

## **A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E AS SUAS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS<sup>1</sup>**

Camila Macedo Thomaz Moreira<sup>2</sup>

Aleteia Hummes Thaines<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O presente estudo tem como objetivo analisar as repercussões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no âmbito das relações de trabalho. Com o avanço da tecnologia e a ampla coleta de dados pessoais, a proteção de dados tornou-se cada vez mais importante e necessária. Equiparado como o novo petróleo, os dados pessoais, especialmente os de natureza sensível, exigem tratamento eficaz. Diante disso, apresenta-se o seguinte fulcro de pesquisa: Quais as repercussões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no contexto das relações trabalhistas? Para tanto, a pesquisa consiste em estudo bibliográfico, de caráter qualitativo e se fundamenta no estudo da doutrina e da legislação aplicável ao tema. Os resultados evidenciam a necessidade em promover a efetiva proteção dos direitos da personalidade nas relações trabalhistas, através da adequação e implementação da LGPD nas empresas, de modo a estabelecer limites ao exercício do poder diretivo do empregador e, assim, evitar práticas abusivas no tratamento dos dados.

**Palavras-chave:** LGPD. Relação de trabalho. Proteção de dados.

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the repercussions of the General Law for the Protection of Personal Data in the scope of labor relations. With the advancement of technology and the widespread collection of personal data, data protection has become increasingly important and necessary. Equated with new oil, personal data, especially those of a sensitive nature, require effective handling. In view of this, the following research fulcrum is presented: What are the repercussions of the General Law for the

---

<sup>1</sup> Pesquisa apresentada no II Congresso Internacional Dignidade Humana em tempos de (pós) pandemia: direito e democracia no Brasil contemporâneo, promovido pelo PPGD da FURB.

<sup>2</sup> Mestra em Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT) – Taquara/RS – Brasil. Endereço eletrônico: camilamoreira@sou.faccat.br

<sup>3</sup> Doutora em Direito com estágio pós-doutoral em Direito. Professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT) – Taquara/RS – Brasil. Endereço eletrônico. aleteiathaines@faccat.br

Protection of Personal Data in the context of labor relations? Therefore, the research consists of a bibliographic study, of a qualitative nature and is based on the study of the doctrine and legislation applicable to the subject. The results show the need to promote the effective protection of personality rights in labor relations, through the adequacy and implementation of the LGPD in companies, in order to establish limits to the exercise of the employer's directive power and, thus, avoid abusive practices in the treatment of employees. data.

**Keywords:** LGPD. Work relationship. Data protection.

## 1 INTRODUÇÃO

O progresso da humanidade reflete-se na intensificação de informações compartilhadas, sendo incontestável que o direito ao acesso à informação aumentou, facilitando a busca pelo conhecimento em qualquer lugar do planeta (BOFF; FORTES, 2014). À medida que as novas tecnologias avançam, criam-se desafios relacionados a proteção dos dados.

Os dados elevaram-se à categoria de principal insumo da sociedade contemporânea e equiparados ao petróleo (BIONI, 2021). Nesse cenário, a proteção e regulação do uso de dados integraram discussões mundiais, resultando na edição de leis e regulamentações específicas sobre a matéria a nível global.

No Brasil, em 14 de agosto de 2018 foi publicada a Lei n. 13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a qual teve sua vigência em 18/09/2020, exceto no que refere às penalidades administrativas, que entraram em vigor em 01/08/2021. A LGPD tem a finalidade de proteger os direitos fundamentais da liberdade e da privacidade, impondo uma série de diretrizes para que o tratamento de dados seja realizado licitamente. Assim, os impactos desta norma são expressivos, refletindo notadamente no contexto das relações de trabalho (OLIVEIRA et al., 2019).

É irrefutável que a relação trabalhista sequer teria como iniciar e desenvolver sem o uso de dados pessoais dos empregados ou candidatos a empregos. Com essas considerações, novas questões surgem, sendo apresentado o seguinte fulcro de pesquisa: Quais as repercussões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no contexto das relações trabalhistas?

Então, buscando responder essa questão, o objetivo geral deste estudo é analisar as repercussões da LGPD nas relações trabalhistas. E, como objetivos específicos: a) estudar os aspectos gerais da LGPD; b) examinar a aplicabilidade dessa norma no contexto das relações de trabalho; c) identificar as repercussões da LGPD dentro das relações trabalhistas e apresentar algumas sugestões de providências de boas práticas a serem adotadas pelas organizações empresariais.

Quanto a proposta metodológica, trata-se de um estudo bibliográfico, de caráter qualitativo e se fundamenta na análise da doutrina e da legislação pertinente ao assunto.

O tema apresenta grande relevância, diante do elevado risco de exposição de dados nas relações trabalhistas, além do fato da temática ser contemporânea, principalmente, considerando que a legislação aplicável ao tema é recente. Em razão disso, há desafios a serem enfrentados e a necessidade de se entender os caminhos para a adequação à LGPD.

No presente estudo, sem a pretensão de esgotar o tema, serão abordados os reflexos da LGPD nas relações de trabalho, sob um viés de um sistema de gestão de riscos, especialmente sobre as obrigações impostas na legislação, à adequação as rotinas laborais e às exigências legais de proteção de dados.

O artigo está organizado em cinco seções. Após esta breve introdução, que corresponde à primeira seção, segue a segunda seção, em que se apresentam-se aspectos gerais da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o seu alcance normativo dentro do contexto laboral. Na terceira seção, expõem-se as repercussões da LGPD nas relações de trabalho. Na quarta seção, apontam-se sugestões de boas práticas relacionadas a proteção de dados pessoais nas relações trabalhistas, confluindo para a conclusão do estudo, correspondente à quinta seção.

## **2 ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

Para se iniciar o debate envolvendo a proteção de dados pessoais é, necessário desvincular a privacidade, como se fez no início, por sua extensão negativa, isto é, de resguardo (DE CUPIS, 2008). A revolução tecnológica que a humanidade tem presenciado trouxe inúmeras transformações à sociedade, dando assim novos contornos aos direitos da personalidade. Dessa forma, o assunto deve ser analisado a partir de sua vinculação ao desenvolvimento da personalidade, da

garantia de liberdade e do respeito à dignidade da pessoa humana (SAAVEDRA; SARLET, 2020).

Essas circunstâncias, representado por essa avalanche de evoluções tecnológicas, vêm exigir do direito o acompanhamento dessa evolução e de sua adequação, especialmente, no que tange a garantia e proteção dos direitos fundamentais frente as novas tecnologias.

Assim, diante da velocidade das transformações, os caminhos sem volta das conquistas tecnológicas e devido ao aumento do compartilhamento de informações no mundo, que impactam a vida das pessoas e trazem riscos acentuados para sua dignidade, Pinheiro (2021) defende a necessidade de criação de uma legislação específica para a proteção de dados pessoais.

No Brasil, viveu-se um longo período sem uma legislação específica aplicada a proteção dos dados pessoais. Entretanto, já existia no ordenamento jurídico brasileiro a previsão dispersa tratando da necessidade de proteção de dados pessoais, afinal, a própria Constituição Federal (CF), em seu art. 5º, prevê, dentre outros direitos fundamentais, a privacidade e a intimidade, assim como protege a inviolabilidade do domicílio, o sigilo dos dados e da correspondência. Todavia, tais garantias foram se tornando cada vez mais vulneráveis com o avanço das tecnologias e o alto processamento de informações pessoais.

Com efeito, ao logo do tempo, foram criadas leis infraconstitucionais visando regulamentar e efetivar a proteção dos dados pessoais do ponto de vista prático, como a Lei Carolina Dieckmann (Lei n. 12.737, de 30 de novembro de 2012) e o Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014).

Contudo, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, mais conhecida como LGPD, foi instituída pela Lei n. 13.709 de 14 de agosto de 2018 e entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, sendo que em relação às sanções administrativas passou a valer somente a partir de 01/08/2021. Essa lei é um verdadeiro marco teórico de tutela jurídica aplicada aos dados pessoais. O seu principal objetivo é criar segurança jurídica, diante da necessidade de padronizar práticas a fim de promover a proteção dos dados, em razão de uma tensão social visível entre o controle dos dados pessoais e a proteção dos direitos fundamentais da liberdade e da privacidade da pessoa natural (artigo 1º da LGD). Por esse motivo, tal legislação excluiu de sua proteção os dados das pessoas jurídicas.

Pode-se afirmar que a essência da LGPD é a proteção dos direitos humanos (PINHEIRO, 2021). Monteiro (2018) aponta que a LGPD além de regulamentar dados pessoais e implementar normas para o tratamento dos dados, também estimula o desenvolvimento econômico e tecnológico.

A Lei Geral de Proteção de Dados é uma legislação técnica e principiológica que se constitui em um microsistema jurídico, pois reúne diversos conceitos, princípios e itens de controle que visam assegurar a proteção do indivíduo que tem seus dados tratados, em âmbito interno e externo – quando há tratamento de dados fora do país -, buscando efetivar a proteção dos direitos de personalidade.

A partir do novo contexto da proteção de dados, verifica-se que a LGPD não é apenas uma lei de caráter normativo, mas ela traz regras referentes à segurança da informação, sendo que essas regras devem passar a fazer parte da rotina dos agentes de tratamento de dados, através da implementação de ferramentas técnicas, documentais, procedimentais e culturais, reforçando a abrangência de aplicação e a relevância dessa legislação (PALMEIRA, 2022).

Em razão da limitação de espaço, esse estudo trará uma visão geral de alguns aspectos e conceituações centrais da LGPD, sem a pretensão de esgotar o tema, para possibilitar a compreensão do objetivo da pesquisa.

A LGPD expõe, no início de seu texto (artigo 2º)<sup>4</sup>, os fundamentos que devem nortear a disciplina de dados pessoais. Tais fundamentos além de corresponderem a inspiração e a função normogênica da criação da própria norma, devem ser analisados como bases essenciais para o correto sentido e alcance do cumprimento de proteção de dados.

É importante referir que a LGPD se aplica a qualquer operação de tratamento de dados de pessoas físicas, realizada por qualquer pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado, independente do meio, desde que a operação e a coleta de dados tenham ocorrido no território nacional, tendo por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional (art. 3º, LGPD).

---

<sup>4</sup> Art. 2º da LGPD - A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; III - 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.

Outra compreensão fundamental é que a LGPD se aplica a proteção dos dados pessoais em qualquer relação que envolva o tratamento de informações classificadas como dados pessoais ou dados sensíveis. Ressalta-se que a lei conceitua os dados pessoais em seu art. 5º, inciso I, como sendo as informações relacionadas à pessoa natural identificada ou identificável. Podem ser citados como exemplo, nome, estado civil, escolaridade, endereço, filiação, idade, CPF, dentre outros.

Por sua vez, a legislação define dados pessoais sensíveis, nos termos do art. 5º, inciso II, como aqueles que estejam relacionados as características da personalidade do indivíduo e suas escolhas pessoais, tais como origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. Em tese, os dados pessoais sensíveis são associados a riscos e vulnerabilidades, capazes de gerar práticas discriminatórias e constrangimento.

A LGPD, nos termos do inciso X, do art. 5º, define tratamento de dados como toda operação realizada com algum tipo de manuseio de dados pessoais, tais como: coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Importante destacar, que sendo essa nova lei principiológica, o rol de princípios elencados no artigo 6º da LGPD precisam ser atendidos, além da boa-fé, e estes devem servir de premissa e alicerce estruturante quando do tratamento de dados. A metodologia usada pelo legislador brasileiro, busca a verificação pelos itens de controle, ou seja, o princípio estará atendido se o controle, aplicação e implementação estiverem presentes.

Feito esse apanhado geral, cumpre-se analisar a aplicação da LGPD nas relações de trabalho, o qual se passa a fazer a seguir.

## **2.1 A aplicação da LGPD no contexto das relações de trabalho**

A LGPD não contempla expressa disposição regulamentando as relações de trabalho, tanto que inicialmente surgiram muitas indagações e incertezas acerca da

aplicação ou não ao Direito do Trabalho. Mas considerando que a sua incidência se dá em todas as relações jurídicas que impliquem no trânsito de informações nos espaços físicos ou virtuais, as relações trabalhistas não fogem a essa aplicação.

É inimaginável uma relação de trabalho na qual não exista fornecimento e exposição de dados pessoais dos trabalhadores. A própria documentação pessoal de identificação do trabalhador, o monitoramento de e-mails, a captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro biométrico da jornada de trabalho, etc., apresentam conteúdos pessoais e sensíveis que podem ser alvo de violação diante do tratamento indevido destes dados. Portanto, a incidência da LGPD na seara trabalhista é indiscutível.

Importante referir que existe posição doutrinária no sentido de que há uma única ressalva no que se refere à aplicação da LGPD nas relações de trabalho, que seria no que concerne ao trabalhador doméstico. Por sua vez, a Lei n. 13.709/2018 não se aplica quando o tratamento de dados pessoais é realizado por pessoa natural, para fins exclusivamente particulares e não econômicos. De acordo com Pallota e Moraes (2021) tal previsão se encaixaria no caso dos empregadores domésticos, posto não haver atividade econômica.

Destaca-se que a LGPD veio para harmonizar com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não para conflitar, sendo que se aplica essa nova legislação em casos especiais em que a lei trabalhista for omissa. A LGPD buscou trazer maior segurança jurídica, protegendo os dados dos trabalhadores (titulares de dados<sup>5</sup>) e responsabilizando os empregadores (controlador de dados<sup>6</sup>), com o objetivo principal de preservar o direito fundamental à proteção dos dados pessoais, previsto no art. 5º, LXXIX da Constituição Federal.

Ademais, a Lei n. 13.709/2018, empodera o titular dos dados pessoais, pois estabelece uma série de direitos que devem ser cumpridos e respeitados pelo controlador, entre esses direitos está o acesso aos dados pessoais tratados, a correção de dados que estão incompletos, incorretos ou desatualizados, a eliminação dos dados desnecessários, a portabilidade de seus dados, além da revogação do consentimento, concedido ao controlador para tratar os seus dados, a qualquer tempo e sem nenhum empecilho.

---

<sup>5</sup> De acordo com o art. 5º, V, da LGPD o titular é pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.

<sup>6</sup> Conforme o art. 5º, VI, da LGPD o controlador é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais.

No âmbito das relações de trabalho, pode-se afirmar que as hipóteses mais comuns que irão legitimar o tratamento de dados pessoais serão: a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória; b) execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato e, c) exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.

Destaca-se que diante do elevado fluxo de dados nas relações trabalhistas, a LGPD reflete notadamente em todas as fases que esse vínculo se desenvolve, na fase pré-contratual (processos seletivos e admissão), na fase contratual (celebração do contrato e seu desenvolvimento) e na fase pós-contratual (conclusão e rescisão).

Sob a vigência da LGPD, as organizações empresariais ou instituições que trabalham com o manejo de dados pessoais em pequena ou larga escala, precisaram buscar sistemáticas, procedimentos, normas de condutas ou metodologias com vistas a se adequarem às diretrizes da nova legislação.

Nesse sentido, no próximo tópico serão examinadas as repercussões da LGPD no âmbito do Direito do Trabalho.

### **3 AS REPERCUSSÕES DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Partindo do prisma constitucional de tutela fundamental à liberdade e a privacidade, se há um campo jurídico que será diretamente impactado pela LGPD, é a seara trabalhista.

Relevante dizer que “o poder diretivo exercido pelo empregador é limitado pelos direitos da personalidade do trabalhador, pois o meio ambiente de trabalho deve ser propulsor do desenvolvimento de todas as aptidões do empregado e não promotor da escravidão moderna” (SILVA; BERNARDINELLI, 2016, p. 244).

Portanto, o empregador precisa tomar algumas precauções relacionadas ao armazenamento e retenção de documentos pessoais tanto dos candidatos a uma vaga de emprego, quanto dos empregados ao longo da relação empregatícia, assim como após a sua extinção.

Aguiar (2021, p. 89-90), descreve com aptidão a etapa pré-contratual e tece importantes questionamentos acerca da finalidade, necessidade e quantidade de informações coletadas:

Passam por esse estágio perguntas pessoais, personalíssimas, que, por vezes, vão bem além daquilo que necessária e obrigatoriamente deveria o empregador ter acesso informativo para a prestação de um serviço que

poderá (ou não) num futuro ser-lhe fornecido. (...) As perguntas que ficam a partir desse complexo processo, são: qual o destino dessa profícua e detalhada fonte de informações dessa pessoa? Qual o compromisso de sigilo daqueles que as obtiveram, que estiveram envolvidos neste procedimento? Qual a garantia do entrevistado de que seus dados pessoais não serão abertos (ou conhecidos) por terceiros? Qual a proteção jurídica desses dados pessoais? Qual a diferenciação de tratamento (se existente) dessas informações, entre os contratados e os não-contratados (e o critério de acesso)? Se existente, qual ou quais os motivos jurídicos para isso?

Assim, é fundamental que durante a fase pré-contratual a empresa contratante ao coletar os dados de identificação, do currículo e das referências do candidato, tenha alguns cuidados, tais como: a) solicite às informações estritamente necessárias para a avaliação e seleção do candidato; b) informe ao candidato o tratamento que será dado aos dados e questione o mesmo se há interesse na manutenção do currículo em banco de dados da empresa, o que demanda a obtenção de autorização expressa para isso; c) informe ao candidato que a utilização daqueles dados será especificamente para a candidatura da vaga anunciada, não podendo ser utilizado para outro fim; d) resguarde o uso e repasse das informações que são obtidas em entrevistas de seleção de candidatos, orientando o funcionário que fará a seleção sobre a responsabilidade na preservação dos dados; e) após a seleção do candidato, destinar corretamente os dados dos candidatos não selecionados para o banco de dados da empresa, de acordo com o desejo do mesmo, ou eliminar os dados.

Em relação a fase contratual, momento no qual inicia-se a vigência do contrato trabalhista, através da admissão do empregado ou da formalização do contrato com o prestador de serviços, haverá um maior fluxo de dados que serão necessários para a execução do contrato de trabalho e dos comandos legais. Como exemplo, citam-se dados em função da jornada, do valor do salário, dos descontos, dos motivos das faltas, das doenças, dos acidentes, das situações conjugais e familiares, da filiação sindical, entre outros, os quais precisam ainda mais de proteção e cautela.

Aguiar (2021), menciona que na etapa contratual o empregador passa a ter ilimitado acesso a toda condição físico-mental e por vezes da própria família do trabalhador, em razão principalmente de convênio médico. Assim, devem ser definidos processos e procedimentos específicos de acordo com a realidade de cada empresa, para análise dos riscos e necessidades de adequações a lei, com revisão de cláusulas contratuais, políticas e treinamentos específicos.

Importante apontar que durante a fase de execução do contrato de trabalho, deve ser evitado o consentimento como único fundamento legal para o tratamento de

dados, seja em razão da dificuldade de se demonstrar a manifestação livre do subordinado nessa concessão, nos termos do artigo 5º, inciso XII da LGPD, ou porque a própria lei prevê a possibilidade de revogação do consentimento a qualquer tempo como direito do titular de dados (art. 8º, § 5º da LGPD), o que pode ser inviável em razão de obrigações legais e acessórias de responsabilidade do empregador.

Observa-se que o artigo 7º, incisos II a X, dispensa o consentimento do titular para o tratamento de dados, em algumas situações específicas, tais como: a) cumprimento de obrigação legal (exemplo: envio de dados pelo empregador ao Ministério do Trabalho, INSS, Caixa Econômica Federal, E-Social; utilização de dados biométricos do empregado para controle de jornada de trabalho); b) execução de políticas públicas (exemplo: seguro-desemprego e abono salarial); c) realização de estudos por órgãos de pesquisa; d) execução de contrato; e) exercício regular de direito em processo judicial, administrativo ou arbitral (utilização de dados em eventual reclamação trabalhista, por exemplo); f) proteção da vida ou segurança física do titular ou de terceiros (exemplo: em casos de acidente e encaminhamento ao hospital); g) tutela da saúde (exclusivo para profissionais da saúde); h) atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro; i) proteção do crédito.

Cumprido destacar que com frequência as empresas cadastram as impressões digitais de seus funcionários, seja para acessos restritos em departamentos controlados por tecnologia ou até mesmo para controle de jornada de trabalho. O dado biométrico consta expressamente no inciso II do artigo 5º da LGPD como dado pessoal sensível.

Nesse ponto, especialmente, surgem muitas discussões sobre a legitimidade da utilização desse tipo de dado para fins de registro de jornada. Mas embora seja possível, registrar a jornada de trabalho por outros meios diversos da biometria, não há nada tão eficaz quanto o registro de ponto biométrico do trabalhador, diante da fidedignidade desses registros, o que permite a justa e real apuração das horas trabalhadas. Logo, o tratamento do dado biométrico para fins de jornada está assegurado pelo cumprimento de obrigação legal pelo controlador (artigo 11, inciso II da LGPD), sendo desnecessário o consentimento do titular de dados.

Merece também atenção, os casos de contratação de menores de idade, ou ainda se o trabalhador indicar menores de idade como dependentes de seu plano de saúde vinculado à empresa. A LGPD em seu artigo 14, determina a obrigatoriedade de que os responsáveis legais dos menores, autorizem o tratamento dos dados e que

estes fiquem a par de todos os tratamentos realizados com os dados pessoais dos menores de idade.

Durante a fase contratual, é necessário que o trabalhador tenha ciência da finalidade para os quais os seus dados serão utilizados. Portanto, cabe ao empregador (controlador) coletar apenas as informações estritamente necessárias para a execução das atividades desempenhadas pelo trabalhador dentro da empresa. Assim, a finalidade deverá ser descrita de forma clara, precisa e sem ambiguidades.

Acredita-se que com a vigência da LGPD haverá a valorização da transparência nas relações trabalhistas, já que a nova norma tem como intuito, especificamente, que o trabalhador seja informado sobre quais dados estão sendo coletados, a quem estão sendo disponibilizados e para qual finalidade. Ainda, a LGPD irá atuar como um limitador do poder diretivo do empregador, ou seja, este deverá ater-se aos fins trabalhistas e empregatícios.

No período pós-contratual, ou seja, com a extinção do contrato de trabalho, deve-se ter claro que a LGPD deve continuar a ser aplicada. Existem diversos dados que são necessários para fins de formalização da rescisão contratual, inclusive o exame médico demissional. Além disso, alguns dados também surgem ao término do contrato de trabalho, inclusive, dados sensíveis do titular, tais como informações sobre o motivo do encerramento do vínculo empregatício, verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, dados relacionados ao Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), etc.

Entretanto, não há uma previsão legal que expresse o tempo em que a empresa poderá armazenar os dados pessoais de um ex-trabalhador. O término do tratamento de dados é previsto pela LGPD em seus artigos 15º e 16º, sendo que devem seguir alguns requisitos, os quais se destacam a verificação do alcance da finalidade do processo, o término do prazo estipulado para o tratamento, a revogação do consentimento do titular e a determinação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

No âmbito trabalhista, inicialmente, por analogia aos prazos prescricionais, em relação a guarda dos dados pelo controlador, aponta-se o prazo legal da prescrição quinquenal (art. 7º, XXIX, da CF), período em que o trabalhador poderá cobrar judicialmente a empresa para exigir seus créditos e direitos trabalhistas derivados da relação de trabalho, dentro do limite de dois anos após a extinção do contrato.

Portanto, a empresa possui garantia legal para guardar documentos comprobatórios pelo menos dentro do prazo prescricional.

No entanto, considerando que em algumas situações a prescrição trabalhista possui controvérsias, o ideal é que a empresa receptora de dados (controlador) não se limite aos prazos prescricionais, sendo aconselhável a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis. Recomenda-se, se viável economicamente para a empresa, a técnica de anonimização de dados pessoais, prevista no inciso IV, do artigo 16 da LGPD.

Destaca-se a importância da empresa em estabelecer diretrizes temporais para o adequado descarte e armazenamento dos dados pessoais, a partir de uma análise do seu contexto e da necessidade de guarda ou não dos documentos que tem posse. Ainda, deve implementar estratégias de adequação à legislação. Dessa forma, faz-se necessária toda uma estrutura operacional para atendimento das garantias trazidas pela nova lei, que será composta pelas figuras do controlador, operador<sup>7</sup> e encarregado<sup>8</sup>.

A inobservância aos preceitos da Lei n. 13.709/2018 acarretará a aplicação de sanções no âmbito da responsabilidade civil, moral e patrimonial (art. 42 da LGPD) e de penalidades administrativas aplicadas pela ANPD, conforme previsto no artigo 52 da LGPD, as quais correspondem desde advertência, multa simples equivalente a 2% do faturamento da pessoa jurídica (limitada ao valor máximo de R\$ 50.000.000,00 - cinquenta milhões), possibilidade de publicização da infração cometida até a suspensão e/ou proibição parcial do exercício de tratamento de dados pessoais.

Observa-se que as sanções são demasiadamente severas, podendo impactar de forma decisiva na atividade empresarial, razão pela qual a aplicação da LGPD nas relações de trabalho exige bastante cautela e rigor no tratamento dos dados e na efetivação dos direitos dos titulares.

---

<sup>7</sup> Conforme o art. 5º, VII, da LGPD o operador é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.

<sup>8</sup> De acordo com o art. 5º, VIII, da LGPD o encarregado é 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).

Ainda, a legislação inova ao estabelecer a responsabilidade objetiva<sup>9</sup> dos controladores, em razão de algum dano causado ao titular no exercício da atividade de tratamento de dados pessoais. Além disso, o legislador decidiu pela possibilidade de se inverter o ônus da prova<sup>10</sup> a favor do titular dos dados, quando constar a hipossuficiência técnica do titular ou quando essa prova restar excessivamente onerosa. Tais situações visam reestabelecer o equilíbrio nestas relações jurídicas, uma vez que a parte vulnerável no tratamento de dados é o titular.

Por esse motivo, os agentes de tratamento devem primar pela segurança dos dados armazenados e agir com diligência, uma vez que necessitam adotar medidas para garantir a proteção dos dados pessoais “[...] de acesso não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.” (Art. 46, da LGPD). Para isso, é necessário que os gestores invistam em Sistemas de Gestão e Segurança da Informação<sup>11</sup>, visando prevenir e combater os riscos de incidentes com os dados que se encontram em sua posse, visto que esses dados muitas vezes são armazenados por meio de um provedor de computação em nuvem, com acesso à internet, o que os torna cada vez mais vulneráveis, uma vez que, eles podem ser transmitidos de um lugar para outro, em questão de milésimos de segundos.

Conforme Oliveira et. al (2019) os efeitos da nova lei nas relações de trabalho são significantes, seja no aspecto da tutela material da privacidade e proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, seja para a atividade empresarial. Ademais, deve-se considerar que o tratamento de dados pessoais é uma atividade de risco, caso seja utilizado de forma irresponsável e ilícita (DONEDA, 2011).

Assim, a LGPD trouxe uma mudança cultural, tanto na cultura das organizações quanto na dos titulares dos dados, demandando uma mudança representativa de paradigma no que diz respeito à forma de tratamento de dados pessoais. No entanto,

---

<sup>9</sup> Art. 42 da LGPD - 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.

<sup>10</sup> Art. 42 [...] §2º, LGPD - O juiz, no processo civil, poderá inverter o ônus da prova a favor do titular dos dados quando, a seu juízo, for verossímil a alegação, houver hipossuficiência para fins de produção de prova ou quando a produção de prova pelo titular resultar-lhe excessivamente onerosa.

<sup>11</sup> Os Sistemas de Gestão de Segurança e Informação (SGSI) são sistemas corporativos que compreendem todos os processos organizacionais ou parte deles e procuram proteger as informações da empresa dentro dos critérios de confidencialidade, integridade e disponibilidade (CID) da organização. Nesse sentido, os SGSI consistem em planos, estratégias, políticas, medidas e controles voltados para a segurança da informação que têm o intuito de implementar, monitorar, analisar, manter e melhorar a segurança da informação corporativa. (LOTUFO et. al, 2021)

para que essa normativa surta os efeitos desejados, isto é, garanta, de forma concreta, o direito humano fundamental à proteção dos dados pessoais, é necessário que os agentes que tratam os dados se comprometam em respeitar os direitos dos titulares, além de investirem em mecanismos preventivos de proteção e formulação de boas práticas e de governança para a segurança da informação.

A partir disso, prossegue-se, em seguida, à apresentação de algumas providências que podem ser adotadas como boas práticas pelas organizações empresariais nas relações de trabalho, a fim de estarem em conformidade com as novas exigências legais.

#### **4 DA NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COM ENFOQUE NA LGPD**

Com o advento da LGPD, acredita-se que a adequação, de fato, não será tarefa fácil, mas a falta dela poderá acarretar danos imensuráveis. Diante disso, as obrigações empresariais devem ser relevantemente aperfeiçoadas, exigindo uma mudança representativa na maneira de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores e a segurança da informação, sendo necessária a implementação de uma estrutura operacional para atender as garantias trazidas na legislação (OLIVEIRA ET AL., 2019).

Conforme Mendonça e Coelho (2021), através de aditivos e termos específicos para a proteção de dados, assim como o emprego de boas práticas e de uma governança de dados que proteja os indivíduos de qualquer tipo de violação de dados pessoais, as partes se obrigam a respeitar e cumprir as regras, conforme a necessidade e/ou obrigação legal de tratamento dos dados.

Considerando que a inadequação aos ditames da LGPD está sujeita a sanções no âmbito da responsabilidade civil e administrativa, essencial é a implementação de estratégias de adequação à referida legislação, porquanto tal adequação, especialmente no contexto das relações de trabalho, perpassa pela adoção de diversas ações.

Diante disso, do ponto de vista jurídico, recomenda-se que as empresas adotem as seguintes providências, de maneira exemplificativa, como boas práticas nas relações de trabalho, com enfoque na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a saber:

a) realização de um levantamento detalhado dos dados pessoais que a empresa tem em sua posse, a fim de identificar a necessidade de ainda tê-los e os riscos da sua guarda;

b) elaboração ou revisão do Código de Ética e Conduta e do Regulamento Interno de Empresa segundo a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, porquanto imprescindível prever em normas internas algumas regras relacionadas ao uso seguro dos equipamentos da empresa, tais como telefone e computadores comerciais; cuidados com a segurança dos acessos e senhas; abertura de e-mails e mídias removíveis, e ainda deverá conter regras ligadas à segurança no trabalho realizado de forma remota, eventual descarte de papéis, acompanhamento da entrada de visitantes, impedimento de acesso a estranhos, entre outros;

c) adequação dos contratos de trabalho com cláusulas específicas sobre a LGPD, observados os princípios e finalidades previstos na legislação;

d) definição dos agentes de tratamentos de dados, notadamente, aqueles que exercerão os cargos de operador, controlador e encarregado, de modo a regulamentar quais serão as suas respectivas atividades e os parâmetros para sua execução;

e) realização de treinamentos dentro da empresa para conscientização sobre a privacidade e a importância da proteção de dados, demonstrando aos trabalhadores o cumprimento por parte do empregador das exigências da LGPD;

f) criação e/ou manutenção de um canal de comunicação efetivo dentro da organização empresarial que viabilize também ao empregado o exercício dos direitos legalmente previstos;

g) fornecimento de informações claras e de forma contínua aos seus empregados sobre como serão tratados os dados pessoais que transitarem na empresa;

h) destacar as cláusulas contratuais específicas do tratamento de dados, para garantir a observância dos princípios da finalidade, transparência e segurança;

i) utilização dos dados pessoais dos empregados apenas se amparados por uma base legal que os justifiquem;

j) investir em ferramentas de segurança de dados, revisão documental, melhoria de procedimentos e fluxos internos e externos de dados pessoais (manter rigoroso controle dos dados pessoais, especialmente dos dados sensíveis). (MENDONÇA; COELHO, 2021)

Do exposto acima, compreende-se que a adoção de boas práticas nas relações de trabalho com enfoque na LGPD é imprescindível para a efetivação de uma política de privacidade e proteção de dados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como propósito identificar e analisar as repercussões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no contexto das relações trabalhistas. Para tanto, foram examinados aspectos gerais relacionados à LGPD e a aplicabilidade dessa legislação no contexto laboral, para que então fosse possível refletir sobre os seus reflexos e impactos na relação de trabalho.

Como se observou, a LGPD constitui um marco importante para a regulação de proteção de dados no Brasil. Hoje, a violação dos dados pessoais enseja na violação de um direito de personalidade, porque, caso isso ocorra, está se atingindo a dignidade humana do titular de dados.

Verificou-se que o tema ultrapassa o ambiente acadêmico, já que atinge diversos ramos da sociedade, necessitando de reflexão sobre as repercussões nas relações trabalhistas.

No contexto do Direito do Trabalho é frequente o acesso do empregador aos dados pessoais dos empregados, em todas as fases contratuais. Deste modo, a LGPD revela-se como importante ferramenta para sistematizar e padronizar o tratamento de dados, bem como para garantir maior segurança, uma vez que obriga o responsável pelo manuseio dos dados a avaliar o impacto de suas operações, finalidade e metodologias a serem utilizadas. Logo, o empregador (controlador) é o responsável por tomar as medidas necessárias de precaução e garantir a proteção dos dados dos seus trabalhadores.

Assim, enquanto a LGPD traz oportunidades de crescimento para empresas, uma vez que o uso de dados de forma ética e a implementação de boas práticas podem aumentar a confiança entre clientes e trabalhadores, por outro, a imposição regulatória exige esforços consideráveis para o controle de qualidade no tratamento dos dados pessoais e para o aumento da responsabilidade nas medidas organizacionais de gestão de risco na proteção desses dados.

Nesse sentido, é importante a educação e a conscientização sobre métodos de privacidade e segurança dos dados, com adequação às novas exigências legais, observância de boas práticas, dos princípios previstos na LGPD e gestão de risco.

Reconhece-se que com a implementação da legislação, haverá a possibilidade de criação de novos cargos no ambiente laboral, tais como controlador, operador e encarregado (previstos na LGPD), além da necessidade de uma mudança de cultura, em especial, na cultura organizacional, no sentido de que os agentes de tratamento de dados se comprometam em respeitar os direitos dos titulares e as imposições trazidas pela Lei n. 13.709/2018. Além disso, devem investir em mecanismos preventivos de proteção e formulação de boas práticas e de governança para a segurança, tais como as sugeridas, a título exemplificativo, no presente estudo.

Diante disso, espera-se que respeitando a LGPD, obtenha-se a efetivação e garantia do direito fundamental à proteção de dados pessoais, assim como maior grau de segurança jurídica, pois o dever do Direito do Trabalho é a valorização do trabalho, como concretização da dignidade humana (art. 170 da CF) e como propulsor da economia e do desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Antonio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 97, p. 88-101, mar. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/142831>. Acesso em: 24 de jun. 2023.

BIONI, Ricardo Bruno. Inovar pela Lei. *In*: Bioni, Ricardo Bruno (org.). **Proteção de dados: contexto, narrativas e elementos fundantes**. São Paulo: B. R. Bioni Sociedade Individual de Advocacia, 2021. p. 73-79.

BOFF, Salete Oro; FORTES, Vinícius Borges. **A Privacidade e a Proteção dos Dados Pessoais no Ciberespaço como um Direito Fundamental: perspectivas de construção de um marco regulatório para o Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/LqY93YW8FMSNPgkVBg75nbH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil - 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 18 abr. 2023.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**. v. 12, n. 2, p. 91-108, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315/658>. Acesso em: 19 abr. 2023.

LOTUFO, Larissa; BISSOLI, Leandro; SIQUEIRA, Rafael. Como implementar uma cibersegurança corporativa? *In.*: PINHEIRO, Patrícia Peck. (Coor.). **Segurança digital: proteção de dados nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2021.

MENDONÇA, Dayane; COELHO, Ana Sylvia da Fonseca. **Treinamento e boas práticas**. In: GIUNTINI, Adriana...[et al.]. **LGPD nas relações de trabalho** [livro eletrônico] / – 1.ed. – Salvador, BA : Motres, 2021. p. 31-35. Disponível em: [https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook\\_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf](https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf). Acesso em: 25 de jun. 2023.

MONTEIRO, Renato Leite. Existe um direito à explicação na Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil?. **Artigo estratégico**. Instituto Igarapé. v. 39, p. 1-14, 2018. Disponível em: <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Existe-um-direito-a-explicacao-na-Lei-Geral-de-Protacao-de-Dados-no-Brasil.pdf>. Acesso em 19 abr. 2023.

OLIVEIRA, Ana Paula de et al. **A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira na Prática Empresarial**. 2019. Disponível em: <https://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2019/05/revista-esa-cap-08.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2023.

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

PALMEIRA, Mariana de Moraes. Do Tratamento de Dados Pessoais Sensíveis. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (Coordenadores). **Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Indaiatuba, SP: Foco, 2022, p. 149-166.

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

SILVA, Leda. Maria Messias da; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. Dumping social, terceirização e os direitos de personalidade nas relações de emprego. **Revista Faculdade Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 69, p. 239-269, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1789/1701>. Acesso em: 25 jun. 2023.

SAAVEDRA, Giovani A; SARLET, Ingo W. **Fundamentos jusfilosóficos e âmbito de proteção do direito fundamental à proteção de dados pessoais**. RDP, Brasília, vol. 17, n.93, pp. 33-57, maio/jun. 2020. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/4315/Sarlet%3B%20Saavedra%2C%202020>. Acesso em: 22 jun. 2023.