



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

VALMOR ANTUNES DE FREITAS

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A REPERCUSSÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

**ARIQUEMES - RO
2023**

VALMOR ANTUNES DE FREITAS

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A REPERCUSSÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique.

**ARIQUEMES - RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F866l Freitas, Valmor Antunes de.

Lei Geral de Proteção de Dados: a repercussão nas relações de trabalhos. / Valmor Antunes de Freitas. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

44 f.

Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique.

Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Fundamental. 3. Lei Geral de Proteção de Dados. 4. Privacidade. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

VALMOR ANTUNES DE FREITAS

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A REPERCUSSÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ma. Camila Valera Reis
Henrique.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Paulo Roberto Meloni Monteiro
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

**ARIQUEMES – RO
2023**

Dedico este trabalho ao meu filho Felipe, aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado a oportunidade de fazer minha segunda graduação.

Aos meus pais por serem os melhores professores que a vida pode me oferecer.

Ao meu filho Felipe Doleys de Freitas, por ser tão prestativo e me ensinar coisas valiosas tanto para os estudos quanto para a vida.

Aos meus familiares por terem me ajudado, terem me dado todo apoio para chegar até aqui.

À minha orientadora Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique por ter me dado todo amparo para realizar meu trabalho.

Ao Prof. Ms. Hudson Carlos Avancini Persch, Coordenador do Curso de Direito da UniFaema. Obrigado por tudo o que me ensinastes, especialmente durante a elaboração dos Projetos Integradores.

A todos os professores que passaram pela minha turma durante esses cinco anos de curso. Eternamente grato pelos ensinamentos que recebi.

Ao Escritório Dall'Agnol & Berkembrok Advogados Associados, onde sou estagiário e adquiri amadurecimento na prática trabalhista.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste sonho tão importante para mim.

*“É muito mais fácil corromper do
que persuadir.”*

Sócrates

RESUMO

No meio trabalhista, é comum a necessidade de lidar com a manipulação de dados pessoais dos colaboradores em todas as fases do contrato. O foco deste trabalho foi a administração dos dados pessoais no ambiente de trabalho em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018). O tema foi escolhido com base na necessidade de compreender a repercussão da LGPD, na prática laboral. Teve como objetivo, analisar a aplicabilidade da proteção de dados sob a ótica dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Verificou-se, que não é mencionado de forma específica nenhum trecho com a finalidade de proteger as informações pessoais dos empregados. Diante desta problemática, este trabalho justificou-se pela necessidade de identificar, analisar e contextualizar o alcance da LGPD nas relações de trabalho. Nesta senda, a metodologia empregada foi o método quali-quantitativo, a pesquisa básica, descritiva e exploratória, ao qual se fez necessário o estudo e exposição da presente temática. Além disso, utilizou-se da pesquisa bibliográfica a partir de livros e artigos científicos nacionais publicados nos bancos de dados Google Acadêmico e SciELO, bem como a pesquisa documental, realizada em sites e legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, partindo dessas concepções, a análise científica teve como resultados prévios, demonstrar a potencialidade da LGPD no âmbito do Direito do Trabalho, devendo as autoridades competentes, assegurar que haja consequências para aqueles que não cumprem as regras básicas de proteção de dados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Direito Fundamental; Lei Geral de Proteção de Dados; Privacidade do Trabalhador.

ABSTRACT

In the labor environment, it is common to have to deal with the handling of employees' personal data at all stages of the contract. The focus of this paper is the administration of personal data in the workplace in compliance with the General Law of Data Protection (Law 13.709/2018). The theme was chosen based on the need to understand the repercussion of the LGPD, in labor practice. It aimed to analyze the applicability of data protection from the perspective of the fundamental rights of workers. It was verified that there is no specific mention of any passage with the purpose of protecting the personal information of employees. Given this problem, this work is justified by the need to identify, analyze and contextualize the reach of the LGPD in labor relations. In this sense, the methodology used was the quali-quantitative method, the basic, descriptive and exploratory research, which made necessary the study and exposition of this theme. In addition, we used bibliographical research from books and national scientific articles published in the Google Academic and SciELO databases, as well as documentary research, conducted on websites and current legislation in the Brazilian legal system. Finally, based on these concepts, the scientific analysis had as preliminary results, demonstrate the potential of LGPD in the field of labor law, and the competent authorities should ensure that there are consequences for those who do not comply with the basic rules of data protection.

Keywords: Fundamental Right; General Data Protection Law; Labor Law; Worker Privacy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DE DADOS E O SURGIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LEI 13.709/2018	14
2.1 O SURGIMENTO DA LGPD NO BRASIL	15
2.2 A NECESSIDADE DA LEI	15
2.3 FUNDAMENTAÇÃO PARA A CRIAÇÃO DA LGPD	17
2.4 OS SUJEITOS DA LGPD	18
2.5 A OMISSÃO DA LGPD NO TOCANTE AS RELAÇÕES DO TRABALHO	19
3 DADOS COMUNS E DADOS SENSÍVEIS	19
4 PROBLEMAS DECORRENTES DA EPOSIÇÃO DE DADOS DE TRABALHADORES.....	24
4.1 ANÁLISE DE CASOS PRÁTICOS: CASOS EM QUE HOUVE VAZAMENTOS DE DADOS	25
4.2 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO TRATAMENTO DE DADOS.....	26
4.3 CONSENTIMENTO DO TRABALHADOR SOB O ADIVENTO DA LGPD.....	27
5 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NO TOCANTE A PROTEÇÃO DE DADOS.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará o tema sobre a repercussão da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho, no que diz respeito ao uso e armazenamento de dados dos trabalhadores pelos respectivos empregadores. Entende-se que o propósito fundamental da LGPD é estabelecer regulamentos para que não haja desordem, bem como, a preservação dos direitos humanos.

O estudo aponta que a tecnologia da informação avança de forma rápida e, esse ritmo alcança o direito do trabalho que, na falta de legislação própria para tratar do assunto, depende de uma adequação da LGPD voltada para as relações de trabalho. Percebe-se, que, o Direito do Trabalho nem é mencionado de forma específica no texto da lei. Diante da grande movimentação de dados pessoais envolvendo as relações trabalhista, levantaram-se as seguintes questões a serem analisadas no decorrer deste trabalho: A lei contém direitos e princípios que são apropriados para proteger os dados que circulam no meio trabalhista? Como se aplica na prática essa proteção de dados? Qual a postura do Poder Judiciário frente a essa realidade?

Para tais questionamentos é importante refletir sobre o fato de que a LGPD visa preservar as informações pessoais de pessoas naturais que sejam tratadas por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado. Se essa regra é aplicada à toda pessoa natural, então, obviamente, pode-se utilizar para a proteção dos dados de trabalhadores. O contratante (controlador) é o responsável pelas decisões referentes ao tratamento dos dados pessoais do empregado (titular). O legislador garantiu sanções em razão de práticas ilícitas no tratamento de dados, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário para garantir a tutela do titular.

Ao observar a lacuna existente no Direito do Trabalho quanto uma lei própria para tratamento de dados dessa categoria, justifica-se a viabilidade de elaborar uma revisão de literatura com ênfase na disseminação do conhecimento sobre a repercussão da LGPD nas relações trabalhistas. Além dessas lacunas que geraram a oportunidade da pesquisa, existe a motivação pessoal do autor, que já laborou como operador de dados de empregados em departamento pessoal na iniciativa privada, e, em decorrência do período de estágio na área do direito trabalhista.

O objetivo geral desse trabalho é de analisar a correspondência entre o tratamento de dados dos empregados em consonância com os ditames da LGPD, ou seja, a proteção de direitos fundamentais como liberdade e privacidade, por meio de um estudo em que se aborde a extração dos dispositivos da lei como meio de respeitar os direitos da personalidade, visando impedir a violação de dados pessoais no âmbito das relações trabalhistas.

Além do mais, é necessário trazer à tona a importância do estudo sobre a proteção de dados privados, uma vez que, os incidentes de vazamento gera problemas não só para o titular das informações, mas também aos controladores que estão sujeitos, além da responsabilidade criminal, à reparação civil pelos possíveis danos causados às vítimas do vazamento de dados.

Em uma perspectiva mais ampla, ou objetivo específico, tem-se que o estudo procura, a partir dos conceitos e discussões trazidos no desenvolvimento do estudo, identificar no cenário trabalhista o cumprimento dos requisitos para a coleta e uso dos dados pessoais, identificar os meios para responsabilizar aqueles que descumprem as regras básicas de proteção de dados, além de, inferir sobre o efeito das decisões judiciais como forma de evitar que novas violações sejam praticadas.

A motivação para analisar e compreender a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho se deu a partir da urgência na disseminação de conteúdo para os operadores da área trabalhista, compilando as principais orientações voltadas para proteção das informações personalíssimas.

No primeiro capítulo é abordado os aspectos históricos da proteção de dados, desde o século IXI até a contemporaneidade. As primeiras regras foram criadas na Europa como objetivo de proteger a privacidade dos cidadãos, após esta ser declarada como direito fundamental pela ONU. O crescimento do direito protetivo europeu serviu para expandir para outros continentes a criação de diversas leis nesse sentido.

No segundo capítulo é exposto as definições e diferença entre dados comuns e dados sensíveis. Sendo os dados sensíveis os de maior relevância nas operações realizadas com dados pessoais.

No terceiro capítulo os problemas decorrentes do exposição de dados de trabalhadores, bem como, as sanções administrativas e penais decorrentes de possíveis vazamentos.

No quarto capítulo destaca-se o entendimento do Poder Judiciário ante os casos analisados pelas diversas esferas de jurisdição.

Neste trabalho buscou-se aplicar uma metodologia qualitativa, sendo uma abordagem que analisa os aspectos subjetivos dos fenômenos sociais e do comportamento humano, eis que, trata-se de um espaço mais abrangente de conexões, processos e fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Diante disso, buscou-se juntamente com o método descritivo analisar a função da Lei Geral de Proteção de Dados, e identificar o cumprimento dos requisitos e hipóteses, preconizado nos seus dispositivos.

Além disso, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, que é, quando, uma conjectura ou hipótese surge para explicar algo que ainda não pode ser explicado pelos conhecimentos atuais, assim foram levantadas hipóteses a respeito da implementação de uma norma específica para as relações trabalhistas.

Por fim, se utilizou-se o procedimento bibliográfico que por meio de livros e artigos científicos, buscou-se compreender e explanar o assunto, bem como o procedimento documental, para analisar a legislação e sua aplicabilidade na prática.

2 HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DE DADOS E O SURGIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LEI 13.709/2018

A Lei 13.709/2018, conhecida como Lei geral de Proteção de Dados (LGPD), surgiu no Brasil no ano de 2018, no entanto, a discussão sobre proteção de dados é mais antiga do que se imagina.

Em 1890, foi publicado um artigo jurídico tratando do "direito de ser deixado em paz", na *Harvard Law Review*", tal artigo se fez necessário devido a recorrência das violações do direito de imagem nos meios de comunicação. Isso mostra como a preocupação em relação ao assunto é antiga. (OLIVEIRA, 2021)

Após a privacidade ter sido declarada como um direito fundamental pela ONU (1948), duas décadas depois, o tema tornou-se recorrente no continente europeu. A Alemanha e a Suécia foram os primeiros países a efetivarem leis que visavam proteger a privacidade de seus cidadãos. Porém, ambas as leis foram consideradas pouco objetivas, por normalizar a coleta de dados em casos restritos. (KRAMAR, 2021)

No entanto, no entendimento de Kramar (2021), essas leis foram importantes para criar um debate sobre a proteção de dados na Europa, fato esse, que levaria a criação de diversas leis de proteção de dados em diversos países no continente.

Em meados dos anos 80, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, criou orientações em relação à proteção de dados pessoais. A Convenção de Strasbourg nº 108 do Conselho Europeu, o primeiro documento que sintetiza essas orientações, é datado em 1981, entrando em vigor apenas em 1985. O modelo legislativo de leis europeu foi consolidado na Diretiva 95/46/CE4, objetivando padronizar a coleta, o tratamento e uso dos dados pessoais pelos estados membros da União Europeia, que mais tarde, serviria de guia para países não membros (VIEIRA *et al.*, 2022).

Como consequência da evolução nas gerações, se torna real a possibilidade de averiguar diferenças nas legislações de vários países, porém todas firmadas em certos princípios fundamentais. (BUIM JUNIOR, 2020)

Ao passo que desenvolve-se a habilidade para armazenar, processar e transferir informações, bem como as formas como utiliza-se dados pessoais, eles podem ser usados não apenas por razões legais, mas também em desrespeito direto e violação do direito à privacidade dos usuários. Face a estes desenvolvimentos

tecnológicos, os legisladores, considerando que a proteção legal já não é suficiente para proteger o direito à privacidade e intimidade, começaram a abordar a questão com o objetivo de regulamentar a proteção de dados pessoais até à criação da LGPD, conforme será visto a seguir. (MALATO, 2021)

2.1 O SURGIMENTO DA LGPD NO BRASIL

A evolução da sociedade em geral é mensurado pelos progressos na disseminação de informações, ou seja, melhorias na comunicação (Internet, electrónica, telecomunicações) e tecnologias de dados (big data, blockchain). Na forma como os recursos são produzidos e transformados e na forma como a energia é obtida, o conceito geral de "velha sociedade industrial" não é mais relevante. (BREDA; PEDRASSANI, 2020, p. 33-35)

A LGPD inspirou-se sobretudo no Regulamento Geral Europeu de Proteção de Dados - RGPD, chamando mais a atenção para o direito fundamental à proteção da informação que, até então, não era objetivamente contemplado pelas leis existentes. Embora haja longa anomia legislativa específica sobre o tema, o Brasil não se deparava em total desacato aos dados pessoais, até porque a privacidade e a intimidade sempre foram garantia no catálogo de direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, artigo 5, Capítulo X e XII, que protege especificamente a confidencialidade dos dados e da correspondência (MARCOLINO; DA SILVEIRA, 2020)

Entretanto, o silêncio mencionado não significa que é possível deduzir a ineficiência da norma quanto a proteger a integridade íntima do cidadão. Pois isso, se trata de um direito universal que não pode ser privado a ninguém.

A efetividade é, junto de outros, um dos pontos cruciais da norma, tanto pelo trânsito como pela expressão da dignidade humana, afinal, esses fatores se tratam do ponto de partida não de chegada. Esses direitos, invioláveis, estão presentes nas relações do ofício, personificados na figura do trabalhador, que tem direito a exercer sua profissão tendo sua vida íntima preservada (BREDA; PEDRASSANI, 2020, p. 33-35).

2.2 A NECESSIDADE DA LEI

Especialistas em direito da Europa e América do Norte na década de 60, começaram a considerar os danos em potenciais, representados pela informatização de dados pessoais. Na década seguinte os primeiros recursos de proteção começaram a aparecer em consonância com a visão tecnocultural da época com referência ao modelo de divulgação de informações a partir de métodos culturais de massa. Este modelo assumiu uma alimentação de informação realizada por um grande centro de difusão direcionado para a periferia por um caminho de informação unidirecional (DONEDA, 2000)

Compreendia-se que as leis de segurança de dados pessoais teriam que estar de acordo com uma situação, onde alguns mega datacenters comandariam a entrega de dados e o gerenciamento de grandes bancos de informações. Portanto, os crimes contra a privacidade necessitariam vir desses grandes centros. Para tanto, foram elaboradas leis, que os autores chamam de “leis de primeira geração” para a automatização de informações (DONEDA, 2000).

Em primeiro lugar, presta-se atenção ao fato de que a evolução da tecnologia deu origem a uma nova forma de organização social na qual nascem softwares e mecanismos como big data, que podem processar e analisar em uma velocidade extremamente alta. Um conjunto de dados de onde são tiradas informações valiosas para o desenvolvimento socioeconômico e empresarial (DA SILVA; ALVES, 2022)

A tecnologia da informação permite processar grandes quantidades de dados humanos e fornecer conhecimentos valiosos e úteis para o desenvolvimento da sociedade. A tecnologia da informação pode ser usada pelo setor privado para se transformar em inteligência de negócios. No setor público, a tecnologia da informação pode ser utilizada para identificar problemas sociais e implementar políticas públicas. (DA SILVA; ALVES, 2022)

Os dados pessoais desempenham um papel fundamental para o desenvolvimento no mundo digital, especialmente diante da interconectividade. No entanto, existe o risco de violação de direitos decorrente do uso inadequado ou não regulamentado de tais dados, pois figuram informações pessoais. Os direitos do titular dos dados estão relacionados com a privacidade e confidencialidade do titular dos dados. (DA SILVA; ALVES, 2022)

As operações relativas aos dados singulares decorrem diariamente no âmbito da atividade laboral, desde a fase anterior à celebração do contrato como nos processos de seleção de recrutamento, durante a recolha de currículos, durante a fase

de celebração do contrato, durante a execução, desde a atividade laboral até à fase posterior à celebração do contrato, no que diz respeito à necessidade de conservação de determinados dados e documentos para cumprimento de obrigações legais, como fiscalizações, e proteção da obra (DA SILVA; ALVES, 2022)

Nota-se, portanto, que o acesso a dados pessoais torna-se relevante nos mais diversos campos, particularmente no que se refere à exploração econômica dessa informação e, sobretudo, como relevante fonte de poder e controle social, jamais imaginados. Desta forma, observa-se que à medida que aumenta a capacitância de armazenar, processar e transmitir informações, aumentam as possibilidades de uso dos dados pessoais, ou seja, pode ser uma recolha de informação para fins legais, mas também pode ser um mecanismo para fins contrários à lei e aos bons costumes, ou simplesmente para um fim diferente daquele para o qual o titular pretendia comunicar os dados. (CONI JUNIOR; PAMPLONA FILHO, 2021)

Face ao exposto, foi necessário desenvolver regras especiais para o processamento de transações de dados online para garantir a proteção dos dados pessoais. Surgiu portanto, em 2018, a Lei 13.709/2018 (LGPD), com a missão de regulamentar e proteger as informações dos dados personalíssimos, compartilhado por todos os meios disponíveis, de forma a preservar os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa física, conforme definido no artigo 1º da referida lei (LIMA, 2021)

2.3 FUNDAMENTAÇÃO PARA A CRIAÇÃO DA LGPD

A sociedade da informação mudou significativamente as relações, isso inclui como resolver conflitos. No entanto, ainda não há consenso sobre como abordar os direitos do ambiente digital com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos direitos humanos fundamentais. Portanto, emerge a necessidade de uma ferramenta que garanta direitos e obrigações tanto interna quanto externamente no ambiente digital (CORREA, 2022, p. 17)

Correa (2022, p. 19), considera que, se a informação pode ser utilizada para fins políticos e econômicos, e que, posteriormente podem ser fonte de ferramentas de controle social, é possível afirmar que a proteção de dados é a proteção da pessoa humana. Consequentemente, é necessário regular a proteção de dados no âmbito da lei.

O escopo da LGPD no campo das relações de trabalho reside na noção de inserção de três sujeitos diferentes: assalariado, entidade sindical profissional e empregador, considerados individual ou coletivamente, e, de três relações diferentes que, embora sejam consideradas conjuntamente indissociáveis, cada um tem nuances particulares (BREDA; PEDRASSANI, 2020, p. 37).

Pontua Breda e Pedrassani (2020, p. 37) que o primeiro sujeito é o trabalhador-cidadão, em sua dimensão individual e coletiva, considerando-se assim aquelas existentes perante o empregador e a assembleia deliberativa-profissional restrita a um grupo de empregados-interessados ou mesmo incluindo a categoria profissional.

A entidade sindical, como segundo elemento, afirmam Breda e Pedrassani (2020, p. 37), que funciona externamente como órgão implementador e formalizador do exercício da consulta comunitária, no exercício da representação coletiva exclusiva e abrangente da comunidade profissional, de maior ou menor âmbito, bem como numa perspectiva que enfatiza seus próprios interesses, erigindo, assim e respectivamente, cláusulas normativas e obrigatórias.

Por último, Breda e Pedrassani (2020, p. 37) alerta para a divisão patronal, também solidária com as duas anteriores, pela aplicação empenhada das condições negociadas.

O cidadão-empregado, apresenta uma dimensão individual, porém, a coletiva se destaca nas relações empregado-empregador e nas relações de assembleia. Para a concretização e formalização do exercício da coletividade, atua em segundo plano o que chamamos de entidade sindical profissional, de suma importância para a origem de cláusulas normativas e de teor obrigatório, pois, ao mesmo tempo em que atua em prol do coletivo, a entidade sindical também trabalha com os interesses próprios. Há também o polo patronal, ligado aos dois já citados, comprometido em garantir que as condições negociadas sejam executadas (BREDA; PEDRASSANI, 2020)

2.4 OS SUJEITOS DA LGPD

A LGPD é conhecida por ter um impacto significativo nas relações de trabalho. Portanto, esta seção esclarecerá os papéis adquiridos pelas partes envolvidas nessas relações, no contexto das atividades de processamento de dados pessoais.

Claramente, existem muitos fluxos de dados pessoais decorrentes de contratos de trabalho, como registros de jornada de trabalho, filiação sindical, pagamento de

salários, descontos e muito mais. Os empregadores atuam como controladores de dados no processamento de dados de funcionários. Por sua vez, o empregado será o titular dos dados pessoais, devendo ser garantidos todos os direitos previstos no artigo 18 da LGPD (MASSINELLI, 2022, p. 26).

Conforme Massinelli, (2022, p. 26), o operador é o agente de tratamento que só pode tratar os dados pessoais de acordo com as diretivas e decisões do responsável pelo tratamento, nos termos do art. 5º, VII, da LGPD. Assim, no âmbito das relações laborais, serão operadores todos aqueles que o responsável pelo tratamento, que neste caso corresponde ao empregador, inicie e proceda às atividades de tratamento de dados pessoais dos trabalhadores por conta deste.

2.5 A OMISSÃO DA LGPD NO TOCANTE AS RELAÇÕES DO TRABALHO

Mesmo que a proteção de dados seja um direito universal, há de se reconhecer que o ordenamento jurídico brasileiro quando se trata do âmbito trabalhista, apresenta dificuldades em garantir que o direito seja cumprido. Tal dificuldade se deve ao fato de que, diferente da Europa, no Brasil não existe um conjunto normativo, seja em vigor, seja em elaboração, que garanta tal coisa (DA SILVA; ALVES, 2022).

Pode-se demonstrar que o objetivo da LGPD é proporcionar às pessoas naturais, privacidade e transparência no tratamento de suas informações, principalmente quando são consumidores, empregados e prestadores de serviços. Esta situação aplica-se a todas as pessoas jurídicas, tanto público quanto privado independentemente do seu tamanho e atividade, obrigações de cumprimento dos pré-requisitos legais relativos à proteção de dados pessoais. Consequentemente, os efeitos sobre os direitos dos titulares de dados pessoais serão de grande importância no ambiente de trabalho, uma vez que estão incluídos em todas as fases da relação de trabalho (MASSINELLI, 2022, p. 24)

Nota-se, que é preciso fazer um verdadeiro “malabarismo” para que a legislação brasileira possa abranger o direito fundamental que é a proteção de dados, e, assim, garantir os direitos de personalidade devidos ao trabalhador.

3 DADOS COMUNS E DADOS SENSÍVEIS

A lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) dispõe sobre o tratamento de dados pessoais por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, inclusive em meio digital, e deve ser observado por pessoas jurídicas de direito privado com todas as atividades e dimensões econômicas, tal como pelos Estados, Distrito Federal, municípios, para a proteção dos direitos fundamentais à liberdade e à intimidade bem como ao livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (CONI JUNIOR; PAMPLONA FILHO, 2021)

O processamento de dados é definido como qualquer operação realizada com dados pessoais, incluindo a coleta, produção, recepção, classificação, uso, acesso, reprodução, transmissão, divulgação, processamento, arquivamento, armazenamento, exclusão, avaliação ou controle de informações, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração. Fica claro, portanto, que o legislador optou por um conceito bastante abrangente de tratamento de dados, provavelmente com o objetivo de abranger o maior número possível de possibilidades. (PAVÃO, 2021, p. 27)

Pela contextualização do art. 5º, inciso I, da LGPD (BRASIL, 2018) entende-se por dados pessoais a informação que possa ser ligada a uma pessoa identificada ou identificável, ou seja, informação pertencente a um titular conhecido, ou que, por simples raciocínio lógico, possa ser conhecida, e, à medida que, a identificação do titular de determinados dados permanecer, a tutela de proteção desses dados também permanecerá.

Conforme observado, o artigo 5º, I, da LGPD apresenta a descrição geral de dado personalíssimo, estabelecendo como a informação que se relaciona à pessoa natural identificada ou identificável. A identificação é alcançada por meio de informações, como o nome de registro, documentos pessoais, endereço físico ou eletrônicos, qualificação civil, ocupação e, até mesmo pelo apelido (GODOY, 2021, p. 27).

Um dado é pessoal quando a partir dele é possível identificar direta ou indiretamente alguém a partir da coleta de seus dados. Ocorre de maneira direta quando a identificação processa-se sem qualquer tipo de informação adicional. E ocorre de maneira indireta quando há a necessidade de informações adicionais. (GODOY, 2021, p. 28)

Pode-se falar, portanto, em anonimização de dados, tal como concebida pela nova lei brasileira de proteção de dados a “utilização de meios técnicos razoáveis e

disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo” (BRASIL, 2018, art. 5º, inciso XI). Esse método visa retirar informações do proprietário a fim de obter resultados comerciais, estatísticas, avaliações, levantamentos demográficos, pesquisas científicas, dados médicos, enfim, todo tipo de informação necessária ao desenvolvimento econômico, tecnológico e inovador, mas sem divulgar os proprietários desta informação (PAVÃO, 2021, p. 17).

Outro conceito importante neste contexto conforme Pavão (2021, p.18) é o de dados pessoais sensíveis, que são dados que, além de pertencer a uma pessoa identificada ou identificável, se referem a dados de caráter íntimo, como origem racial ou étnica, crença religiosa, opinião política, filiação a algum sindicato ou organização de cunho religioso, filosófico ou político, dados relativos à saúde ou à vida sexual e dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a pessoa física. Esses exemplos são encontrados no art. 5º, inciso II, da LGPD (BRASIL, 2018), esta não é, porém, uma lista abrangente, uma vez que, dependendo do contexto dados pessoais inócuos podem revelar traços profundos da personalidade de seu titular.

No mesmo raciocínio, Pavão (2021, p.19), explanando as pertinentes palavras de Conesa (1984, p. 45) sobre dados sensíveis, afirma:

[CONESA] afirma que existem dados irrelevantes a priori do ponto de vista da intimidade, mas que, em conexão com outros dados, quiçá igualmente irrelevantes, sob a mesma perspectiva, quando isoladamente considerados, podem servir para tornar totalmente transparente a personalidade de um indivíduo, “tal como ocorre com as pequenas pedras que formam os mosaicos: em si mesmas, não dizem nada, mas unidas podem formar conjuntos plenos de significado” (PAVÃO, 2021, p. 17).

Portanto, ainda nas palavras de Pavão (2021, p. 19), dados sensíveis têm uma fragilidade inerente, pois são as informações mais íntimas de um indivíduo que ele deseja proteger do conhecimento de terceiros não autorizados. Obviamente, dados pessoais sensíveis têm recebido atenção especial na LGPD, limitando seu uso a determinadas situações específicas que serão melhor abordadas a seguir, geralmente relacionadas ao consentimento do titular, cumprimento de obrigações legais e interesse coletivo.

3.1 OS PERIGOS DO PROCESSAMENTO DE DADOS SENSÍVEIS

A legislação brasileira distingue dados pessoais de dados pessoais sensíveis, atribuindo a estes últimos as informações personalíssimas ligados às informações pessoais sobre a ascendência étnica ou racial, crença religiosa, ideologia política, afiliação sindical ou organização de cunho religioso, filosófico ou político, informações sobre a condição física ou a vida íntima de uma pessoa, Informações de natureza genômica ou de identificação pessoal, na ocasião em que associados a um indivíduo (art. 5º, inciso II, da LGPD).

O conteúdo dos dados pessoais sensíveis apresenta uma forma vulnerável que merece total atenção, qual seja, a discriminação. Diante desse risco iminente de discriminação, a legislação brasileira preocupou-se em autorizar a sua utilização mediante expressa concordância do proprietário das informações pessoais unicamente para atender às exigências legais ou para fins específicos (GODOY, 2021, p. 30)

Como se vê, o art. 5º da LGPD, traz um rol exemplificativo dos dados pessoais sensíveis, no entanto, nas relações trabalhistas, o consentimento expresso de alguns dados encontram-se mitigados por força da legislação inerente ao direito do trabalho. Dessa forma tem-se como exemplo os dados biométricos que, consoante dispositivo expresso em norma trabalhista, faz-se imprescindível a obtenção dessa informação.

Em seus estudos, Godoy (2021, p. 30), explica que, quando trata-se de coletar biometria, é possível obtê-la por meio da íris, da voz ou da face. Com o propósito de registrar a jornada de trabalho, é comum a utilização de coleta de dados biométricos no âmbito trabalhista.

Apesar de existirem outras formas de registrar a jornada, é possível monitorar o tempo trabalhado com método que possua menor vulnerabilidade. O registro biométrico apresenta-se com maior confiabilidade, pois, além de menor possibilidade de fraudes, cumpre com serenidade os preceitos legais. Verifica-se as disposições do artigo 74, parágrafo 2º da CLT:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

[...]

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro

manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

3.2 A PROTEÇÃO DOS DADOS COMUNS E SENSÍVEIS

Todos os dados pessoais e não apenas os dados sensíveis podem, em determinadas circunstâncias, dar origem a discriminação ou escrutínio, reduzindo a liberdade de escolha de uma pessoa. Os efeitos comumente atribuídos ao tratamento indiscriminado de dados sensíveis também podem ocorrer no tratamento de dados não sensíveis, tanto que dados não sensíveis também merecem proteção, mas em menor proporção. A razão pela qual dados sensíveis merecem proteção mais forte é precisamente uma consideração probabilística de que tais dados têm maior probabilidade de apresentar problemas mais sérios quando mal aplicados; portanto, chamá-los exatamente de sensíveis em relação aos outros, enfatizando sua particularidade nessa acepção (GONÇALVES; VARELLA, 2018).

A lei protege apenas os casos relacionados com operações de tratamento de dados, a partir da lista descritiva, nos termos o art. 5º, inciso X. Fica claro que várias atividades relacionadas a dados pessoais são restritos e controladas por lei. Veja-se:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

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

A fim de proteger de forma mais intensa os titulares de dados sensíveis, o RGPD qualificou de forma mais restritiva o consentimento do titular de dados sensíveis, passando a exigir que para além de expressa, a manifestação consentida deve ser livre, explícita, inequívoca, informada e precisa (MULHOLLAND, 2018, p. 167).

No entanto, segundo Mulholland (2018, p. 168), a LGPD permite o tratamento de dados sensíveis sem a necessidade de consentimento do titular quando for

necessário o tratamento conjunto de dados necessários à implementação pela administração pública de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos, além de outras hipóteses em grande parte relacionadas com interesses públicos.

4 PROBLEMAS DECORRENTES DA EPOSIÇÃO DE DADOS DE TRABALHADORES

As inovações digitais modificam a realidade, modificam as formas, condições e até a natureza jurídica das entidades e afetam diretamente as garantias jurídicas fundamentais. Tais mudanças sinalizam uma nova situação em que a lei deve regular, especialmente no que se refere à proteção dos direitos fundamentais dos assalariados frente novas tecnologias. A Indústria 4.0 envolve a transmutação digital da qual empresas e funcionários participam (REIS, 2020, p. 41).

Mostra-se que os direitos e liberdades fundamentais dos empregados também estão em risco diante do uso desenfreado de novas tecnologias, que se tornam potenciais disseminadores de ameaças à privacidade e aos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores, na medida em que facilitam a armazenamento e distribuição de informações, de forma ainda mais impactante e destrutiva (REIS, 2020, p. 48).

Como exemplo, Reis (2019) cita em seu trabalho, uma empresa que coleta informações em redes sociais sobre candidatos selecionados para entrevistas de emprego. A empresa pode usar esses dados para excluir um determinado candidato que diz ser membro de um movimento sindical ou fanático de uma organização de torcedores, ou para postar uma frase maliciosa na internet, uma foto mais ousada, incompatível com o perfil da empresa. Assim, o postulante acaba tendo a sua personalidade gerada a partir de dados pessoais coletados de forma mais ou menos aleatório, o que não representa a sua verdadeira personalidade e, dessa forma o seu futuro acaba sendo selado por uma irrealidade virtual.

Os dados aparentemente sem importância que pertencem exclusivamente aos seus proprietários, tornam-se um grande problema quando são deixados na rede e podem ser agregados, permitindo a criação de perfis. Assim, tratando-se de colaboradores, fica muito fácil reorganizar quase tudo, coletando texto, vídeo e fotos que eles deixam na web (REIS, 2020, p. 57).

As estatísticas de consumo, o local onde reside o trabalhador e a reputação online, são bases para o acesso dos dados comuns e sensíveis, tais como, opinião política, filiação sindical, orientação sexual, religiosa, racial ou étnica. Os meios de difundir informações através do arcabouço tecnológico, que extrapolam os limites convencionais para determinar uma simples aptidão profissional, com potencial de produzir discriminação e desigualdade na seara trabalhista (REIS, 2020, p. 58).

4.1 ANÁLISE DE CASOS PRÁTICOS: CASOS EM QUE HOUVE VAZAMENTOS DE DADOS

O vazamento das bases de dados dos mais diversos processadores tornou-se uma grande preocupação para os especialistas em segurança digital, uma vez que esses eventos facilitam o acesso a elementos como nome completo, data de nascimento, CPF, entre outros, a pessoas mal-intencionadas, o que abre brechas para a prática das mais diversas burlas virtuais, que se distinguem pela abertura de linhas de crédito não autorizadas, fraudes dirigidas, bem como pela facilitação de crimes mentirosos em geral, que por sua vez servem de base à prática de outros crimes mais graves crimes (CUNHA, 2022, p. 5)

No âmbito da LGPD, como bem pontua Cunha (2022, p. 11), entende-se que a responsabilidade decorre do descumprimento das obrigações assumidas na realização das atividades de tratamento de dados. A responsabilidade na LGPD, art. 42, estabelece a obrigação de indenizar pelos danos causados pela violação à LGPD. Além disso, a lei prevê responsabilidade em caso de dano financeiro, moral, pessoal ou coletivo.

O Brasil é um dos países com o maior número de violações de dados pessoais, por esse motivo, é comum deparar-se com manchetes de crimes envolvendo o vazamento de dados.

A seguir dois exemplos de casos de vazamento que tornaram-se públicos envolvendo dados em atividades trabalhistas.

No primeiro exemplo, um enfermeiro recebeu uma punição por ter juntado dados de pacientes em um processo trabalhista. O profissional teve seu pedido de rescisão indireta indeferido e foi dispensado por justa causa pelo motivo de juntar provas em desacordo com a LGPD em sua reclamação trabalhista. O reclamante havia enviado ao seu advogado, que anexou ao arquivo formulários do Sistema de

Gerenciamento Hospitalar do hospital onde trabalhava, com dados sigilosos sobre a saúde dos pacientes, como nome e sobrenome, data de nascimento, identificação de plano de saúde dos médicos e datas de internação, planejadas e em andamento (CASTRO, 2023)

Num segundo caso, a 2ª Vara do Trabalho da cidade Anápolis – GO, confirmou em sentença a demissão por justa causa de uma funcionaria por ter difamado a empregadora em redes sociais. Em tom ofensivo a empregada fez uma sequência de imagens no *WhatsApp* com legendas alegando que o trabalho era tóxico. Em uma das postagens, ela aparece com uniforme da empresa, chora e usa a legenda "a boca cala, o corpo fala", vinculando as imagens ao trabalho (TRT-18, 2023, *on-line*).

4.2 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO TRATAMENTO DE DADOS

No Brasil, se por um lado a Constituição Federal garante o direito ao livre exercício da atividade econômica (art. 170), também a atividade do empregador deve pautar-se pelo equilíbrio e pelo respeito aos direitos básicos da personalidade empregados, incluindo o direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis, objeto desta pesquisa (REIS, 2019).

Não é possível considerar todas as situações que envolvem a gestão de dados no trabalho, uma vez que com o aparecimento de novas funcionalidades e o desenvolvimento de relações, outros elementos também vão surgindo, pelo que é impossível determinar antecipadamente as condições em que a atividade de gestão de dados irá tomar, se é permitido ou não.

À vista disso, não quer dizer que o empresário tenha ampla permissão, em nome dos direitos constitucionais de propriedade e da liberdade contratual, para processar os dados daqueles que prestam os serviços. Em vez disso, as variantes de processamento de dados pessoais e informações confidenciais devem ser adequadas ao contexto do relacionamento.

Todos aqueles que lidam com dados pessoais estão sujeitos à LGPD, independentemente de serem organizações governamentais ou empresariais, seja qual for a natureza do sujeito, física ou jurídica, todos podem ser incluídos, que executam qualquer procedimento de tratamento de informações pessoais, não importa o canal utilizado, desde que possa englobar pelo menos um dos aspectos

seguintes: i) realizar-se dentro das fronteiras do país; ii) com o propósito de disponibilizar bens ou serviços ou a manipulação de dados de cidadãos residentes no país; iii) que as informações tenham sido obtidas dentro do país. Destarte, a titularidade dos dados pessoais, não está ligada à condição de ser um membro da sociedade ou de um país, nem mesmo, ao local de moradia (CORREA, 2022, p. 19).

4.3 CONSENTIMENTO DO TRABALHADOR SOB O ADIVENTO DA LGPD

Apesar de não produzirem a mesma coisa, um centro de processamento de dados e uma refinaria de petróleo tem uma semelhança notável. Ambos são responsáveis por fabricar os motores indispensáveis para a economia mundial. Os centros de processamento significam tanto para esse século quanto as refinarias no século passado, afinal os dados assim como o petróleo era, são extraídos, refinados, avaliados, comprados e vendidos; dessa maneira, criando um novo conceito nas regras do mercado e nas abordagens dos reguladores (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

Muito assemelha-se no que concerne às relações de trabalho. Porém na seara trabalhista o centro da questão é fazer com que os empregados entendam que seus dados, são produtos valorados, que podem afetar diretamente o curso de sua carreira profissional, além de impactar as diretrizes do próprio negócio empregatício (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

No momento da entrevista que o candidato à uma vaga de emprego concede ao recrutador, já inicia-se o processo de obtenção de informações sem que se tenha iniciado o contrato de trabalho. Nesse momento são feitas perguntas pessoais que, muitas vezes não tem necessidade alguma à título de informação para a relação de trabalho. No entanto, o candidato nem ao menos preocupa-se sobre a garantia de proteção às informações disponibilizadas ao coletor desses dados (AQUIAR, 2018, p. 656)

No mesmo sentido, Barzotto e Cunha (2020) questionam como os dados dos funcionários obtidos pela empresa por meio de dispositivos, servidores e acesso à internet, serão tratados durante a vigência do contrato de trabalho, e ainda, interrogam se todos os dados pessoais recolhidos durante a relação laboral serão devolvidos ao colaborador ou apagados pela empresa no termo do contrato. São questões pouco abordadas em nosso ordenamento jurídico. São matérias pouco ou quase nada abordadas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A questão do consentimento é de suma importância para o uso de dados dos trabalhadores sob qualquer hipótese que não seja inerente ao contrato do trabalho. Dentre os princípios elencados na LGPD, encontra-se o princípio da finalidade descrito no art. 5º, inciso XII:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

O regulamento destaca necessidade do consentimento do titular para na gestão dos dados pessoais, e, ainda, que a manipulação de informações pessoais deve ser clara e objetiva, sob pena de nulidade caso não atenda a esses preceitos normativos na forma dos arts. 7º, I e 8º, parágrafo 4º:

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

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

[...]

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

[...]

§ 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas (BRASIL, 2018).

No entendimento de Manfrim (2020), a natureza jurídica do consentimento é a principal base legal para a administração de dados pessoais, o consentimento tem uma clara natureza contratual, uma vez que por um lado existe a manifestação de vontade de tratar os dados pessoais para uma finalidade previamente estabelecida e, por outro lado, algumas opiniões afirmam que isso é válido.

Consequentemente, esclarece Godoy (2021, p. 16), pode-se argumentar que o princípio da finalidade é restritivo, demandando que a obtenção de informações deve ser realizada com objetivos bem definido, e que o titular deve compreender claramente

a finalidade da obtenção dos dados personalíssimos, tal como exemplificando, o colhimento das informações no período de triagem. Durante o período pré-contratual, que envolve a arrecadação de grandes quantidades de informações personalíssimas e a maioria dessas informações pode efetivamente comprometer a privacidade do proprietário, os empregadores devem apenas reunir informações relevantes para atingir seus objetivos de contratação do cargo vago.

A obrigatoriedade de apresentar histórico criminal, só se justifica se exercer uma profissão que exige confiança. No mesmo sentido, a coleta de informações sobre se um candidato é portador de incapacidade física só será lícita se tiver por finalidade a contratação de empregados para o preenchimento de vagas para deficientes (GODOY, 2021, p. 17)

5 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NO TOCANTE A PROTEÇÃO DE DADOS

Observa-se algumas decisões sobre a privacidade dos funcionários antes de vigorar a LGPD.

Transcreve-se a seguir um resumo de um acórdão, o qual o Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso concluiu que não adotar as providências necessárias para manter o resultado de exames de sangue caracteriza a violação a privacidade dos funcionários. Em grande parte porque trata-se de informações sigilosas que diz respeito somente à pessoa, caracterizando assim, ato ilícito com dever de indenizar:

APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – EXAME DE SANGUE – HIV – DIVULGAÇÃO DO RESULTADO PARA COLEGAS DE TRABALHO DA PACIENTE – QUEBRA DE INFORMAÇÕES SIGILOSAS - ATO ILÍCITO - DANOS MORAIS CONFIGURADOS – QUANTUM INDENIZATÓRIO – REDUÇÃO – RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO. O conjunto probatório revela que a conduta da requerida configura ato ilícito e enseja indenização por dano moral, porquanto não adotou as providências necessárias para manter o sigilo do resultado do exame de HIV que a autora submeteu, permitindo o acesso de informações sigilosas que diziam respeito a sua pessoa. Levando-se em consideração a situação fática apresentada aos autos, entendo que deve haver a redução do quantum indenizatório para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por se mostrar condizente com a extensão do dano e apto a servir de punição para o requerido, evitando a reiteração de atos análogos. (TJ-MS - AC: 08180573020178120001 MS 0818057-30.2017.8.12.0001, Relator: Des. Eduardo Machado Rocha, Data de Julgamento: 29/09/2021, 2ª Câmara Cível, Data de Publicação: 06/10/2021).

No caso a seguir, tanto o acórdão regional quanto a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, entenderam que a indevida divulgação dos dados pessoais de trabalhadores em rede social configura conduta ilícita, independente do empregador ter ou não autorizado a divulgação, posto que, é o único responsável pela preservação e privacidade de documentos dos colaboradores, portanto a publicidade desses dados gera o dever de indenizar. Em casos tais a jurisprudência dominante entende tratar-se de dano moral *in re ipsa* (a coisa fala por si):

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. ANTERIOR À LEI Nº 13467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1. Afigura-se desfocada a assertiva recursal, no sentido de que o Colegiado de origem incorreu em negativa de prestação jurisdicional ao omitir os motivos pelos quais reformou a sentença, já que as provas dos autos "conduzem para entendimento diverso, ou seja, de que a responsabilidade pelo acidente foi exclusivamente da parte autora". 2. Isso porque no caso em exame não houve condenação por danos morais decorrentes de acidente de trabalho, mas sim em razão da indevida divulgação, em rede social, de dados privados do reclamante, o que demonstra a fragilidade da argumentação da recorrente, a qual nem sequer guarda coerência e correlação com a discussão enfrentada no acórdão recorrido. 3. Desse modo, não se divisa a alegada negativa de prestação jurisdicional, estando incólumes os artigos 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458, inciso II, do CPC de 73 (artigo 489 do CPC de 2015). 4. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIVULGAÇÃO INDEVIDA EM REDE SOCIAL DE DADOS PRIVADOS DO RECLAMANTE. 1. O pedido de indenização por danos morais decorreu da indevida divulgação, em rede social, de lista com nomes de funcionários, dentre os quais figurava o nome do reclamante, tornando públicos dados privados, tais como o fato de que seriam dispensados, as respectivas datas de admissão e remunerações percebidas. 2. O TRT concluiu que a conduta da empresa foi ilícita porque, ainda que a reclamada não tivesse autorizado a divulgação da referida lista, era a única responsável pela preservação das informações nela contidas e houve falha na manutenção da privacidade do documento, sendo que a indevida "divulgação, em rede social, de dados relacionados à remuneração e informações funcionais do empregado caracteriza excessiva exposição, sobretudo em razão da referência informativa de que referido trabalhador seria dispensado". 3. Acrescentou, ademais, que para a configuração do dano moral "não se exige demonstração do sofrimento, pois exsurge da própria constatação da ação desviante, sendo notória a situação constrangedora a que foi exposto o obreiro, suficiente a abalar seu brio. Trata-se de dano *in re ipsa*". 4. Ao contrário do que alega a reclamada, não era necessária prova do dano efetivamente sofrido

pelo reclamante, visto que, de acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (artigo 818 da CLT e 333, I, do CPC de 73, correspondente ao artigo 373, I, do CPC de 2015), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). 5. Nesse sentido, os julgados deste Tribunal citados. 6. Recurso de revista de que não se conhece. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIVULGAÇÃO EM REDE SOCIAL DE LISTA DISCRIMINATÓRIA NA QUAL CONSTAVA O NOME DO RECLAMANTE. 1. O valor minorado pela Corte de origem para R\$ 10.000,00 ainda não se encontra em conformidade com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano. 5. Isso porque no acórdão recorrido - apesar do registro de que a conduta ilícita praticada pela reclamada "reveste-se de considerável repulsa social", pelo que não poderia a indenização se revelar inócua a ponto de não ter o efeito pedagógico pretendido - ficou consignado que a reclamada efetivamente não autorizou a divulgação da referida lista e a conduta reprovável está somente na falha na manutenção da privacidade do documento, divulgado por outrem. 6. De outro lado, no tocante ao dimensionamento da extensão do dano, principal parâmetro balizador do valor indenizatório, não há elementos no acórdão recorrido indicativos de qual teria sido a efetiva repercussão decorrente da propagação das informações pessoais do reclamante, tendo o Regional se limitado a consignar, de forma genérica, que houve "excessiva exposição" decorrente de "conduta predisposta e tendente a alcançar o brio do obreiro". 7. Recurso de revista de que se conhece por violação do artigo 5º, inciso V, da Constituição e a que se dá provimento para reduzir para R\$ 5.000,00 o valor arbitrado a título de indenização por dano moral. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. TAXA ASSISTENCIAL. 1. A reclamada pugna pela reforma do acórdão do Regional, indicando arestos à divergência, os quais, contudo, são inservíveis ao confronto de teses, à luz da norma contida na alínea a do artigo 896 da CLT, já que são oriundos de Turmas e da Seção de Dissídios Coletivos do TST. 2. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 1185520135090127, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 06/12/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017)

Em outra decisão do Tribunal Superior do Trabalho, resumida a seguir, a dignidade da pessoa humana não mais está restrito ao direito de liberdade e à restringir da sua liberdade e intangibilidade física e psíquica. Nesse caso, a divulgação da empresa foi considerada ilícita para vingar-se dos empregados que propuseram ação trabalhista em desfavor da empregadora.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIVULGAÇÃO DE NOMES E DADOS DOS EMPREGADOS QUE AJUIZARAM AÇÕES TRABALHISTAS CONTRA A RECLAMADA. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE, À INTEGRIDADE PSÍQUICA E AO BEM-ESTAR INDIVIDUAL. TUTELA DA PRIVACIDADE, ALÉM DA TUTELA DA SEGURANÇA, AMBAS DE DIRETO FUNDO CONSTITUCIONAL (ART. 5º, X; ART. 5º, CAPUT, DA CF/88). REPARAÇÃO DEVIDA. 3. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral considerada o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República; e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Especificamente em relação à divulgação de nomes e dados contratuais de empregados, especialmente salários e lista de trabalhadores que litigam contra a empresa - com disseminação de dados relativos à ação trabalhista -, caso seja feita pelo empregador, é considerada afronta à tutela da privacidade, além da tutela da segurança, ambas de direto fundo constitucional (art. 5º, X; art. 5º, caput, da CF/88). Não se desconsidera que, na área pública, vigora o princípio da publicidade (art. 37, caput, CF/88) - o qual pode levar, havendo norma imperativa nessa linha, à divulgação periódica dos valores de subsídios e da remuneração de cargos e empregos públicos. A própria Constituição da República impõe essa prática, no § 6º do art. 39: "Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores dos subsídios e da remuneração dos cargos e empregos públicos". Contudo, mesmo na área pública, em que há regra explícita nesse sentido, tal divulgação não pode expor a pessoa específica, sua privacidade e segurança (como, a propósito, ressalva a mesma Constituição, em seu art. 5º, XXXIII, in fine, quando trata do direito à obtenção de informações de órgãos públicos: "ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado"). Nesse contraponto de princípios e regras constitucionais, é necessário que a divulgação, na área pública, preserve a pessoa natural, sem sua exposição manifesta e direta, indicando, por exemplo, apenas o cargo ou emprego, a matrícula e o respectivo subsídio ou remuneração. Na área privada, regra geral, não existe o

mesmo contraponto de valores e regras jurídicos, o que faz prevalecer, em consequência, o princípio da tutela à privacidade e à segurança da pessoa do trabalhador. Com o advento da Lei n. 12.527, de 18.11.2011 (Lei da Transparência), ficou mais óbvia, nesta seara, a distância entre os empregados de entidades públicas e os empregados de entidades privadas. A partir das induções propiciadas pelo novo diploma legal, firmou-se a jurisprudência no sentido de ser válida a divulgação em sítios de amplo acesso, tais como a internet, das informações específicas acerca da remuneração dos servidores públicos em geral, mesmo os celetistas, inclusive a referência ao nome, cargo e respectiva folha de pagamento salarial. Na hipótese dos autos, o TRT reformou a sentença, por entender que a divulgação de lista com mais de dois mil empregados, entre eles o Reclamante, na rede interna da Reclamada, contendo os dados de ações judiciais ajuizadas - nome, número da reclamatória trabalhista e possível valor que cada empregado receberia de crédito -, atinge os direitos da personalidade do Autor, acarretando-lhe grave constrangimento. Pontuou o Tribunal Regional que não se desconhece que a lista com os dados das ações judiciais foi elaborada em resposta à "solicitação formulada no Ofício nº 203/2018/SPOA/SE-MCIDADES (ID. d596e21)", contudo foi enfático em afirmar que as informações "não poderiam ter sido divulgadas de forma ampla e irrestrita a todos os empregados da empresa". Assentou, ainda, com base em documento elaborado pela TRENURB, que explica como funciona o sistema de correspondência externa, que "seria possível restringir o acesso a documentos a grupos seletos de empregados, com acesso especial". Diante do contexto fático delineado pela Corte de origem, é forçoso concluir que o ocorrido com o Obreiro, de fato, atenta contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Não se pode desconsiderar, ainda, que a confecção e divulgação de listas de nomes de trabalhadores que tenham proposto ação judicial contra seus empregadores (ou que tenham participado de movimentos paredistas, a par de outras situações similares) têm sido compreendidas pela jurisprudência como conduta deflagradora de manifesto dano moral, seja com respeito a cada indivíduo presente na lista (dano moral individual ou até mesmo plúrimo), seja com respeito a toda a comunidade de trabalhadores (dano moral coletivo). A partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, não se pode admitir, no cenário social e jurídico atual, qualquer ação ilegítima que possa minimamente transgredir a noção de honra e valor pessoal do ser humano, colocando na franca ilegalidade as práticas que venham a cercear a dignidade do trabalhador, como a verificada no caso concreto, em que o Reclamante teve seus dados pessoais e informações sobre reclamação trabalhista promovida em face da Empregadora expostos pela Reclamada. Vale ressaltar que a lista de nome de trabalhadores que tenham proposto ação judicial é, via de regra, considerada discriminatória, pois contém o potencial efeito de retaliação dos seus componentes no mercado empresarial circundante - em conformidade com a compreensão da experiência advinda da observação das práticas sociais no cotidiano - tão bem inferida e sopesada por Juízes e Tribunais. Ademais, indicando o acórdão regional a presença dos

requisitos configuradores do dano moral, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 209542520195040015, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/06/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2021)

A nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em acórdão julgado em 09.06.2021, decidiu que caracteriza dano moral por violação à dignidade da pessoa humana, a exposição do número do celular do empregado no sítio eletrônico da empregadora. A decisão está devidamente fundamentada à luz do art. 5º, X, da CR/88 e na Lei Geral de Proteção de Dados:

NÚMERO DE TELEFONE PARTICULAR DA EMPREGADA. DIVULGAÇÃO NO SITE DE VENDAS DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CABIMENTO. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal - art. 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da integridade psíquica ou física da pessoa, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. E o art. 5º, X, da CR/88 prevê 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". A inserção do número de telefone do empregado, no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Configurados os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexos de causalidade) em relação ao direito à privacidade, correta a condenação da empregadora. (TRT-3 - RO: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021)

Na próxima decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho em sede de Recurso de Revista, a 6ª Turma decidiu que, mensagem eletrônica desabonadora enviada pelo antigo empregador ao novo patrão de empregado evidencia ofensa moral explícita à dignidade da pessoa humana. Tal fato assemelha-se à camada "listas sujas", conduta indubitavelmente reprovável nas relações de trabalho.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. MENSAGEM DESABONADORA. ANTIGO EMPREGADOR QUE ALERTA O NOVO EMPREGADOR DO RECLAMANTE ACERCA DE DEMANDA AJUIZADA NESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA. REPROVABILIDADE DA CONDUTA. A delimitação do v. acórdão regional demonstra que a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano

moral decorre do envio de mensagem eletrônica ao novo empregador do reclamante, alertando sobre o fato de o reclamante possuir demanda contra o antigo empregador. A partir da análise do conjunto fático-probatório, o eg. TRT concluiu que referida mensagem procede de computador da empresa reclamada e que foi enviada por pessoa a ela vinculada, de modo que restaram demonstrados os requisitos necessários a sua condenação por dano moral, a afastar a indicada ofensa aos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR ARBITRADO. A fixação do valor da indenização por dano moral está vinculada às circunstâncias do caso concreto, de modo que apenas quando arbitrado em inobservância ao princípio da razoabilidade, ou seja, quando exorbitante ou irrisório o seu valor é passível de alteração nesta c. Corte. No caso, a quantia estabelecida como indenizatória (R\$ 30.000,00) guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado. Divergência jurisprudencial não comprovada. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CORREÇÃO MONETÁRIA. MOMENTO DE INCIDÊNCIA. Inviável a admissibilidade do recurso de revista, no tópico, por não haver tese explícita no v. acórdão regional quanto ao momento de incidência da correção monetária. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 812004320085040121, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 07/11/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 09/11/2012)

Da análise geral das sentenças transcritas, pode-se deduzir que a questão da proteção de dados na jurisprudência anterior à vigência da LGPD, compreende a limitar-se ao descrédito de informações sobre a vida pregressa do trabalhador e baseia-se em pedidos, que referem-se à contratação discriminatória. No que diz respeito à discriminação, geralmente há uma possível violação da Lei de Discriminação (Lei 9.029/1995, art. 1º), que estabelece a proibição em adotar qualquer prática discriminatória e restritiva para acessar ou manter a relação de trabalho com base no sexo, origem, raça, cor, estado conjugal ou idade, ressalvadas as hipóteses de proteção de menores previstas na constituição Federal nos termos do art. 7º, inciso XXXIII (BARZOTTO; CUNHA, 2020)

A responsabilidade do empregador por danos à moral constata-se igualmente, na aplicação da Codificação Civil nos termos do art. 186, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. A Codificação Civil frequentemente é citado quanto ao dever indenizar pelos prejuízos na foram do artigo 927 (BARZOTTO; CUNHA, 2020)

Poucas decisões discutem o trânsito dos dados sensíveis dos empregados no decorrer da relação de emprego e ainda menos decisões analisam o consentimento,

como requisito para tratamento de dados, também na relação de emprego. Contudo, a ampliação da proteção dos dados pessoais perpassa, necessariamente, pelo consentimento dos trabalhadores, consoante determinação expressa da, ainda não vigente, Lei Geral de Proteção de Dados (BARZOTTO; CUNHA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho pretendeu entender a relação entre a Lei Geral de Proteção de Dados e o Direito do Trabalho. Para atingir este propósito, foram estudados o processo histórico da proteção de dados no direito internacional e o surgimento da LGPD no Brasil.

Verificou-se, que a LGPD visa garantir a segurança e a privacidade dos dados pessoais dos cidadãos, tanto no meio físico quanto no digital. Ela foi inspirada na GDPR, a regulamentação europeia sobre o mesmo tema, e sancionada em agosto de 2018, entrando em vigor parcialmente em setembro de 2020. A LGPD estabelece os direitos dos titulares dos dados, as obrigações dos agentes de tratamento (controladores e operadores) e as sanções para o descumprimento da lei.

Ao realizar o mapeamento da lei, apurou-se que existe uma lacuna quanto a regras específicas para as relações de trabalho. Diante dessa aparente omissão da LGPD para a proteção das informações pessoais dos empregados, justificou-se a presente pesquisa para compreender a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho.

O embasamento teórico deste trabalho acadêmico foi possível através de uma revisão de literatura, em um processo de busca, análise e descrição do conhecimento sobre o tema, utilizando fontes de pesquisa confiáveis e relevantes. Nesta senda, a metodologia empregada foi o método quali-quantitativo, a pesquisa básica, descritiva e exploratória, ao qual se fez necessário o estudo e exposição da presente temática. Além disso, utilizou-se da pesquisa bibliográfica a partir de livros e artigos científicos nacionais publicados nos bancos de dados Google Acadêmico e SciELO, bem como a pesquisa documental, realizada em sites e legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro.

Para atingir-se uma compreensão da correspondência entre o tratamento de dados dos empregados em consonância com os ditames da LGPD, ou seja, a proteção de direitos fundamentais como liberdade e privacidade, definiu-se três objetivos específicos.

O primeiro foi identificar no cenário trabalhista o cumprimento dos requisitos para a coleta e uso dos dados pessoais. Verificou-se que, a LGPD deixa claro que os requisitos disponíveis em seus dispositivos, são perfeitamente cabíveis para a coleta

e uso de dados dos trabalhadores, no entanto, nem sempre é possível atestar o cumprimento diante das inúmeras informações produzidas e coletadas.

Depois, a identificação dos meios para responsabilizar aqueles que descumprem as regras básicas de proteção de dados, permitiu concluir que, além da LGPD que traz no seu texto diversas regras de responsabilidade para fazer cessar a violação aos dispositivos da lei, tem-se a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais – ANPD, responsável por zelar pela proteção de dados pessoais.

Por último, a aferição sobre o efeito das decisões judiciais como forma de evitar que novas violações sejam praticadas, entendeu-se, que os efeitos decisórios visa modular entendimentos para evitar que uma nova interpretação da lei traga insegurança jurídica.

Com isso, a hipótese desse trabalho de que a LGPD aplica-se nas relações de emprego para proteção dos dados pessoais dos empregados, confirmou-se, pois já no artigo primeiro, fica claro que a LGPD foi estabelecida para assegurar a proteção dos dados pessoais de pessoas naturais que são tratados por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado.

Sendo assim, diante da problemática exposta sobre a carência de legislação própria para a proteção de dados no Direito do Trabalho, tornou-se possível tecer ao longo dessa pesquisa, valiosas considerações que fomentam o ponto inicial de debate acerca da repercussão da LGPD, na proteção de dados comuns e sensíveis nas relações de trabalho.

A Lei Geral de Proteção de Dados e as relações trabalhistas estão intimamente ligadas, já que ambas lidam com uma grande quantidade de dados. As empresas agora enfrentam uma série de riscos trazidos pela LGPD, que impõem penalidades severas em caso de tratamento inadequado de dados pessoais. Por outro lado, a mesma legislação traz consigo medidas de boas práticas que devem ser implementadas para proteger dados pessoais.

Os instrumentos de coleta dos dados para esse trabalho, permitiram comparar a diferença entre dados de diferentes épocas, bem como, constatar a semelhança de informações no decorrer do tempo, visando sempre o tratamento do máximo de dados possíveis.

Com eles foi possível apurar as informações para comprovar a problemática levantada, através de técnicas de averiguação, devido ao grande número de material bibliográfico disponível.

A ferramenta, banco de dados Google Acadêmico e SciELO, permitiram a confiabilidade das informações e a padronização do seu recolhimento, evitando assim problemas futuros.

Em pesquisas futuras, pode-se explorar formas de desenvolver e aplicar boas políticas de ética, a fim de criar processos e procedimentos para lidar com todos os tipos de dados nas relações de emprego, sejam eles comuns ou sensíveis.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **A proteção de dados no contrato de trabalho**. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 82, n. 6, p. 655-661, Jun. 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. Proteção de dados pessoais e consentimento do empregado: jurisprudência trabalhista e a lei geral de proteção de dados (LGPD). **Dorneles, Leandro do Amaral D. de; Barzotto, Luciane Cardoso (org.). Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 243-259, 2020.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/234784/001136904.pdf?sequence=1>. Acesso em: 06 maio 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709 (2018). **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Notícias Jurídicas/Serviços/Estatística**, Goiânia - GO, 18 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/difama-redes-sociais/>. Acesso em: 19 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 209542520195040015**, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Brasília, DF, 02 de julho de 2021.

BUIM JÚNIOR, Wladir Muzati. **A lei geral de proteção de dados considerados como fundamentais e os impactos na relação de trabalho: boas práticas como vetor de mitigação de riscos impostos pela lei. 2020**. Disponível em: file:///C:/Users/User/Documents/TCC%20Agora%20vai/Refer%C3%A2ncias%20para%20o%20TCC/Disserta%C3%A7ao_Wladir%20Muzati%20Buim%20Junior.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

CASTRO, Grasielle. **LGPD: Juíza pune com justa causa enfermeiro que juntou dados de pacientes em processo**. Jota, São Paulo, 2023. Disponível em:

<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/lgpd-juiza-pune-com-justa-causa-enfermeiro-que-juntou-dados-de-pacientes-em-processo-01032023>. Acesso em: 19 maio 2023.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 247, 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7060/4244>. Acesso em: 30 abr. 2023.

CORREA, Aline Dal Bó. **Compliance digital no direito do trabalho: a Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/252027/001153534.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 mar. 2023.

CUNHA, Brenno Queiroz. **O vazamento de dados do e-commerce Netshoes: implicações da Lei Geral De Proteção De Dados (LGPD)**. 2022. Disponível em: https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/8898/1/BrennoQC_ART.pdf. Acesso em: 19 maio 2023.

DA SILVA, LEDA MARIA MESSIAS; ALVES, NADINE GIRARDI. **Lei Geral de Proteção de Dados e os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. Revista Pensamento Jurídico, v. 16, n. 3, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/USUSARIO/Downloads/371-1184-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2023

DADOS, D. E.; **Automatizado, pessoais sensíveis e. No tratamento. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) Centro de Ciências Jurídicas e Políticas (CCJP) Escola de Ciências Jurídicas**. Disponível em: <http://www.unirio.br/unidades-academicas-1/unirio/ccjp/escola-de-ciencias-juridicas/estrutura/trabalho-de-conclusao-de-curso/trabalhosconcluidos/2020.1/2020.1JOAOLUCASMORAESPAAVOAresponsabilizacaocivilobjetivanotratamentodedadospessoaisensveisenotratamentoautomatizadodedadospessoaisoboregimedaLeiGeraldeProteoasDados.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

DE OLIVEIRA JORGE, Carmem Geórgia Rebouças et al. **A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o compliance no âmbito trabalhista**. Ensino em Perspectivas, v. 3, n. 1, p. 1-20, 2022. Disponível em: file:///C:/Users/User/Documents/TCC/Refer%C3%AAsncias%20para%20o%20TCC/stephanie_ce,+Portugu%C3%AAs-PDF.pdf. Acesso em: 26 mar. 2023.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto. **Considerações iniciais sobre os bancos de dados informatizados e o direito à privacidade**. 2000. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/8196-8195-1-PB.htm>. Acesso em: 01 maio 2023.

GODOY, Ana Carolina Cavalcanti Franco de. **A lei geral de proteção de dados e os reflexos nas relações de trabalho**. 2021. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/26593/1/Ana%20Carolina%20Cavalcanti%20Franco%20de%20Godoy_monografia.pdf. Acesso em: 17 mar. 2023.

GONÇALVES, Tânia Carolina Nunes Machado; VARELLA, Marcelo D. Os desafios da Administração Pública na disponibilização de dados sensíveis. **Revista Direito GV**, Volume 14, n. 2, 2018, páginas 513-536. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/GCMwrvnHzP4mJD3xZKNsnTq/?lang=pt#>. Acesso em: 19 maio 2023.

KRAMAR, Andreia. A Aplicação da Lei Geral e Proteção de Dados Pessoais nos processos seletivos de trabalho. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 2, n. 2, 2021. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/631>. Acesso em: 12 mar. 2023.

LIMA, Charlene. **Aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações trabalhistas**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22496/4/Artigo%20LGPD.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2023.

MALATO, Aimée Moraes Ribeiro. **Análise da lei geral de proteção de dados e suas implicações nas relações trabalhistas**. 2021. Disponível em: file:///C:/Users/User/Documents/TCC%20Agora%20vai/Refer%C3%AAsncias%20para%20o%20TCC/Aim%C3%A9e%20Moraes%20Ribeiro%20Malato_monografia.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

MANFRIM, Felipe. **Diretrizes e o impacto da Lei Geral de Proteção de Dados na relação de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1982/Artigo%20-%20Felipe%20Manfrim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06 maio 2023.

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; DA SILVEIRA, Daniel Barile. A Lei Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho: o compliance como alternativa. **Revista Juris UniToledo**, v. 5, n. 04, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/USUSARIO/Downloads/3725-6711-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2023.

MASSINELLI, Isabella. **Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho: os desafios do uso do consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais dos empregados**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/19432/1/TCC1%20%281%29.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

MULHOLLAND, Caitlin Sampaio. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18). **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 19, n. 3, p. 159-180, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/USUSARIO/Downloads/Dialnet-DadosPessoaisSensiveisEATutelaDeDireitosFundamenta-8697583.pdf>. Acesso em: 19 maio 2023.

OLIVEIRA, Patrícia de Lima de. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações do trabalho**. 2021. Disponível em:

file:///C:/Users/User/Documents/TCC%20Agora%20vai/Refer%C3%AAsncias%20para%20o%20TCC/2021.2%20MJF%20(Patr%C3%ADcia%20de%20Lima%20de%20Oliveira).pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da OIT**. Genebra: OIT, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em: 06 maio 2023.

PEDRASSANI, Jose Pedro; BREDA, Lucieli. **Possíveis Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito das Relações Coletivas de Trabalho: uma análise a partir da omissão legislativa**. DESC-Direito, Economia e Sociedade Contemporânea, v. 3, n. 2, p. 30-43, 2020. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/28058/1/TCC%20PRONTO._ANALISADO%20%281%29.pdf. Acesso em: 27 abr. 2023.

REIS, Beatriz De Felipe. **O Direito Fundamental à Proteção de Dados Pessoais e Sensíveis do Trabalhador Frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. 2020. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7469/1/Beatriz%20De%20Felippe%20Reis.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023.

SARAIVA, Renato; RENZETTI, Rogério. **Direito e Processo o Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Valmor Antunes de Freitas

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 22.05.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **3,36%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **3,09%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **95,28%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5

sexta-feira, 19 de maio de 2023 20:01

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **VALMOR ANTUNES DE FREITAS**, n. de matrícula **37261**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 3,36%. Devendo o aluno fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de A?ucena do Nascimento Soeiro
Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA