

Data de aprovação: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

## **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

Arthur Freire Lima<sup>1</sup>

Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho visa analisar a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 2018), e tratar dos seus impactos nas relações trabalhistas. A LGPD entrou em vigor em setembro de 2020, e trouxe com ela diversas determinações a respeito de como deve ser feito o tratamento dos dados pessoais dos titulares pelos controladores, com a finalidade de proteger as liberdades e direitos fundamentais, trazer segurança jurídica aos atores envolvidos no mundo da coleta, armazenamento e uso de informações pessoais (digitais ou não), e estabelecer regras de proteção de dados e critérios para o seu tratamento. Entretanto, a LGPD não se refere, em nenhum dispositivo expresso, especificamente a respeito da proteção de dados pessoas nas relações de trabalho. Desse modo, o objetivo do presente trabalho é dissecar a Lei Geral de Proteção de Dados, analisando o contexto histórico em que ela surgiu, explicando os seus principais conceitos, e mostrando sua importância, sob uma perspectiva do Direito do Trabalho, expondo seus impactos nas relações trabalhistas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio do método hipotético-dedutivo, partindo da análise da LGPD, que não trata expressamente a respeito do Direito do Trabalho, em busca de apresentar os seus impactos nessa área.

**Palavras-chave:** Lei Geral de proteção de Dados. Relações Trabalhistas.

Titular. Controlador. Tratamento de Dados.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 4º ano do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. E-mail: arthurfreirelima1999@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br

## ABSTRACT

This study aims to analyze the General Law of Data Protection (Law No. 13,709 of 2018), and discuss the impacts on labor relations. The LGPD came into effectiveness in September 2020, and brought with it several determinations regarding how the treatment of the holders' personal data by the controllers should be carried out, with the purpose of protecting fundamental freedoms and rights, bringing legal certainty to the actors involved in the world of collection, storage and use of personal information (digital or not), and establishing data protection rules and criteria in their treatment. However, the LGPD does not refer, in any express provision, specifically to the protection of personal data in employment relationships. Thus, the objective of this paper is to dissect the General Law of Data Protection, analyzing the historical context in which it emerged, explaining its main concepts, and showing its relevance from a Labor Law perspective, exposing its impacts on labor relations. This is a qualitative research, developed through the hypothetical-deductive method, starting with the analysis of the LGPD, which does not expressly address Labor Law, in an attempt to present its impacts in this area.

**Key-words:** General Data Protection Law. Labor Relations. Holder. Controller. Data Processing.

## INTRODUÇÃO

A sociedade atual, não apenas no Brasil, como também no mundo inteiro, vive a chamada “Era Digital”, em que a coleta e o tratamento de dados pessoais dos titulares pelos controladores tornaram-se bastante comum e facilitada, pois os próprios donos das informações, muitas vezes, não se importam, ou não sabem dos riscos de fornecer dados pessoais para as empresas, principalmente no meio digital. A partir disso, diversos casos de vazamento de dados pessoais, além do tratamento inadequado das informações fornecidas pelos titulares, começaram a ser divulgadas pela mídia. Nesse contexto, as nações ao redor do mundo passaram a criar

legislações com o objetivo de regulamentar a coleta e tratamento de dados em seus territórios.

Assim, a Lei Geral de Proteção de Dados é sancionada em 2018 no Brasil, seguindo uma tendência mundial. Essa legislação tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo, além de garantir uma maior seguridade jurídica aos envolvidos nessa relação, e trazer regras a respeito de como os dados pessoais dos titulares devem ser tratados pelos controladores. Todavia, há uma omissão legislativa na LGPD, pois esta lei não trata especificamente, em nenhum dispositivo, a respeito de quais são os seus impactos nas relações trabalhistas, motivo pelo qual há grandes discussões acerca desse assunto, tornando-o ainda mais interessante a ser explorado e discutido no âmbito acadêmico.

Diante do exposto, surge então a seguinte problemática: Quais são os impactos causados pela Lei Geral de Proteção de Dados nas relações trabalhistas? Este trabalho pretende analisar a Lei Geral de Proteção de Dados, e discutir os seus reflexos nas relações laborais, em todas as suas fases.

Esta é uma pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio do método hipotético-dedutivo. Inicialmente, será feita uma abordagem mais específica a respeito da própria Lei Geral de Proteção de Dados, visto que esta é uma legislação relativamente nova, e não é de amplo conhecimento da maior parte da sociedade. Para tal desiderato, serão abordados os conceitos básicos da lei, o que levou a sua criação (contexto histórico), qual a sua importância, e quais são os seus impactos de maneira geral. Em seguida, será feita uma contextualização da Lei Geral de Proteção de Dados com o direito do trabalho, abordando a omissão legislativa da lei que está sendo analisada, e mostrando que há uma ligação direta entre a lei e este ramo do direito. Por fim, discutiremos quais são os impactos da LGPD no direito do trabalho, em todas as fases da relação trabalhista (pré-contratual, contratual, e pós-contratual).

## **2. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

### **2.1 CONTEXTO HISTÓRICO**

A globalização do acesso à Internet e o estabelecimento de redes universais de comunicação de dados acarretaram no surgimento de questões de segurança cibernética. Antes limitado aos antigos *mainframes* (computador de grande porte dedicado normalmente ao processamento de um volume enorme de informações) e redes locais com participantes internos da empresa, tornou-se comum os acessos indesejados aos dados das empresas, derivados também de atores externos e desconhecidos. Um fator importante é que esses ataques ocorrem de maneira inesperada, com alta frequência e, às vezes, com níveis de dano extremamente relevantes.

A resposta a esses eventos adversos começa com medidas corretivas que tentam fechar as lacunas que permitem o acesso desnecessário e estabelecer barreiras de acesso para prevenir essas intrusões. Com o passar do tempo, as pessoas perceberam que essas medidas eram meramente paliativas, e não acabavam com o problema. O “inimigo” oculto possui muitos cérebros altamente qualificados e está procurando oportunidades de prejudicar organizações ou funcionários para obter vantagens indesejáveis. A cada momento, eram necessárias novas ações para tapar brechas, reparar danos e resistir a ataques internos e externos cada vez mais criativos. Ademais, as falhas humanas sempre tornavam os sistemas existentes vulneráveis a ataques.

O tratamento dessa situação complexa na cibersegurança demanda a adoção de novas estratégias e metodologias, incorporando o que de melhor existe no conhecimento acumulado em coleta e tratamento de dados. Tendo em vista a complexidade e aleatoriedade das múltiplas causas e fatores envolvidos, era preciso evitar que os problemas de fato ocorressem em vez da simples e improdutiva correção de erros. A solução encontrada para resolver esse problema foi a criação de legislações que regulamentem a forma que devem ser tratados os dados das pessoas pelas empresas.

Esta seção do trabalho abordará de forma mais detalhada as informações com relação à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709), visto que esta é uma legislação relativamente nova, e não é de amplo conhecimento da maior parte da sociedade. Portanto, o objetivo desta seção é trazer os conceitos básicos desta lei, o que levou a sua criação (contexto histórico), explicar a sua importância, e mostrar os seus impactos de maneira geral.

Entre as situações de violação cibernéticas derivadas do vazamento de dados pessoais sem consentimento dos titulares, o caso mais famoso foi o recente escândalo da Cambridge Analytica, empresa que prestou assessoria na realização de campanhas como a do Brexit e das eleições dos Estados Unidos no ano de 2016. A empresa teve acesso aos dados dos usuários ao lançar um aplicativo de teste psicológico na rede social. Por meio desse teste, a empresa acabou coletando também dados de amigos daqueles que participavam, sem o consentimento desses. De acordo com a matéria divulgada pelo jornal britânico *The Guardian*, os dados coletados pela empresa incluíam informações pessoais sobre gostos, hábitos, profissão, localização, entre outros. Posteriormente, essas informações foram utilizadas como estratégia para a campanha eleitoral do ex-presidente dos Estados Unidos, o republicano Donald Trump. Traçando dados de cada usuário foi possível então realizar a manipulação de publicidades, fornecendo diferentes propagandas políticas que atingissem diferentes públicos gerando então uma manipulação em massa.

Nesse contexto, começaram a surgir legislações pelo mundo, com os principais objetivos de trazer segurança para as pessoas com relação aos seus dados, e evitar que situações como essas se repitam, visando respeitar sua privacidade, e regulamentar a forma como devem ser tratados os dados dos cidadãos. A *General Data Protection Regulation* (GDPR), é a legislação vigente Europa, e que vale para todos os países do velho continente, sendo a mais notória a respeito deste assunto. Esse regulamento informa com clareza a importância da proteção dos direitos de privacidade e liberdade dos dados pessoais. Assim, inspirada nos princípios da legislação europeia, em 2018, é sancionada a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil.

## 2.2 CONCEITOS BÁSICOS

Vivemos na sociedade da informação, em que dados pessoais possuem cada vez mais valor, visto que, quanto mais se conhece uma pessoa, mais customizado é um serviço, produto, e até política pública. Nesse sentido, a Lei geral de Proteção de dados LGPD irá mudar a forma de funcionamento e operação das organizações e empresas, ao estabelecer regras claras sobre a coleta, o tratamento,

armazenamento, e compartilhamento de dados pessoais, impondo um padrão mais elevado de proteção e penalidades significativas para o não cumprimento da norma.

A LGPD dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Esta Lei baseia-se na livre iniciativa, no desenvolvimento econômico e tecnológico do país, em consonância com a dignidade e o exercício da cidadania.

É válido, de início, analisar os conceitos básicos trazidos pela nova legislação. Primeiramente, a Lei nº 13.709, em seu art. 5º, estabelece uma diferença fundamental entre dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Os dados pessoais abrangem qualquer informação relacionada a uma pessoa que, isoladamente, ou em conjunto, permite identificá-la. Alguns dos exemplos dessas informações são o CPF, RG, ou endereço do titular. Os dados pessoais sensíveis, por sua vez, são aqueles que podem ser utilizados de forma discriminatória, causando constrangimento ao titular, como as informações sobre sua religião, orientação sexual, política e origem racial, logo, necessitam de uma proteção especial. É importante destacar que, de acordo com este dispositivo da lei, é considerado tratamento de dados toda e qualquer operação realizada pela empresa com os dados pessoais dos titulares, tais como a coleta, utilização, acesso, transmissão, processamento, arquivamento, armazenamento ou transferência.

O art. 5º da LGPD ainda determina quem são as quatro figuras principais da relação de coleta e tratamento de dados. O titular é aquele a quem as informações se referem. O controlador é a empresa ou a pessoa física que coleta e determina a maneira que serão tratados os dados, logo, é o responsável legal por decidir o que será feito com as informações coletadas. O operador é a figura que vai lidar diretamente com os dados armazenados pela empresa, sob as orientações do controlador. A última figura é o encarregado, ou “DPO” (Data Protection Officer), que poderá ser indicado pelo controlador para servir como um canal de comunicação direta entre a empresa, o titular, e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão responsável por fiscalizar o cumprimento da LGPD no Brasil.

### 2.3 CARACTERÍSTICAS E PRINCIPAIS MUDANÇAS

Dentre as principais mudanças trazidas pela LGPD, o art. 7º merece destaque. Neste dispositivo estão elencadas as hipóteses legais para que seja feita a coleta e o tratamento dos dados pessoais dos titulares. Entre elas, destacam-se:

- Consentimento do titular: as empresas só poderão tratar dados pessoais do titular se este as autorizar expressamente. A solicitação desses dados pela empresa deverá ser feita de forma clara, para que o titular saiba quais dados serão coletados, com qual finalidade, e se haverá compartilhamento. Assim, após todo esse esclarecimento por parte da empresa, o titular poderá, por manifestação livre, inequívoca, e por escrito, expressar o seu consentimento com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.

- Legítimo Interesse: O controlador é autorizado a tratar os dados pessoais dos titulares quando houver uma finalidade legítima, ou de terceiros, desde que esta prática não exceda os direitos e liberdades fundamentais do titular. É uma alternativa de uso de dados de forma consciente e com potencial para estimular com privacidade o desenvolvimento econômico e a inovação, um dos fundamentos desta legislação.

A figura do titular possui uma extrema importância nessa relação, pois a LGPD dá diversos direitos a ela. Nesse sentido, o artigo 18º da lei que está sendo analisada determina que o titular dos dados poderá, a qualquer momento, solicitar o acesso, correção, confirmação de existência, revogação do consentimento, ou até a exclusão dos seus dados pela empresa. Caso haja a solicitação de exclusão dos dados pelo titular, a empresa terá a obrigação de excluí-los. Exceto em casos de realização de pesquisa, ou obrigação legal de manutenção, para fins de compliance, por exemplo.

## 2.4 EXCEÇÕES A LEI E ABRANGÊNCIA

O art. 4º da Lei Geral de Proteção de Dados trata das exceções ao que determina a legislação. Este dispositivo exclui itens do seu escopo, deixando claro que não estão sujeitos a esta Lei os dados tratados por uma pessoa natural sem qualquer finalidade econômica, dados para fins acadêmicos, artísticos, jornalísticos,

ou ainda para os que envolvem segurança pública, defesa nacional, ou proteção da vida.

Quanto a sua abrangência, esta lei aplica-se a toda e qualquer operação de tratamento de dados realizada por pessoa natural ou pessoa jurídica, incluindo o poder público, desde que o procedimento seja realizado em território nacional. Portanto, uma empresa que possui sede em um país do exterior, mas utiliza o tratamento de dados nas suas operações em território brasileiro, deverão estar de acordo com as determinações da LGPD. A origem da empresa não é fator de exclusão. Ademais, as transferências internacionais de dados, a partir de agora só poderão ser realizadas para países ou organizações que possuam legislações internas similares à lei brasileira. Essa determinação, inclusive, foi um dos principais motivos que levaram a criação da LGPD no país: evitar que o Brasil sofresse algum embargo comercial por falta de legislação própria, principalmente pela Europa.

## 2.5 FISCALIZAÇÃO

Como foi mostrado nos tópicos anteriores, a Lei Geral de Proteção de Dados prevê uma sucessão de direitos aos titulares de dados pessoais, bem como inúmeras obrigações e atividades para as empresas coletoras desses dados (controladores). Nesse contexto, foi criada a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), incluída pela Lei 13.853/2019. A ANPD é um órgão independente e parte da administração pública federal, integrante da Presidência da República, com atribuições de zelar, implementar, e fiscalizar o cumprimento da LGPD, o que demonstra o tamanho de sua importância na fiscalização, unificação, e concentração de todos atos relacionados à proteção de dados. Ademais, esse Órgão é responsável por informar e levar conhecimento para a sociedade sobre as políticas de proteção aos dados, das práticas e dos direitos sobre os dados, assim como incentivar as empresas que usam dados e informações pessoais a compreender a forma que suas operações devem ser realizadas.

Ressalte-se que, além da própria ANPD, os próprios titulares dos dados (como consumidores e empregados), se tornarão os principais inspetores das aplicações da LGPD, pois podem exercer seus direitos elencados no art. 7º da Lei, e



caso não sejam concedidos, devem levar essas irregularidades para a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, ou para o Poder Judiciário.

No que diz respeito à fiscalização da LGPD, as figuras do controlador, operador, e principalmente a do encarregado são fundamentais para garantir que os dados dos titulares estejam em segurança, e que a empresa funcione corretamente. Os dois primeiros serão responsáveis por lidar diretamente com os dados cedidos pelos titulares, logo, devem estar sempre atentos para que não haja nenhum tipo de falha nas operações de tratamento de dados realizadas pela empresa. O encarregado, por sua vez, está incumbido de realizar a “ponte” entre todos os agentes da LGPD, inclusive a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, fazendo com que o fluxo de procedimentos a serem adotados tramite corretamente e atenda as demandas exigidas pela lei. Apesar de ser indicado pelo controlador, recomenda-se que o encarregado seja independente da empresa, para que possa exercer suas atribuições com autonomia, isenção, e neutralidade<sup>3</sup>.

As três figuras citadas anteriormente devem, ainda, fornecer um relatório de impacto de proteção de dados, que será solicitado pela ANPD, quando esta estiver fiscalizando a empresa. Este relatório deverá conter a descrição de todos os processos de tratamento de dados realizados, tais como: os tipos de dados armazenados, como eles serão tratados, a forma que serão excluídos, seja por decurso do tempo ou por solicitação do titular, quais as providências e medidas serão adotadas nas hipóteses de vazamento e qualquer outra informação relevante para que o titular tenha conforto no consentimento de suas informações pessoais. Como o controlador é quem irá decidir o que será feito com os dados coletados, e também indicará as figuras do operador e do encarregado, este possui uma função extremamente importante nessa relação. Conforme Texeira e Armelin (2019, pag. 43) “Não basta o controlador cumprir a lei, ele deverá gerar a todo tempo evidências de que está cumprindo a lei”.

---

<sup>3</sup> Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais.

§ 1º A identidade e as informações de contato do encarregado deverão ser divulgadas publicamente, de forma clara e objetiva, preferencialmente no sítio eletrônico do controlador.

§ 2º As atividades do encarregado consistem em:

I - aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;

II - receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências;

III - orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; e

IV - executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares.

## 2.6 SANÇÕES E PENALIDADES

As sanções administrativas aplicáveis nas hipóteses de descumprimento das determinações da Lei Geral de Proteção de Dados estão elencadas no capítulo XIII da legislação, em seu art 55:

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

- I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil, no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
- III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
- X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
- XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período
- XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

O tratamento de dados pessoais pode ser considerado irregular quando o controlador não segue as determinações da lei ou não fornece garantia de segurança ao titular, considerando seu método de operação de tratamento de dados ou resultados e riscos que se esperam a partir deles. Um exemplo disso é quando a página da internet de uma empresa não possui requisitos básicos de segurança para garantir a privacidade dos dados coletados, deixando-os sujeitos a invasões e

acessos indesejados. Em situações como essas, o controlador será responsabilizado e responderá pelos eventuais prejuízos causados aos titulares devido à violação dos seus dados, e a empresa poderá sofrer sanções administrativas citadas acima, dependendo da gravidade do ocorrido.

Nos casos em que há um vazamento dos dados armazenados pela empresa, e esta consegue detectar esse problema imediatamente, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados deverá ser informada o mais rapidamente possível, assim como o titular. Desse modo, é possível que o prejuízo em decorrência desse vazamento possa ser evitado, ou pelo menos atenuado, e a empresa não sofrerá punições mais severas. A legislação brasileira não determina um prazo para que isso seja feito, porém, o regulamento europeu fala em 72 horas.

Outro fator importante a ser destacado no que diz respeito às sanções aplicadas pela LGPD é que, em todos os casos, antes que seja determinada a punição, será instaurado um processo administrativo, em que a parte reclamada terá direito a ampla defesa, e serão analisados diversos fatores antes de se chegar a uma punição para a empresa. Ademais, além da esfera administrativa, é possível que processos judiciais (trabalhistas e consumeristas) sejam abertos contra as empresas que não seguem as determinações da lei em questão.

Nota-se que as sanções elencadas no art. 52 da LGPD são bastante rigorosa. Portanto, é fundamental que as empresas tenham cautela e atenção em suas operações de tratamento de dados, não só para evitar punições, mas também para garantir a segurança e privacidade dos dados pessoais dos titulares.

### **3. TRABALHO X TECNOLOGIA**

A relação entre trabalho e tecnologia começa com o desenvolvimento das ferramentas utilizadas para o mercado agrícola, e a transferência da força humana para as máquinas na revolução industrial. A grande finalidade da introdução da tecnologia no mercado de trabalho foi aumentar a produtividade, facilitar e melhorar as condições de trabalho humano, além de promover, em teoria, maior disponibilidade de tempo livre para os trabalhadores. De acordo com CASTELL (1999, v. 1, p. 21) “Nos tempos atuais, vivencia-se a uma revolução informacional, modelo de desenvolvimento que privilegia o uso da tecnologia”. Desse modo,

percebe-se que o conceito de tecnologia foi evoluindo com o tempo, e as relações de trabalho estão sempre se adaptando às novas realidades decorrentes das mudanças tecnológicas e sua constante evolução no mercado.

Essa evolução tecnológica trouxe inúmeros benefícios para os trabalhadores, pois facilitou a execução de tarefas que anteriormente só poderiam ser realizadas de forma manual, aumentando a produtividade dos funcionários. Entretanto, esses avanços tecnológicos possibilitaram uma fiscalização maior dos empregadores aos empregados, que acabariam gerando conflitos no futuro. É o que diz COSTA; GOMES (2017, p. 223):

No âmbito do direito do trabalho, o progresso tecnológico e o acesso mais rápido a informações também tiveram um relevante papel, pois possibilitaram o uso de instrumentos informáticos pelo trabalhador, facilitadores da execução das atividades laborais, tornando o trabalho mais ágil por meio de tarefas que antes só podiam ser realizadas manualmente e com grande dispêndio de tempo. Com a tecnologia, o acesso a certas informações e o seu processamento possibilitaram maior produtividade e lucratividade para as empresas. Em contrapartida, essas ferramentas tecnológicas permitiram ao empregador um maior controle e vigilância sobre os empregados, desde o momento prévio à admissão no emprego à supervisão constante durante a vigência do contrato de trabalho.

Com o avanço tecnológico, os empregadores passaram a dispor de novos recursos para exercer a fiscalização dos seus funcionários, podendo realizar o monitoramento de e-mails e vídeos, o rastreamento de computadores e localização dos trabalhadores, uso do telefone, os sítios navegados pelos empregados, entre outras informações. Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2006, p. 92), apesar de, sob um ângulo filosófico, o trabalho dignificar o homem, o uso da tecnologia no ambiente de trabalho, quando utilizado de maneira incorreta, acaba por retirar a dignidade humana (um dos principais fundamentos da Constituição Federal do Brasil), impondo restrições aos direitos de personalidade do empregado na medida em que certos tipos de fiscalização no trabalho podem interferir e desrespeitar sua intimidade e privacidade.

Nesse sentido, é fundamental que haja uma legislação como a LGPD para regulamentar e impor limites na forma com que serão tratados os dados dos trabalhadores pelos seus patrões. Essa lei traz um maior equilíbrio a essa relação de trabalho, garantindo a segurança das informações fornecidas pelos titulares, e principalmente o respeito à dignidade humana.

### 3.1 A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA PARA O TRABALHO NA PANDEMIA

A pandemia causada pela Covid-19 teve reflexos devastadores na saúde da sociedade, e foi um choque para o mercado de trabalho em todo o mundo. Num primeiro momento, diversas empresas fecharam as portas e milhões de trabalhadores perderam seus empregos. Seguindo as medidas de isolamento social impostas no enfrentamento da Covid-19, a primeira alternativa que as empresas usaram para manter seus negócios funcionando de maneira relativamente tranquila foi a utilização imediata de iniciativas de transformação digital, como é o caso do trabalho remoto. Nesse sentido, nota-se que esta crise mundial acelerou o uso de novas tecnologias, que para muitos ainda eram um tabu, como por exemplo, a inteligência artificial, e a digitalização dos negócios.

Diante disso, existem duas maneiras de olhar para os efeitos dessa aceleração tecnológica. Por um lado, essa nova forma de trabalho gera uma maior facilidade tanto para os consumidores e usuários, quanto para os trabalhadores, que agora possuem melhores recursos para realizar suas tarefas, trazendo novas oportunidades no campo profissional. Entretanto, esse avanço tecnológico acelerado faz com que os trabalhadores tenham menos importância para a empresa, no sentido da produtividade, visto que a tecnologia atual é capaz de realizar funções que outrora eram feitas por pessoas físicas.

Portanto, apesar de ser extremamente importante que os avanços tecnológicos continuem, para facilitar a rotina de trabalho das empresas e aumentar sua produtividade, este desenvolvimento poderá acarretar em uma eliminação de funções, causando demissões em diversas áreas do trabalho.

### 3.2 A OMISSÃO LEGISLATIVA DA LGPD

Apesar de tudo o que já foi exposto neste trabalho a respeito da Lei Geral de Proteção de Dados, esta legislação não cita, de maneira expressa, em nenhum dispositivo, quais são os seus impactos nas relações trabalhistas. O art. 3 da LGPD limita-se a definir que: “Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam

localizados os dados” (BRASIL, 2018), sem determinar de maneira direta se a Lei em questão produzirá efeitos no direito do trabalho. Logo, especulações acerca da aplicação ou não da LGPD nas relações trabalhistas e do tratamento de dados a ser realizado surgiram, sendo necessária uma devida verificação.

A LGPD estabelece uma nova engenharia jurídica para o tratamento e proteção de dados de pessoas físicas no Brasil, determinando uma série de normas e princípios para administrar os direitos fundamentais dos titulares. Inicialmente, a Lei Geral de Proteção de Dados foi direcionada para as relações consumeristas e comerciais do ambiente virtual. Entretanto, sua aplicação não se restringe apenas a esse universo, sendo imprescindível compreender sua incidência em todas as áreas do direito.

Essa lei impacta diretamente em diversos ramos do Ordenamento Jurídico, e um deles é o direito do trabalho, visto que nas relações trabalhistas há uma enorme coleta, utilização, transferência e armazenamento de dados pessoais empregados e demais prestadores de serviços em todas as fases de trabalho, aplicando-se a qualquer empresa, independentemente de seu tamanho.

Para confirmar a tese de que a Lei Geral de Proteção de Dados impacta diretamente no direito do trabalho, é possível fazer um paralelo entre um dos dispositivos da lei que está sendo analisada, e os artigos 2º e 3º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). De acordo com o artigo 1º da LGPD, verifica-se que:

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

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, por sua vez, ressaltam que:

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)

Levando em consideração a importância do trabalho no convívio em sociedade da pessoa natural, chega-se a conclusão de que uma legislação como a

LGPD também produz efeitos no ramo do direito trabalhista, visto que essas relações pressupõem, necessariamente, que uma das partes envolvidas seja uma pessoa física.

Sobre a relação da Lei Geral de Proteção de Dados com o direito trabalhista, Torres e Calcini (2020, s.p) explicam da seguinte forma:

Considerando que o empregado é o titular dos dados e que o empregador é o controlador, porquanto realiza o manuseio dos dados (tratamento) fornecidos pelo obreiro por força do contrato individual de trabalho, a LGPD é aplicável às relações laborais, devendo o empregador observar as regras sobre proteção de dados pessoais de seus empregados e adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas para a proteção dos dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, conforme previsão do caput do art. 46. Com isso, destaca-se a previsão do art. 46, que obriga a observância das medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução. Em uma interpretação extensiva (trata-se de norma de proteção), vale dizer que o empregador deve fazer uso do tratamento adequado das informações pessoais contidas nos dados de inscrição (fase pré-contratual), dados inseridos no contrato de trabalho (fase contratual) e no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (fase pós-contratual).

Portanto, nas relações de trabalho, o empregador assumirá a figura do controlador, enquanto os trabalhadores serão os titulares dos dados. Assim, todas as determinações estabelecidas pela LGPD, como exatidão nos dados do trabalhador, clareza no consentimento do uso de dados, a garantia do livre acesso e, claro, a proteção desses dados, devem ser seguidas pelas figuras presentes nas relações trabalhistas.

#### **4. IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Após a confirmação de que a Lei Geral de Proteção de Dados possui relação direta com o direito do trabalho, faz-se necessário analisar quais são os impactos causados pela nova legislação. Primeiramente, é importante dar ênfase a duas das principais regras desta legislação, que serão aplicadas nas relações trabalhistas, são elas: a proteção dos dados sensíveis dos trabalhadores, e o seu consentimento.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, determina que: “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”. Este dispositivo da Carta Magna é, justamente, um dos principais fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. O tratamento dos dados pessoais sensíveis dos trabalhadores deve ser feito de forma diferente, mais cautelosa, dos dados pessoais comuns. Nesse sentido, nas relações de trabalho, a regra geral é a de que os empregadores não poderão realizar a coleta e tratamento dos dados pessoais sensíveis dos seus funcionários, exceto nas hipóteses elencadas no art. 11º da LGPD, como em casos de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Portanto, deve haver interesse legítimo do empregador para que este tenha acesso aos dados pessoais sensíveis dos trabalhadores.

No que diz respeito ao consentimento do titular, a regra geral é a de que este é um requisito fundamental para que os empregadores possam realizar o tratamento dos dados dos empregados. Como já foi exposto anteriormente, o controlador deve solicitar o consentimento do titular de forma clara, explicando quais serão as informações coletadas, com quais finalidades, e as consequências do fornecimento desses dados. Entretanto, existem hipóteses legais que desobrigam o consentimento do titular, a coleta de dados essenciais à continuidade da relação de trabalho ou para o cumprimento do contrato é um exemplo disso.

#### 4.1 FASE PRÉ-CONTRATUAL

Diante da atual escassez de empregos no Brasil, as vagas de trabalho se tornaram extremamente disputadas, exigindo uma qualificação cada vez maior dos candidatos que almejam uma vaga de emprego. Nesse sentido, é comum que as empresas realizem processos seletivos para escolher o novo empregado, que vão desde entrega de currículos e entrevistas, até dinâmicas em grupo. Esse intervalo de tempo anterior à celebração do contrato é chamado de fase pré-contratual da relação de trabalho.

Para que a empresa possa coletar, armazenar, ou realizar qualquer tipo de tratamento dos dados dos candidatos, deve ser solicitado o consentimento dos mesmos, e após a definição de quem será o novo contratado, a empresa deverá comunicar aos que não foram selecionados a política de utilização dos dados que foram fornecidos. Ademais, nesta fase da relação trabalhista, a discriminação nos



processos seletivos em decorrência de dados pessoais sensíveis, como por exemplo, estipular qual o gênero da pessoa, estado civil, religião, opção sexual, de forma injustificada, fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, e vai contra os artigos das legislações citados na sessão anterior. Portanto, é fundamental que o setor de recursos humanos das empresas possua um treinamento adequado para adequar os processos seletivos ao que dizem as legislações vigentes no país.

#### 4.2 FASE CONTRATUAL

Durante a vigência do contrato, são gerados outros diversos dados pessoais, tais como os referentes à jornada de trabalho, inclusive aqueles mais sensíveis como os biométricos, usualmente coletados pelos empregadores que se valem de registro eletrônico de ponto, o valor do salário/remuneração, descontos, faltas e seus respectivos motivos (justificáveis ou não), doenças, incluindo todo prontuário de saúde, com exames admissionais e periódicos, doenças, incluindo todo prontuário de saúde, entre outros. Nota-se que, dentre as informações citadas, existem dados pessoais sensíveis, por exemplo, a biometria. Nesse caso, a coleta dos dados biométricos do trabalhador deve ser feita mediante o seu consentimento, e a sua utilização deverá se restringir somente ao fim a que se destina, sendo vedada a utilização para outra finalidade sem o consentimento expresso do trabalhador.

Dados relacionados à saúde dos funcionários também são considerados sensíveis e precisam de um tratamento mais cauteloso por parte da empresa. Nos casos de exames médicos ocupacionais, não há exigência de consentimento do trabalhador, pois se trata de obrigação legal do empregador previsto na CLT. Todavia, no caso de empresas que fornecem serviços de plano de saúde e seguro de vida para seus empregados, se faz necessária a autorização expressa do trabalhador.

#### 4.3 FASE PÓS-CONTRATUAL

Ao término do contrato de trabalho, além das informações coletadas durante a vigência do contrato, surgem dados relevantes, tais como informações sobre o

motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, questões ligadas a possíveis pedidos de referência sobre o ex-empregado a pedido de futuros empregadores, dados necessários à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), entre outros.

No momento em que há o desligamento do trabalhador da empresa, independente do que motivou esse acontecimento, também é necessária a observância das determinações da Lei Geral de Proteção de Dados. Sobre o término do tratamento de dados, o artigo 15º da LGPD estabelece que:

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.

Dentre as hipóteses do fim do tratamento de dados, percebe-se que o inciso III do dispositivo acima citado determina que, no momento em que o titular comunicar à empresa que deseja que seus dados sejam excluídos, será estabelecido o término do tratamento de dados. Entretanto, nas relações trabalhistas, existem obrigações de guarda de documentos que decorrem de imposição legal, e isso afasta a solicitação particular do titular do direito. Assim, mesmo com a comunicação do titular solicitando a exclusão dos seus dados, certas informações deverão continuar em posse da empresa por tempo indeterminado, visto que poderão ser requeridos em eventuais fiscalizações das condições de trabalho pelos Auditores-Fiscais do Trabalho ou no âmbito de reclamações trabalhistas, inclusive a pedido do Ministério Público do Trabalho.

## CONCLUSÃO

O tratamento de dados, na atualidade, se faz presente em diferentes áreas da sociedade, tornando-se um fator imprescindível para o avanço e desenvolvimento da mesma. Logo, é fundamental que haja uma legislação que regulamente essas ações, para que não aconteçam invasões, vazamentos, e ataques aos dados

personais das pessoas. Nesse contexto, e diante do exposto neste trabalho, chega-se a conclusão de que a Lei Geral de Proteção de Dados possui uma enorme importância na sociedade brasileira, pois garante a segurança aos envolvidos na relação de tratamento de dados, fornece proteção aos direitos constitucionais da liberdade, assegura a privacidade aos dados da população, e estabelece regras a respeito de como os dados dos titulares devem ser tratados pelos controladores.

É inegável o imenso valor que a LGPD possui no contexto da proteção de dados no Brasil. Entretanto, considerando o que foi apresentado neste artigo, percebe-se que o legislador deveria ter contemplado um capítulo específico da Lei para tratar dos seus impactos nas relações trabalhistas de maneira expressa, visto que é um dos ramos do direito mais afetados por essa legislação. A omissão dos seus reflexos no direito do trabalho pode acabar gerando diferentes interpretações sobre a norma.

Destarte, as empresas necessitam se adequar à Lei Geral de Proteção de Dados o mais rápido possível, já que as operações de coleta e armazenamento de dados no ambiente de trabalho ocorrem com grande frequência e estão sujeitas às regulamentações previstas na referida lei. As sanções da LGPD entraram em vigor em agosto de 2021, e as empresas que não estiverem em conformidade com a Lei estarão sujeitas às penalidades da lei.

É válido, ainda, mencionar a importância dada pela lei aos trabalhadores, que ocupam a figura dos titulares dos dados nessa relação. Com as determinações estabelecidas pela lei, além de possuírem o “poder” de conceder ou não as suas informações, os titulares podem a qualquer momento solicitar a consulta, revogação, correção, confirmação, e acesso aos seus dados, salvo em raras exceções.

Por fim, considerando as particularidades impostas por essa nova legislação, conclui-se que a implementação efetiva da LGPD dependerá de diversos fatores, passando pela adoção de boas práticas, realização de treinamentos em todos os setores das empresas, bem como a revisão profunda de normas, contratos e manuais, de modo a minimizar ou até mesmo eliminar os riscos da não observância aos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados.

## REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Clayton Deodoro Gonçalves. **Impactos Da Lei Geral De Proteção De Dados Nas Relações De Trabalho**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica De Goiás, Rio de Janeiro, 2021.

AMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Lei geral de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho**. Scientia Iuris, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127- 146, jul. 2019.

ANGELIS, Giovana de Abreu. **Os reflexos da nova lei de proteção de dados na esfera trabalhista**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/311803/os-reflexos-danova-lei-de-protecao-de-dados-na-esfera-trabalhista>. Acesso em: 20 set. 2021.

ARAÚJO, Leandro Sampaio Correa de. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandroaraujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 20 de setembro de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. [S. l.], 14 ago. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm) .

BRASIL. Lei n. 13.853, de 8 de julho de 2019. **Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 2019

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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

CASTELLS, Manuel. **A sociedade da informação: economia, sociedade e cultura** - v. 1. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. P. 21

CORREIA, Henrique; MARTINUCCI BOLDRI, Paulo Henrique. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/> . Acesso em: 20 set. 2021

COSTA, Andréa Dourado; GOMES, Ana Virginia Moreira. **Discriminação nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis**. Scientia Iuris, Londrina, v. 21, n. 2, p. 214-236, jul. 2017.

FRANCE PRESSE (França). **Cambridge Analytica se declara culpada em caso de uso de dados do Facebook**. G1, [S. l.], p. 1, 9 jan. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/01/09/cambridge-analytica-se-declara-culpada-por-uso-de-dados-do-facebook.ghtml> . Acesso em: 27 set 2021

GARCIA, Lara Rocha; GONÇALVES, Rafael Augusto Moreno. **Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais (Lgpd) Guia De Implantação**. [S. l.]: Editora Edgard Blücher, 2020.

OLIVEIRA, Letícia Costa. **O Uso De Dados Pessoais Na Era Digital Como Forma De Manipulação Social E Ameaça A Democracia: Um Estudo De Caso Da Cambridge Analytica**. Artigo (Graduanda em Direito) - Pontifícia Universidade Católica De Goiás, [S. l.], 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti; PONTINI, Milena Souza. **Compliance Trabalhista: Impacto Da Lei Geral De Proteção De Dados (Lgpd) No Direito Do Trabalho**. , [s. l.], 2021.

TEIXEIRA, Alvaro. **O Que É Anpd? [Autoridade Nacional De Proteção De Dados]**. Tecnoblog, 2020. Disponível em: <https://tecnoblog.net/409033/o-que-e-anpd-autoridade-nacional-de-protECAo-de-dados/>. Acesso em: 1 nov. 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais: Comentada Artigo Por Artigo**. Salvador: Jus Podivm, 2019. P 43.

TORRES, Lucas; CALCINI, Ricardo. **Os Impactos Da Lei Geral De Proteção De Dados Nas Relações De Trabalho**. Migalhas, [s. l.], 18 ago. 2020.

TUON, Ligia. Mais tecnologia, mais desigualdade: **Como A Pandemia Mudará O Mercado De Trabalho**. CNN Brasil, [S. l.], p. 1, 1 maio 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mais-tecnologia-mais-desigualdade-como-a-pandemia-mudara-o-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: 24 nov. 2021.

HSM UNIVERSITY (Brasil). **Como as relações de trabalho na era digital desafiam o profissional?**. HSM University, [s. l.], 5 nov. 2020. Disponível em: <https://hsmuniversity.com.br/blog/relacoes-de-trabalho-na-era-digital/> . Acesso em: 24 nov. 2021.