



CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA

FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA

ÂNIMA EDUCAÇÃO

JOÃO PEDRO BOTELHO SOARES DE LIMA

**OS IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Curitiba

2023

JOÃO PEDRO BOTELHO SOARES DE LIMA

**OS IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

**Monografia apresentada ao Curso de
graduação em Direito da Instituição de
Ensino Superior (IES) da Ânima
Educação, como requisito parcial para
obtenção de título de Bacharel.**

Orientador: Prof. Me. Mauro Joselito Bordin

Curitiba

2023

JOÃO PEDRO BOTELHO SOARES DE LIMA

**OS IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção de título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito, Instituições de Ensino Superior (IES) da Ânima Educação.

Curitiba, _____ de _____ de 2023.

Nome:

Centro Universitário Curitiba

Nome:

Centro Universitário Curitiba

Nome:

Centro Universitário Curitiba

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os que me ajudaram ao longo dessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A meus pais, por terem que sempre me ajudaram com leveza e alegria.

À minha namorada por ter me ajudado na formatação desde grande trabalho.

Aos meus tios Anderson e Karlel.

À minha irmã e cunhado que desde o início me ajudaram.

Ao Professor Me. Mauro Joselito Bordin, que admiro imensamente, e tive a honra de tê-lo como orientador.

EPÍGRAFE

“O sorriso é a única língua que todos entendem” (Emicida)

RESUMO

O texto destaca a relevância da Lei Geral de Proteção de Dados no cenário jurídico e tecnológico brasileiro, especialmente nas relações de emprego. A pesquisa propõe uma análise abrangente dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados em diversas fases das relações laborais, desde a seleção de candidatos até a pós-contratação. Enfatiza as responsabilidades dos controladores, operadores e encarregados de dados, delineando obrigações legais e melhores práticas para garantir conformidade e proteção da privacidade. Ao abordar as fases pré, durante e pós-contratual, o estudo ressalta a importância do consentimento, transparência e limites na coleta e tratamento de dados, destacando a necessidade de as empresas compreenderem e se adequarem à Lei Geral de Proteção de Dados para proteger os direitos dos titulares de dados e evitar possíveis implicações legais.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Relações de emprego. Direito dos Titulares. Responsabilidade.

ABSTRACT

The text highlights the relevance of the General Data Protection Law in the Brazilian legal and technological scenario, especially in employment relations. The research proposes a embracing analysis of the impacts of the General Data Protection Law on various stages of labor relations, from candidate selection to post-hiring. It emphasizes the responsibilities of data controllers, operators and custodians, outlining legal obligations and best practices to ensure compliance and privacy protection. By addressing the pre, during and post-contractual phases, the study highlights the importance of consent, transparency and limits in data collection and processing, highlighting the need for companies to understand and adapt to the General Data Protection Law to protect the rights of data subjects. and avoid possible legal implications.

Keywords: General Data Protection Law. Employment relations. Rights of Holders. Responsibility.

LISTA DE ABRAVIATURAS

Art. – Artigo

LISTA DE SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANPD – Agência Nacional de Proteção de Dados

CID – Classificação Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Constitucional

GDPR – General Data Protection Regulation

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEC – International Electrotechnical Commission

ISO - International Organization for Standardisation

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

PdC – Privacidade desde a Concepção

RO – Recurso Ordinário

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	14
2.1	LGPD: DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO DA INTIMIDADE EVIDA PRIVADA, ENQUANTO DIREITOS FUNDAMENTAIS	23
2.2	LGPD: CONCEITOS, PRINCÍPIOS E CLASSIFICAÇÕES LEGAIS.....	26
2.3	PRINCÍPIOS DA LGPD	27
2.3.1	Princípio da Finalidade	27
2.3.2	Princípio da Adequação	27
2.3.3	Princípio do Livre Acesso	28
2.3.4	Princípio da Necessidade	29
2.3.5	Princípio da Qualidade dos Dados	29
2.3.6	Princípio da Transparência	30
2.3.7	Princípio da segurança	30
2.3.8	Princípio da prevenção	31
2.3.9	Princípio da não discriminação	31
2.3.10	Princípio da Responsabilização e Prestação de Contas	32
2.4	BOAS PRÁTICAS E GOVERNANÇA	35
2.4.1	Proativo, e não reativo; preventivo, não corretivo	36
2.4.2	Privacidade de ser o padrão dos sistemas de TI ou práticas de negócio	36
2.4.3	Privacidade incorporada ao projeto (design)	37
2.4.4	Funcionalidade total	37
2.4.5	Segurança de ponta a ponta e proteção durante todo ciclo de vida dos dados	37
2.4.6	Visibilidade e Transparência:	37
2.4.7	Respeito pela privacidade do usuário	38
3	LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	40
3.1	FASE PRÉ-CONTRATUAL	40
3.2	FASE CONTRATUAL	41
3.3	FASE PÓS-CONTRATUAL	42

3.4	O TITULAR DOS DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO...	44
3.5	O CONTROLADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	45
3.6	O OPERADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	46
3.7	O ENCARREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	47
4	RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO.....	49
4.1	CONCEITOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.....	49
	CONCLUSÃO.....	56
	REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa uma das legislações mais relevantes no cenário jurídico e tecnológico da atualidade. No Brasil, essa norma entrou em vigor em setembro de 2020 e tem como objetivo principal regular o tratamento de dados pessoais, com o intuito de garantir a privacidade e a segurança das informações em um mundo cada vez mais digitalizado e interconectado. Em um contexto em que a coleta e o uso de dados se tornaram ubíquos, a LGPD surge como um instrumento fundamental para proteger a liberdade, a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade dos indivíduos.

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como propósito explorar em detalhes os impactos da LGPD em diversos setores, com ênfase nas implicações para a proteção de dados nas relações de emprego. A relação entre a LGPD e as relações laborais é de extrema importância, uma vez que a coleta e o tratamento de informações pessoais desempenham um papel crucial em todos os aspectos do ambiente profissional, desde a fase pré-contratual até a pós-contratual.

No decorrer deste TCC, iremos examinar a aplicação da LGPD nas fases de seleção de candidatos, durante o contrato de trabalho e após a rescisão do vínculo empregatício. Além disso, abordaremos as responsabilidades dos controladores, operadores e encarregados de dados nesse contexto, destacando as obrigações legais e as melhores práticas para a proteção da privacidade e a conformidade com a LGPD.

À medida que a LGPD continua a influenciar as práticas de proteção de dados nas relações de trabalho, torna-se crucial entender seus impactos, desafios e oportunidades. Este trabalho busca fornecer uma análise aprofundada das implicações da LGPD no cenário laboral, contribuindo para uma compreensão mais completa da interseção entre a legislação de proteção de dados e as relações de emprego no Brasil.

2 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de dados, cuja sigla é LGPD, refere-se à Lei 13.709/18, que passou a vigorar em 18 de setembro de 2020 para regulamentar o uso de dados no Brasil e substituir leis esparsas.

Voltada exclusivamente para a proteção de dados e segurança da informação, sendo assim, é a primeira norma criada para modificar a forma como a sociedade trata os dados pessoais, tanto no meio físico quanto no meio digital, com regras, princípios e sanções.

De acordo com o art. 1º, caput, da referida Lei, esta é aplicável a todo o tipo de tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais (apesar de que, provavelmente, atualmente, a maior parte dos tratamentos de dados pessoais se dê justamente pelos meios digitais), seja por pessoa natural ou jurídica de direito privado ou público e se presta a proteger a liberdade, a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade do ser humano:

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 natural¹.

Ainda, na mesma Lei, em seu artigo 3º dispõe que a lei se aplica a qualquer operação de tratamento de dados, seja ela realizada por uma pessoa natural ou jurídica, independentemente do meio, do país sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que a operação se dê no território brasileiro; tem por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços no território brasileiro ou se os dados pessoais foram coletados em território brasileiro:

Art. 3º 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, desde que:
I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

¹ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022

- II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou
- III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.²

Caso uma pessoa física colete esses dados, a LGPD não se opera quanto o seu tratamento, desde que os dados sejam para fins particulares e não comerciais. Ainda, também não é aplicada a LGPD nos casos de tratamento de dados para fins exclusivamente jornalísticos e artísticos, de segurança pública, de defesa nacional, de segurança do Estado e de investigação e repressão de infrações penais.

Além disso, não se aplica a dados estrangeiros que sejam objetos de transferência internacional. Como exemplo, se uma empresa brasileira for contratada por uma empresa europeia para realizar o tratamento de dados pessoais de cidadãos europeus e se os dados, após o tratamento, forem devolvidos para a empresa europeia, não se aplicará a LGPD, neste caso, deverá ser aplicada a Legislação da Europa, conhecida como GDPR (General Data Protection Regulation).

A Lei Geral de Proteção de Dados traz, em seu artigo 7º, dez bases legais para o tratamento de dados, ou seja, especifica quando poderão ser tratados os dados.

A primeira delas, é o **consentimento**, quando o titular de maneira livre, informada e inequívoca, concorda com o tratamento de seus dados:

Art. 5º, XII “consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.”³

Sendo assim, é a manifestação do próprio titular dos dados concedendo o uso, desde que o consentimento seja por escrito ou por meio que comprove a manifestação inequívoca da vontade do titular, caso não seja respeitado esses requisitos o ato é anulável por vício.

² Ibidem.

³ Ibidem.

Ainda, Pedro Silveira Campos Soares desenvolve em seu artigo o que é vício de consentimento conforme Código Civil (vício anulável), para o vício de consentimento na LGPD (nulo, conforme a lei):

Mostra-se particularmente relevante notar que o consentimento previsto na LGPD deve ser livre e espontâneo, sob pena de configurar vício de vontade, a torná-lo nulo. Extrai-se daí diferença substancial entre o tratamento previsto no Código Civil e na LGPD para negócios jurídicos defeituosos, que deve ser objeto de atenção pelos agentes de tratamento de dados. De fato, enquanto para o Código Civil a manifestação atingida por vício de consentimento é, em regra, anulável, na LGPD esta mesma declaração configura hipótese de nulidade⁴.

Conforme artigo 10, da LGPD, o **legítimo interesse** é:

Art. 10. O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:

I - apoio e promoção de atividades do controlador; e

II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

§ 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados.

§ 2º O controlador deverá adotar medidas para garantir a transparência do tratamento de dados baseado em seu legítimo interesse.

§ 3º A autoridade nacional poderá solicitar ao controlador relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial.⁵

Nesse sentido, o interesse é a qualidade mais aberta no tocante a tratamento de dados pessoais para o controlador, terceiros e até mesmo a sociedade como um todo, já a finalidade tem o objetivo específico do tratamento de dados pessoais.

O **cumprimento de obrigação legal ou regulatória** estabelece uma condição para que não entre em conflito com outras normas. Sendo assim, é permitido o armazenamento de dados mesmo depois do término do contrato que

⁴ CAMPOS SOARES, Pedro Silveira. A questão do consentimento na Lei Geral de Proteção de Dados. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, 11 maio 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mai-11/pedro-soares-questao-consentimento-lei-protecao-dados>. Acesso em: 04 nov. 2022

⁵ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/legis/2018/08/14/2018013709.htm). Acesso em: 10 nov. 2022

originou o tratamento de dados, tal situação é permitida pois há obrigações do ordenamento jurídico que deve ser cumprido.

Tal base legal é determinante para que não haja antinomias, que poderia gerar uma possibilidade ao titular de dados de entrar com uma reclamação contra um tipo de tratamento de dados que estivesse em desacordo com outra determinação legal.

Com o estabelecimento da base legal para tratamento de dados pessoais, Ana Frazão elucida que o controlador deve observar os princípios pertinentes na LGPD, sempre atendendo o interesse público:

O inciso II do art. 7º da LGPD traz a hipótese de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Com efeito, em casos assim, o tratamento de dados é considerado necessário para atender o interesse público que justifica a obrigação legal ou regulatória. Todavia, mesmo nesse caso, os controladores deverão observar os princípios pertinentes, especialmente no que toca (i) à adstrição do tratamento à finalidade específica de cumprimento da determinação legal, (ii) à adoção dos meios adequados e necessários para tal, bem como (iii) à preocupação com todos os direitos do titular, dentre os quais se destaca o direito de ser informado do tratamento de dados (§ 1º, do art. 7º, da LGPD) e o direito de ter os dados disponibilizados nos exatos termos do que for especificado pela autoridade nacional (§ 2º, do art. 7º, da LGPD)⁶

O tratamento pela administração pública é a quarta base legal. Nesta é autorizado à administração pública fazer o tratamento e uso compartilhado de dados necessários para a “execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou previstas em contratos, convênios ou similares, observadas as disposições do Capítulo IV da LGPD⁷.”

Porém, a Administração Pública deve fornecer ao titular dos dados informações claras e inequívocas sobre a base legal para o tratamento dos dados, a finalidade e quais os procedimentos utilizados ao longo do ciclo de vida do dado

⁶FRAZÃO, Ana. LGPD: as demais hipóteses de tratamento de dados pessoais. **Minuto da Segurança, blog da Informação**. São Paulo, 1 out. 2018. Disponível em: <https://minutodaseguranca.blog.br/lgpd-as-demaais-hipoteses-de-tratamento-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 04 nov. 2022.

⁷ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/). Acesso em: 08 nov. 2022

dentro de seus sistemas.

Sendo assim, a Administração Pública não está obrigada a cumprir com as exigências da LGPD no caso de tratamento de dados feito exclusivamente "para fins de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado ou atividades de investigação ou de repressão de infrações penais⁸ (art. 4º, III)."

A **realização de estudos e pesquisas** autoriza que sejam utilizados dados pessoais em pesquisas de caráter tecnológico, estatístico ou histórico, sem o consentimento do titular. Conforme artigo 5º, inciso XVIII da LGPD, somente é autorizada a utilização de dados sem o consentimento se o estudo for conduzido por um órgão de pesquisa:

XVIII - órgão de pesquisa: órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico;⁹

Uma prática já utilizada pelos órgãos de pesquisa com o intuito de anonimizar os dados pessoais é, por exemplo, quando em uma pesquisa para apuração de intenção de votos em uma eleição, haja a proporção de votação para cada candidato de acordo com sexo, escolaridade, região geográfica, classe social, etc.

A **execução ou preparação contratual** configura quando o tratamento dos dados pessoais é indispensável ao procedimento que antecede a formalização de instrumento contratual, além da execução das obrigações contratualmente firmadas.

Isto posto, a execução só se dará caso tenha pedido do próprio titular dos dados de um contrato ou seus procedimentos preliminares. No caso do tratamento de dados via consentimento, o controlador está assegurado pela LGPD, para ter os dados do titular, sempre respeitando o prazo do contrato, se necessário, por um prazo maior ao estabelecido no contrato.

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem.

As pesquisas de campo de instituições financeiras para concessão de crédito e coleta de dados pessoais para formalização de contrato com o objetivo de comprar produtos ou serviços, são os exemplos mais comuns.

Além disso, o armazenamento de dados na nuvem é mais um exemplo, onde o titular de dados contrata a empresa para armazenar os dados pessoais tratados.

Para que não haja fraude a contratos e obrigações entre particulares em face do direito à privacidade, foi criada tal base legal.

O **exercício regular do Direito** foi criado para os Agentes de Tratamento de Dados, quando os dados versarem sobre o exercício regular direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, independentemente de consentimento do titular.

Tal base legal foi criada para dizer que a proteção dos dados pessoais não deve interferir nos meios de produção de provas nos processos judiciais. Ou seja, impedir que uma das partes não realize o tratamento de dados, seria infringir os preceitos constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Tal situação é esclarecida por Ana Frazão:

Outra importante hipótese de tratamento de dados é o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral (art. 7º, VI, da LGPD), ressalva fundamental para deixar claro que a proteção aos dados pessoais não compromete o necessário direito que as partes têm de produzir provas umas contra as outras, ainda que estas se refiram a dados pessoais do adversário.¹⁰

A **proteção da vida e da incolumidade física** é a base legal que possibilita, mesmo sem o consentimento do titular, a utilização de dados quando vida ou segurança física do titular ou terceiros estiver em risco. Somente será aplicado se as circunstâncias forem graves e constatadas, de fato.

A exemplificação seria o caso de uma pessoa que dá entrada em um hospital que nunca esteve, após sofrer um grave acidente. Tal situação pode fazer com que

¹⁰ FRAZÃO, Ana. LGPD: as demais hipóteses de tratamento de dados pessoais. Minuto da Segurança, blog da Informação. São Paulo, 1 out. 2018. Disponível em: <https://minutodaseguranca.blog.br/lgpd-as-demais-hipoteses-de-tratamento-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 04 nov. 2022

o hospital que ele foi levado precise do histórico médico do hospital que ele costuma frequentar, sendo assim, está autorizado o compartilhamento de toda documentação disponível acerca deste paciente, com o objetivo restritivo de atender a situação.

Ainda dentro das bases legais, o legislador criou a proteção à saúde, tal base legal justifica e fundamenta o desempenho dos profissionais da área da saúde, além das entidades que fazem parte do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária que fazem tratamento de dados, como por exemplo, termos de consentimento, exames, prontuários, prescrições.

No artigo jurídico publicado por Patrícia Peck, uma das especialistas sobre o tema no Brasil, esclarece que mesmo o setor da saúde não ter a obrigatoriedade do consentimento do titular para o tratamento dos dados pessoais, tal procedimento só é autorizado para garantir a saúde, e deve ser realizado apenas por profissionais relacionados ou a serviço da saúde ou por autoridade sanitária.

Um ponto importante da LGPD na saúde é que o setor não está obrigado a ter o consentimento em todas as situações de tratamento de dados (são as hipóteses de exceção tratadas principalmente nos artigos 7º, 10º e 11º). Isso mesmo! A dispensa ocorre nos casos de proteção à vida ou tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; obrigação legal ou regulatória; para execução de contratos com o titular dos dados; em processos judiciais ou administrativos; quando há legítimo interesse do controlador; ou, ainda, no caso de estudo por órgãos de pesquisa. Mas neste quesito, “os fins não justificam os meios”, mesmo na causa da saúde, houve alteração na redação final do artigo 7º, inciso VIII, no qual ficou destacado que tutela da saúde é exclusivamente procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária. Além disso, a lei revela que é vedada a comunicação ou o uso compartilhado entre controladores de dados pessoais sensíveis referentes à saúde com objetivo de obter vantagem econômica, exceto nas hipóteses relativas à prestação de serviços de saúde, de assistência farmacêutica e de assistência à saúde, incluídos os serviços auxiliares de diagnose e terapia, em benefício dos interesses dos titulares de dado.¹¹

Por último, a **proteção de crédito**, essa base legal abrange sobre a consulta de informações sobre adimplência e inadimplência, com o intuito de conceder crédito

¹¹ PINHEIRO, Patrícia Peck. LGPD e saúde: os fins justificam os meios? Artigos gov.br, SERPRO e LGPD. Governo Federal, Brasil. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/2019/paciente-no-comando-lgpd-dados-sensiveis-saude>. Acesso em: 04 nov. 2022.

ao titular dos dados. Porém, é necessário analisar outras normas já existentes, como por exemplo a Lei do Cadastro Positivo (Lei n. 12.414/2011) e o Código de Proteção e Defesa do Consumidor (Lei n.8.087/1990).

Com isso o legislador quis evitar que titulares de dados pessoais utilizassem de um artifício legislativo para criarem mecanismos de “calote”, para que escapem da cobrança por dívidas legítimas, em face do direito à privacidade.

Nesse íterim, Yuri Camelo Ribeiro, Elton Minasse e Thais de Gobbi elucidam que a única lei no mundo que garante a proteção do crédito como base legal específica é LGPD, sendo assim, foi possível criar a Lei do Cadastro Positivo, uma vez que a última é uma exceção ao consentimento do titular para o tratamento de dados:

Curiosamente, entre as leis que versam sobre proteção de dados pessoais nomundo, a brasileira é a única a prever a proteção ao crédito como uma de suas bases legais para o tratamento de dados. Essa previsão possibilitou que a nova Lei do Cadastro Positivo esteja em consonância com a LGPD, já que não é mais necessário obter o consentimento do titular/cadastrado para usar os dados conforme as finalidades da lei. Sob esse aspecto, os dois textos convergem e conversam entre si. Contudo, essa conversa poderia ser mais clara. Ainda que a LGPD não estivesse em vigor quando da publicação da nova Lei do Cadastro Positivo, esta poderia ter utilizado os conceitos da LGPD sem prejuízo algum. Afinal de contas, o adjetivo “geral” contido na LGPD não deve ser desprezado: essa lei é a base normativa do microssistema brasileiro de proteção de dados pessoais, o que pode gerar discussões sobre o regime jurídico aplicável ao Cadastro Positivo naquilo que as duas leis conflitarem ou, de outra forma, não se harmonizarem perfeitamente.¹²

No Brasil há componentes normativos que estabelecem princípios, garantias, direito e deveres para a utilização da internet, além de determinar procedimentos para atuação dos entes federativos no tocante ao conteúdo, mais conhecido como Marco Civil da Internet, instituído em 2014 por meio da Lei n. 12.965/142.

Com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, a proteção de dados no Brasil ganhou notória visibilidade.

¹² GOBBI, Thais de; MINASSE, Elton; RIBEIRO, Yuri Camelo. Interface entre a nova lei do cadastro positivo e a lei geral de proteção de dados. Machado Meyer. Inteligência Jurídica, Conteúdo exclusivo de Machado Meyer Advogados. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/tecnologia/interface-entre-a-nova-lei-do-cadastro-positivo-e-a-lei-geral-de-protecao-de-dados>. Acesso em: 04/11/2022

Já em vigor, por meio das ADIs 6387, 6388,6389.6390 e 6393, o Supremo Tribunal Federal, declarou que é um direito fundamental a proteção de dados, sendo assim, foi tornou-se um dispositivo na Constituição (art. 5º, X e XII), onde versa sobre a privacidade.

Tal declaração só decorreu, pois, uma Medida Provisória (954/2020)¹³ que visava obrigar as empresas de telefonia móvel e fixa a compartilhar nomes, números de telefone e endereços de seus consumidores, pessoas jurídicas ou naturais para fonte de dados estatísticos do IBGE durante a pandemia da Covid-19.

Além disso, em 2022, através da EC 115/22¹⁴ a proteção de dados pessoais entrou no rol de direitos fundamentais elencados na Constituição Federal, ou seja, a Emenda Constitucional tem como objetivo proteger os dados pessoais, como podemos ver no inciso LXXIX, do artigo 5º da Constituição Federal "é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais¹⁵."

Ainda, a EC alterou competência material ao inserir o inciso XXVI no art. 21 da Constituição Federal, declarando que "compete à União organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos termos da lei¹⁶."

Nesse sentido, cabe então a União atribuir medidas positivas e fiscalizá-las, pela ANPD, que é o órgão federal regulamentado para proteção de dados, disposto na LGPD.

Além de fiscalizar e organizar, conforme o artigo 22, inciso XXX da

¹³ Medida Provisória nº 954, de 17 de abril 2020. Vigência encerrada.

¹⁴ EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 115, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2022.

Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 20/11/2022

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

Constituição federal, cabe somente à União legislar sobre a proteção e tratamento de dados.

Destaca-se, que com a inclusão da proteção de dados na Constituição Federal, não será mais possível fazer uma simples alteração legislativa, pois agora a proteção de dados é considerada cláusula pétrea, impossibilitando a revogação ou retrocesso, sendo assim só é possível fazer melhorias nas garantias.

Segundo o ministro do Superior Tribunal de Justiça Ricardo Villas Bôas Cueva, a EC 115/2022:

Trata-se de um marco civilizatório, que coloca o Brasil no mesmo patamar de proteção de direitos fundamentais que a Europa. Agora se completa a arquitetura legislativa da proteção de dados no Brasil. A positivação do direito fundamental à proteção de dados é fundamental para aprofundar a tutela da autodeterminação informativa no país, pois a LGPD tem caráter marcadamente instrumental¹⁷.

Dessarte, a EC 115/22 foi fundamental para implementação da LGPD no Brasil, pois impõe melhorias e atenção das medidas públicas e administrativas, além de garantir e assegurar a privacidade por parte de todos os agentes de tratamento

2.1 LGPD: DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO DA INTIMIDADE EVIDA PRIVADA, ENQUANTO DIREITOS FUNDAMENTAIS

Conforme o artigo 2º da LGPD, a proteção de dados pessoais tem como fundamento:

II - o respeito à privacidade;
III - a autodeterminação informativa;
IV - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
V- o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
VI- a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.¹⁸

¹⁷ RODAS, Sérgio. Constitucionalização da proteção de dados é marco e aumenta segurança jurídica. Revista Consultor Jurídico. 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-11/constitucionalizacao-protECAo-dados-marco-aumenta-seguranCA>. Acesso em: 10/11/2022

¹⁸ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em:

Nesse sentido, os direitos fundamentais da honra, da imagem, da vida e da inviolabilidade da intimidade são assegurados pelo respeito à privacidade. A autodeterminação informativa é a forma do cidadão garantir a proteção de seus dados. É garantido pela Constituição as liberdades de expressão de informação, de comunicação e de opinião. A segurança jurídica é muito importante, e o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação fazem parte disso. O setor privado deve contar com regras válidas e claras para atender a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor.

A construção da proteção de dados teve início em 1890, com o ensaio “*The right to privacy*”, de autoria de Samuel Warren e Louis Brandeis, na *Harvard Law Review*¹⁹, estudo dos autores se deu por uma análise de precedentes judiciais, com a ideia do “direito de ser deixado em paz” (“*right to be let alone*”), ou seja, não foi criada pela Lei Geral de Proteção de Dados.

Em 1948, foi marco histórico para todos os povos e nações, pois foi publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)²⁰, cujo em seu artigo 12 prevê, que:

Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques²¹.

Já na década de 1980, foram publicadas diversas medidas ligadas à proteção de dados com a privacidade, como por exemplo, os Fluxos Transfronteiriços de Dados Pessoais e a Convenção 108 do Conselho da Europa, que dispõe “proteção das pessoas relativamente ao tratamento automatizado de dados de caráter

[L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022

¹⁹ WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. **Harvard Law Review**. n. 5,dez.1890, p.207

²⁰ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Adotada e proclamada pela Assembléia Gera das Nações Unidas, resolução 217 A III, em 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11.nov. 2022.

²¹ Ibidem.

pessoal²²”

O Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), regulamenta a proteção das pessoas singulares, no tocante a livre circulação e tratamento de dados, tal situação tem o objetivo de garantir a segurança jurídica em toda Europa.

Apenas em 1988, com a promulgação da Constituição brasileira, que o direito à privacidade foi mencionado e garantido como direito fundamental do cidadão. A autora Viviane Nóbrega Maldonado disserta que esse não é o parâmetro constitucional de proteção de dados:

[...] tenha se estabelecido como direito autônomo e desvinculado de seu antecedente, tal seja o da própria privacidade, que subsiste preservado para todas aquelas hipóteses em que não ocorra o tratamento de dados, em seu sentido técnico²³.

Nesse sentido, ao observar a lei, entende-se que a padronização da regulamentação de tratamento de dados, ao adotar a autodeterminação informativa como principal pensamento, colocou o titular de dados no centro da tutela, baseada na ideia de que:

O direito à privacidade, a proteção de dados pessoais, deve servir, antes de tudo, para promover a personalidade humana, privilegiando-se escolhas e decisões individuais, sob pena de tornar-se em verdadeiro e indesejado dever de privacidade²⁴.

Nessa perspectiva, o direito à privacidade é gênero em relação ao direito à autodeterminação informativa, onde o titular está informado e qualificado para discernir sobre o tratamento efetuado dos seus dados. Isto é, o indivíduo deve exercer sua liberdade de decisão em relação aos seus dados, sabendo das

²² A convenção 108, intitulada em 1981, na França, é uma regulação transversal que determina um regime de governança para questões de proteção de dados pessoais, figurando-se como um marco internacional que abriu caminhos para a potencial estrutura global de proteção de dados.

²³ MALDONADO, Viviane Nóbrega. A Lei Geral de Proteção de Dados: objeto, âmbito de aplicação, requisitos, segurança e a necessidade de sua correta implementação. In **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. Coordenadores Viviane Nóbrega Maldonado e Renato Ópice Blum. 2. ed. rev. atl. amp. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 14

²⁴ BESSA, Leonardo Roscoe. LGPD: direito ou dever de privacidade? **Revista Consultor Jurídico**. Brasil, 8 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/leonardo-bessa-lgpd-direito-ou-dever-privacidade>. Acesso em: 05 nov. 2022

condições de moderna tecnologia de processamento de informações.

2.2 LGPD: CONCEITOS, PRINCÍPIOS E CLASSIFICAÇÕES LEGAIS

Como a Lei Geral de Proteção de Dados é muito ampla e abrangente, vale estabelecer alguns conceitos nela contidos e suas divisões.

O dado pessoal como informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável, apareceu pela primeira vez na Lei Geral de Proteção de Dados. Os dados pessoais permitem identificar a forma direta, como nome, ou número de documento), ou permitir a identificação indiretamente, através da interpretação, como, por exemplo, data de nascimento ou endereço.

A lei também define e diferencia os dados sensíveis, como sendo aqueles sobre opinião política, convicção religiosa, origem racial ou étnica, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. Tal distinção é concedida a esses dados, pois pode haver discriminação com o titular dos dados, por esse motivo, este dado tem maior proteção e restrições para seu tratamento.

O artigo 1º da Lei Geral de Proteção de Dados, tem como objetivo disciplinar o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais. Não obstante a expressão tratamento possa levar à representação de uma execução aprimorada ou do processamento dos dados, conforme o inciso X, do artigo 5º, da LGPD, a definição de tratamento de dados é:

[...]toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração²⁵

Além disso, é necessário combater o tratamento de dados inadequado, para isso é necessário a adoção de medidas de segurança, técnicas e administrativas,

²⁵ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022.

agrupando os documentos necessários que demonstrem o atendimento aos requisitos de segurança, observando os padrões de boas práticas e de governança das normas regulamentares acerca da matéria.

A LGPD visa promover uma alteração na cultura relativa aos dados pessoais, normatizando assim o tratamento de dados, para isso utiliza-se de princípios.

2.3 PRINCÍPIOS DA LGPD

Os princípios estão dispostos no artigo 6º da LGPD é necessário utilizar no momento de tratar os dados

2.3.1 Princípio da Finalidade

Conforme artigo 6º, inciso I da LGPD representa a realização do tratamento para "propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades²⁶". Portanto, é necessário que quando os dados são coletados, a informação da justificativa da coleta seja clara e completa.

Segundo Rony Vainzof, em seu livro comentado sobre LGPD: "o princípio da finalidade conta com grande relevância prática, pois, por meio dele, é garantido ao titular, mediante informação prévia, as fronteiras de legalidade do tratamento de seus dados e os propósitos para o tratamento de forma lícita.²⁷"

Nesse sentido, o tratamento de dados deve ter uma finalidade específica por conta do controlador para que se enquadre no princípio estabelecido na LGPD, além de ser identificado e avaliado.

2.3.2 Princípio da Adequação

Conforme disposto no artigo 6º, inciso II da LGPD: a "compatibilidade do

²⁶ Ibidem.

²⁷ VAINZOF, Rony. Disposições preliminares. In: BLUM, Renato Opice; MALDONADO, Viviane Nóbrega (Coord.). LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Comentada. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento²⁸.”

Esse princípio leva em consideração a compatibilização do tratamento com as finalidades informadas ao titular, no âmbito do tratamento de dados. Podemos verificar a junção do Direito do Trabalho com a LGPD a fim de adequação, como disse Vólia Bomfim Cassar:

A finalidade da negociação coletiva é a de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho etc. Deve levar em conta todas as premissas e condições para negociar. Assim, quando uma empresa estiver passando dificuldades financeiras, a finalidade da negociação coletiva será a de reduzir direitos privados antes garantidos à categoria, para evitar as despedidas coletivas. Se o empregador estiver atravessando dificuldades financeiras, ou em processo falimentar, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei, como, por exemplo, reduzir salários. Se, por outro lado, as condições financeiras e econômicas do patrão estiverem boas e as de trabalho ruins, a negociação deve buscar melhoria das condições de trabalho, primando pelo aumento das benesses e melhoria das condições sociais do trabalhador²⁹.

A exposição deste trecho permite entender que o Princípio da Adequação autoriza a adequação dos trabalhadores à política da empresa, mesmo que sejam suprimidos ou reduzidos os direitos trabalhistas.

2.3.3 Princípio do Livre Acesso

Conforme disposto no artigo 6º, inciso IV da LGPD o livre acesso assegura, aos titulares, a consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais.

O controlador deve ser garantir ao titular de dados o livre acesso aos seus próprios dados, além de manter protegido os mesmos, respeitando o ISSO/IEC 27000:2018, uma norma de segurança internacional.

Além disso, esse princípio é amparado pelo artigo 9ª da mesma lei, que tem

²⁸ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

disposto que a consulta deve ser gratuita, de fácil acesso e esclarecer por quanto tempo o tratamento percorrerá.

2.3.4 Princípio da Necessidade

Conforme disposto no artigo 6º, inciso IV da LGPD: “limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados³⁰”.

A coleta de dados deve ser restrita, objetivando aquilo que é realmente necessário, para que ato final seja pretendido, conforme Denis Zeferino:

O princípio visa fazer com que a coleta de dados pessoais seja restrita ao que realmente é necessário para a realização da finalidade pretendida. Isso faz com que dados pessoais não pertinentes à ocasião de tratamento sejam mantidos fora do processo, de certa forma, zelando pelo sigilo dessas informações. Ou seja, dados pessoais que não são necessários não serão coletados, fazendo com que o indivíduo não seja exposto sem necessidade. Dessa forma, a coleta de dados pessoais se torna restritiva. Por exemplo, podemos citar o caso de exigir dados como laudos e diagnósticos cardíacos de um candidato à vaga administrativa. Não há necessidade disso, visto que um profissional da área administrativa não trabalha realizando esforços físicos. Assim sendo, o princípio da necessidade LGPD funciona como uma diretriz da legislação, garantindo que somente dados pessoais pertinentes sejam coletados. Para empresas que trabalham realizando coletas de dados pessoais, como o caso de consultorias em RH, agências de créditos, entre outras, pode parecer inicialmente que trabalhar respeitando o princípio da necessidade seja um fator dificultante. Entretanto, uma coleta mais efetiva de dados pessoais, se adequando à estrita necessidade, poderá fazer com que a empresa trabalhe de forma rápida e direta em seus cadastros. Isso porque não se perderá tempo e memória arquivando dados desnecessários³¹.

2.3.5 Princípio da Qualidade dos Dados

Conforme disposto no artigo 6º, inciso V da LGPD, este princípio exige exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento.

³⁰ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/legis/leis/2018/13709.htm). Acesso em: 12.nov. 2022

³¹ ZEFERINO, Denis. O que é princípio da necessidade na LGPD e qual sua importância? Certifiquei. Disponível em: <https://www.certifiquei.com.br/principio-necessidade/>. Acesso em: 12 nov. 2022

2.3.6 Princípio da Transparência

Este princípio visa a disponibilização de informações claras, precisas e de fácil acesso acerca os agentes que tratam os dados e como os dados estão sendo tratados.

A advogada especialista em LGPD Lindamaria Lima, conceitua este princípio em seu artigo:

O presente princípio visa a garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, bem como formulada numa linguagem clara e simples, e que se recorra, adicionalmente, à visualização sempre que for adequado, observados os segredos comercial e industrial. Originalmente surgiu ante o “Right to be Informed”, que nos traz a ideia de que as pessoas naturais têm o direito de serem informados sobre a coleta e o uso de seu dado pessoal, incluindo: seus propósitos para processar os dados, seus períodos de retenção para esses dados pessoais e com quem serão compartilhados.³²

É necessário perceber que o legislador teve um cuidado ao colocar esse princípio na lei, pois assim o titular de dados fica tranquilo ao saber que seus dados não serão usados sem finalidade.

2.3.7 Princípio da segurança

Conforme artigo 6º, inciso VII este princípio utiliza "medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão das informações sob custódia"³³

Conforme disposto por Rony Vainzof:

diante de todas essas circunstâncias, a segurança dos dados pessoais é tratada de forma certa na LGPD. Os sistemas de informação devem utilizar medidas técnicas e administrativas que visem a proteção dos dados pessoais de eventuais violações que, como visto, não envolvem somente

³² LIMA, Lindamaria. Os 10 Princípios para tratamento de dados da LGPD. Triplait. Disponível em: <https://triplait.com/principios-para-tratamento-de-dados-da-lgpd/>. Acesso em: 10 nov. 2022

³³ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/). Acesso em: 12.nov. 2022.

eventos dolosos, mas também acidentais³⁴.

Os princípios devem atender aos critérios estabelecidos no artigo 49 da LGPD, quais são o da segurança e boas práticas de governança.

2.3.8 Princípio da prevenção

Este princípio tem como objetivo impedir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais, com práticas de prevenção a ocorrência de danos.

Segundo Vainzof: a LGPD é uma norma que almeja modificar a cultura de tratamento de dados pessoais para que os riscos sejam mitigados desde antes do tratamento, evitando-se ao máximo qualquer hipótese, sempre presente, de violação de dados pessoais³⁵.

2.3.9 Princípio da não discriminação

O princípio em questão aborda sobre a impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos. Portanto, a exclusão de informações como origem racial ou étnica, opinião política, religião ou convicções, geolocalização, filiação sindical, estado genético ou de saúde ou orientação sexual, pode caracterizar discriminação com o titular de dados, sendo assim é vedada a exclusão de informações desse tipo.

Ainda, Vainzof diz:

Esse princípio prevê que o tratamento para fins discriminatórios dos dados é vedado quando praticado ilícitamente ou abusivamente, pois, naturalmente, poderá haver discriminação no tratamento de dados, inclusive sensíveis, no sentido de estabelecer diferenças, se estiver de acordo com as bases legais existentes³⁶.

³⁴ VAINZOF, Rony. Disposições preliminares. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. Lei geral de proteção de dados comentada. 2. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

2.3.10 Princípio da Responsabilização e Prestação de Contas

Neste princípio podemos ver a exigência do legislador ao determinar que o agente adote medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.³⁷

Conforme exposto por Marcio Pestana:

O agente responsável pelo tratamento dos dados não só deverá comprovar, de um lado, ter adotado os procedimentos e praticado os atos permitidos pelo normativo, como, também, de outro lado, que todos eles tenham tido eficácia efetiva. Pois, ainda que o agente tenha agido com boa-fé, caso tenha ocorrido descumprimento das normas de proteção de dados, tal fato equivalerá a enfrentamento frontal ao princípio da responsabilização e da prestação de contas³⁸.

Portanto, os agentes que realizam o tratamento dos dados, devem implementar os procedimentos de proteção dos dados pessoais, enquanto os dados forem úteis para o processo, sempre ponderando a ameaça de responsabilização.

Conforme artigo 5º, inciso VI, da LGPD, controlador é: “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais³⁹”.

Portanto, o controlador é o agente responsável por tomar as decisões relativas ao tratamento dos dados pessoais, além de definir a finalidade deste tratamento. Entre essas decisões, estão instruções fornecidas a operadores contratados para a realização de um determinado tratamento de dados pessoais.

³⁷ BRASIL. Governo Federal. **Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado**. Brasília, DF. Maio 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/2021.05.27GuiaAgentesdeTratamento_Final.pdf. Acesso em: 10.nov. 2022"

³⁸ PESTANA, Marcio. Os princípios no tratamento de dados na LGPD. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/artigo-marcio-pestana-lgpd.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022.

³⁹ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/l13709). Acesso em: 12.nov. 2022.

O controlador pode ser pessoa jurídica, tanto de direito público quanto privado, este deve tomar as principais decisões a respeito do tratamento de dados dentro da sua organização.

Em contrapartida o controlador pessoa natural ou pessoa física, age de forma independente, ou seja, em nome próprio, como por exemplo os profissionais liberais (médico, advogado, dentista etc), os empresários individuais e os responsáveis pelas serventias extrajudiciais.

Já o operador é pessoa que o controlador responsabiliza o tratamento de dados.

Podemos encontrar sua definição no artigo 5º, inciso X da LGPD, onde dispõe: "pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador"⁴⁰

Nesse mesmo sentido é a previsão do art. 39 da LGPD: "O operador deverá realizar o tratamento segundo as instruções fornecidas pelo controlador, que verificará a observância das próprias instruções e das normas sobre a matéria"⁴¹,

Sendo assim, a lei exige que o operador trate os dados apenas no limite em que o controlador estabelecer. Tal situação expressa a diferença entre o operador e o controlador, ou seja, o poder de decisão: o operador só pode agir no limite das finalidades determinadas pelo controlador.

Ainda, há a função do encarregado, que é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). O encarregado pode ser pessoa natural (empregado) ou jurídica, onde este é um contratado terceirizado para realizar o serviço.

⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022

⁴¹ Ibidem.

Caso haja nessa modalidade, o empregado deverá tomar muito cuidado, pois a terceirização pode expor muitos dados, além do risco de vazamento. O artigo 4º-a da Lei 6.019/1974 expõe que a prestadora de serviço deve ter capacidade econômica compatível com a execução do contrato: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.”⁴²

O art. 41, § 2º, da LGPD prevê as atividades do encarregado nos seguintes termos:

Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais.

§ 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 demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares⁴³.

No capítulo “Dos Direitos do Titular” a lei prevê direitos aos titulares quanto ao uso de seus dados pessoais, em seu artigo 18, determina vários pontos sobre o direito de se obter do controlador, em relação aos seus dados, a qualquer momento e mediante requisição, providências diversas, inclusive, informações quanto à necessidade do tratamento e adequação à finalidade apontada⁴⁴.

Alguns dos direitos dos titulares podem ser elencados:

Confirmação e acesso: O titular, mediante solicitação, tem o direito de saber se seus dados estão sendo tratados por um controlador.

⁴² Ibidem.

⁴³ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022

⁴⁴ Ibidem.

Correção: solicitar que os dados incompletos, desatualizados ou incorretos sejam corrigidos.

Anonimização, bloqueio ou eliminação: Solicitar que os seus dados sejam anonimizados, ou seja, desassociar as informações pessoais que possam facilitar o reconhecimento.

Portabilidade: Pode solicitar que os seus dados pessoais sejam transferidos para outro controlador, até mesmo internacional.

Revogação de Consentimento: pode, a qualquer momento, revogar o consentimento sobre o tratamento e uso de seus dados pessoais.

Eliminação: O titular pode pedir que seus dados pessoais sejam excluídos, mesmo após consentimento anterior.

Compartilhamento: saber informações sobre as entidades, seja pública ou privada, onde seus dados pessoais são compartilhados.

Explicação: Direito de obter informações sobre as possibilidades e consequências de não fornecer o consentimento sobre determinadas ações de tratamento de dados pessoais.

Oposição: Não permitir a utilização dos seus dados pessoais quando o processo de tratamento é realizado de forma incorreta.

2.4 BOAS PRÁTICAS E GOVERNANÇA

Conforme o disposto no caput do artigo 46 da LGPD, é necessário adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas para proteção dos dados pessoais:

Art. 46. Os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

§ 1º A autoridade nacional poderá dispor sobre padrões técnicos mínimos para tornar aplicável o disposto no caput deste artigo, considerados: a natureza das informações tratadas, as características específicas do

tratamento e o estado atual da tecnologia, especialmente no caso de dados pessoais sensíveis, assim como os princípios previstos no caput do art. 6º desta Lei.

Ainda neste artigo, o parágrafo 2º aponta que: “As medidas de que trata o caput deste artigo deverão ser observadas desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução⁴⁵”. Um dos conceitos mais importantes para a proteção da privacidade dos dados pessoais é mencionada neste parágrafo, tal fragmento faz relação com Privacidade desde a Concepção.

A Privacidade desde a Concepção significa que durante todo o ciclo de vida do projeto, sistema, serviço, produto ou processo deve ser considerada a proteção de dados e a privacidade. Esta é alcançada por meio da aplicação de 7 Princípios Fundamentais⁴⁶.

2.4.1 Proativo, e não reativo; preventivo, não corretivo

A Privacidade desde a Concepção (PdC) é representada por medidas proativas e não reativas, ou seja, a PdC pretende impedir e prevenir as infrações de privacidade após a ocorrência

2.4.2 Privacidade de ser o padrão dos sistemas de TI ou práticas de negócio

A Privacidade por padrão visa assegurar que os dados pessoais do titular sejam protegidos sem que este se preocupe com a proteção de seus dados. Ou seja, a Privacidade por padrão pretende que os sistemas de TI ou práticas de negócios realizem automaticamente a proteção dos dados.

⁴⁵ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 nov. 2022

⁴⁶CAVOUKIAN, Ann. **Privacy by Design: The 7 Foundational Principles**. Information & Privacy Commissioner Ontario, Canada, 2011. Disponível em: <https://www.ipc.on.ca/wp-content/uploads/Resources/7foundationalprinciples.pdf>. Acesso em: 20.nov. 2022.

2.4.3 Privacidade incorporada ao projeto (design)

A privacidade não é um adicional onde o sistema já está implementado e em operação, sendo assim, ela deve ser incluída desde o início do projeto. Nesse sentido, a privacidade é um dos elementos importante para a funcionalidade total do projeto.

2.4.4 Funcionalidade total

Todos os propósitos do projeto devem ser atendidos, não apenas as pretensões da privacidade. Portanto, ao acrescentar a privacidade a um determinado sistema, não poderá comprometer a funcionalidade total, viabilizando atender todos os propósitos do projeto.

2.4.5 Segurança de ponta a ponta e proteção durante todo ciclo de vida dos dados

A PdC é o primeiro elemento a ser inserido no sistema, esta participa de todo o ciclo de vida dos dados envolvidos, sendo que é necessário garantir a confidencialidade, disponibilidade e integridade dos dados pessoas de ponta a ponta, ou seja, do começo ao fim do tratamento.

Tal situação é apresentada no artigo 6º, inciso VII, da LGPD:

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

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão⁴⁷.

2.4.6 Visibilidade e Transparência:

A Visibilidade e Transparência é de suma importância para garantir a responsabilidade e confiança, por isso a PdC visa garantir a todos os interessados

⁴⁷ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 nov. 2022

que, está utilizando todos as premissas e objetivos definidos, conforme a prática ou tecnologia comercial envolvida.

Conforme os princípios nos incisos IV, VI e X do artigo 6º da LGPD, a abertura, transparência e responsabilização:

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

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; e

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.⁴⁸

2.4.7 Respeito pela privacidade do usuário

Esse princípio é baseado no consentimento, na precisão, no acesso e na conformidade, por isso, a PdC exige o respeito aos direitos dos titulares dos dados pessoais.

É necessário ter o consentimento livre e específico do titular dos dados para o uso, a coleta e divulgação dos dados pessoais. Conforme o artigo 7º e 11 da LGPD são hipóteses de tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

Com relação aos dados precisos, isto quer dizer que os dados pessoais devem ser atualizados, nítidos e completos para cumprir as finalidades demandadas.

Como ainda, os titulares devem ser informados sobre a utilização e divulgação de seus dados, além de ter fácil acesso.

A conformidade exige que a comunicação com os titulares deve ser mais acessível, portanto estabelece mecanismos de reclamação e reparação.

Com tantas determinações, regras e obrigações para garantir o direito à

⁴⁸ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12. nov. 2022.

Privacidade e Proteção de dados, a LGPD aparenta ser complexa. Porém, ao prosseguir a leitura da lei, podemos ver que o próprio dispositivo mostra soluções para este problema: a adoção de programas de Governança de dados pessoais.

Um dos pontos mais importantes para que o projeto esteja em compatibilidade com a LGPD é o desenvolvimento, a implantação e a manutenção constante da base de Governança em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

O programa de Governança deve certificar que uma organização esteja em sintonia com LGPD, sendo norteadada pelos princípios e valores que dão suporte ao propósito de existência da própria organização. "Nesse contexto, ela deve considerar a necessidade de validar seus princípios e propósitos, bem como compreender o papel dos dados pessoais no seu modelo de negócio, protegendo-os de modo estratégico e garantindo sua adequada utilização⁴⁹."

⁴⁹ OPICE BLUM, Advogados. Cinco elementos necessários para a criação de um programa de Privacidade e Proteção de Dados. **Opice Blum Academy**, 12 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://opiceblumacademy.com.br/criacao-programa-privacidade-protECAo-dados/>. Acesso em: 22 abr.2022.

3 LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho tem muita relevância, pois ocorre em todas as etapas, sendo desde a entrevista até o momento que o empregado é desligado. Em todos os processos, há coleta, transferência, armazenamento e descarte de dados. Sendo assim, a empresa deve se ajustar às determinações da LGPD.

Durante a seletiva o empregador deve tomar cuidado com os dados pessoais sensíveis disponibilizados pelos candidatos.

Já no decurso da relação de emprego há momento que acontece o compartilhamento e a transmissão de dados. Antonio Carlos Aguiar apresenta três fases das relações de trabalho. A primeira é a fase pré-contratual, onde o candidato entrega o currículo, nesta fase já há uma coleta de dados sensíveis. A segunda fase é durante a vigência do contrato, nessa fase há um grande compartilhamento de dados, pois o empregado realiza exames e entrega mais documento para efetivar a contratação. A terceira e última fase é a pós-contratual, aqui há a produção de dados decorrente da rescisão contratual. Portanto o empregador sempre trata os dados pessoais do empregado.

3.1 FASE PRÉ-CONTRATUAL

Nesta fase o empregador angaria muitos dados pessoais dos candidatos ao cargo a ser preenchido. Muitas empresas ainda recebem o currículo mesmo que não tenha nenhuma vaga em aberto, já outras abrem a seletiva para a contratação ou ainda utilizam de empresas recrutadoras para fazer a seleção dos candidatos.

Independente do candidato ser contratado ou não, a empresa que faz a seleção deve exigir o consentimento do candidato para a utilização e armazenamento de seus dados para uma posterior seletiva. Conforme Carlos Vasconcellos Junior e Victor Ferreira desenvolvem:

Ainda nessa fase pré-contratual, surgem dúvidas quanto à proteção dos dados pessoais contidos nos currículos dos candidatos à vaga de emprego. Com a nova lei, as empresas devem exigir o consentimento do candidato

quanto à possibilidade de manutenção de seu currículo na base de dados da empresa ou a necessidade de sua eliminação⁵⁰

Ainda, observa-se que a empresa não pode comercializar ou transferir os dados contidos nos currículos para terceiros, sem que o titular tenha autorizado expressamente, independentemente se o titular já havia autorizado o armazenamento na empresa. Sendo assim, o empregador deve destinar e armazenar os dados coletados corretamente

É necessário ter muito cuidado, pois o empregado realiza o exame admissional e neste há informações que podem caracterizar ato discriminatório, como por exemplo solicitar exame de gravidez, antecedentes criminais, ambos tem a proibição expressa, Lei 9.029/1995 e súmula TST respectivamente.

Outro ato que deve ser observado é a obtenção de dados sensíveis na entrevista de emprego, onde há a informações de etnia, religião, opinião política, onde a utilização dessas informações é considerada também ato discriminatório, além de ferir gravemente os princípios contidos na LGPD.

3.2 FASE CONTRATUAL

Nesse momento, pode-se caracterizar o começo da admissão do empregado. É aqui que o trabalhador será apresentado à política de tratamento de dados da empresa e esse deverá concordar (consentir) ou não. Se houver o consentimento, este deve ser expresso, onde todas as cláusulas que versam sobre o tratamento de dados dentro da empresa devem estar destacadas, a fim de endossar os princípios da finalidade, transparência e segurança.

Além do empregador ou prestador do serviço, o contador ou alguma empresa de contabilidade que o empregador contratou, terá acesso aos dados, sendo assim estes dados também devem ser cuidados, como disse Pinheiro e Bomfim:

Entre os dados pessoais que merecem cuidado, pode-se citar, em singela

⁵⁰ VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto de; FERREIRA, Victor Silva. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de trabalho: a necessidade de implantação do programa de compliance. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 25-39

ilustração, a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, o monitoramento de correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registo de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistemas de teleconferência, o registro biométrico da jornada de trabalho.⁵¹

Os dados coletados, arquivados e compartilhados, necessitam ser informados e disponibilizados para o empregado (titular), como é expresso no artigo 9º, inciso V, da LGPD:

Art. 9º O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva acerca de, entre outras características previstas em regulamentação para o atendimento do princípio do livre acesso:
V - Informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade;

Além destes, os atestados que contém o CID devem ser cuidadosamente tratados, pois é um dado sensível, como disserta Gusmão: “atestados médicos entregues pelo empregado contendo CID deverão ser mantidos sob sigilo pelo empregador, por se tratar de dado sensível. O procedimento da anonimização é fortemente recomendável, neste caso”⁵²

Similarmente, os contratos assinados antes da lei entrar em vigor devem ser atualizados para que se adequem as regras da LGPD, além de capacitar os antigos e novos funcionários para que realizem suas funções em conformidade com a LGPD.

3.3 FASE PÓS-CONTRATUAL

É necessária a utilização dos preceitos da LGPD quando ocorrer o desligamento do colaborador da empresa, independentemente do motivo. Isso acontece, pois, a própria lei diz que a finalização do uso de dados deve se dar por solicitação do titular ou por determinação legal. Conforme artigo 15, da Lei Geral de Proteção de Dados:

⁵¹ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGPD - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

⁵² Ibidem.

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.⁵³

Entretanto, nas relações trabalhistas, o empregador deverá guardar algumas informações que decorrem de imposição legal, isso permite que o controlador trate os dados mesmo que haja solicitação de término por parte do titular. Estas situações serão analisadas caso a caso, por exemplo, no caso do empregador guardar documento para fins probatórios nas ações trabalhistas.

O prazo decadencial para ingressar com ação trabalhista é de 2 anos após o término do contrato, sendo assim a empresa poderá guardar os documentos probatórios até o prazo prescricional do direito de ação do titular do direito.

A Constituição Federal no inciso XXIX, artigo 7º, estipula o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho ou o prazo prescricional de cinco anos das ações resultantes das relações trabalhistas. Para Pinheiro e Bomfim:

É recomendável não cair nesse “conto da sereia”. Isso porque a prescrição trabalhista é permeada de controvérsias, a exemplo de prescrição total ou parcial, e existem hipóteses em que o prazo prescricional está suspenso ou impedido de correr. A título de exemplo, ilustramos três delas: a) existência de absolutamente incapazes (hipótese muito comum em caso de falecimento de trabalhador) ou do menor de 18 anos (art. 440 da CLT); b) doenças ocupacionais, que podem se manifestar apenas depois de determinado lapso temporal e que têm o início de contagem do prazo prescricional apenas com a sua ciência inequívoca (Súmula 230 do STF e Súmula 278 do STJ); c) vínculo de emprego (imprescritível –artigo 11 da CLT). Por isso, o ideal é não se limitar ao prazo literal de prescrição, sendo possível a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis. É pertinente, se viável economicamente, atécnicamente a anonimização de dados pessoais prevista no inciso IV do art. 16.⁵⁴

⁵³ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022

⁵⁴ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGPD - Lei Geral da

Ainda assim, o empregador deve ser cauteloso ao guardar os documentos, devendo armazenar somente o indispensável.

3.4 O TITULAR DOS DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme estipulado na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) do Brasil, o titular dos dados é sempre uma pessoa física, ou seja, um indivíduo, e não uma pessoa jurídica. A LGPD não se destina a proteger os dados de empresas ou organizações. A LGPD tem como principal objetivo resguardar informações pessoais de pessoas individuais e não se aplica a entidades comerciais.

O artigo 18 da Lei Geral de Proteção de Dados expõe:

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

I - Confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;

V - Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial;

VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei.⁵⁵

Portanto, conforme Vólia Bomfim e Iuri Pinheiro:

No âmbito do Direito do Trabalho, em termos gerais, os titulares de dados incluem os candidatos a vagas de emprego, os funcionários, os trabalhadores terceirizados e outros colaboradores sem vínculo empregatício que prestam serviços a um controlador, que é o empregador ou a entidade responsável pelo tratamento dos dados.⁵⁶

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Ibidem.

3.5 O CONTROLADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O controlador é a entidade, seja ela uma pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável pelas decisões relacionadas ao tratamento de dados pessoais, conforme definido no artigo 5º, VI da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados). No caso de uma pessoa jurídica, seus sócios, administradores ou diretores atuam como controladores, da mesma forma que um empregador pessoa física também é considerado um controlador.

É importante destacar que quando uma pessoa jurídica atua como controladora, ela deve designar uma pessoa natural que a represente e fornecer informações de contato, conforme exigido pelo artigo 9º, III e IV da LGPD. Isso se deve ao fato de que os titulares de dados têm o direito de acessar informações relacionadas ao tratamento de seus dados.

Ainda, Iuri e Vólia dissertam:

Cabe lembrar que o controlador sempre será a pessoa jurídica e não o seu representante, pois esta tem personalidade jurídica distinta daquele e poderá ser responsabilizada pelos prejuízos decorrentes das decisões que, seus representantes, em seu nome, tomarem.⁵⁷

Nesse sentido, o controlador tem o poder de decisão no que tange a forma, os meios e a finalidade de como serão tratados os dados.

No mesmo texto apresentado acima, os autores elucidam:

(...) o poder de decidir os dados que serão tratados; o motivo e o tempo pelo qual serão tratados; as pessoas que terão acesso; os métodos técnicos de proteção dos dados e quem será o operador ou operadores.⁵⁸

Por outro lado, há uma grande questão a ser respondida: o empregado que trata dados é operador ou age em nome do controlador? No caso do último, esse seria preposto deste?

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

3.6 O OPERADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Nos termos do artigo 7º, inciso VII, da Lei Geral de Proteção de Dados, o operador é a pessoa natural ou jurídica diversa do controlador, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.

Entretanto, é entendimento do Tribunal de Justiça de São Paulo, conforme a Resolução nº 9.918/2020, que os operadores são os prestadores de serviços de tecnologia da informação e comunicação.

Nesse sentido cabe outro questionamento, um empregado pode ser operador?

Iuri e Vólia entendem que:

É possível se entender que, quando empregados do controlador fazem atividades de tratamento de dados, é o próprio empregador que as executa, sendo o empregado mero agente ou preposto. Nessa perspectiva, apenas quando os serviços fossem delegados a um externo, teríamos a figura do operador, o que é justamente a perspectiva do GDPR, conforme a Guidelines 07/2020 acima citada.⁵⁹

Ainda, elucidam:

Há correntes defendendo que o operador não é subordinado ao controlador, apesar de agir e respeitar as instruções lícitas deste, pois tem liberdade de escolha na sua expertise, como por exemplo, nos elementos não essenciais dos meios de treinamento, como as técnicas de armazenamento, de segurança etc. Nesta esteira de raciocínio, a relação entre controlador e o operador seria de coordenação e não de subordinação. Logo, ausente um dos requisitos, não poderá ser empregado o operador.⁶⁰

Nessa corrente o operador responde solidariamente com o controlador, podemos chegar a conclusão o operador também corre risco no seu negócio, o que podemos entender que não há possibilidade de relação de emprego.

Já a outra corrente entende que o operador é o responsável pelo tratamento de dados daqueles sujeitos que o controlador ordenou, ou seja, há subordinação.

O artigo 42 da Lei Geral de Proteção de Dados, diz:

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Ibidem.

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo. § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados: I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.⁶¹

Um exemplo prático extraído da revista do TRT 10, expõe:

Empregado, responsável pelo RH, que recebe os dados do empregado para emitir a folha de pagamento, ignora os procedimentos internos de proteção e, inadvertidamente, deixa vaziar dados de todos os empregados. Este empregado responde pelos danos causados a estes? a) Para os que defendem que ele não é operador, sua responsabilidade decorre do artigo 462 da CLT e, havendo previsão contratual, poderá o empregador efetuar o desconto salarial; b) Para os que defendem que este empregado é também operador, sua responsabilidade é solidária e, por isso, responderá pelos danos causados aos demais empregados.⁶²

3.7 O ENCARREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme artigo 5º, VII da LGPD, o encarregado é alguém que o controlador e operador escolhem para fazer a intermediação entre o controlador, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e os titulares dos dados.

Iuri e Vólia elucidam:

Pode ser uma pessoa física ou jurídica e será a responsável pela adequação do controlador à LGPD, guiando a empresa para agir em conformidade e para proteção dos dados de pessoas físicas tratados pelo controlador.⁶³

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022

⁶² PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGDP - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

⁶³ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGDP - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

De acordo com a Lei 13.709/18, são atribuições do encarregado:

Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais. (...) § 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.⁶⁴

Sendo assim, a função do encarregado é de extrema importância nas relações de trabalho, pois toda comunicação e preparo entre a agência reguladora, titulares dos dados e controlador é feita por este agente.

⁶⁴ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022

4 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

Utilizamos as duas palavras para exemplificar “ofício”, entretanto, trabalho e emprego são totalmente diferentes. Na prática, trabalho está relacionado ao profissionalismo, já emprego é simplesmente uma forma de auferir renda.

4.1 CONCEITOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

A Lei Geral de Proteção de Dados em seu artigo 1º define como objetivo da lei como “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, não fazendo nenhuma citação quanto ao tipo de relação jurídica. Ou seja, o nome da Lei já informa que é “Geral”, portanto as relações de trabalho são embarcadas nessa norma.

Nesse sentido, conforme Sússekind, em sua obra “Da relação de trabalho”:

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce⁶⁵.

Sendo assim, verifica-se então que há uma diferença entre relação de emprego e relação de trabalho. Onde a relação de emprego está disposta no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, onde é estabelecido que empregado é aquele que exercer atividade não eventual, dependente, e que tenha necessidade do recebimento do salário.

Em contrapartida, a relação de trabalho pode ser definida à luz de José Roberto Marques: “acontece a partir do momento que alguns dos critérios do artigo 3º da CLT não são atendidos. Como exemplo, pode se citar uma pessoa que presta

⁶⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. Revista do Trt/Ematra - 1A Região, Rio de Janeiro, v.20, p. 43-49, set. 2009.

serviços esporádicos para determinada empresa, de forma autônoma.⁶⁶

A norma base deste trabalho não abrange sobre as relações de trabalho, sendo assim aplica-se as normas compatíveis com a legislação trabalhista, pois não há relação de trabalho sem a coleta de dados pessoais.

É importante observar ao que a lei diz sobre o trabalhador doméstico, como doutrinadores Maurício Pallotta e Beatriz Moraes disseram na obra “LGPD nas relações de trabalho”: “já que no art. 4º da LGPD existe a previsão das situações nas quais a lei não se aplica e, dentre elas, quando o tratamento de dados pessoais é realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos.⁶⁷”

Portanto, compreende-se que quando se tratar de contratação de empregados domésticos o empregador fica isento de seguir as regras da LGPD.

O empregador tem o dever de tratar os dados pessoais de seus empregados, por conta do contrato de trabalho celebrado entre as partes, sobre a égide da LGPD.

Os dados pessoais do empregado dentro da empresa decorrem de diversos estágios, como por exemplo, os dados produzidos durante a entrevista, a contratação, durante o período do contrato e também quando o contrato é encerrado.

Por conseguinte, é necessário que as empresas adotem medidas para se adequarem as regras da LGPD com as relações trabalhistas. Pois, o descumprimento de algumas medidas pode acarretar em um passivo judicial à empresa, além de sanções administrativas. Sendo assim, a capacitação dos funcionários responsáveis pelo tratamento de dados pessoais dos trabalhadores é de extrema importância. Além de impor sanções internas pelo mau tratamento dos dados ao empregado responsável.

⁶⁶ MARQUES, José Roberto Entenda o que é relação de trabalho. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/entenda-o-que-erelacao-de-trabalho> acesso em

⁶⁷ PALLOTTA, Maurício; MORAES, Beatriz. LGPD nas relações de trabalho. São Paulo, 2021.

Como mencionado anteriormente, a LGPD é pertinente no contexto laboral, abrangendo os dados pessoais de empregados ou trabalhadores, mesmo na ausência de um vínculo formal de emprego. Nesse sentido, é responsabilidade do empregador adotar precauções relacionadas ao armazenamento e à retenção de documentos pessoais, tanto no caso de candidatos a vagas de emprego quanto no caso dos empregados ao longo da relação de trabalho.

A aplicação da LGPD nas relações trabalhistas implica que o titular, ou seja, o empregado ou prestador de serviços, seja o responsável por fornecer informações ao empregador. O controlador, que é o empregador, é encarregado de tomar as decisões necessárias relacionadas ao tratamento desses dados.

Como citado anteriormente, não há necessidade de consentimento quando o tratamento dos dados decorre de obrigação legal ou para execução do contrato. A lei também define algumas situações específicas, nas quais o consentimento é dispensado: I) exercício regular de direito em processo judicial (artigo 7º, VI, e artigo 11, inciso II, alínea “d” — utilização de dados em eventual reclamação trabalhista, por exemplo); II) para proteção da vida e incolumidade física do próprio titular (artigo 7º, VII, e artigo 11, inciso II, alínea “e” — em casos de acidente e encaminhamento ao hospital, por exemplo).

Além dos casos de dispensa do consentimento, a LGPD em seu artigo 15, também prevê hipóteses em que ocorrerá o término do tratamento dos dados pessoais:

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 Lei⁶⁸.

⁶⁸ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: [L13709 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12.nov. 2022

No entanto, mesmo que exista uma base legal para o tratamento de dados, é crucial que esse tratamento seja executado de maneira correta e segura. Isso ocorre porque, mesmo quando há uma obrigação legal para o tratamento, há o risco de sanções caso o tratamento seja inadequado.

No contexto do armazenamento de dados e documentos pessoais de candidatos a vagas de emprego, de acordo com o inciso V do artigo 7 da LGPD, o consentimento para a retenção pode ser dispensado, uma vez que se trata de procedimentos preliminares. No entanto, ao término do processo seletivo e caso o candidato não seja contratado, a capacidade de manter esses dados é encerrada. Portanto, se a empresa desejar reter os dados do candidato para possíveis necessidades futuras de contratação, será necessário elaborar um termo de consentimento que permita que os currículos e documentos sejam armazenados pela empresa por um período determinado.

Quanto à retenção de documentos dos empregados, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estipula que o empregador tem um prazo de cinco dias úteis para registrar as informações de admissão do funcionário na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Por esse motivo, para evitar problemas, é aconselhável que a empresa mantenha apenas cópias dos documentos essenciais para a contratação do funcionário. Além disso, é importante mencionar que a CTPS digital já está em vigor, o que reduz os riscos associados à retenção do documento físico e melhora a precisão das informações fornecidas.

No que diz respeito aos exames de admissão dos funcionários, a fim de evitar quaisquer questões relacionadas à LGPD e outras regulamentações, esses exames devem ser realizados apenas na etapa final do processo seletivo. O objetivo desses exames é avaliar a capacidade do candidato de desempenhar a função, e eles não devem ser usados como critério discriminatório.

Além das já citadas, são diversas as hipóteses em que a LGPD deve ser aplicada nas relações de trabalho. Diante disso, é importante para as empresas considerarem a adoção do *compliance* trabalhista, o qual pode ser definido por Silva e Pinheiro:

como o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a

cultural organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações de seu regimento⁶⁹.

Dessa forma, a empresa estará apta a identificar todos os regulamentos e legislações, instrumentos coletivos de trabalho, normas de saúde e segurança do trabalho, dentre outros, e monitorar o fiel cumprimento dessas e outras obrigações pertinentes.

Logo, é importante observar que o empregador deverá se adequar internamente, mas também externamente, na medida em que alguns dos dados pessoais ou dados pessoais sensíveis são transmitidos a terceiros, como é o caso de empresa terceirizada, convênios, planos de saúde e informações repassadas ao e-Social.

Em relação ao tema em estudo, recentemente foi publicada uma decisão da Nona Turma do TRT de Minas relacionada à aplicação da LGPD nas relações de trabalho, conforme Autos PJe: 0010337-16.2020.5.03.0074 (RO).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2021) compartilhou a notícia em seu site:

A inserção do número de telefone da empregada no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Com esse entendimento, os julgadores da Nona Turma do TRT de Minas mantiveram a condenação de uma loja de chocolates a pagar indenização por danos morais à ex-empregada que teve seu telefone pessoal divulgado na página virtual da empresa como se fosse da loja. O colegiado, no entanto, reduziu a indenização determinada em primeiro grau para R\$ 5 mil. Ao examinar o recurso interposto pela empresa contra decisão do juízo da Vara do Trabalho de Ponte

⁶⁹ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGPD - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

Nova, o juiz convocado Ricardo Marcelo Silva, atuando como relator, ponderou que, apesar de não ser possível identificar a trabalhadora apenas pelo número informado, seria possível identificá-la assim que o cliente entrasse em contato com ela, invadindo sua privacidade. Em conformidade com a sentença, ele considerou que a divulgação do dado pessoal desrespeitou a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, que entrou em vigor em 18/9/2020. Nesse aspecto, o julgador realçou que a fundamentação do ato ilícito com base na LGPD não implicaria julgamento extra et ultra petita, ou seja, diverso ou além do que foi pedido na ação. É que, conforme explicou, ao fundamentar a decisão, o magistrado não fica atrelado aos argumentos dos litigantes, cabendo-lhe aplicar o direito independentemente dos argumentos das partes (iura novit curia - os juízes conhecem o direito, e da mihi factum, dabo tibi jus - dê-me os fatos e eu lhe darei o direito). De todo modo, o julgador ressaltou que o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República dispõe 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". Com base nas provas, o relator verificou que a inserção do número de telefone da autora no site de vendas da empresa ocorreu desde 28/3/2020 até outubro de 2020. Logo, o ato foi praticado pela ex-empregadora na vigência da LGPD. Contribuiu para a conclusão de invasão de privacidade o fato relatado em uma das conversas, via WhatsApp, da autora com o coordenador, trazidas com a inicial. A mulher comentou que tinha "muito cliente sem noção", que um deles teria ligado para o telefone dela às 4h da manhã, "Pq o louco viu q não respondeu e ainda ligou". No caso, a trabalhadora havia assinado termo autorizativo, a título gratuito, do uso de sua imagem na web. No entanto, o relator não considerou o ato capaz de legitimar a divulgação de seus dados pessoais. Para ele, os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexo de causalidade) em relação ao direito à privacidade ficaram plenamente caracterizados, o que impõe a condenação da empregadora. Por outro lado, os julgadores reduziram a indenização fixada pelo juízo de primeiro grau para R\$ 5 mil. Para tanto, o relator observou que, ao fixar o valor da indenização, o juiz deve levar em conta a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação correlata, bem como as circunstâncias de que a indenização seja proporcional à dor suportada pela vítima, à gravidade da conduta do ofensor, ao seu 42 grau de culpa e à situação econômica, asseverando ainda que não pode ser meio de enriquecimento do ofendido. Na visão

do colegiado, a indenização de R\$ 5 mil alcança o fim almejado, levando-se em conta o contexto fático e probatório do processo, o princípio da razoabilidade e o valor do último salário da autora, que corresponde a R\$ 2.053,48. A decisão foi unânime.⁷⁰

Como o tema é bastante recente e a aplicação da LGPD iniciou há pouco tempo, não é possível encontrar muitas discussões e jurisprudências relacionadas ao assunto, principalmente que estejam diretamente relacionadas às relações de trabalho.

Por fim, os responsáveis pelo setor trabalhista das empresas deverão se adaptar a todas as mudanças, alterando todo o processo de seleção de dados dos empregados desde a admissão até a demissão dos empregados. Nesse sentido, é importante observar novas formas de armazenamento, redefinir práticas de conservação de dados e garantir sua proteção durante toda a permanência do empregado na empresa e após pelo período de guarda de documentos, além de elaborar um documento de autorização de dados pessoais para que os empregados já contratados e os futuros contratados assinem.

Destaca-se também a necessidade de criação de programas internos de proteção de dados, com o suporte de especialistas de diversas áreas, principalmente de Tecnologia da Informação, a fim de ser implementada a adequação à LGPD e para minimizar os riscos relacionados com a segurança da informação.

Apesar de vigente desde setembro de 2020, as poucas jurisprudências encontradas nos repositórios dos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país indicam a aplicação esparsa Lei Geral de Proteção de Dados 74 Artigos Ano X. n.97. Mar.21 e pontual da LGPD, revelando que o assunto precisa ser mais bem debatido e efetivamente aplicado pelos magistrados trabalhistas.

⁷⁰ PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGPD - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

CONCLUSÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa um marco significativo nas relações de trabalho no Brasil, introduzindo diretrizes e regulamentos rigorosos para o tratamento de dados pessoais. A LGPD estabelece a necessidade de proteger a privacidade e a segurança das informações pessoais dos funcionários e candidatos a emprego. Ela impõe responsabilidades tanto aos empregadores quanto aos prestadores de serviços, destacando a importância do consentimento, da finalidade e da transparência no tratamento de dados.

Durante a fase pré-contratual, a LGPD exige que as empresas obtenham o consentimento dos candidatos para a coleta e armazenamento de seus dados pessoais, garantindo que esses dados sejam tratados de maneira segura e restrita à finalidade de seleção de pessoal. Além disso, a LGPD proíbe a coleta de informações sensíveis, como etnia, religião e opinião política, durante entrevistas de emprego, a fim de evitar qualquer discriminação.

Na fase contratual, a LGPD exige que as empresas forneçam informações claras e detalhadas sobre como os dados pessoais dos funcionários serão tratados, garantindo que todos os princípios da lei sejam seguidos. Isso inclui a minimização dos dados coletados, a exatidão das informações e o direito do titular de acessar seus próprios dados.

Na fase pós-contratual, as empresas devem continuar a cumprir as regras da LGPD, mesmo após o término do vínculo de trabalho. Isso pode incluir a retenção de documentos por obrigações legais, como processos judiciais ou ações trabalhistas. No entanto, a LGPD também estipula limites para a retenção de dados, garantindo que a privacidade e a segurança dos dados pessoais sejam mantidas.

A aplicação da LGPD nas relações de trabalho é fundamental para proteger os direitos dos titulares de dados e garantir que as empresas ajam de maneira ética e legal no tratamento de informações pessoais. Portanto, as empresas devem estar cientes das implicações da LGPD e implementar medidas de conformidade para evitar sanções legais e proteger a privacidade de seus funcionários.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. A PROTEÇÃO DE DADOS NO CONTRATODE TRABALHO. Revista LTr. 82-06/655, vol. 82, nº 06, junho de 2018.

BESSA, Leonardo Roscoe.LGPD: direito ou dever de privacidade? Revista Consultor Jurídico. Brasil, 8 fev.

2021.Disponívelem<https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/leonardo-bessa-lgpd-direito-ou-dever-privacidade>.Acesso em05 set. 2021.

BESSA, Leonardo Roscoe.LGPD:direito ou dever de privacidade? Revista Consultor Jurídico. Brasil, 8 fev. 2021. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/leonardo-bessa-lgpd-direito-ou-dever-privacidade>. Acesso em: 05 nov. 2022

BRASIL. Goveno Federal. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado. Brasília, DF. Maio 2021. Disponível em:

https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/2021.05.27GuiaAgentesdeTratamento_Final.pdf. Acesso em: 10.nov. 2022"

CAMPOS SOARES, Pedro Silveira. A questão do consentimento na Lei Geral de Proteção de Dados. Artigo disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mai11/pedro-soares-questao-consentimento-lei-protECAO-dados>. Acesso em: 22/04/2022

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembléia Gera das Nações Unidas, resolução 217 A III, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11.nov. 2022.

A convenção 108, intitulada em 1981, na França, é uma regulação transversal que determina um regime de governança para questões de proteção de dados

personais, figurando-se como um marco internacional que abriu caminhos para a potencial estrutura global de proteção de dados.

FRAZÃO, Ana. LGPD: as demais hipóteses de tratamento de dados pessoais. Artigo disponível em: <https://minutodaseguranca.blog.br/lgpd-as-demais-hipotesesde-tratamento-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 04/11/2022.

GARCIA, Lara R. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): Guia de implantação**. Editora Blucher, 2020. E-book. ISBN 9786555060164. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555060164/>. Acesso em: 23 set. 2022.

GOBBI, Thais de; MINASSE, Elton; RIBEIRO, Yuri Camelo. Interface entre a nova lei do cadastro positivo e a lei geral de proteção de dados. Machado Meyer. Inteligência Jurídica, Conteúdo exclusivo de Machado Meyer Advogados. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-68-ij/tecnologia/interface-entre-a-nova-lei-do-cadastro-positivo-e-a-lei-geral-de-protecao-de-dados>. Acesso em: 04/11/2021

LIMA, Adriane; SAMANIEGO, Daniela; BARONOSVKY, Thainá. **LGPD para contratos: adequando contratos e documentos à Lei Geral de Proteção de Dados**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555597684. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555597684/>. Acesso em: 23 set. 2022.

LIMA, Lindamaria. Os 10 Princípios para tratamento de dados da LGPD. Triplait. Disponível em: <https://triplait.com/principios-para-tratamento-de-dados-da-lgpd/>. Acesso em: 10 nov. 2022

MALDONADO, Viviane Nóbrega. A Lei Geral de Proteção de Dados: objeto, âmbito de aplicação, requisitos, segurança e a necessidade de sua correta implementação. In LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados comentada. Coordenadores Viviane Nóbrega Maldonado e Renato Ópice Blum. 2. ed. rev. atl. amp. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019

Medida Provisória nº 954, de 17 de abril 2020. Vigência encerrada. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 115, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2022.

Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 20/11/2022

PESTANA, Marcio. Os princípios no tratamento de dados na LGPD. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/artigo-marcio-pestana-lgpd.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Estudos Sobre LGPD - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022

PINHEIRO, Patrícia Peck. LGPD e saúde: os fins justificam os meios? Artigos gov.br, SERPRO e LGPD. Governo Federal, Brasil. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/2019/paciente-no-comando-lgpd-dadossensiveis-saude>. Acesso em: 04 nov. 2021

RODAS, Sérgio. Constitucionalização da proteção de dados é marco e aumenta segurança jurídica. Revista Consultor Jurídico. 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-11/constitucionalizacao-protecao-dados-marco-aumenta-seguranca>. Acesso em: 10/11/2022

SARLET, Ingo Wolfgang. A EC 115/22 e a proteção de dados pessoais como Direito Fundamental I. Revista Consultor Jurídico. Brasil, 11 mar. 2022. Disponível em: ConJur - EC 115/22 e proteção de dados pessoais como Direito Fundamental I. Acesso em: 20 abr. 2022

VAINZOF, Rony. Disposições preliminares. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. Lei geral de proteção de dados comentada. 2. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto de; FERREIRA, Victor Silva. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de trabalho: a necessidade de implantação do programa de compliance. Síntese. V. 31, n. 375,

2020. p. 25-39

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. Harvard Law Review. n. 5,dez. 1890, p.207

ZEFERINO, Denis. O que é princípio da necessidade na LGPD e qual sua importância? Certifiqui. Disponível em: <https://www.certifiqui.com.br/principio-necessidade/>. Acesso em: 12 nov. 2022