



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

**SAMYRA JOYCE AGRA DA SILVA**

**PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CONFORMIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA**

**2024**

SAMYRA JOYCE AGRA DA SILVA

**PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CONFORMIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

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

Área de Concentração: Acesso à Justiça, Tecnologia da Informação e Solução de Conflitos.

Orientador: Prof.º Me.º. Claudio Simão de Lucena Neto.

CAMPINA GRANDE- PARAÍBA

2024

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.

S586p Silva, Samyra Joyce Agra da.  
Proteção de dados pessoais [manuscrito] : conformidade à luz da jurisprudência trabalhista / Samyra Joyce Agra da Silva. - 2024.  
17 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2024.

"Orientação : Prof. Me. Claudio Simão de Lucena Neto, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Lei Geral de Proteção de Dados. 2. Conformidade. 3. Proteção de dados pessoais. 4. Jurisprudência trabalhista. 5. Relações trabalhistas. I. Título

21. ed. CDD 344.01

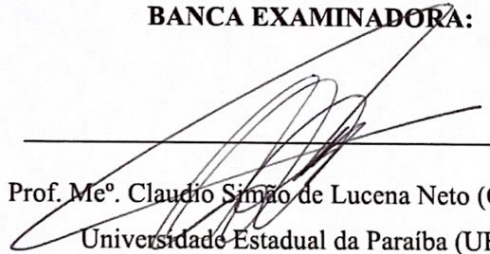
SAMYRA JOYCE AGRA DA SILVA

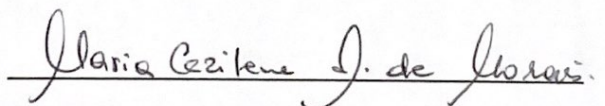
**PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CONFORMIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

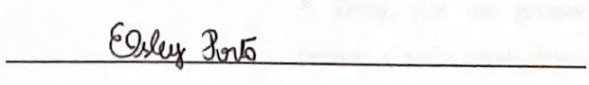
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Direito, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Acesso à Justiça, Tecnologia da Informação e Solução de Conflitos.

**BANCA EXAMINADORA:**

  
Prof. Me.º Claudio Simão de Lucena Neto (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Dra.º Maria Cezilene Araújo de Moraes (Avaliadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me.º Esley Porto (Avaliador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, por me proporcionar a dádiva do pensar e toda inteligência para escrever. Aos meus pais, pelos esforços imensuráveis e pelo amor incondicional, dedico.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD).....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 As bases legais da LGPD.....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Os agentes da LGPD e suas responsabilidades.....	9
<b>3 OBRIGAÇÕES COM A LGPD.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Estratégias de conformidade no cenário trabalhista.....</b>	<b>12</b>
<b>4 ANÁLISE DE CONFORMIDADE SEGUNDO O CASO CONCRETO.....</b>	<b>13</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>16</b>

# PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CONFORMIDADE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Samyra Joyce Agra da Silva <sup>1</sup>  
Claudio Simão de Lucena Neto <sup>2</sup>

## RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo elaborar um esboço analítico sobre as decisões do Tribunal Superior do Trabalho acerca dos requisitos de conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), no âmbito das relações trabalhistas. O avanço tecnológico e a crescente digitalização das atividades laborais impulsionam a necessidade de uma análise criteriosa acerca da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, em consonância com os ditames legais e jurisprudenciais. Para tanto, discorre-se sobre a LGPD como o marco normativo que rege a proteção de dados pessoais no Brasil, estabelecendo diretrizes fundamentais e impondo obrigações específicas às empresas e órgãos públicos que realizam tal tratamento. Por fim, se analisará o entendimento jurisprudencial trabalhista relacionado às estratégias adotadas pelas corporações empresárias, que versam sobre a coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus funcionários.

**Palavras-chave:** Lei Geral de Proteção de Dados. Conformidade. Proteção de dados pessoais. Jurisprudência trabalhista. Relações trabalhistas.

## ABSTRACT

The present research aims to prepare an analytical outline of the decisions of the Superior Labor Court regarding compliance requirements with the General Data Protection Law (LGPD), within the scope of labor relations. Technological advances and the increasing digitalization of work activities drive the need for a careful analysis regarding the protection of workers' personal data, in line with legal and jurisprudential dictates. To this end, the LGPD is discussed as the regulatory framework that governs the protection of personal data in Brazil, establishing fundamental guidelines and imposing specific obligations on companies and public bodies that carry out such processing. Finally, the labor jurisprudential understanding related to the strategies adopted by business corporations, which deal with the collection, storage, processing and sharing of their employees' personal data, will be analyzed.

**Keywords:** General Data Protection Law. Conformity. Protection of personal data. Labor jurisprudence. Working relationships.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela UEPB

<sup>2</sup> LLM pela Universidade Livre de Bruxelas

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, intitulado “Proteção de Dados Pessoais: Conformidade à Luz da Jurisprudência Trabalhista”, tem como objetivo central elaborar um esboço analítico sobre as decisões do Tribunal Superior do Trabalho acerca dos requisitos de conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, de modo a traçar novas estratégias de adequação das corporações, mitigando os riscos e reduzindo os custos.

No cenário contemporâneo, marcado pelo crescimento exponencial das tecnologias de informação, surge uma demanda premente pela regulamentação e proteção efetiva dos dados pessoais, a fim de salvaguardar os direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Nesse contexto, a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) europeu, estabeleceu um arcabouço normativo abrangente para garantir a segurança e privacidade dos dados dos cidadãos brasileiros. No entanto, diante da falta de estudos aprofundados sobre as implicações dessa legislação, especialmente no âmbito das corporações empresárias, torna-se essencial explorar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da proteção de dados dos funcionários e suas implicações práticas.

É de se consignar, neste ponto, que a grande óbice que corrobora com a escassez do tema e a grande dúvida das corporações, quanto às estratégias de adequação, tem origem principiológica, com conceitos abstratos e imaturos, que, na atualidade, ainda se mostram com hermenêutica indeterminada e baseada em princípios interdependentes.

A consequência prática desta realidade se espelha na iminente aplicação de penalidades e sanções pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), sobretudo pelo fato de que, após a promulgação da Constituição Federal (1988), se pautou um novo e mais importante olhar sobre a proteção das esferas personalíssimas, conforme se observa no dever de proteção de dados pessoais. Assim, partindo da análise do princípio do Livre Convencimento dos Magistrados, é urgente a observação e o estudo da jurisprudência superior para a compreensão dos requisitos de conformidade e, conseqüentemente, para a diminuição das probabilidades de sanções.

Diante disso, é imperiosa a atenção para a seguinte problemática: qual é a atual visão da jurisprudência trabalhista sobre os requisitos de conformidade das empresas à Lei Geral de Proteção de Dados?

Para responder este questionamento, levanta-se a seguinte hipótese: a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) em vigor desde setembro de 2020, estabelece regras rigorosas para a coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento de dados pessoais, incluindo informações de funcionários.

Nesse sentido, observa-se um crescente reconhecimento do dever de conformidade e transparência, com Tribunais do Trabalho exigindo que as empresas se adequem à LGPD e sejam transparentes quanto ao tratamento dos dados pessoais de seus colaboradores como forma de proteção de direitos, oportunidade em que se destaca a obtenção de consentimento, a proteção de dados sensíveis e a divulgação de políticas de privacidade claras.

A escolha do tema como objeto de estudo se justifica pela necessidade de disseminação de informação a respeito dos requisitos de conformidade estabelecidos na recente normativa analisada, sobretudo no que se refere aos pontos de coesão entre a proteção de dados pessoais e os direitos de proteção ao trabalhador.

Outrossim, o tema objeto de estudo apresenta relevância científica inquestionável, uma vez que não há consenso doutrinário quando a existência de delimitações à atuação dos magistrados no caso concreto, possuindo inovadora participação na prática jurídica e que vem sendo fonte de intermináveis discussões na atualidade. Apesar da crescente atenção dada à



LGPD, há uma lacuna significativa de estudos detalhados sobre suas implicações no ambiente empresarial, especialmente no que diz respeito à proteção dos dados dos funcionários. Esta escassez de produção científica, como mencionado, ressalta a importância crescente do tema, que ainda carece de consenso entre os doutrinadores. Portanto, este estudo visa contribuir para a formação de um consenso no meio jurídico quanto às estratégias de adequação, priorizando abordagens menos disruptivas para o funcionamento das empresas.

Nesse viés, o público alvo da pesquisa será voltado para as famílias empresárias e gestores de empresas que possuem interesse na regularização frente à LGPD, de modo a evitarem as penalidades impostas pelo mau tratamento destes dados.

Portanto, a relevância social se mostra na repercussão que as decisões proferidas pelos magistrados podem tomar sobre as empresas e sobre os seus proprietários, sendo de imensa importância o acompanhamento da aplicação da lei pelo judiciário, uma vez que a sociedade é a verdadeira destinatária das sentenças advindas dos tribunais.

## **2 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

Inspirado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) europeu, o marco normativo brasileiro guardião de bens jurídicos essenciais, como a privacidade e intimidade, é esculpido na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018: a Lei Geral de Proteção de Dados. Este dispositivo legal estabeleceu um conjunto abrangente de normas para proteger os dados pessoais dos cidadãos.

Diante da aglomeração de dados e informações trazidas pelas tecnologias de informação ao longo do século XXI, tornou-se imprescindível estabelecer um controle para garantir os direitos fundamentais previstos na Constituição. Consequentemente, esta urgente necessidade trouxe um impacto significativo no que concerne à proteção de bens jurídicos, sobretudo no que se refere à produção, tratamento, processamento e disseminação de dados e informações particulares.

A Lei Geral de Proteção de Dados é desenhada no cenário brasileiro como elemento norma protetora de dados classificados em: pessoais; sensíveis; anonimizado e pseudonimizados. Dentre estes, é de se destacar uma espécie demandante de uma proteção mais rigorosa quando de seu tratamento: os dados denominados como “pessoais”. É possível conceituá-lo, nessa ótica, como qualquer dado que caracteriza a pessoa natural ou que comprove sua identificação, informações e características, que demandam uma medida de proteção mais rigorosa quando de seu tratamento.

No entendimento de Rafael Fernandes Maciel, em seu livro *Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados* (2020), a LGPD é concebida como uma legislação que aborda o uso e tratamento de dados pessoais por pessoas físicas e/ou jurídicas, sejam elas de direito público ou privado, com o objetivo principal de proteger bens jurídicos como liberdade, privacidade, intimidade e desenvolvimento pessoal, incluindo o contexto digital, visando o equilíbrio entre o direito à privacidade e o incentivo à inovação, e não veda a utilização dos dados pessoais (Maciel, 2020).

A importância da LGPD para resguardar a privacidade dos cidadãos é ressaltada diante do cenário em que os dados pessoais são considerados um ativo valioso. A intersecção entre a falta de privacidade do indivíduo e a comercialização de dados, sejam eles sensíveis ou não, resulta na gradual perda de autonomia, e, por conseguinte, de liberdade, comprometendo a realização da justiça. Assim, o enfoque regulatório na proteção de dados reflete a intervenção estatal para garantir a liberdade dos cidadãos em um contexto de Estado Democrático de Direito.

De igual modo às demais esferas do direito e das relações humanas, há de surgir vasta necessidade de proteção de dados pessoais do trabalhador, pessoa física que estabelece e nutre

vínculo empregatício para com o empregador. Nesse âmbito, a jurisprudência trabalhista tem demonstrado uma tendência em favor da proteção dos direitos dos funcionários em relação ao tratamento de seus dados pessoais pelas empresas. O referido dispositivo estabeleceu um novo padrão de responsabilidade e conformidade que as empresas precisam seguir, e os tribunais têm desempenhado um papel importante em assegurar a observância dessas regras e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

## 2.1 As bases legais da LGPD

A proteção à privacidade emergiu como uma questão de suma importância à medida que a tecnologia da informação avançou e transformou a interação dos indivíduos com a sociedade, abrangendo tanto espaços públicos quanto privados. O reconhecimento do direito à privacidade foi consolidado internacionalmente com a promulgação de normativas específicas em diversos países. Enquanto a privacidade digital representa uma demanda recente da sociedade, respaldada por garantias constitucionais e mecanismos legais de proteção, é crucial distinguir entre a proteção de dados, onde dados públicos devem ser resguardados, e a privacidade em si.

Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa uma evolução do Marco Civil da Internet de 2014, impulsionada por incidentes diversos, como os escândalos globais de vazamento de dados da rede social *Facebook*, por exemplo, bem como pela aprovação do Regulamento Europeu de Proteção de Dados. A Constituição Brasileira de 1988 já delineava propostas incipientes de direitos e garantias fundamentais relacionados à proteção de dados, como evidenciado nos artigos 5º, X e XII, que asseguram o direito à privacidade e à informação, e na instituição do habeas data. Vide:

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

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

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; (Vide Lei nº 9.296, de 1996)

[Brasil. Constituição (1988)]

Embora o ordenamento jurídico brasileiro já contemplasse garantias relacionadas à intimidade e à proteção de informações, foi o Código de Defesa do Consumidor de 1990 que inicialmente tratou da privacidade e proteção de dados, estabelecendo direitos e garantias aos consumidores em relação às suas informações pessoais.

Assim, surgiu o Projeto de Lei 5276/2016, que foi incorporado ao Projeto de Lei 4060/2012 e posteriormente se converteu na Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, estabelecendo garantias para o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural, de modo a estabelecer regulamentos normativos capazes de inserir o Brasil em consonância com as novas exigências.

Os artigos 7º e 11º da LGPD estabelecem as condições para o tratamento de dados pessoais em geral e sensíveis, respectivamente, visando proteger os direitos fundamentais dos indivíduos, especialmente o direito à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade, instituindo dispositivos para proteger os direitos dos titulares, como o direito à

anonimização, bloqueio ou eliminação dos dados, o direito de revogação do consentimento, o direito de portabilidade e o direito de confirmação e acesso aos dados pessoais. Senão vejamos:

As hipóteses expressas no art.7º da LGPD são:

- I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;
- IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- V - Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;
- VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);
- VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência
- IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou
- X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente (Brasil, 2018).

No contexto empresarial, a conformidade com a LGPD reconfigurou significativamente o tratamento de dados. Conforme estipulado em seu Art. 6º, os princípios fundamentais estabelecidos pela normativa devem ser considerados como novos padrões e diretrizes a serem seguidos. Dessa forma, os dados devem ser processados para propósitos legítimos e de forma compatível com as finalidades informadas ao titular.

### 2.1.1 Os agentes da LGPD e suas responsabilidades

Sob a ótica legal, é de se pensar a responsabilidade assumida pelos agentes de tratamento assumem, de modo que a forma de coleta, armazenamento, processamento, e utilização dos dados pessoais podem trazer implicações significativas para aqueles que os manuseiam. Estes agentes de tratamento estão dispostos no art. 5º da LGPD, mais precisamente nos incisos VI, VII, VIII e IX.

O dispositivo legal em comento inaugura quatro agentes ensejadores de responsabilidade de reparação de eventuais danos ou prejuízos causados a terceiros em decorrência do tratamento inadequado ou ilegal dos dados: titular dos dados, controlador, operador e encarregado. O primeiro destes protagonistas denota qualquer indivíduo detentor dos dados a serem submetidos a tratamento. Tanto o controlador quanto o operador se apresentam como sujeitos ativos no processo de tratamento, tendo a prerrogativa de serem pessoas físicas ou jurídicas. O controlador assume o encargo de deliberar sobre as determinações concernentes ao tratamento, ao passo que o operador executa tal tratamento conforme determinado.

A importância da figura do controlador é pautada, sobretudo, na atribuição de coleta e manuseio dos dados, atuando como o profissional responsável pelo tempo de armazenamento, perfis de acesso, filtrando os dados coletados e definindo os titulares. Esta

atuação é empregada como principal ferramenta de proteção e, como consequência direta, grande parte das responsabilidades previstas na LGPD incidem sobre este profissional.

Com a assistência de um profissional qualificado para o gerenciamento de dados, a empresa gestora estará capacitada para realizar diversas atividades exigidas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais - ANPD, tudo em perfeita conformidade com a legislação. Estas atividades incluem a elaboração de relatórios de impacto de proteção de dados pessoais quando requisitado pela ANPD (artigo 38 da LGPD), a manutenção de registros detalhados sobre as operações de tratamento de dados (artigo 37 da LGPD), a notificação de incidentes de segurança que possam representar riscos ou danos relevantes para os titulares dos dados pessoais (artigo 48 da LGPD), a implementação de medidas técnicas e administrativas para assegurar a proteção dos dados pessoais (artigo 46 da LGPD), o estabelecimento de normas de boas práticas e governança (artigo 50 da LGPD), a obrigação de fornecer informações transparentes aos titulares, bem como o respeito aos demais direitos estipulados nos artigos 17 e seguintes da LGPD, e, por fim, a observância do dever de sigilo.

Ao profissional incumbido da operação de dados, o operador, cabe a execução de todas as medidas técnicas e administrativas de tratamento prescritas pelo controlador, sujeito a responder solidariamente por eventuais danos causados aos titulares. Sua atuação se restringe ao processamento dos dados conforme as diretrizes e propósitos estabelecidos pelo controlador.

Por sua vez, o encarregado corresponde ao porta-voz da empresa, alguém apontado para ser o canal de comunicação entre o controlador, os titulares de dados e a autoridade nacional de proteção de dados. Ou seja, uma figura obrigatória dentro das empresas responsáveis por operar e controlar os dados de usuários e funcionários dentro de uma corporação empresária.

Este profissional deve possuir conhecimentos abrangentes em direito, tecnologia, gestão e comunicação, uma vez que seu trabalho é de natureza multidisciplinar. Considerando os riscos associados às operações de tratamento de dados, é crucial que o encarregado de proteção de dados possua um profundo entendimento sobre o assunto, levando em conta a natureza, alcance, contexto e finalidades do tratamento, a fim de desempenhar suas funções de forma eficaz, de modo a conhecer os pontos de interseção entre as normas protetivas ao trabalhador e a LGPD, uma vez que este dispositivo não apenas facilita o controle dos dados pelos agentes de tratamento, mas também impõe responsabilidades a eles, proporcionando segurança para a transmissão das informações.

### **3 OBRIGAÇÕES COM A LGPD**

Partindo do ponto de que os agentes elencados na Lei Geral de Proteção de Dados assumem uma responsabilidade que se constrói como um dever sucessivo, ou seja, decorrente da violação das regras impostas pelo ordenamento jurídico, na proteção aos direitos personalíssimos, este mesmo dispositivo trata, de igual modo, de um dever jurídico originário, isto é, os padrões de conformidade que devem ser adotados pelos sujeitos manipuladores de dados, sobretudo no que se referem aos ambientes corporativos.

À luz do entendimento explanado sob a obra *Noções Gerais Sobre Proteção de Dados nas Relações de Emprego* (2021), a plena efetividade de políticas públicas voltadas às relações de emprego e à proteção do trabalhador, somente pode ser desenvolvida a partir de informações oriundas dos próprios empregados e alimentadas pelos empregadores.

Sob esse viés, é crucial estabelecer, desse modo, dois grandes pilares obrigacionais que fomentam as regras da legislação em comento, são eles: transparência no que se refere à proteção de dados pessoais dos trabalhadores e o seu consentimento. É de consignar, no entanto, que este último ainda carece de maior atenção, sobretudo diante da natureza

terminológica abstrata que possui. Em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela LGPD, destaca-se a necessidade primordial para os empregadores de obterem o consentimento adequado dos titulares dos dados, o que é fundamental para a condução do tratamento dos dados dos seus funcionários.

Como previamente delineado, o controlador deve realizar uma solicitação clara e transparente do consentimento, detalhando os dados a serem coletados, suas finalidades específicas e as implicações decorrentes do fornecimento dessas informações. No entanto, é válido ressaltar que a legislação prevê situações em que o consentimento do titular não se faz obrigatório, como é o caso da coleta de dados indispensáveis para a manutenção da relação laboral ou para o cumprimento das obrigações contratuais.

Além disso, esta relação de cautela também é estabelecida nas fases pré-contratuais, ocasião em que se manifestam grande parte das obrigações trabalhistas exploradas pela LGPD. No ato da contratação, para que uma organização possa coletar, armazenar ou realizar qualquer forma de tratamento de dados de candidatos, é imperativo obter o consentimento explícito dos mesmos. Além disso, após a seleção do novo contratado, é essencial que a empresa comunique aos não selecionados a política de utilização dos dados fornecidos. Durante essa fase do processo seletivo, a discriminação com base em dados pessoais sensíveis, como gênero, estado civil, religião ou orientação sexual, sem justificativa adequada, viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, bem como disposições legais previamente mencionadas. Portanto, é fundamental que o departamento de recursos humanos das empresas receba treinamento adequado para alinhar os processos seletivos com as exigências das leis de proteção de dados em vigor no país.

Durante a fase contratual, há de se pensar medidas cautelares a serem tomadas no ato do manuseio de dados pessoais, como os gerados a partir do desenrolar do vínculo empregatício, como os referentes à jornada de trabalho, dados biométricos coletados a partir do ponto eletrônico, proventos em salários/remunerações, prontuários de saúde, contracheques, exames admissionais e periódicos, dentre outros. Neste caso, a primazia do consentimento do trabalhador se mostra indispensável, com a utilização de dados somente para o fim a que se destina, sendo vedada a utilização das informações para fim diverso que não o consentido pelo titular.

Estes pilares obrigacionais se mostram como a principal abordagem do Capítulo II, Seção I, da Lei 13.709/18, mais precisamente no bojo do artigo 7º, I e II, e artigo 8º, que dispõe sobre os requisitos para o tratamento de dados pessoais. Vide:

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

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

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

[..]

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

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

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

§ 3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento.

§ 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas.

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

§ 6º Em caso de alteração de informação referida nos incisos I, II, III ou V do art. 9º desta Lei, o controlador deverá informar ao titular, com destaque de forma específica do teor das alterações, podendo o titular, nos casos em que o seu consentimento é exigido, revogá-lo caso discorde da alteração.  
(Brasil, 2018).

Ao final do contrato de trabalho, além das informações previamente coletadas durante a vigência do contrato, surgem dados adicionais de relevância, como o motivo do desligamento, detalhes sobre verbas rescisórias, dados pessoais de funcionários falecidos e informações relacionadas a solicitações de referência por parte de potenciais empregadores, bem como dados necessários para a elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), entre outros.

É crucial observar as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados no momento do desligamento do colaborador da empresa, independentemente da causa que motivou essa situação. Em relação ao término do tratamento de dados, o artigo 15º da LGPD preceitua:

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

Entretanto, diante imperativa participação dos requisitos formais de tratamento, exarados à luz do dispositivo legal, há de se mencionar a exceção à regra, pertinente às situações de relações de trabalho e emprego, na ocasião em que o empregador necessita de posse de documentos que decorrem de obrigações legais, afastando, assim, a solicitação particular do titular. Nessa situação, mesmo diante da solicitação do titular para exclusão de seus dados, certas informações devem permanecer sob posse da empresa por tempo indeterminado, dado que podem ser necessárias para atender a eventuais fiscalizações das condições de trabalho realizadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho ou em processos relacionados a reclamações trabalhistas, inclusive mediante requisição do Ministério Público do Trabalho.

### **3.1 Estratégias de conformidade no cenário trabalhista**

É incontestável que as alterações introduzidas pela LGPD têm impacto significativo no Direito do Trabalho e nas relações interpessoais que o permeiam, seja no que tange à maneira de manter a confidencialidade dos dados ou até mesmo na competitividade do mercado. Nesse contexto, a LGPD evidencia uma necessidade premente de adaptação e aprimoramento por parte das empresas, especialmente na implementação de setores de *compliance*, visando assegurar uma maior segurança jurídica tanto para os empregados quanto para os empregadores.

O termo "*compliance*" deriva do verbo em inglês "*to comply*", que significa agir em conformidade com regras, instruções internas, comandos ou solicitações, ou seja, implica estar em conformidade com as leis e regulamentos externos e internos, pois é uma ferramenta de boas práticas. Essa abordagem é aplicada em diversas áreas, incluindo o campo trabalhista. O *compliance* trabalhista, como boa prática, alinha-se com o planejamento e as metas da empresa. Dessa forma, a implementação deste pode incluir a participação direta e efetiva da

alta direção da empresa, a designação de um responsável pelo programa, a elaboração de um código de conduta, treinamento, estabelecimento de canais de denúncia, aplicação de medidas disciplinares e monitoramento, entre outras práticas. Todas essas medidas são viáveis para manter a integridade e a idoneidade da empresa, evitando o descumprimento de normas e conflitos com os funcionários, com o objetivo de mitigar litígios trabalhistas.

Além disso, o uso de métodos de conformidade não se limita apenas ao cumprimento da lei e à redução de processos, mas também contribui para melhorar a imagem externa e impulsionar o crescimento da empresa. Trata-se de um programa preventivo que atua como um dissuasor de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho e motiva as pessoas a compreenderem e aderirem efetivamente aos códigos de conduta estabelecidos. Outrossim, estar em conformidade não se aplica apenas aos empregadores, mas também aos empregados, que podem ser rescindidos pelo empregador por justa causa caso cometam atos de improbidade, conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, alínea "a".

Com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, as empresas enfrentam um desafio considerável para implementar efetivamente seus requisitos. Esta legislação não apenas impõe obrigações nas relações trabalhistas, mas também exige que as empresas atendam e garantam aos titulares de dados o sigilo, a manutenção, a exclusão e a portabilidade de suas informações pessoais armazenadas e sob responsabilidade da empresa. Como resultado, o empregador assume a responsabilidade pela gestão dos dados pessoais e profissionais do empregado, não podendo disponibilizar, compartilhar ou publicar esses dados sem a devida autorização do trabalhador (Wervloet; Rocha; Moussallem, 2020).

Ao destacar a natureza nacional do normativo, surge a necessidade de uma aplicação uniforme em todos os níveis federativos, tanto no setor público quanto no privado. Nessa perspectiva, a aplicação da LGPD no contexto do Direito do Trabalho se torna essencial, especialmente devido à situação de vulnerabilidade do empregado submetido à hierarquia do empregador, o que resulta na vinculação de todos os seus dados, de diversas naturezas, a essa relação.

Diante disso, as empresas têm implementado esta estratégia desde a admissão até a demissão do empregado, sendo uma abordagem adequada para proteger os dados pessoais do trabalhador, ao criar um sistema interno de controle e fiscalização do cumprimento das normas jurídicas. É importante ressaltar que a conformidade com o programa de conformidade, no contexto trabalhista, deve abranger tanto a LGPD quanto à CLT, visando garantir uma proteção abrangente na relação de trabalho.

Portanto, o *compliance* trabalhista emerge como um mecanismo pronto para proteger todos os tipos de dados previstos na LGPD, ao estabelecer diretrizes para diretores, gerentes e funcionários em conformidade com os códigos de ética e conduta, os quais delimitam a coleta e o tratamento desses dados desde a contratação até o término do contrato de trabalho.

#### **4 ANÁLISE DE CONFORMIDADE SEGUNDO O CASO CONCRETO**

Por fim, para melhor análise das implicações práticas dos requisitos de conformidade, cumpre analisar julgado oriundo do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº 0000218-16.2021.5.08.0011 (TST AIRR -218-16.2021.5.08.0011). Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO, INDÚSTRIA, CONSTRUÇÃO CIVIL, LOCAÇÃO DE VEÍCULOS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO MUNICÍPIO DE BELÉM, que contende nos autos de Ação Civil Pública com MOINHOS CRUZEIRO DO SULS.A, requerendo, em síntese, indenização por danos morais coletivos em razão de suposta violação à Lei Geral de Proteção de Dados, no que se refere aos dados dos funcionários.

Na sentença de origem, foi rejeitada a preliminar de ilegitimidade do sindicato autor à propositura da ação. No mérito, a ação foi julgada totalmente improcedente, condenando-se o sindicato autor ao pagamento de multa por litigância de má-fé e aos honorários advocatícios, além de indeferir a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sustentou o juízo de primeiro grau que a empresa cumpriu com os requisitos de conformidade, não havendo o que se falar em dano moral coletivo.

Inconformado, o sindicato interpôs recurso ordinário, pleiteando a reforma da sentença em relação ao indeferimento da concessão dos benefícios da justiça gratuita e insurgindo-se contra a condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé, descumprimento da LGPD e honorários sucumbenciais. Foram apresentadas contrarrazões pela reclamada, e o Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento do feito e pela total improcedência dos pedidos.

No mérito, o sindicato argumentou que a exposição dos dados de toda uma coletividade de trabalhadores pelo empregador acarretava riscos à privacidade e à segurança desses dados, configurando, assim, uma violação passível de indenização. No entanto, durante a instrução probatória, a reclamada apresentou robusta documentação e testemunhos que comprovaram a implementação de medidas de segurança e conscientização quanto à LGPD. O preposto da empresa afirmou que foi designado um Encarregado de Proteção de Dados (*Data Protection Officer* - DPO) desde o ano de 2020, responsável por tratar das questões de proteção de dados e receber sugestões, dúvidas e denúncias, se for o caso. Além disso, todos os empregados foram devidamente informados sobre a LGPD por meio de avisos, *e-mails*, treinamentos online e até mesmo vídeos explicativos.

Os depoimentos das testemunhas apresentadas pela reclamada confirmaram que foram realizadas palestras sobre a LGPD para todas as unidades da empresa, inclusive em Belém, onde os empregados tomaram ciência das formas de comunicação com o DPO. Ademais, não foi relatado nenhum incidente de vazamento de dados ou mal tratamento dos mesmos, tanto pelo preposto quanto pelo departamento responsável da empresa.

Diante dessas evidências, o Tribunal concluiu que a reclamada adotou as medidas exigidas pela LGPD, orientando seus empregados quanto à proteção de dados, inclusive na unidade de Belém. Por outro lado, o sindicato reclamante não conseguiu demonstrar as supostas irregularidades da reclamada, nem apresentar indícios concretos das denúncias mencionadas na inicial.

Assim, não se configurou o dano moral coletivo alegado pelo sindicato autor, uma vez que não houve comprovação de prejuízos aos titulares dos direitos, seja pela alegada ausência de informações necessárias prestadas aos empregados sobre a LGPD, seja pelo suposto vazamento de dados ou outra utilização ilícita capaz de afetar a esfera de privacidade e dignidade dos empregados substituídos. Portanto, manteve-se a sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por dano moral coletivo decorrente do suposto descumprimento da LGPD pela reclamada.

Dito isto, é de fundamental importância ponderar que, a vista do caso concreto, novamente foram reafirmados os pilares base fixados como entendimento jurisprudencial de adequação das empresas à Lei Geral de Proteção de Dados, notadamente no que se refere ao dever de transparência e de registro de consentimento do titular dos dados. Estas duas medidas importantes foram devidamente tomadas, de modo que serviram como fomento para as demais políticas de adequação, como para a contratação de profissional habilitado para tanto (DPO).

Em suma, este caso concreto explanado mais uma vez reitera os fundamentos estabelecidos como entendimento jurisprudencial acerca da conformidade das empresas com a Lei Geral de Proteção de Dados. A implementação eficaz dessas medidas essenciais não só atesta a diligência da reclamada em se adequar às exigências legais, mas também se pauta



como exemplo para outras empresas sobre os requisitos de conformidade à LGPD. O presente caso demonstra, com maestria, como a correta aplicação dessas políticas pode ser um fator determinante para o cumprimento das disposições legais de proteção de dados e para a preservação da privacidade dos indivíduos envolvidos.

## 5 CONCLUSÃO

De forma conclusiva, é possível reafirmar a relevância e a urgência da conformidade das empresas com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sobretudo no que se refere ao manuseio correto de dados pessoais de funcionários, de modo que as estratégias de *compliance* são cada vez mais emergentes. A partir da análise detalhada das abordagens supramencionadas, fica evidente que a LGPD não apenas estabelece regras para o tratamento de dados pessoais, mas também implica em uma mudança cultural e organizacional nas empresas. A proteção da privacidade dos cidadãos torna-se não só uma obrigação legal, mas também uma necessidade ética e moral no ambiente digital atual, que alcança reflexos sob a norma protetora trabalhista.

A conformidade com as estratégias de conformidade, a partir do fomentado pela jurisprudência atual, requer um esforço conjunto de diversos setores das organizações, desde a alta direção até os colaboradores operacionais. A implementação de práticas de *compliance* trabalhista se revela como uma estratégia fundamental para garantir a conformidade com a LGPD no cenário empresarial. Isso envolve a adoção de políticas claras de proteção de dados, treinamentos regulares, a nomeação de um encarregado de proteção de dados e a criação de canais de comunicação para reportar violações.

Sobre este ponto, percebeu-se que as decisões que visam a proteção de direitos trabalhistas se fundamentaram sobre dois grandes requisitos basilares de conformidades, quais sejam: transparência quanto às políticas e consentimento do titular dos dados. Além disso, a análise de um caso concreto demonstrou como a LGPD já está impactando as relações jurídicas e judiciais no Brasil, influenciando decisões judiciais e exigindo das empresas uma postura proativa na proteção dos dados pessoais. O exemplo apresentado ressalta a importância da adequação às normativas da LGPD não apenas para evitar penalidades legais, mas também para preservar a reputação e a confiança do público.

Diante dessa análise, percebeu-se que a empresa demandada na Ação Civil Pública estudada, se isentou não apenas do pagamento de indenização por danos morais coletivos, mas de demais implicações junto aos órgãos fiscalizadores da lei de proteção, como é o caso da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, que pode aplicar sanções. Por isso, se mostrou de extrema importância a adequação dessas formalidades e, ainda mais acentuada, a devida comprovação de estratégias de transparência para com os funcionários sobre as políticas adotadas, o conhecimento destes sobre a legislação, bem como o colhimento de documentação probatória do seu consentimento para o manuseio desses dados.

Nesse sentido, conclui-se que a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) transcende a mera observância de normativas legais, configurando-se como um imperativo ético e operacional para as organizações. O dinamismo do contexto tecnológico e regulatório demanda não apenas a implementação de medidas iniciais, mas também a constante revisão e aprimoramento dos processos de proteção de dados. A adequação à LGPD não deve ser vista como um mero cumprimento de obrigações legais, mas sim como um investimento no fortalecimento da confiança dos trabalhadores e na promoção da transparência nas relações digitais. A proteção da privacidade e dos direitos individuais, no ambiente virtual, é um desafio multifacetado, que envolve não apenas questões técnicas e jurídicas, mas também valores éticos e sociais fundamentais.

Portanto, a LGPD não apenas estabelece regras claras para o tratamento de dados pessoais, mas também fomenta uma cultura de respeito à privacidade e de responsabilidade no uso das informações. Assim, é possível tecer o dispositivo jurídico analisado não apenas como uma legislação a mais no ordenamento jurídico brasileiro, mas sim um marco histórico na garantia dos direitos individuais dos trabalhadores no contexto digital, contribuindo para a construção de um ambiente virtual mais seguro e ético para todos os cidadãos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

GARCIA, Renata Cavalcanti de Carvalho. Proteção de dados pessoais no Brasil: uma análise da Lei nº 13.709/2018 sob a perspectiva da Teoria da Regulação Responsiva. *Journal of Law and Regulation*, Brasília, v. 6, n. 2, p. 45–58, 2020.

LIMA, Cíntia. **Comentários à lei geral de proteção de dados: Lei n. 13.709/2018, com alteração da lei n.13.853/2019**. São Paulo: Almedina, 2020.

MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Goiânia: RM Digital Education, 2019.

MAZIERO, Franco Giovanni Mattedi; SILVA, Leide Jane Macedo. A análise interpretativa da proporcionalidade no uso do legítimo interesse nas relações empresariais. *In*: BASTOS, Leonardo Cunha; SILVA, Leide Jane Macedo da (orgs.). **Aspectos relevantes da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Expert Editora Digital, 2021. p. 19-37.

RUIZ, Evandro Eduardo Seron. Anonimização, pseudonimização e desanonimização de dados pessoais. *In*: LIMA, Cíntia Rosa Pereira de (org.). **Comentários à Lei geral de proteção de dados: Lei n. 13.709/2018, com alteração da Lei n. 13.853/2019**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 101- 122.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2016.

WERVLOET, Sabrina; ROCHA, Cláudio Jannotti da; MOUSSALLEM, Tárek Moysés. A incidência da Lei Geral de Proteção de Dados e o compliance nas relações de trabalho como instrumentos para a proteção de dados pessoais do trabalhador na 4ª Revolução Industrial. Revista dos Tribunais [Recurso Eletrônico], São Paulo, 1002, p. 1–30, dez.2020.