórias.

Assim, em primeiro lugar, agradeço a Deus, condutor de todo o meu percurso universitário, desde a realização da matrícula até o momento de hoje, a ele toda honra e toda glória pelas inúmeras bênçãos derramadas em minha vida, por segurar a minha mão e por me capacitar para alcançar este grandioso objetivo.

Em seguida, agradeço à minha família, especialmente aos meus pais, Iria e Nilson, e aos meus irmãos, Mateus e Ingrid, sempre dispostos a me incentivar e ajudar, acreditando na minha capacidade de conquistar todos os meus objetivos. Bem como, agradeço ao meu namorado, Orlando, que esteve ao meu lado em todas as etapas da graduação, assim como à sua família, que muito se alegraram com cada uma das minhas conquistas.

Outrossim, agradeço à minha orientadora, Professora Dra. Paulla Newton, um exemplo de profissional e de docente, sempre solícita aos meus pedidos de orientação, tendo me acompanhado ao longo de toda a graduação e me transmitido preciosos ensinamentos.

Ademais, estendo os meus agradecimentos a todos os funcionários da Universidade Estadual da Paraíba, mais especificamente do Centro de Ciências Jurídicas, sempre dispostos a auxiliar a todos os discentes.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos, especialmente por terem contribuído com alegria e leveza em minha vida durante todo este período, ressaltando os amigos firmados ao longo da graduação, com quem dividi muitos momentos felizes durante toda a trajetória do Curso de Bacharelado em Direito, em relação aos quais tenho certeza que serão excelentes profissionais e alcançarão todos os seus sonhos e objetivos.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho, realizando uma análise da utilização do consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais do empregado na relação de emprego. Nessa senda, inicialmente, investiga-se a trajetória histórica sobre a proteção de dados pessoais, inclusive ressaltando o pioneirismo europeu na elaboração de regulações desde os anos 1970, contando atualmente com o *General Data Protection Regulation* (GDPR), em vigor desde 25 de maio de 2018. Por conseguinte, aborda-se acerca da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/2018, estudando o percurso até a sua aprovação, explicando a respeito dos conceitos iniciais, dos princípios e das bases legais de tratamento. Assim, após toda explanação acerca da estruturação da proteção de dados no país, adentra-se ao estudo da aplicação da LGPD no Direito do Trabalho, com o consequente análise do consentimento do empregado como base legal de tratamento, abordando-se a figura do trabalhador hipersuficiente e o consentimento através de norma coletiva. Após o exposto, conclui-se que a LGPD influi diretamente nas mais diversas áreas do direito, impactando significativamente o Direito do Trabalho, que lida de maneira substancial com inúmeros dados pessoais. Sendo assim, é extremamente importante a análise dos efeitos da Lei na seara trabalhista, sobretudo analisando a utilização do consentimento como base legal, uma vez que dotada de complexidade e afetada pela subordinação existente na relação empregado-empregador. Neste trabalho foi utilizado o método de abordagem dedutivo, classificando-se a pesquisa como básica, descritiva e qualitativa, tendo sido aplicados os procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Proteção de dados pessoais. LGPD. Direito do Trabalho. Relação de emprego.

ABSTRACT

The present work aims to study the impacts of the General Data Protection Law (LGPD) on Labor Law, performing an analysis of the use of consent as a legal basis for the processing of personal data of the employee in the employment relationship. In this path, initially, the historical trajectory of the protection of personal data is investigated, including highlighting the European pioneering in the elaboration of regulations since the 1970s, currently counting on the General Data Protection Regulation (GDPR), in force since May 25 of 2018. Therefore, it addresses the General Data Protection Law, Law No. 13,709/2018, studying the path until its approval, explaining about the initial concepts, principles and legal bases of treatment. Thus, after all the explanation about the structuring of data protection in the country, the study of the application of LGPD in Labor Law is entered, with the consequent analysis of the employee's consent as a legal basis for treatment, addressing the figure of the worker hypersufficient and consent through collective norm. After the above, it is concluded that the LGPD directly influences the most diverse areas of law, significantly impacting Labor Law, which substantially deals with numerous personal data. Therefore, it is extremely important to analyze the effects of the Law in the labor field, especially when analyzing the use of consent as a legal basis, since it is endowed with complexity and affected by the subordination existing in the employee-employer relationship. In this work, the deductive method of approach was used, classifying the research as basic, descriptive and qualitative, having applied the procedures of bibliographic and documentary research.

Keywords: Personal Data Protection. LGPD. Labor Law. Employment relationship.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	9
3. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LEI Nº 13.709/2018)	15
3.1 Conceitos e terminologias	19
<i>3.1.1 Dado pessoal, dado pessoal sensível e dado anonimizado</i>	19
<i>3.1.2 Titular, controlador, operador e encarregado</i>	21
<i>3.1.3 Tratamento dos dados pessoais</i>	23
3.2 Os princípios da proteção de dados pessoais	24
3.3 Bases legais para tratamento de dados pessoais	27
4. A APLICAÇÃO DA LGPD NO DIREITO DO TRABALHO	31
5. O CONSENTIMENTO DO EMPREGADO COMO BASE LEGAL DE TRATAMENTO	34
5.1 O consentimento e a figura do trabalhador hipersuficiente	38
5.2 O consentimento através de normas coletivas	39
6. METODOLOGIA	42
7. CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como tema o estudo dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Direito do Trabalho através da análise do consentimento do empregado como base legal para o tratamento de dados pessoais na relação de emprego, seu objetivo geral. Assim, busca-se estudar a evolução da proteção de dados pessoais no ordenamento jurídico, analisar a aplicação da LGPD no direito do trabalho e verificar a aplicação do consentimento no âmbito laboral.

Por conseguinte, esta pesquisa se justifica em razão da evolução tecnológica, moldada pelas necessidades e anseios dos indivíduos, que provocou impactos significativos em toda a estrutura social, corroborando para a velocidade das comunicações. Constituiu-se, assim, a sociedade da informação, a partir da qual os dados se tornaram cada vez mais valiosos, caracterizando-se como uma verdadeira forma de poder.

Inseridos nesse contexto estão os dados pessoais, produtos diretos dessa nova sociedade e responsáveis por grande movimentação econômica e social atualmente. Estritamente ligados aos direitos da personalidade, a sua proteção é objeto de preocupação internacional, verificando-se uma constante demanda de reflexões a esse respeito, certamente provocadas por um progressivo crescimento da sua utilização.

Desta feita, a concepção de dados pessoais substituiu a clássica noção de privacidade como o “direito de ser deixado só”, em uma perspectiva de liberdade negativa, para dar lugar à autodeterminação informacional. Essa última busca proporcionar ao indivíduo o controle dos próprios dados, podendo fazê-los circular, desde que ocorra de forma adequada através de salvaguardas apropriadas.

A Europa foi pioneira em disciplinar o tratamento de dados pessoais, tendo promulgado uma legislação robusta, capaz de possibilitar uma efetiva segurança a tais informações pessoais, o *General Data Protection Regulation* (GDPR), publicado em 2016, que influenciou todo o mundo, entrando em vigor em 25 de maio de 2018.

Inspirado no continente europeu, em detrimento da carência de legislação específica a respeito dessa matéria, no ano de 2018, o Brasil promulgou a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, entrando para a lista dos países que possuem regulamentação a respeito, inserindo-se na comunidade internacional fortalecendo a confiabilidade dos outros países para o compartilhamento de dados com o Brasil.

Esse dispositivo normativo traz em seu escopo diversos conceitos iniciais importantes,

como o que são dados pessoais, quem são os titulares e os agentes de tratamento, em que consiste o tratamento de dados, entre tantos outros essenciais para compreender essa matéria. Ademais, prevê as hipóteses legais de tratamento, bem como obrigações e responsabilidades dos agentes de tratamento, demonstrando que através dos princípios ali previstos é possível alcançar uma eficaz proteção de dados pessoais.

Assim, a LGPD iniciou a sua vigência no país em 18 de setembro de 2020, permanecendo até hoje alvo de debates e estudos a respeito da sua repercussão e aplicação nas mais diversas áreas, especialmente no Direito. Notadamente, o direito trabalhista é diretamente impactado por essa Lei, conquanto não possua dispositivos específicos que o abarque, sendo uma obrigação do empregador conhecer e aplicar os seus termos.

Nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, há inúmeras atividades que envolvem dados pessoais dos empregados ou candidatos a emprego, realidade que demanda cautela e atenção para que sejam protegidos os dados pessoais de qualquer risco de falha na segurança que possa provocar violação aos direitos da personalidade dos indivíduos.

O presente estudo aborda, então, uma perspectiva de proteção da LGPD aos dados pessoais dos empregados, sujeitos vulneráveis da relação de trabalho e que estão sob o crivo do poder diretivo do empregador. Por esse motivo, busca responder se o consentimento do empregado pode ser usado como base legal para tratamento de dados pessoais na relação de emprego.

Isto posto, para o desenvolvimento dessa pesquisa foi utilizado o método de abordagem dedutivo, classificando-se a pesquisa como básica, no tocante à natureza, descritiva, em relação ao objetivo e qualitativa, do ponto de vista da abordagem do problema. Por fim, quanto aos procedimentos, a pesquisa se classifica como bibliográfica e documental, tendo em vista a utilização de livros, artigos científicos e leis, aplicados à temática.

2. HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A tecnologia é, cada vez mais, protagonista na sociedade, estando presente em grande parcela dos setores e das atividades, com perspectiva indubitável de crescimento. Seus efeitos afetam significativamente a vida dos indivíduos, seja sob o ponto de vista pessoal, seja empresarial ou até mesmo público; conseqüentemente, proporciona profundas reflexões técnicas, jurídicas e sociais.

Nesse contexto, depreende-se que a evolução tecnológica é um processo contínuo, tendo tido um lugar de destaque central, segundo Danilo Doneda (2021, p. 50), a partir da Revolução Industrial, momento em que a sociedade passou a depender cada vez mais da tecnologia.

Nessa toada, é inegável o papel do seu aprimoramento na construção do mundo em cada momento histórico vivido, assim discorre Tom Chatfield:

[...] as tecnologias, desde a agricultura rudimentar à refrigeração, nos ajudaram a construir cidades e civilizações. Ao alterar nossa mobilidade, as tecnologias de transporte alteraram nossas relações com o tempo e o espaço. Somos criaturas tecnológicas. Faz parte de nossa natureza ampliar a nós mesmos e ao mundo – a ir além dos limites e nos adaptarmos. (CHATFIELD, 2012, p. 11)

A palavra tecnologia deriva de *tekné* (arte, indústria, habilidade) e *logos* (argumento, discussão, razão), vocábulos gregos. Desse modo, define-se a partir de um conjunto de conhecimentos, argumentos e razões sobre uma arte ou ofício ou um fazer determinado (MAGRANI, 2018, p. 29).

Liga-se, assim, intrinsecamente ao aproveitamento prático do conhecimento, o qual deve estar apto para atender às necessidades humanas. Desse modo, a sociedade se torna condicionada ao progresso da tecnologia, uma vez que essa está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento dos instrumentos de produção, bem como da eletrônica e das telecomunicações (DONEDA, 2021, p. 50).

Nesse sentido, com o avanço da técnica, a informação passou a ser cada vez mais difundida facilmente, uma vez que os *smartphones*, *tablets* e computadores possibilitam rápido acesso e comunicação. Nesse diapasão, em sua renomada obra, o sociólogo Manuel Castells:

[...] dado que a tecnologia é a sociedade, e a sociedade não pode ser entendida ou representada sem as suas ferramentas tecnológicas. Assim, quando na década de 1970 um novo paradigma tecnológico, organizado com base na tecnologia da informação, veio a ser constituído [...] concretizou um novo estilo de produção, comunicação, gerenciamento e vida. (CASTELLS, 2002, p. 43)

Assim, evidenciam-se como indubitáveis as transformações sociais que têm acontecido ao longo das décadas, acompanhadas da evolução da tecnologia, as quais provocam a

necessidade de novas discussões aprofundadas de acordo com a realidade em que o mundo está inserido. Trata-se de enxergar a necessidade de fortalecer as estruturas dessa sociedade da informação que permanece ainda hoje sendo moldada através da tecnologia, informação e comunicação (TICs).

Nesse contexto, o direito deve evoluir como uma ferramenta capaz de atender aos anseios dessa sociedade tecnológica, devendo ser inserido nessa dinâmica com o objetivo de encarar os novos desafios regulatórios emergentes (BIONI, 2021, p. 5).

Portanto, o direito, ao mesmo tempo que busca promover e defender os valores do ordenamento jurídico, também poderá reconhecer a insuficiência da sua aplicação nos moldes tradicionais, inclinando-se a se aproximar do novo que se apresenta nessa sociedade da informação, que muda rapidamente (DONEDA, 2021, p. 50).

Desta feita, pode-se entender a informação como um elemento estruturante, capaz de organizar a sociedade, substituindo os recursos que antes estruturaram a sociedade agrícola, industrial e, posteriormente, pós-industrial, reorganizando, portanto, toda a sociedade (BIONI, 2021, p. 4-5).

De fato, a informação se tornou uma das principais formas de poder, daí emergindo a preocupação com o seu armazenamento, uso e compartilhamento. A esse respeito observou precisamente Stefano Rodotà:

As novas dimensões da coleta e do tratamento de informações, provocaram a multiplicação de apelos à privacidade e, ao mesmo tempo, aumentaram a consciência da impossibilidade de confinar as novas questões que surgem dentro do quadro institucional tradicionalmente identificado por esse conceito. [...] Quem consegue decifrar o debate ora em curso percebe que ele não reflete somente o tema clássico da defesa da esfera privada contra as invasões externas, mas realiza uma importante mudança qualitativa que nos incita a considerar os problemas da privacidade de preferência no quadro da organização do poder, no âmbito do qual justamente a infraestrutura da informação representa hoje um dos componentes fundamentais. (RODOTÁ, 2008, p. 23-24)

Nesse diapasão, a discussão a respeito da privacidade vai ganhando novos contornos, concomitantemente ao desabrochar da tecnologia da informação, ensejando a formação de estruturas jurídicas e sociais para solucionar a problemática acerca da privacidade dos indivíduos.

Ocorre que, por muito tempo ao longo da história, a vida das pessoas se concretizava no espaço público, não se tinha a ideia de espaços privados em que fosse possível se colocar a salvo da vigilância. Nesse sentido, Danilo Doneda:

Começa a se delinear então a atual noção de privacidade, que só poderia se desenvolver com essa nova situação do homem diante da sociedade. Esse

enriquecimento da esfera privada ocorre como uma consequência do individualismo, de acordo com Hannah Arendt – mais propriamente, em razão da moderna privacidade, estruturar-se em oposição à esfera social. (DONEDA, 2021, p. 120)

Fica perceptível que o direito à privacidade sempre dependeu de uma arquitetura, isto é, de uma tecnologia para que pudesse ter efetivação e ser fortalecido. O direito voltou seu olhar para a privacidade em um período em que a percepção da pessoa humana se transformou frente ao ordenamento, passando a se preocupar com vários aspectos do cotidiano dos indivíduos.

O direito à privacidade possui uma evidente evolução, inicialmente tratada pelos advogados Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, em 1890, em seu amplamente conhecido artigo “*The right to privacy*”, a partir do qual desvincula-se a proteção da privacidade do direito de propriedade, passando a estar estritamente relacionada a uma concepção de um direito de ser deixado só (DONEDA, 2021, p. 30).

Nesse momento, a sociedade se preocupava com as inovações tecnológicas e sociais do período, uma vez que atingiam especialmente a vida da elite, como por exemplo câmeras fotográficas, jornais impressos e artigos midiáticos de comentários sociais sobre a vida dessas pessoas. Tal aspecto se comprova do seguinte trecho do referido artigo:

*Instantaneous photographs and News-paper enterprise have invaded the sacred precincts of private and domestic life [...] For years there has been a feeling that the law must afford some remedy for the unauthorized circulation of portraits of private persons; and the evil of the invasion of privacy by the newspapers [...]*¹. (WARREN; BRANDEIS, 1890, p. 195)

Contudo, atualmente se compreende que a privacidade trata de algo muito mais complexo do que somente o isolamento ou a tranquilidade; na realidade, é aspecto fundamental para a plena realização do indivíduo e para o desenvolvimento de sua personalidade. Evidencia-se como um direito de difícil conceituação, uma vez que abarca amplas visões; no entanto, Stefano Rodotà (2008) entendeu como núcleo do direito à privacidade a capacidade decisória sobre a circulação e o tratamento das informações pessoais:

Talvez seja possível traçar um esquema desse processo, ressaltando que parece cada vez mais frágil a definição de “privacidade” como o “direito de ser deixado só”, que decai em prol de definições cujo centro de gravidade é representado pela possibilidade de cada um controlar o uso das informações que lhe dizem respeito. [...] enquanto hoje chama a atenção sobretudo para a possibilidade de indivíduos e grupos controlarem o exercício dos poderes baseados na disponibilização de informações, concorrendo assim para estabelecer equilíbrios sócio-políticos mais adequados. (RODOTÁ, 2008, p. 24)

¹ Tradução livre: fotografos instantâneos e empresas de jornais invadiram os recintos sagrados da vida privada e doméstica. [...] Por anos, tem havido uma sensação de que a lei deve fornecer algum remédio para a circulação não autorizada de retratos de pessoas privadas; e o mal da invasão da privacidade pelos jornais.

Diante do exposto, percebe-se que a proteção da privacidade é uma preocupação da comunidade jurídica há muito tempo, de modo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948 já apresentava noções primárias de privacidade e proteção da vida privada em seu art. 12². Em 1950, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em seu art. 8³, também cuidou da privacidade (DONEDA, 2021, p. 198). Enquanto no Brasil, a inviolabilidade do domicílio e da correspondência estavam presentes em todas as Constituições brasileiras, desde a Constituição do império, de 1824 (DONEDA, 2021, p. 268).

Ademais, pode-se afirmar que, de acordo com o prelecionado por Bruno Bioni (2021, p. 12), o direito à privacidade é cultural, alterando o seus limites de acordo com os valores de cada sociedade. Bem como, é calibrado pela capacidade de inovação da sociedade e pelos modelos econômicos, podendo ser moldado de acordo com as ferramentas tecnológicas e interesses econômicos; os fatores ambientais são, portanto, primordiais para compreender esse direito.

Nesse ínterim, conforme o crescimento progressivo do fluxo de informações, provocado pelo disparado desenvolvimento tecnológico, ampliou-se a visão da privacidade para se preocupar com a essencial proteção de dados pessoais. Apesar de interligados, tratam-se de direitos autônomos, sendo a proteção de dados, de acordo com Danilo Doneda (2021, p. 47), um modo de manifestação da privacidade. A sociedade pós-industrial ampliou o impacto de uma série de interesses, com características próprias, fazendo emergir a necessidade de se tutelar o direito à proteção de dados pessoais.

A partir desse contexto social, a vigilância passou a ter uma dimensão de controle e participação social, de modo que o indivíduo faz circular as suas informações para que tenha participação na sociedade. Por meio disso, a proteção de dados pessoais não se trata de uma exclusão dos dados, mas sim que a sua utilização aconteça de forma adequada e apropriada (BIONI, 2021, p. 5), de acordo com as salvaguardas adequadas a fim de evitar possíveis abusos.

Assim, fica evidente que a ideia de privacidade como direito de ser deixado sozinho foi superada na contemporaneidade, possuindo como foco atual a proteção de dados pessoais. Esses dados são capazes de dizer inúmeras informações sobre cada indivíduo, por isso protegê-los é essencial para garantir como a privacidade deverá ser tratada.

Trata-se, portanto, de uma autodeterminação informacional, em que os indivíduos

² “Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”. (ONU, 1948)

³ “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.” (CONSELHO DA EUROPA, 1950)

devem ter a capacidade de controle dos próprios dados, os quais ganham uma dimensão coletiva, uma vez que estão inseridos em uma sociedade de avaliação, de estratificação e de predição. A sua dimensão, portanto, impacta além dos próprios indivíduos, influenciando em modelos de negócios, por exemplo.

A Europa foi pioneira em se preocupar com a temática, uma vez que objetivava criar padrões mínimos para a coleta e armazenamento de dados pessoais entre os países do bloco. Assim, desde 1970 inúmeros países europeus trouxeram ao seu ordenamento jurídico regulações acerca da proteção de dados pessoais, à exemplo da Alemanha, em 1970, seguida da Suécia, em 1973, Dinamarca, Noruega e França, em 1978 (DONEDA, 2021, p. 197-198).

Não obstante essas primeiras regulamentações de cada país, ocorreu a promulgação da Convenção 108 do Conselho Da Europa que entrou em vigor em 1985 e buscava garantir a proteção das informações pessoais em todas as fases do processamento de dados, desde a coleta e o armazenamento até a disseminação. No entanto, não possuía força regulatória e, por isso, havia diferentes níveis de proteção pelo continente europeu.

Posteriormente, foi editado pelo bloco a Diretiva 95/46/CE, a Diretiva Europeia de Proteção de Dados Pessoais, de 1995, que procurou ajustar os níveis de proteção entre os diferentes membros da União Europeia e garantir o fluxo livre de informação entre os diferentes países signatários. Foi extremamente relevante, uma vez que, ao adotá-la, cada país teve que criar uma agência de proteção de dados pessoais, órgão estatal com a tarefa de aplicar os princípios, deveres e direitos preconizados pela Diretiva.

Apesar disso, o problema da padronização ainda persistiu, uma vez que não havia um sistema comunitário, mas sim diversos sistemas, visto que a lei aplicada aos casos concretos era a lei de cada país (DONEDA, 2021, p. 195). Ademais, também enfrentou um aumento latente da capacidade de armazenamento e processamento de dados.

Criou-se, então, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) que substituiu a antiga Diretiva e procurou adaptar seus princípios a uma realidade cada vez mais dependente da coleta e do tratamento de dados pessoais, reforçando e unificando a proteção dos dados na União Europeia, com aplicabilidade direta em todos os países membros da União Europeia.

Aprovado em abril de 2016, entrou em vigor em 25 de maio de 2018, após dois anos de *vacatio legis*, estabelecendo padrões para coleta, tratamento e processamento de dados pessoais, bem como direitos, deveres e garantias para seus titulares e para as empresas que os utiliza. Desta feita, esse regulamento trata os dados pessoais como direito fundamental do homem, atribuindo a eles os princípios da transparência, da informação e do armazenamento.

Levando em consideração o constante contato entre os diversos países, corroborado pelo avançar da tecnologia, a transmissão de dados costumeiramente ultrapassa fronteiras. Por isso, o GDPR possui um alcance extraterritorial, abrangendo todos os dados que estiverem em território europeu⁴. Ademais, determinou que a transferência internacional de dados apenas ocorrerá com países que tenham proteção de dados semelhantes ao que foi estabelecido na Europa; isso provocou uma comoção legislativa em diversos países do mundo, inclusive no Brasil.

Consequentemente, esse foi um dos aspectos que levou a promulgação da Lei n° 13.709/2018, após anos de inúmeras discussões e audiências públicas o Brasil teve sancionada a sua Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, com texto inspirado no Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu (GDPR), que contribui para o fortalecimento da cultura de proteção de dados pessoais por todo o mundo.

⁴ Esse é um aspecto relevante, uma vez que subordina ao regulamento as empresas com sede em países estrangeiros e que realizam suas atividades na Europa. A extraterritorialidade é aplicada inclusive em empresas que não estão fisicamente no continente, mas que ainda assim prestam seus serviços nele.

3. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LEI N° 13.709/2018)

É importante salientar que, antes da aprovação da LGPD, a proteção de dados no Brasil ocorria por meio de leis fracionadas e esparsas, demonstrando-se um verdadeiro empecilho para uma efetiva proteção. A privacidade está prevista nos artigos 20 e 21 do Código Civil, que aduzem acerca da utilização da imagem do indivíduo e da inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, conforme se constata abaixo:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma. (BRASIL, 2002)

Ademais, também se constata essa preocupação com a privacidade no Código de Processo Penal, que no §6° do artigo 201 dispõe:

Art. 201. (...)

§6° O juiz tomará as providências necessárias à preservação da intimidade, vida privada, honra e imagem do ofendido, podendo, inclusive, determinar o segredo de justiça em relação aos dados, depoimentos e outras informações constantes dos autos a seu respeito para evitar sua exposição aos meios de comunicação. (BRASIL, 1941)

Outrossim, normas do direito civil, processual, penal, comercial e tributária trazem em seu escopo dispositivos que versam acerca da privacidade, incluindo outras legislações ordinárias contendo tais previsões, especialmente a Lei do Cadastro Positivo (Lei n° 12.414/11), a Lei de Acesso à Informação (Lei n° 12.527/11), o Marco Civil da Internet (Lei n° 12.965/14).

Além destes, ressalta-se o Código de Defesa do Consumidor (Lei n° 8.078/90), que, como leciona Danilo Doneda (2021, p. 276), buscou estabelecer um equilíbrio e impor limites no uso pelo fornecedor das informações pessoais do consumidor.

Ademais, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 disciplina a privacidade, sendo tutelada como Direito Fundamental, nos incisos X, XI e XII do artigo 5°, bem como institui a ação de *habeas data*, preconizado no inciso LXXII também do artigo 5°, que dispõem:

Art. 5° (...)

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 preferir fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo; (BRASIL, 1988)

Nesse diapasão, era imprescindível a promulgação de uma lei específica para regulamentar detalhadamente a proteção de dados o quanto antes, uma vez que, segundo Danilo Doneda, “Havia um hiato entre a tutela da privacidade, esta constitucionalmente protegida, e a tutela das informações pessoais em si” (2021, p. 271). Portanto, essa necessidade se tornou cada vez mais latente no Brasil, a fim de proporcionar proteção aos titulares de dados, bem como àqueles que realizam o respectivo tratamento, conferindo a todos os envolvidos nessa relação segurança jurídica.

É importante ressaltar que, em março de 2019, foi apresentada a Proposta de Emenda à Constituição n° 17, com o objetivo de incluir a proteção de dados pessoais como direito fundamental do cidadão e de fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria, acrescentando o inciso XII-A ao artigo 5° e o inciso XXX ao artigo 22 da Constituição Federal. O texto da PEC 17/2020 foi aprovado pelo Senado Federal em fevereiro de 2021, tendo sido aprovada e promulgada em 10 de fevereiro de 2022 a correspondente EC 115/2022, acrescentando o inciso LXXIX ao artigo 5° da CF, dispondo que “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais” (BRASIL, 1988).

Essa Emenda à Constituição ressalta a preocupação com o tema e, aliada à promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, demonstra os esforços envidados por toda a sociedade para a construção da cultura de proteção de dados pessoais no Brasil. Inclusive, já tendo sido proferido entendimento do Supremo Tribunal Federal no sentido de reconhecer a existência de um direito fundamental à proteção de dados pessoais, no julgamento de liminar referente às ADIs 6387, 6388, 6389, 6390 e 6393.

Assim, a Lei n° 13.709/2018, denominada como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, originária do PLC n° 53/2018, foi publicada em 15 de agosto de 2018, contudo entrou em vigor apenas em 18 de setembro de 2020. Essa legislação emerge no ordenamento jurídico após inúmeros debates ocorridos ao longo dos anos até que, finalmente, ocorresse a sua

promulgação.

A primeira consulta pública realizada ocorreu em 2010, sendo o texto do anteprojeto de lei bem diferente daquilo que existe atualmente. No ano de 2013, foram trazidos ao conhecimento público por Edward Snowden escândalos acerca da vigilância realizada pelos Estados Unidos da América a outros países, levando a aceleração na aprovação do Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), o que criou um microsistema de proteção online de dados pessoais.

Assim, no ano de 2015, foi retomada a discussão da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, tendo sido iniciado um segundo processo de consulta pública acerca de um novo anteprojeto de lei, de maneira que ocorreram discussões mais avançadas sobre a temática. Logo em seguida, em 2016, esse anteprojeto foi levado à Câmara dos deputados, de maneira que entre os anos de 2016 e 2018 ocorreram uma série de discussões e audiências públicas de alguns projetos sobre essa mesma matéria, tendo sido formada uma Comissão Especial para analisá-los.

Portanto, após esses longos anos de discussão, diversos fatores corroboraram para a importância do Brasil instituir um marco legal de proteção de dados pessoais. Em primeiro lugar, o aspecto extraterritorial determinado pela GDPR, conforme explicado no tópico anterior. Além disso, a existência desse regulamento era condição para o Brasil se tornar membro da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Socioeconômico (OCDE).

Aliado a isso, o escândalo mundial da *Cambridge Analytica* envolvendo o *Facebook*⁵, em que informações de mais de 50 milhões de pessoas foram utilizadas sem o consentimento delas para a realização de propagandas políticas, propiciou uma aceleração na aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Brasil, após anos de intensa discussão.

Assim, foi sancionada em 14 de agosto de 2018, com período de *vacatio legis* alterado duas vezes, tendo ficado estabelecido ao final o prazo de 24 meses⁶, de modo que entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, tempo destinado para as empresas, o governo e a sociedade se adequarem ao novo regulamento, ressaltando que a aplicação das multas começou a ocorrer somente a partir de 1º de agosto de 2021.

Desta feita, segundo as lições de Rony Vainzof (2019, p. 20), a LGPD possui como

⁵ Para uma melhor compreensão a respeito do que aconteceu nesse caso emblemático acessar: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/entenda-o-escandalo-de-uso-politico-de-dados-que-derrubou-valor-do-facebook-e-o-colocou-na-mira-de-autoridades.ghtml>>

⁶ Após inúmeras MPs adiando a vigência da lei para 2021, em 19 de maio de 2020 o Senado aprovou o PL 1179/2020, proposto em função do novo Corona Vírus, resgatando o prazo original de vigência da LGPD, com a aplicação das sanções prevista apenas para agosto de 2021. O texto foi sancionado pelo Presidente da República, de modo que a LGPD entrou em vigor em 18/09/2020.

objetivo a proteção dos direitos fundamentais inerentes à personalidade e à vida pública e privada, constituindo-se como uma dimensão da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, conforme previsto constitucionalmente. Assim, esse marco regulatório tem a intenção de assegurar o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural por meio da mitigação de riscos e do estabelecimento de regras bem definidas acerca do tratamento dos dados pessoais.

Nesse sentido, é indubitável que a Lei 13.709/2018 representa um novo marco legal de grande impacto, não somente para instituições privadas, mas também para as públicas, uma vez que trata de toda relação que envolve o tratamento de dados pessoais de pessoas naturais (PECK, 2021, p. 19). Por isso, a adequação às suas regras envolve uma essencial transformação cultural que passa, inicialmente, pelo conhecimento dos dispositivos desta Lei.

Destarte, a LGPD possui 65 artigos, divididos em 10 capítulos e traz em seu texto princípios, definições conceituais, direitos dos titulares, regras voltadas ao poder público, especificações de segurança, bem como prevê as sanções que serão aplicadas em caso de descumprimento e discorre acerca da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Ademais, faz-se mister ressaltar que esta Lei se aplica para dados tratados por qualquer meio, seja digital, analógico, automatizado ou manual, conforme se extrai do *caput* do artigo 3º. Desse modo, deverão cumprir as determinações deste regulamento todas as pessoas naturais ou jurídicas, incluindo as de direito privado e público, no caso desta última quando o tratamento estiver voltado ao interesse público (VAINZOF, 2019, p. 53).

Assim, deverá se adequar aos dispositivos da LGPD, ainda de acordo com o artigo 3º, incisos I, II e III: aquelas operações realizadas no território nacional; oferta ou fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; e quando os dados pessoais forem coletados no território nacional, embora tratados fora do Brasil (PECK, 2021, p. 48).

Outrossim, no artigo 4º, incisos I ao IV, a Lei deixa claro que os seus dispositivos não se aplicam na hipótese de tratamento de dados por pessoa física desde que para fins exclusivamente particulares e não econômicos, para fins exclusivamente jornalísticos e artísticos, bem como quando se tratar de objetivos de segurança pública e defesa nacional.

Portanto, para atingir os objetivos deste trabalho, é essencial, inicialmente, expor os aspectos gerais da legislação, a fim de posteriormente analisar quais os seus impactos no Direito do trabalho, especialmente no tocante a aplicação do consentimento do empregado como base legal na relação de emprego. Assim, a seguir, discorrer-se-á acerca de pontos essenciais para o presente estudo: os conceitos e terminologias, os princípios e as bases legais para o tratamento

de dados pessoais.

3.1 Conceitos e terminologias

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais apresenta em seu escopo inicial diversos conceitos e terminologias que são essenciais para a compreensão da regulação e da matéria em um contexto geral. Diante disso, antes de realizar a explanação acerca dos princípios e das bases legais, serão apresentados tais conceitos e suas explicações, objetivando aclarar as definições de cada um deles.

Assim, estão previstos no artigo 5º da Lei, dispostos em dezenove artigos, dos quais o presente trabalho se deterá a apresentar os nove principais para a compreensão da matéria, quais sejam: dado pessoal, dado pessoal sensível e dado anonimizado; titular, controlador, operador e encarregado; e tratamento.

3.1.1 Dado pessoal, dado pessoal sensível e dado anonimizado

O dado pessoal é definido pela Lei no inciso I do artigo 5º, sendo ressaltado que se trata de informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Assim, é nítido que a Lei trata de dados que sejam necessariamente pessoais, isto é, vinculados a uma pessoa natural capazes de revelarem aspectos personalíssimos.

Nesse sentido, não somente a informação que identifica diretamente o indivíduo é classificada dessa forma, mas também aquela que possui potencial de tornar o indivíduo uma pessoa identificável. Portanto, inúmeros são os dados pessoais que permeiam o dia a dia do indivíduo e que por isso carecem de delicada proteção a fim de resguardar a vida privada e a personalidade de cada pessoa.

Desta feita, dados pessoais como nome, CPF, RG, título eleitoral, passaporte, identificam diretamente a pessoa natural. Em contrapartida, informações como profissão, sexo, idade, geolocalização, registro de conexão, *cookies*, embora não sejam suficientes para identificar diretamente o indivíduo, mas podem tornar a pessoa identificável caso sejam conjugados com outras informações adicionais (VAINZOF, p. 91), razão pela qual também são dados pessoais que carecem de proteção.

Assim, para o tratamento dos dados pessoais deverão ser observadas as determinações previstas no artigo 7º, que leciona acerca das hipóteses de tratamento, especificadas em dez incisos. Contudo, os dados pessoais sensíveis estão relacionados a hipóteses específicas, dispostas no artigo 11 da Lei, tendo em vista as suas peculiaridades que devem ser estritamente observadas.

Os dados pessoais sensíveis são dispostos pela Lei no inciso II do artigo 5º e são definidos como aqueles dados pessoais a respeito de origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, bem como referentes à saúde, vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

Essa espécie de dados representa um grande desafio para análise e manuseio, uma vez que podem implicar em riscos e, especialmente, vulnerabilidades à pessoa do titular, uma vez que podem resultar em grande exposição da vida dele, que podem gerar severas consequências aos seus direitos da personalidade.

Por esses motivos é que esses dados pessoais foram caracterizados como sensíveis, de modo que, embora a sua circulação que apresente um potencial lesivo aos titulares, proibir a utilização desse tipo de dado não é a alternativa mais adequada para o sistema, visto que em muitas situações o seu uso é legítimo e necessário (DONEDA, 2021, p. 147-148).

Diante disso, é que a legislação se preocupou em trazer dispositivos específicos ao tratamento de tais dados, conforme preconizado no artigo 11 da LGPD, a fim de garantir que eles sejam manuseados de forma rigorosa e cautelosa, preocupando-se em proteger os direitos e liberdades fundamentais dos titulares, prevenindo qualquer tipo de discriminação (VAINZOF, 2019, p. 93).

Em contrapartida aos dados anteriormente definidos, a Lei trata a respeito do dado anonimizado, através do qual não é possível identificar a identidade de um indivíduo (BIONI, 2021, p. 61). Para alcançar essa característica, alguns dados passam pelo processo de anonimização, isto é, o processo utilizado para desvincular o dado do seu titular, impossibilitando associá-lo a qualquer indivíduo, lecionando Bruno Bioni:

Essa inaptidão pode ser fruto de um processo pelo qual é quebrado o vínculo entre o(s) dado(s) e seu(s) respectivo(s) titular(es), o que é chamado de anonimização. Esse processo pode valer de diferentes técnicas que buscam eliminar tais elementos identificadores de uma base de dados, variando entre: a) supressão; b) generalização; c) randomização e; d) pseudoanonimização. (BIONI, 2021, p. 62)

É importante salientar que, conforme as lições de Rony Vainzof (2019, p. 96), a Legislação não entende o dado anonimizado como dado pessoal, uma vez que através da anonimização realizada este dado deixa de possuir a característica de pessoal. Por isso, já que não possibilita a identificação de certa pessoa, a legislação é inaplicável em relação a tal espécie de dado.

Nesse diapasão, a Lei é clara quando afirma no seu artigo 12 que os dados

anonimizados não são considerados dados pessoais, exceto na hipótese que a anonimização possa ser revertida. Assim, quando puder ocorrer uma reversão, seja utilizando exclusivamente meios próprios ou esforços razoáveis, o dado passa a ser considerado como pseudoanonimizado.

Não obstante perca a possibilidade de identificação direta ou indireta do titular, o dado pseudoanonimizado é considerado um dado pessoal para os termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, visto que através da utilização de certa informação adicional é possível retornar à associação do respectivo titular.

Contudo, Bruno Bioni aponta que não é possível considerarmos a anonimização como infalível e definitiva, uma vez que para ele “qualquer dado pessoal anonimizado detém o risco inerente de se transmutar em um dado pessoal” (BIONI, 2021, p. 65). Ou seja, apesar de anonimizados, esses dados estão sujeitos a se transformarem em dados pessoais, basta que sejam agregadas outras diversas informações que permitam a identificação do titular.

São estas, portanto, as classificações apresentadas pela LGPD acerca de dados pessoais, sendo imprescindível que qualquer estudioso na área tenha conhecimento acerca das suas nuances, bem como da sua aplicação prática. Diante disso, passa-se ao estudo dos próximos conceitos: titular, controlador, operador e encarregado.

3.1.2 Titular, controlador, operador e encarregado

O inciso V da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais cuida em definir quem é o titular, para isso afirma que se trata de pessoa natural que tem seus dados pessoais tratados. Nesse conceito, primeiramente, destaca-se que a Lei se aplica unicamente à pessoa natural, ou seja, a pessoa jurídica não se enquadra na definição e, portanto, seus dados não são considerados pessoais e sequer são protegidos pela LGPD.

A partir do conceito de titular, é possível compreender a justificativa de tamanha preocupação da legislação, visto que a proteção de dados pessoais está diretamente ligada a assegurar os direitos da personalidade do indivíduo, incluindo o direito de liberdade e de privacidade.

Essa esfera de direito da personalidade em que se insere a proteção de dados pessoais está intrinsecamente ligado ao contexto histórico em que se iniciou a discussão acerca da privacidade, especialmente no tocante à dicotomia existente entre público e privado, evidente em diversas situações ao longo da história, de modo que se estendeu para uma verdadeira tutela da pessoa humana.

Assim, de acordo com as lições de Rony Vainzof (2019, p. 103), o nascituro já é

considerado titular, e por isso detentor de direitos da LGPD, embora tenha apenas uma expectativa de direitos sobre seus dados pessoais. Contudo, é importante ressaltar que, no tocante à pessoa falecida, diferentemente do GDPR⁷, a LGPD é omissa, considerando Vainzof (2019, p. 103) que a proteção terminaria com o falecimento.

Os conceitos de controlador e operador são tratados pelos incisos VI e VII do artigo 5º, sendo estes os agentes de tratamento de dados. O controlador é definido pela Lei como sendo pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, responsável pelas inúmeras decisões no tocante ao tratamento dos dados pessoais.

Assim, é o controlador que decide acerca das bases legais para o tratamento, da forma de coleta e uso, do tempo e modo de armazenamento, das medidas de segurança, entre outros. Além disso, é o controlador que será responsabilizado civil ou administrativamente em caso de violação à LGPD, motivo pelo qual é incumbido de estabelecer cautelosamente as regras de governança em proteção de dados pessoais.

Em contrapartida, o operador é o agente que realiza as atividades de tratamento de acordo com o indicado pelo controlador, também é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado. Sendo assim, suas ações estão limitadas ao que foi determinado pelo controlador ou pela própria lei.

É importante salientar que o operador também poderá ser responsabilizado em caso de provocação de danos, na hipótese de descumprimento da LGPD ou da não observância das determinações lícitas do controlador, bem como quando deixar de aplicar aos dados medidas de segurança indicadas pela Lei.

Nesse sentido, percebe-se que há grande probabilidade dos agentes de tratamento compartilharem suas atividades, de maneira que dificulte a identificação de quem seria o controlador ou o operador. Contudo, segundo as lições de Rony Vainzof (2019, p. 107) é essencial que estejam bem delimitadas tais funções, uma vez que o controlador deverá estar claramente identificado ao titular, que deve conhecer suas informações de contato, bem como ter sido pelo controlador informado acerca da finalidade, forma e duração do tratamento de dados.

Logo em seguida, a Lei nº 13.709/2018, no seu inciso VIII, do artigo 5º, define o encarregado pela proteção de dados pessoais, responsável por exercer a função de canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados pessoais e a Autoridade Nacional de

⁷ Considerando 27 do GDPR: O presente regulamento não se aplica aos dados pessoais de pessoas falecidas. Os Estados-Membros poderão estabelecer regras para o tratamento dos dados pessoais de pessoas falecidas.

Proteção de Dados (ANPD), podendo ser pessoa física ou jurídica.

Ocorre que, na prática, possui atribuições que ultrapassam a definição legal indicada acima, recebendo reclamações e comunicações dos titulares de dados, adotando as providências eventualmente indicadas pela ANPD e orientando os controladores e demais funcionários acerca das práticas de segurança e governança que devem ser seguidas.

A doutrina faz a ressalva acerca da necessidade do encarregado ter independência em suas opiniões, além de possuir conhecimentos técnicos e jurídicos na área, tendo em vista a função de orientação que exerce em face do controlador (VAINZOF, 2019, p. 113). Deve, portanto, ter liberdade no exercício das suas atividades sem que gere qualquer tipo de retaliação quando realizar suas atribuições.

Assim, o encarregado, denominado como *Data Protection Officer* (DPO) pelo GDPR, será nomeado para ocupar essa função, indicado pelo controlador e operador, podendo ser um colaborador interno ou até mesmo uma empresa especializada em realizar esse tipo de atividade, Patrícia Peck (2021, p. 45) denomina essa relação como “*DPO as a service*”.

3.1.3 Tratamento dos dados pessoais

Por fim, como último tópico da apresentação dos principais conceitos e terminologias, trata-se da definição de tratamento pela LGPD. O inciso X do artigo 5º definiu tratamento como toda operação realizada em relação aos dados pessoais. Ou seja, a Lei apresenta um conceito abrangente, que engloba as mais diversas atividades que envolvam, não exaustivamente, o uso, manuseio, coleta, produção, recepção, reprodução, arquivamento, acesso, transmissão ou eliminação dos dados pessoais (VAINZOF, 2019, p. 116).

Nesse sentido, para caracterização do tratamento, a Lei não leva em consideração a duração da utilização e a origem da obtenção dos dados pessoais, por isso, sejam obtidos por computador, celular, *softwares*, entre outros meios, a LGPD deverá ser observada. Assim, estrategicamente a Lei utilizou vários verbos para a definição de tratamento, tendo em vista a necessidade de contemplar o maior número de situações possíveis, especialmente diante da rápida evolução tecnológica, que todos os dias pode gerar novas relações.

Portanto, em que pese cada uma dessas atividades, deverá ser averiguada a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, analisando se estão sendo exercidas de acordo com as suas regras, aplicando as bases legais nela previstas, bem como os princípios preconizados.

Estes aspectos são primordiais para proporcionar um adequado tratamento dos dados pessoais, assegurando que os titulares estarão protegidos, especialmente se for observado o que

determina a LGPD em cada atividade de tratamento dentro do ciclo de vida dos dados pessoais, aspecto que deverá ser seguido pelo controlador.

3.2 Os princípios da proteção de dados pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais é uma legislação principiológica, sendo assim possui inúmeros princípios que devem ser observados, no intuito de que seja assegurada a efetiva proteção dos direitos dos titulares (PECK, 2021, p. 105).

É possível asseverar que os princípios definidos para a proteção de dados pessoais são princípios comuns, uma vez que estão presentes em diversas normativas correlatas, especialmente a Convenção 108 do Conselho da Europa, de 1981 e a *OECD Guideline on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*, de 1980 e revisada em 2013 (VAINZOF, 2019, p. 137).

Nesse sentido, os princípios na LGPD previstos são consonantes àqueles delimitados pelo GDPR, evidenciando-os como aspectos essenciais a serem observados em toda e qualquer atividade de tratamento de dados. Assim, através deles são emanadas orientações gerais, determinantes para as decisões em sede de proteção de dados pessoais.

Preconizados no artigo 6º, incisos I ao X da LGPD, são resumidos em: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, transparência, segurança, responsabilização e prestação de contas (PECK, 2021, p. 50). De maneira que, tendo em vista a sua grande relevância para a compreensão da matéria, discorrer-se-á a seguir acerca de cada um deles.

O primeiro é a finalidade, referenciado pelo menos em nove artigos da LGPD, por meio do qual se objetiva delimitar os propósitos do tratamento, assim é fornecido ao titular informações prévias acerca das operações de tratamento, deixando claro qual será a finalidade específica e se haverá uso compartilhado de dados (VAINZOF, 2019, p. 138-139). Assim sendo, o objetivo principal é impedir o uso secundário dos dados pessoais, incompatível com a finalidade original, limitando-se ao fim informado ao titular.

É importante ressaltar que caso ocorram mudanças na finalidade anteriormente estabelecida, de modo que deixe de ser compatível com o consentimento inicial, o titular poderá revogar o seu consentimento, na hipótese de discordância das alterações. Ademais, uma vez que a finalidade tenha sido alcançada ou que os dados coletados não sejam mais necessários, deverá ocorrer o descarte dos dados, tendo em vista ter se encerrado aquele tratamento (VAINZOF, 2019, p. 140).

Logo em seguida a Lei trata do princípio da adequação que está vinculado ao da finalidade, uma vez que leciona que as operações devem ser compatíveis com as finalidades

informadas ao titular. Ou seja, não se admite que o tratamento não seja realizado de acordo com a finalidade informada.

Nesse sentido, a adequação nada mais é do que o nexos lógico que deve existir entre o tratamento e a finalidade, de modo que deverá estar sempre em consonância à comunicação anteriormente transmitida ao titular. Não será possível ocorrer, então, uma descontextualização entre a finalidade do tratamento informada ao titular e àquela aplicada efetivamente ao tratamento, a não ser que o titular seja previamente informado e forneça uma nova autorização (VAINZOF, 2019, p. 143).

Outrossim, o princípio da necessidade está interligado ao da finalidade e da adequação, ressaltando dessa vez a limitação do tratamento de dados pessoais à finalidade informada tomando como dados o mínimo necessário. Ou seja, a legislação aduz que o controlador deverá analisar quais são os dados realmente imprescindíveis ao tratamento, levando em consideração a pertinência, a proporcionalidade e a excessividade.

Desse modo, deixa-se claro que obter todo e qualquer tipo de dado não está de acordo com as determinações da LGPD, sendo, portanto, ilícito. Com base nisso, deve ser coibida qualquer atividade empresarial ou pública que realize uma coleta massiva de dados pessoais, em contraposição ao princípio da necessidade.

O quarto princípio é o do livre acesso, que garante ao titular a livre consulta aos seus próprios dados armazenados pelo controlador, além de assegurar a integridade destes. Dessa forma, torna-se possível ao titular o controle do uso dos seus próprios dados, aspecto imprescindível quando se tem a autodeterminação informativa como fundamento da Lei.

Ou seja, é o respeito ao princípio do livre acesso que dá efetividade ao controle do titular sobre o fluxo e o uso dos seus próprios dados. Sem isso, há nas atividades de tratamento a imposição de restrição que impede o acesso do titular às informações a respeito do tratamento dos seus dados, em desrespeito ao princípio ora discorrido e, além disso, aos direitos dos titulares.

Em sequência, traz-se o princípio da qualidade dos dados que versa a respeito da necessidade de manter os dados pessoais bem armazenados e atualizados, sem que haja qualquer imprecisão. Esse princípio é, então, aspecto essencial para o adequado tratamento de dados pessoais, com a essencial proteção aos direitos fundamentais de cada indivíduo, assegurados pelas informações atualizadas e confiáveis que serão armazenadas.

No próximo inciso, é discorrido acerca do princípio da transparência que trata de disponibilizar aos titulares de dados informações claras e precisas, além de facilmente

acessíveis acerca do tratamento e dos seus agentes, isto é, do controlador e do operador (VAINZOF, 2019, p. 149).

Assim, a transparência é essencial para a proteção da privacidade e para proporcionar o exercício dos direitos dos titulares e do livre desenvolvimento da personalidade, de modo que o titular passará a ter condições suficientes para tomar as suas próprias decisões, exercendo a autodeterminação informativa.

O sétimo princípio é o da segurança, cuja importância para a proteção de dados pessoais é indubitável, uma vez que eventual falha na segurança dos dados pessoais coloca em risco direitos dos titulares, podendo acarretar consequências irreversíveis. Assim, deve-se buscar aplicar as melhores medidas técnicas e administrativas em todo o ciclo de vida dos dados pessoais, realizando uma avaliação do nível de segurança e dos riscos apresentados no respectivo tratamento.

Nesse sentido, os agentes de tratamento devem ter extrema atenção com esse aspecto, possuindo o dever de prever qualquer risco existente visto que estão sujeitos a sanções administrativas e responsabilizações civis, independente do ocorrido ter sido proveniente de conduta dolosa ou acidental.

Aliado à segurança, está preconizado o princípio da prevenção cujo intuito é determinar a mitigação de riscos de eventuais violações de dados pessoais, adotando-se, assim, medidas necessárias para prevenir a ocorrência de qualquer dano. Desse modo, incentiva a adoção de medidas para evitar ao máximo qualquer problema de acessos não autorizados, vazamentos ou outros tipos de situações que ameacem a proteção de dados pessoais.

Diante disso, visualiza-se a necessidade das empresas possuírem uma adequada governança em proteção de dados pessoais e privacidade, com o intuito de assegurar o ideal cumprimento das exigências legais nessa seara.

Logo em seguida, a Lei apresenta o princípio da não discriminação por meio do qual foi determinada a impossibilidade de realizar o tratamento de dados pessoais para alcançar fins discriminatórios ilícitos ou abusivos. A partir desse princípio, a LGPD assenta que titulares de dados pessoais não podem sofrer qualquer tipo de exclusão quando da realização do tratamento dos seus dados pessoais, seja no tocante à origem racial ou étnica, opinião política, religião, saúde, orientação sexual ou geolocalização.

É importante ressaltar que, segundo as lições de Rony Vainzof (2019, p. 164), não há impedimento de que as empresas ofereçam seus serviços e produtos de forma personalizada para cada indivíduo, desde que seja observada a transparência e que a oferta não seja

discriminatória.

Por fim, a LGPD apresenta como último princípio a responsabilização e prestação de contas, estabelecendo a necessidade do controlador e do operador de adotarem medidas para cumprir todas as exigências legais da norma. Contudo, o dispositivo é claro: não é suficiente adotar qualquer medida, mas o importante é adotar aquelas que sejam realmente eficazes.

A Lei pretende, portanto, demonstrar que o cumprimento dos dispositivos durante todo o ciclo de vida de tratamento de dados está sob responsabilidade dos agentes de tratamento, de modo que poderão ser obrigados a reparar qualquer dano causado a alguém em razão da atividade de tratamento de dados pessoais.

A partir de todo o exposto, verifica-se a importância do estudo de cada um dos princípios, uma vez que a partir deles é possível desenvolver de maneira substancial o conhecimento acerca dos demais dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

3.3 Bases legais para tratamento de dados pessoais

Toda atividade de tratamento deverá ser enquadrada em um base legal, sendo assim a Lei nº 13.709/2018, no seu artigo 7º, prevê as hipóteses em que está autorizado o tratamento de dados pessoais, discorrendo dos incisos I ao X acerca das bases legais que o legitimam. Ressalta-se que são taxativas, devendo ser estritamente observadas para garantir que o tratamento seja lícito e legítimo, preservando a segurança dos direitos e das liberdades dos titulares.

É importante ressaltar que a LGPD deixa claras as hipóteses específicas para o tratamento de dados pessoais sensíveis, dispondo no artigo 11 acerca das bases legais para esse tipo de dados. Assim, aos dados sensíveis a Lei determinou a adoção de procedimentos mais rígidos para proteção, tendo em vista o risco de discriminação do titular.

A base legal mais aplicada é o consentimento, disposta no inciso I, contudo os incisos seguintes dispõem acerca de outras nove bases legais, que não estão interligadas ao consentimento e que são aplicadas de acordo com cada situação de tratamento de dados. Portanto, deve-se buscar, na realidade, a base mais adequada e segura para cada caso, tendo em vista que o próprio consentimento poderá se configurar como inadequado em determinadas situações.

Assim, essa base legal não está prevista de maneira simplesmente genérica, o artigo 5º, inciso XII definiu que o consentimento é uma manifestação do titular autorizativa do tratamento de dados pessoais, que precisa ser livre, informada e inequívoca. Embora a legislação não tenha conceituado cada um desses requisitos, a doutrina cuidou em fazê-lo, demonstrando que estes

adjetivos auxiliam na concretização da autodeterminação informacional do titular.

Destarte, para que seja livre o indivíduo deve poder manifestar a sua escolha acerca da utilização ou não dos seus dados pessoais, não pode haver, então, qualquer pressão que vicie o consentimento e que o torne ilícito. Há, portanto, situações em que a liberdade do titular de proferir o seu consentimento pode restar prejudicada, nos casos em que o controlador ocupe uma posição hierarquicamente superior, como por exemplo nas relações de emprego (LIMA, 2019, p. 180), aspecto que será estudado mais adiante.

No tocante à necessidade de ser informado, é imprescindível que sejam fornecidas ao titular todas as informações necessárias para avaliar as finalidades, forma e duração do tratamento, compartilhamento dos dados, responsabilidades dos agentes e direitos do titular. Diante disso, as informações precisam ser claras e ostensivas para viabilizar a análise do titular a respeito de fornecer ou não o consentimento.

Outrossim, o consentimento deverá ser inequívoco, isto é, a manifestação do titular não pode ensejar ambiguidades ou dúvidas, deverá ser evidente, com a declaração de uma real vontade, de modo que a mera omissão do titular não é suficiente para a autorização do tratamento. Sendo assim, é uma base legal que possibilita ao indivíduo o controle do fluxo de suas informações, privilegiando seus direitos da personalidade, uma vez que participa da decisão diretamente.

Conquanto o consentimento seja a principal base legal utilizada, não há superioridade ou hierarquia entre as hipóteses de tratamento, podendo ser inclusive utilizada mais de uma base legal para o tratamento de dados. A seguir serão apresentadas as hipóteses dos incisos II ao X, de modo que o consentimento será alvo de explanação ainda mais detalhada em tópico posterior deste trabalho, uma vez que sua análise é objeto do presente artigo e será melhor discorrido quando realizada a associação à relação de emprego.

O inciso II prevê o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador como hipótese, justificando o tratamento de dados pessoais com base no cumprimento de lei federal, estadual, municipal ou até mesmo outras normas, como decretos, portarias, entre outros. Assim, diversos setores empresariais poderão ter que exigir o tratamento de dados dos seus clientes a fim de cumprir as regras legais às quais estão submetidos.

Em seguida, no inciso III, a Lei tratou acerca do tratamento de dados pessoais pela administração pública, determinou como base legal o tratamento e uso compartilhado de dados que sejam necessários à execução de políticas públicas. Caio César Carvalho Lima (2019, p. 183) considera política pública como “toda atividade realizada por qualquer ente da

administração pública com o objetivo de solucionar demandas da sociedade”, assim podem envolver saneamento básico, educação, entre outros.

Ressalta, ainda, que as políticas públicas devem estar previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observando-se as disposições do Capítulo IV da LGPD, no qual está regulamentado o tratamento de dados pessoais pelo poder público, especificamente os artigos 23 ao 32.

Logo após, trata-se pelo inciso IV da hipótese de tratamento através de estudos por órgão de pesquisa, definido pelo artigo 5º, inciso XVIII, incluindo a determinação de que preferencialmente seja procedida com a anonimização dos dados que serão utilizados. Assim, entidades públicas ou privadas que realizem pesquisas de caráter histórico, tecnológico ou estatístico poderão realizar operações de tratamento de dados pessoais.

A próxima hipótese autorizativa, prevista no inciso V, discorre acerca da necessidade de execução de contrato ou de procedimentos preliminares que estejam relacionados ao contrato, do qual o titular seja parte. Portanto, de acordo com a presente base legal poderá ocorrer o tratamento de dados que são necessários para a relação contratual, desde que o titular seja parte.

Nessa base legal, a parte do contrato está autorizada pela LGPD para tratar os dados fornecidos pelo titular enquanto durar a execução do contrato. Desse modo, não será possível a qualquer momento revogar o fornecimento dos dados pessoais, que está intrinsecamente relacionado ao contrato.

O inciso VI trata do exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, ou seja, essa hipótese legitima o uso de dados pessoais para garantir direitos no processo judicial. Essa base legal é extremamente importante, uma vez que deixa clara a possibilidade da parte legitimamente se defender utilizando dados pessoais, sem precisar do consentimento da parte adversa para defender os seus interesses.

Portanto, segundo Lima (2019, p. 184), o armazenamento dos dados poderá acontecer apenas enquanto persistir a necessidade, de modo que havendo discussão judicial, permanecerá a razão que possibilita o armazenamento dos dados pessoais. Sendo assim, essa hipótese protege a ampla defesa e o contraditório.

Em sequência, o inciso VII autoriza o tratamento de dados pessoais para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro. É importante ressaltar que não cabe para justificar situações genéricas, sob pena de banalizar a base legal, de modo que deve ser aplicada em momento excepcionais. Um exemplo recente que pode ser apontado é o tratamento

de dados para conter o avanço de epidemias e pandemias, como ocorreu com o COVID-19.

Nesse mesmo diapasão, o inciso VIII aduz a respeito do tratamento de dados para tutela da saúde, exclusivamente em procedimentos realizados por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária. Por meio desse inciso, inserido pela Lei nº 13.853/2019, ficou legitimada a tutela à saúde como hipótese de tratamento, desde que de acordo com os termos do inciso.

Essa base legal enseja maiores cautelas pelo controlador dos dados pessoais, uma vez que as operações de tratamento possam ensejar o manuseio e obtenção de dados pessoais sensíveis, que, tratados de maneira inadequada, podem colocar o titular em situação de vulnerabilidade e discriminação.

A penúltima hipótese de tratamento, apontada no inciso IX, indica que o tratamento pode ser realizado quando for necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, excetuando no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

Esse inciso aduz, portanto, acerca do legítimo interesse que autoriza o tratamento de dados pelo controlador para realização de operações que possuam justificativa legítima. Embora se trate de um conceito aberto, entende-se que para configurar a legitimidade é necessário sopesar a finalidade, a necessidade e a proporcionalidade da utilização dos dados.

Desse modo, qualquer interesse que se constate antiético ou ilegal não será considerado legítimo de acordo com os moldes da Lei. Em razão de não ter sido previsto um conceito específico dessa base legal, a LGPD preconizou no seu artigo 10 parâmetros para utilização do legítimo interesse, que devem ser aplicados de acordo com cada situação concreta. Nesse contexto, é importante ressaltar que o tratamento de dados pessoais sensíveis não pode ocorrer com base no legítimo interesse.

A última hipótese de tratamento versada no inciso X discorre acerca da proteção de crédito, isto é, autoriza a utilização de dados pessoais para decidir sobre a concessão ou não de crédito. Assim, entende-se que o objetivo dessa base legal é facilitar o processo de concessão de crédito a partir da análise dos dados, impulsionando o mercado de consumo.

Nessa área temática é imprescindível a realização de consulta à Lei nº 12.414/2011, a denominada como Lei de Cadastro Positivo, e Lei nº 8.078/1990, o Código de Defesa do Consumidor, instrumentos que há muito tempo abordam esboços da proteção de dados pessoais e que devem ser analisados pelo controlador que aplique esta base legal.

4. A APLICAÇÃO DA LGPD NO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, é importante observar que há muito tempo na história ocorre a coleta, o armazenamento e o compartilhamento de dados pessoais dos empregados. Esses dados sempre foram obtidos pelos empregadores, mesmo porque necessários para viabilizar as políticas públicas nacionais voltadas ao empregado quando estas passaram a existir.

Portanto, os dados eram coletados mesmo antes da internet, motivados pela imperiosa necessidade de atender às determinações legais trabalhistas, auxiliando a manutenção das políticas econômicas e sociais, antes mesmo da utilização de sistemas informatizados.

Atualmente, ainda é largamente realizada a coleta e o armazenamento de dados por meio de arquivos físicos, como livros de registro de funcionários, fichas de cadastro, entre outras espécies de documentações. Embora não estejam inseridas em sistemas eletrônicos, ainda assim necessitam de cautela e de adequação para assegurar a proteção dos dados pessoais dos empregados.

Em comprovação à relevância dessa discussão no Direito do Trabalho, no ano de 1997, a Organização Internacional do Trabalho aprovou o Repertório de Recomendações Práticas em matéria de proteção de dados pessoais aos trabalhadores (SILVA, 2022, p. 441). Ou seja, há muito tempo o ordenamento jurídico tem se preocupado com a proteção dos dados pessoais na relação de trabalho, tendo a OIT indicado no Repertório parâmetros e orientações para a tutela de dados pessoais dos trabalhadores.

Ocorre que, o desenvolvimento cada vez mais acentuado das tecnologias da informação tem impactado todas as áreas da sociedade, incluindo o Direito, que percebe a influência desse desenfreado desenvolvimento em todos os seus ramos, especialmente no Direito do Trabalho, que abrange o armazenamento e manuseio de inúmeras informações pessoais, que retratam a intimidade, a vida privada e a imagem do empregado.

Como exemplo dessas informações cita-se o nome, número de telefone, números de documentos pessoais, endereço, dados bancários, dados de imagem e biométricos, bem como estão incluídos diversos dados sensíveis, como tipo sanguíneo, atestado médico. Ressalta-se que também são tratados dados dos cônjuges, companheiros e filhos. Assim, são tratados inúmeros dados pessoais na relação de emprego, que formam um poderoso arcabouço em relação ao empregado.

Por esse motivo, é imprescindível o estudo da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no direito trabalhista, tendo em vista a importância da proteção de dados no ambiente laboral, já que se constata um grande fluxo de informações dos empregados que

precisam ter assegurada a segurança necessária para um tratamento adequado.

Não obstante a LGPD não possua dispositivos que versam expressamente acerca das relações de trabalho, também não as exclui, de modo que não há dúvidas acerca da sua aplicação no âmbito laboral em razão das constantes operações de tratamento realizadas, tanto dos empregados quanto dos candidatos a emprego (PINHEIRO; BOMFIM, 2022, p. 53).

Além disso, conquanto a proteção de dados pessoais seja realizada em favor do empregado, toda empresa deve se adequar visto que a proteção de dados pessoais, nos dias atuais, é uma exigência e diferencial do mercado, sendo essencial para firmar a competitividade de qualquer companhia, independentemente do seu porte e da atividade por ela desempenhada.

Em contrapartida, o GDPR dispõe expressamente acerca do tratamento de dados pessoais no contexto laboral, dispondo no artigo 88 que é competência dos Estados-membros estabelecerem normas específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades dos titulares especialmente no tocante ao recrutamento, à execução do contrato de trabalho e ao cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas.

Salienta-se que não somente durante a etapa de seleção (pré-contratual) e ao longo do contrato de trabalho deverão ser observadas as normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. É imprescindível assegurar a proteção de dados pessoais também após o término da relação de trabalho.

Quando encerrado o tratamento, a LGPD determina que os dados pessoais sejam eliminados, conforme previsão do artigo 15, no entanto o artigo 16 traz as hipóteses em que fica autorizada a conservação: cumprimento de obrigação legal; estudo por órgão de pesquisa; transferência a terceiro; e uso exclusivo do controlador.

Segundo as lições de Pinheiro e Bomfim (2022, p. 73), o armazenamento dos dados pessoais não deve se restringir ao prazo prescricional trabalhista de dois anos após o fim do contrato ou dos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento de uma ação. Segundo estes autores, o ideal é “não se limitar ao prazo literal de prescrição, sendo possível a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis” (PINHEIRO; BOMFIM, 2022, p 73).

Isto posto, não há dúvidas de que as relações de trabalho deverão observar os dispositivos previstos na Lei, guardadas as devidas proporções e adequações necessárias à relação trabalhista. Assim, os impactos da Lei nº 13.709/2018 no âmbito trabalhista incidem na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual, repercutindo em cada uma dessas etapas.

Portanto, os controladores devem ficar atentos para uma necessária mudança e

adaptação dos seus contratos de trabalho, formulários, comunicações entre a empresa e os empregados, bem como com eventuais terceiros para garantir a observância dos termos e determinações da LGPD (CONI JR.; PAMPLONA FILHO, 2022, p. 115).

No tocante aos princípios desta Lei, anteriormente explicados neste trabalho, é extremamente importante que sejam observados no ambiente laboral, especialmente o trinômio finalidade, adequação e necessidade, por meio dos quais é possível verificar a legitimidade no tratamento dos dados realizado.

Por conseguinte, na seara do Direito do trabalho, o titular de dados é o empregado, sendo possível estender essa definição aos terceirizados, autônomos e outros prestadores de serviços (PINHEIRO; BOMFIM, 2022, p. 59). Em contrapartida, quem exerce a atribuição de controlador é o empregador, de modo que nem sempre existe um operador, mas, caso exista, pode ser uma pessoa física ou jurídica, contratada para exercer tal função, ou pode ser até mesmo, um próprio empregado determinado pelo controlador.

Em relação ao encarregado, há inúmeras controvérsias se um empregado poderia ou não assumir essa atribuição, tendo em vista a necessidade de autonomia deste sujeito para exercer as atividades que lhe são inerentes. Contudo, segundo Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2022, p. 62), não há impedimento para que empregados que possuam conhecimentos sobre este tema sejam nomeados como encarregados.

Desta feita, diante das dez hipóteses de tratamento de dados pessoais, caberá ao controlador, isto é, o empregador, identificar as bases legais mais adequadas e seguras para realizar o tratamento na relação de emprego. Assim, será abordado a seguir a respeito do consentimento do empregado e a sua aplicação como base legal, analisando quais são as implicações e limitações da sua utilização.

5. O CONSENTIMENTO DO EMPREGADO COMO BASE LEGAL DE TRATAMENTO

Conforme outrora estudado, o consentimento é uma base legal autorizativa do tratamento de dados pessoais, sendo a hipótese mais comumente utilizada nos casos concretos. Assim, trata-se de uma escolha individual, em que o titular manifesta a concordância ou não acerca do tratamento, de maneira que deve ser entendido como uma sincera expressão de vontade.

Nesse sentido, atribui-se ao consentimento um grande papel na proteção de dados pessoais visto que está intrinsecamente ligado aos elementos da personalidade do titular, privilegiado por um sistema que coloca em evidência a liberdade negativa dos indivíduos (DONEDA, 2021, p. 311).

A partir disso, é evidente a preocupação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais com a participação do indivíduo no fluxo das suas informações pessoais, razão pela qual determinou que o consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, além de dizer respeito a uma finalidade determinada (BIONI, 2021, p. 127), conforme já exposto em tópico anterior.

O consentimento passa a ser, então, um meio do titular exercer a autodeterminação informativa, construindo a ideia de que o indivíduo deve possuir o controle das suas informações pessoais, especialmente quando se trata da sua autonomia da vontade. Nesse sentido, pelo teor dos seus dispositivos, verifica-se que a legislação entende o titular como “[...] um ser capaz, racional e hábil para controlar as suas informações pessoais” (BIONI, 2021, p. 130).

No entanto, o estudo do consentimento é mais complexo do que parece, uma vez que para compreendê-lo é preciso observar as nuances das relações em que ocorre a sua aplicação, afirmando a esse respeito Danilo Doneda que:

O consentimento do titular para o tratamento de seus dados pessoais é um dos pontos mais sensíveis de toda a disciplina de proteção de dados pessoais; por meio dele, o direito civil tem a oportunidade de estruturar, a partir da consideração da autonomia da vontade, da circulação de dados e dos direitos fundamentais, uma disciplina que ajuste os efeitos desse consentimento à natureza dos interesses em questão. (DONEDA, 2021, p. 310)

Diante disso, é possível aferir que a análise do consentimento requer cautela, uma vez que a complexidade em seu entorno enseja dúvidas a respeito da ideia de que o indivíduo é racional e completamente capaz de realizar um processo de tomada de decisão para controlar os seus dados pessoais. Na realidade, esse processo não é tão simples assim, especialmente no tocante às relações de emprego.

A análise do consentimento do empregado precisa percorrer o estudo sobre a sua condição de hipossuficiência em face do empregador visto que há uma relação assimétrica entre eles, em que o obreiro é subordinado ao tomador de serviços e, por isso, encontra-se em uma posição de vulnerabilidade.

Nesse sentido, o empregador é caracterizado pelo seu poder de direção, isto é, de comandar, indicando os direcionamentos para a prestação de serviços pelo obreiro que, por sua vez, submete-se aos comandos. Dessa forma é caracterizada a relação de emprego, contendo os artigos 2º e 3º da CLT os elementos para a sua definição, a partir da indicação de quem pode ser considerado empregador e empregado, conforme se observa abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Pelo teor dos artigos, conclui-se que a relação de emprego é constituída pela pessoalidade, onerosidade, habitualidade e, especialmente, pela subordinação, trazida pela legislação como “dependência”, que é extremamente relevante para a configuração dessa relação, cuja definição é apresentada por Maurício Godinho Delgado do seguinte modo:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. (DELGADO, 2019, p. 348)

Portanto, é possível compreender a subordinação como a sujeição do trabalhador às regras, orientações e normas estabelecidas pelo tomador de serviços, é, então, o dever de obediência que o empregado possui às determinações do empregador, contanto que estabelecidas dentro dos limites legais e que não sejam abusivas. Portanto, não atinge a pessoa do empregado, mas o modo como o seu trabalho é realizado, nos termos do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2014, p. 493).

Neste raciocínio, é indubitável que a subordinação ocasiona uma discrepância de poder do empregado em relação ao empregador, que exerce um poder diretivo sobre o obreiro, evidenciando a inexistência de autonomia do empregado. Em razão dessa configuração é que o Direito do Trabalho tem o objetivo de tutelar o trabalhador, parte vulnerável da relação.

Diante disso, distancia-se da realidade do empregado a possibilidade de expressar o seu consentimento de forma realmente livre, sem qualquer pressão, uma vez que o ambiente laboral não é propício para o exercício da sua autonomia de vontade. Ou seja, ao ocupar o controlador uma posição hierarquicamente superior não se assegura que o consentimento do titular seja fornecido espontaneamente.

O fato é que o empregado possui um verdadeiro receio em sofrer represálias, por esse motivo é extremamente remota a possibilidade dele tomar uma decisão a respeito do tratamento dos seus dados pessoais sem que a pressão da relação de emprego condicione sua resposta. Nesse aspecto, o consentimento não será válido visto que essa base legal perde a sua razão de ser quando submetida à pressão.

Nessa toada, é possível afirmar que o consentimento não é a hipótese mais adequada para realização do tratamento de dados pessoais na relação de emprego, entendimento ressaltado pela *Guidelines on consent under Regulation 2016/679 (WP 259)*⁸ de 28 de novembro de 2017, que considera problemático para os empregadores processar os dados pessoais dos empregados com base no consentimento, diante da pequena probabilidade que o titular responda livremente ao empregador sem temer consequências negativas de sua possível recusa.

Em razão disso, Bruno Bioni (2019, p. 159) critica severamente o uso do consentimento com o pilar da regulação da proteção de dados, uma vez que pouco se apresenta como realmente efetivo em corroborar com a proteção dados dados pessoais, mas apenas como um meio que legitima os modelos de negócios desse cenário atual de largo desenvolvimento da economia digital.

Consequentemente, o consentimento só é entendido como válido nas hipóteses em que o titular de dados pode exercer uma real liberdade de escolha, sem qualquer risco de pressão, intimidação, coerção ou consequências negativas se não optar pelo tratamento. No entanto, isso não significa que os empregadores nunca poderão utilizar o consentimento como base legal para as suas operações com os dados pessoais, pode haver situações em que seja verificado que o consentimento realmente é fornecido de maneira livre.

Faz-se mister ressaltar que o artigo 8º, no seu parágrafo segundo da LGPD determina que é responsabilidade do controlador o ônus da prova acerca da licitude do consentimento.

⁸ São diretrizes elaboradas por representantes das autoridades centrais de proteção de dados dos Estados Membros da União Europeia com o intuito de fornecer uma análise completa a respeito do consentimento, tomando como base o Regulamento 2016/679, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR). Disponível em: <<https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051/en>>. Acesso em 10/03/2022.

Nesse sentido, na relação empregatícia, configura-se como mais um latente risco na utilização do consentimento como base legal, uma vez que será responsabilidade do empregador comprovar que foi obtido de forma lícita. Assim prevê o artigo:

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, 2018)

A partir disso, o controlador deverá se preocupar em desenvolver mecanismos que possibilitem a documentação da não realização do tratamento de dados pessoais em questão ou que, caso tratados, as operações foram realizadas de acordo com os dispositivos da legislação.

Assim, reitera-se que para a maioria das atividades de tratamento de dados pessoais no âmbito laboral, a subordinação existente na relação entre empregador e empregado é condição determinante, motivo pelo qual não deve ser utilizado o consentimento. Essa impossibilidade se trata de um verdadeiro mecanismo de proteção ao empregado, dando ênfase ao princípio da proteção, que é responsável por toda a estrutura do Direito do Trabalho.

Esse ramo do Direito tem como objetivo atenuar o desequilíbrio existente nas relações de trabalho, buscando conceber melhores condições para o empregado, parte vulnerável e hipossuficiente da relação (DELGADO, 2019, p. 223). Portanto, a proteção do trabalhador é a força motriz do Direito do Trabalho e, por isso, buscar-se-á o equilíbrio entre os interesses do obreiro e do patrão, observando para isso as normativas trabalhistas (BOMFIM, 2017, p. 169).

Outrossim, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 122) ressalta que o objetivo do Direito do Trabalho é corrigir desigualdades, de modo que se centraliza na ideia de tutela compensatória ao trabalhador subordinado, ou seja, conquanto o empregador ocupe posição superior, o direito trabalhista busca a elaboração de normas que possam contrabalançar esta relação empregado e empregador.

Portanto, percebe-se que o princípio da proteção está intrinsecamente ligado à essência do direito trabalhista e através dele se justifica o entendimento de que não deve ocorrer a utilização do consentimento como base legal para o tratamento dos dados pessoais dos empregados, tendo em vista que essa hipótese dá ênfase ao desequilíbrio existente, indo de encontro ao principal propósito do Direito do Trabalho.

Ademais, a aplicação dessa hipótese de tratamento nas relações de trabalho evidentemente contraria a própria previsão da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais de que o consentimento deve ser livre. Pode-se afirmar, então, que uma vez aplicado sem garantir a

real liberdade, essa base legal não passará de uma mera ficção jurídica, distanciando-se da sua verdadeira natureza jurídica.

5.1 O consentimento e a figura do trabalhador hipersuficiente

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu na Consolidação de Leis Trabalhistas diversas alterações, entre elas buscou privilegiar a preferência do acordado sobre o legislado. Entre essas inúmeras mudanças, originou a figura do trabalhador hipersuficiente, através da inclusão do parágrafo único no artigo 444, possuindo a seguinte redação:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

Assim, o legislador fixou elementos caracterizadores desse trabalhador, aspectos que, segundo a CLT, conferem-lhe maior autonomia em detrimento a outras espécies de empregados. Desta feita, o empregado hipersuficiente é todo aquele que possui diploma de nível superior e que receba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Inserido nessa categoria, o empregado pode estipular livremente com seu empregador, sem intermédio de sindicato, a respeito das matérias previstas no artigo 611-A da CLT. Portanto, o que for decidido entre o trabalhador e o tomador de serviços terá a mesma eficácia da lei e será preponderante sobre a negociação coletiva, podendo, então, ir de encontro ao que dispõe a CLT e os acordos e convenções coletivas.

A respeito da justificativa para a criação dessa figura, advoga-se que esses empregados não ensejam a necessidade de uma tutela do Estado, uma vez que se encontram em uma posição privilegiada, gozando de condições superiores em relação a maioria dos trabalhadores, ocupando cargos mais elevados. Por esse motivo, segundo o legislador, estão aptos a possuírem maior autonomia em suas negociações.

Contudo, nota-se que a Reforma trabalhista introduziu autonomia para trabalhadores que ainda estão sob evidente subordinação do empregador, uma vez que os critérios aferidos

não se aplicam a empregados com grandes poderes estatutários e nem salários extremamente elevados, que seriam aqueles que realmente gozariam de alguma autonomia (DELGADO, 2019, p. 439).

Portanto, para alguns autores o empregado hipersuficiente não tem afastada a sua vulnerabilidade e a hipossuficiência em face do empregador, que exerce o mesmo poder diretivo na relação estabelecida entre eles. Por esse motivo, permaneceria inadequada a aplicação do consentimento como base legal de tratamento de dados, uma vez que ainda presente a subordinação e a vulnerabilidade, aspectos que impedem uma decisão livre do titular (PIERONI, 2022, p. 36).

Por outro lado, outros autores entendem que a autonomia de negociação conferida a esses empregados pela Reforma Trabalhista garantiu a estes indivíduos uma legitimidade mais ampla nas suas manifestações de vontade, autorizando-os a realizarem negociações com maior liberalidade (CONI JR.; PAMPLONA FILHO, 2022, p. 130). Por esse motivo, entende-se que seria possível presumir a validade do consentimento para autorizar o tratamento de dados pessoais, especialmente no tocante às disposições contratuais.

Diante do exposto, esta autora manifesta o entendimento conforme a primeira posição, uma vez que apenas o diploma de nível superior e o salário o dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social não são suficientes para que o empregado negocie os seus direitos de igual para igual com o empregador. Nessa relação a subordinação jurídica permanece existindo, de modo que o patrão ainda exerce o seu poder de direção sobre o obreiro, que precisa do trabalho para manter a sua subsistência.

5.2 O consentimento através de normas coletivas

Os estudiosos ainda apontam a possibilidade de ser obtido um consentimento válido nas relações de trabalho através de normas coletivas, uma vez que possibilitaria a construção de critérios e regras com intermédio do sindicato para ensejar uma maior segurança aos empregados.

A negociação coletiva é um método de solução de conflitos extremamente importante para a sociedade, uma vez que soluciona controvérsias através da discussão entre os próprios sujeitos da relação (DELGADO, 2019, p. 1641). Assim, é uma fonte de elaboração de normas por meio das quais se concretiza a transação realizada, podendo gerar uma convenção coletiva de trabalho ou um acordo coletivo do trabalho.

Nesse sentido, a negociação coletiva preza pela adequação entre os interesses do empregador e do empregado, objetivando equilibrar a relação em detrimento da controvérsia

que se discute. Por esse motivo, a Organização do Trabalho incentiva a prática da negociação coletiva nos países, entendendo que é a melhor forma de composição de conflitos coletivos (BOMFIM, 2017, p. 1257).

Portanto, a possibilidade de promover a regulamentação do tratamento dos dados do empregado através de normas coletivas é uma boa alternativa para trazer maior segurança aos titulares, tanto na forma de acordos coletivos, isto é, diretamente com a empresa, quanto na forma de convenção coletiva de toda a categoria, realizado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores.

Esse entendimento coaduna com as lições de Bruno Bioni (2019, p. 160), que assevera a respeito da necessidade da proteção de dados se distanciar de uma concepção puramente liberal, uma vez que não está de acordo com a vulnerabilidade dos sujeitos. Portanto, é importante a realização de uma intervenção, como por exemplo através da elaboração de normas coletivas, meio viável para auxiliar no empoderamento do empregado, sujeito vulnerável.

Diante disso, nas normas coletivas podem ser estabelecidos procedimentos a serem seguidos pelo controlador, especialmente no tocante ao fornecimento de dados pessoais pelos empregados que poderão efetivar o seu consentimento ao tratamento que será realizado, nos termos da negociação coletiva, assistidos pelo Sindicato.

Conquanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais não tenha se manifestado a respeito desse assunto, o *General Data Protection Regulation* (GDPR) dispôs expressamente a respeito dessa possibilidade, conforme o teor do seu artigo 88 que diz:

Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou **em convenções coletivas**, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho. (UE, 2016)

Isto posto, sabendo que a negociação coletiva é extremamente importante para o Direito do Trabalho, sendo uma atividade típica de sua estrutura (BOMFIM, 2017, p. 1257), a norma coletiva pode ser uma aliada no processo de implantação da cultura da proteção de dados pessoais nas empresas, auxiliando o empregado na tomada de decisão, oferecendo segurança e possibilitando um consentimento, de fato, livre.

Assim, a norma coletiva se apresenta como uma forma de reduzir a assimetria existente entre o controlador e o titular, isto é, entre o empregador e o empregado, possibilitando a este último uma real possibilidade de exercer o controle dos seus dados pessoais, sem que a pressão ensejada pela subordinação seja o seu principal viés de resposta.

6. METODOLOGIA

É oportuno salientar a demasiada importância da metodologia científica para construção do conhecimento através dos estudos acadêmicos universitários. Nesse sentido, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa, os quais tornam possível coletar e processar informações corroborando para o desenvolvimento e a resolução dos problemas e/ou questões objetos de investigação (PRODANOV, 2013, p. 14). Trata-se, portanto, da aplicação de procedimentos e técnicas a serem observados para uma aprimorada construção do conhecimento científico.

Diante disso, sabendo-se que o método é um caminho para chegar a determinado fim, o método científico pode ser definido como “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (GIL, 2008, p. 8). Entende-se, portanto, que a finalidade da ciência é a busca do conhecimento, a qual tem como um traço característico o método científico.

Assim, esclarecendo os procedimentos lógicos que serão seguidos durante o desenvolvimento dessa pesquisa, do ponto de vista da sua natureza, trata-se de uma pesquisa básica, uma vez que objetiva gerar novos conhecimentos, aprofundando a respeito do tema escolhido, ou seja, sobre os Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Direito do Trabalho, realizando um estudo específico acerca da aplicação do consentimento na relação de trabalho. Portanto, esse estudo é meramente teórico, sem aplicação prática direta.

Outrossim, do ponto de vista do objetivo, a pesquisa é descritiva, tendo em vista que apenas descreve e analisa os dados obtidos acerca da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais relacionada ao Direito do Trabalho, baseada em assuntos teóricos, tendo ocorrido a pesquisa fundamentada em livros e em outros trabalhos acadêmicos já existentes a respeito da temática.

No tocante ao modo de abordagem do problema, isto é, a forma como foram analisadas as informações coletadas, essa pesquisa se classifica como qualitativa, uma vez que os dados para o estudo foram obtidos e interpretados para a construção do conhecimento científico, interpretando o fenômeno da proteção de dados pessoais no Brasil através da LGPD e buscando explicações acerca da aplicação dos dispositivos dessa lei no direito trabalhista.

Ademais, o método de abordagem utilizado, isto é, o conjunto de processos seguidos na pesquisa, foi o dedutivo, analisando a Lei Geral de Proteção de Dados de forma geral para, logo em seguida, discorrer acerca dos seus impactos no direito do trabalho e, mais especificamente, analisar a utilização do consentimento como base legal de tratamento de dados no âmbito laboral.

Por fim, do ponto de vista dos procedimentos, ou seja, o modo por meio do qual se obtém os dados e informações necessários, essa pesquisa se classifica como bibliográfica e documental, realizando o estudo de livros, artigos científicos e leis sobre o tema. A partir desses materiais foi delineada toda a estrutura teórica para o desenvolvimento desta pesquisa.

7. CONCLUSÃO

Após todo o exposto, conclui-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais enfrentou um longo trâmite e numerosas discussões até a sua aprovação, tendo sido a sua promulgação um marco nacional. A partir dessa legislação, o Brasil passou a ter uma regulamentação específica a respeito da proteção de dados pessoais, antes apenas tratada em leis esparsas.

Nesse sentido, a Lei nº 13.709/2018 impactou diretamente inúmeros ramos do direito, especialmente o Direito do Trabalho. Embora não possua previsão expressa da sua aplicação na seara trabalhista, é uma Lei essencialmente principiológica e generalista, abarcando todo tipo de relação que envolva o tratamento de dados da pessoa natural por uma outra pessoa natural ou jurídica.

Nesse sentido, o âmbito laboral possui um intenso fluxo de informações pessoais dos empregados, não só computacional, mas também de forma física, com a coleta e armazenamento de arquivos físicos, preenchimento de formulários, guarda de documentos, entre inúmeras outras hipóteses que tornam fundamental a aplicação da LGPD para possibilitar a segurança para o titular dos dados, o empregado.

Portanto, a aplicação da LGPD enseja a análise de como os dispositivos desta Lei irão se aplicar às relações de emprego, especialmente no tocante às bases legais que devem ser utilizadas de acordo com cada tipo de situação. Diante disso, verifica-se que o consentimento, a principal base legal utilizada em outros âmbitos, não se demonstra adequada para a relação de emprego.

De acordo com o artigo 5º, inciso XII da LGPD, o consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, sendo ilícito caso seja verificado algum vício. É, portanto, complexo, uma vez que precisa ser assegurada a manifestação livre de vontade do titular de dados para que a base legal não seja utilizada de maneira indevida, desvirtuando a sua natureza.

A partir disso, conclui-se que o consentimento não é a hipótese de tratamento adequada para a relação de emprego, tendo em vista que há um indubitável desequilíbrio entre o empregado e o empregador, estando aquele subordinado a este. Essa subordinação impede que o obreiro exerça o seu poder de escolha, uma vez que o tomador de serviços exerce sobre ele o poder diretivo, ensejando o medo do empregado de sofrer represálias caso se manifeste de maneira contrária ao seu empregador.

Isto posto, é necessário preservar o princípio de proteção ao trabalhador, basilar do Direito do Trabalho e responsável por moldar a estrutura desse sistema de proteção ao

trabalhador que é a parte hipossuficiente na relação de emprego. Por esse motivo, deve-se afastar qualquer risco de um consentimento pautado em intimidação, coerção ou incapacidade de exercer o livre arbítrio.

Conquanto a Consolidação das Leis Trabalhistas tenha conferido autonomia ao empregado com diploma de nível superior e salário o dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social, compreende-se que, na realidade, ele continua subordinado ao empregador, que permanece fiscalizando a prestação de serviços e exercendo o seu poder diretivo. Por esse motivo, ainda que se trate de trabalhador considerado hipersuficiente, o consentimento não deve ser utilizado como base legal.

Contudo, a elaboração de normas coletivas pode ser uma alternativa para a melhor estruturação do tratamento de dados pessoais na relação de emprego, caracterizando-se como uma alternativa viável para trazer segurança em relação ao fornecimento do consentimento do empregado. Nessa situação, a negociação será intermediada pelo sindicato, demonstrando-se como uma oportunidade de melhor assegurar os direitos do empregado enquanto titular de dados pessoais.

À vista disso, com o presente trabalho não se buscou encerrar as discussões acerca dessa temática, mas, na realidade, estimular o estudo dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Direito do Trabalho. Esse estudo se apresenta sob diversas perspectivas, incluindo o consentimento, elemento extremamente importante para a proteção de dados pessoais e que, como ora foi exposto, requer inúmeras cautelas para a sua utilização.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA NETO, Antonio Sales de. **Impactos da Lei n. 13.709/2018 nas relações de trabalho**. 2021. 28 p. Artigo (Bacharelado em Direito) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2021.
- ARAÚJO, Jailson de Souza; MARTINS, Marielen Machado. Proteção dos dados pessoais no facebook sob a ótica da Lei 13.709/18. In: MARQUES, Camila Salgueiro; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (Org.). **Direito, tecnologia e inovação: reflexões interdisciplinares**. Belo Horizonte: Senso, 2020.
- ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY. Guidelines on consent under Regulation 2016/679. Brussels: European Commission. Revisado em 10 de abril de 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.
- BRASIL**. Código de Processo Penal – Decreto-lei nº 3.689 de 03 de outubro de 1941. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689compilado.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.
- BRASIL**. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Distrito Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.
- BRASIL**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, Distrito Federal, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.
- BRASIL**. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 15 jan. 2022.
- BRUNO, Marcos Gomes da Silva. Capítulo VI – Dos Agente de tratamento de Dados Pessoais. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 309-317.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. 6 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CHATFIELD, Tom. **Como viver na era digital**. Tradução: Bruno Fiuza. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

CONI JR., 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 Medalha. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 88-138.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. DETAILS OF TREATY N° 108. COUNCIL OF EUROPE, 2020. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>. Acesso em: 01 mar. 2022.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados**. 3 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Caio César Carvalho. Capítulo II – Do tratamento de dados Pessoais. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 179-206.

LIMA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca Medalha. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 435-450

MAGRANI, Eduardo. **A Internet das coisas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018. *E-book*.

MIZIARA, Raphael. **LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-de-emprego-15032020>> Acesso em: 15 jan. 2022.

MONTEIRO, Renato Leite. **Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil: análise contextual detalhada**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/agenda-da-privacidade-e-da-protecao-de-dados/lgpd-analise-detalhada-14072018>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PECK, Patrícia. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 3 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PIERONI, Verissa Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas Relações de Emprego. *In*: MIZIARA, Raphael; PESSOA, André; MOLLICONE, Bianca Medalha. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 33-51.

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 Medalha. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 52-76.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODOTÁ, Stefano. **A vida na sociedade de vigilância: a privacidade hoje**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

Senado resgata data original e LGPD entra em vigor em agosto de 2020. EBC. 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.ebc.com.br/institucional/lgpd/noticias/2020/05/senado-resgata-data-original-e-lgpd-entra-em-vigor-em-agosto-de-2020>. Acesso em: 25 jan. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Acesso em: 15 jan. 2022.

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. 19-177.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. **The right to Privacy**. *Harvard Law Review*, Vol. 4, no. 5, 1890, pp. 193-220. JTSOR. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1321160?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 13 jan. 2022.