



FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS

JULIMAR CORRÊA DOS SANTOS MACHADO

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS À LUZ DA
PRIVACIDADE DO EMPREGADO**

SETE LAGOAS
2020

JULIMAR CORRÊA DOS SANTOS MACHADO

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS À LUZ DA PRIVACIDADE DO
EMPREGADO**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de bacharel no curso de Direito ministrado pela Faculdade Santo Agostinho (FASASETE).

Orientador: Prof. (a) Ma. Gabriela Loyola de Carvalho

SETE LAGOAS

2020

FACULDADE SANTO AGOSTINHO DE SETE LAGOAS- FASASETE

JULIMAR CORRÊA DOS SANTOS MACHADO

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS À LUZ DA PRIVACIDADE DO
EMPREGADO

Banca Examinadora de Trabalho de Curso, apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, FASASETE, como requisito parcial para obtenção de Grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR – Gabriela Loyola de Carvalho
(FASASETE)

2ºEXAMINADOR

3º EXAMINADOR

Sete Lagoas, _____ de _____ de 2020

AGRADECIMENTOS

Após o encerramento de um ciclo, chega o momento de agradecer às pessoas, sem as quais nada disso seria possível.

Dos sonhos, um caminho e valiosas esperanças. Por vezes, difícil, íngreme que requer abdições e esforços em conjunto. Por isso mesmo, uma caminhada de desafios junto a pessoas muito importantes na viabilização da minha chegada.

À Deus, que me segura em suas mãos, que me abençoa, e me faz sentir amparada mesmo quando me sinto fragilizada e aérea. Até aqui, o Senhor me permitiu galgar e propiciou esta alegria que estou vivendo.

Aos meus pais, pela educação e cuidado. Por me transmitirem valores que formam meu caráter. Que sonham os meus sonhos e, às vezes, sonham por mim.

Mãe querida, gratidão de toda minha alma por não ter me deixado desistir quando achei que não suportaria o tamanho das ondas. Mãe, sua mão me sustentou, cheguei!

A toda a minha família, meu eixo, em especial, aos meus amores Juninho e Matheus.

Aos meus professores, todos eles. Mestres e Doutores, por terem me transmitido o “Amor pelo Direito”. Minhas reverências.

À minha orientada Professora Ma. Gabriela Loyola de Carvalho, pelo auxílio prestado neste processo que foi tão corrido, bem como, ensinamentos e paciência, quando minha ansiedade dominava. Muito Obrigada!

Aos amigos que criei ao longo do curso, todos guardadinhos no meu coração.

À instituição FASA SETE, me senti acolhida por vocês, meu carinho a todos desta família.

E “Gratidão” a todos que me auxiliaram de alguma forma na elaboração deste TCC.

“Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali?”

Fernando Pessoa

RESUMO

Considerando a crescente evolução legislativa na seara trabalhista, o presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar a Lei Geral de Proteção de Dados, confrontando-a com os direitos e garantias constitucionais e as legislações já consolidadas nesse ramo. Assim, buscou-se analisar se a privacidade do empregado é plenamente preservada com o advento da LGPD e quais os limites do poder do empregador em relação à intimidade e privacidade do empregado dentro de sua empresa. Ademais, foram analisados no curso do trabalho os direitos trabalhistas e as possíveis violações que a Lei Geral de Proteção de Dados pode causar. Desse modo, pode-se concluir que sempre se deve buscar preservar os direitos do empregado que é a parte mais vulnerável da relação de emprego e nesse contexto merece que seus dados sejam utilizados apenas em caso de real necessidade, não podendo ser disponibilizados sem sua autorização.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Empregado. Empregador. Intimidade. Privacidade.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	A LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	9
2.1	IMPACTOS DA LGPD NO DIREITO DO TRABALHO	11
3	DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO.....	13
3.1	O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO DIREITO FUNDAMENTAL FRENTE À RELAÇÃO DE TRABALHO.....	14
3.2	INTIMIDADE E PRIVACIDADE QUANTO A VIDA PRIVADA DO EMPREGADO.....	16
4	O OUTRO LADO DA MOEDA: O PODER DO EMPREGADOR.....	19
4.1	PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO NAS TRATATIVAS PRÉ-CONTRATUAIS.....	20
4.2	O CONTRATO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE PRIVACIDADE DO EMPREGADO	22
4.3	VIOLAÇÕES AO DIREITO DE PRIVACIDADE DO EMPREGADO.....	25
4.4	DADOS SENSÍVEIS E O PRINCÍPIO DA LICITUDE	29
5	LGPD E A PROTEÇÃO DOS EMPREGADOS	31
6	CONCLUSÃO	36
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que o direito acompanha as mudanças da sociedade e a sociedade brasileira vem evoluindo constantemente, principalmente quando analisamos os recentes avanços tecnológicos.

Visando aprender um pouco mais sobre os dados que trafegam na internet e tendo como objetivo analisar até que ponto é possível responsabilizar uma empresa pela exposição dessas informações, tem-se como questionamento, se a utilização dos dados do empregado pela empresa viola a privacidade do empregado.

O tema a ser abordado possui elevada importância, pois com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados surgiram diversas dúvidas sobre sua abrangência e se ela protege ou não o trabalhador.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo verificar se os dados sensíveis a que a empresa possui acesso violam o direito à privacidade do empregado à luz da Constituição Federal de 1988 e das demais legislações vigentes.

O intuito é observar minuciosamente quais os limites do acesso à informação e ponderar a real necessidade dessa busca de modo que não seja preciso adentrar na intimidade do empregado.

Tal busca precisa ser feita desde a análise curricular em que há coleta de dados de identificação, referências do candidato, etc., durante o contrato de trabalho em que há necessidade de dados para registro do empregado, dados bancários, filiação sindical, dados relativos à saúde, entre outros, até depois de terminado o contrato de trabalho, pois as informações de antigos empregados continuam armazenadas para possíveis fiscalizações.

Por outro lado, para se atingir o objetivo almejado, será feita uma pesquisa ampla utilizando-se de documentos e pesquisa jurisprudencial. Assim, será utilizado o método dedutivo juntamente com a pesquisa bibliográfica, inclusive textos que integram a rede mundial de computadores.

Para tanto, para estruturar o aludido trabalho e identificar o marco teórico fora utilizado o estudo da Lei Geral de Proteção de Dados, no que relaciona a privacidade do empregado com respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana e tantas outras diretrizes a ele associado, como a proteção a privacidade e à intimidade, com base nos estudos do jurista Mauricio Godinho Delgado, em que

traz que quando o direito resguardado é desrespeitado, naturalmente proporciona a reparação por dano moral.

Igualmente, oportuniza o debate material e formal do presente estudo, de forma a demonstrar os direitos e princípios fundamentais do empregado e discorrer sobre a linha tênue existente entre os parâmetros estabelecidos na LGPD e sua efetividade no contexto atual.

Utilizar-se-á, de forma concomitante a própria legislação específica, qual seja a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18), onde, obtivemos o marco legislativo na luta de proteção de dados no Brasil e a Consolidação das Leis Trabalhistas (Lei 5452/43) que exprime em seus dispositivos os direitos e deveres tanto do empregado quanto do empregador.

Dessa forma, pretendeu-se inicialmente delimitar os direitos e princípios que resguardam o uso dos dados do empregado em uma relação contratual, visando evitar que ocorra o uso indiscriminado de informações pessoais ou que tais dados sejam utilizados de forma econômica e não autorizada pelas empresas.

Na sequência, o segundo capítulo buscou avaliar a Lei Geral de Proteção de Dados sob a perspectiva do empregador, contrapondo os direitos do empregador com as possíveis violações ao direito de privacidade do empregado.

Por último, no terceiro capítulo foi analisado como a LGPD se insere na seara trabalhista, apontando e discorrendo sobre as possíveis vedações que a prática do conteúdo da referida Lei pode ocasionar.

Diante do exposto, pretende-se analisar os ônus e benefícios da disponibilização dos dados de um empregado, sem que para tanto o mesmo tenha seus direitos da personalidade violados buscando manter um equilíbrio entre os direitos do empregado e do empregador.

2 A LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS

O crescimento da sociedade civil expandiu o fluxo de informações e a partir disso, o Estado pode captar e utilizar tais informações a seu favor, tendo um trunfo que permite controlar os indivíduos, inclusive os trabalhadores. Quanto mais informações o Estado possui, mais ele pode controlar a sociedade, ou seja, mais poder ele possui.

O mesmo raciocínio é aplicado às empresas privadas, pois quanto maior o seu acesso a dados da população, mais fácil fica prever os seus anseios e alienar as pessoas a agir e adquirir conforme o capitalismo prevê.

Esse assunto vem tomando tanta repercussão que no ano de 2020 a NETFLIX, uma provedora global de filmes e séries de televisão, lançou o documentário: Dilema das Redes, onde especialistas em tecnologia e profissionais da área fazem um alerta em relação aos impactos que as *redes* sociais podem ter sobre as atitudes dos seres humanos.

Parece surreal, mas acontece da mesma forma na seara trabalhista uma vez que os dados captados de forma livre e desordenada na internet permitem que empresas das mais diversas áreas de atuação possam usar tais informações com diversas finalidades, dentre elas finalidades comerciais e até mesmo para contratar um empregado a partir da análise de seu perfil em uma das várias redes sociais existentes.

Assim, com o propósito de limitar o acesso desmedido que a internet tem sobre seus usuários surgiu a Lei Geral de Proteção de Dados visto que a utilização de dados adquiridos através de mecanismos tecnológicos apresenta riscos aos titulares desses dados, pois na internet são veiculados dados pessoais diariamente, até mesmo sem o consentimento do usuário.

A Lei 13.079 de 14 de agosto de 2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados, baseia-se então na livre iniciativa, no desenvolvimento econômico do país. Nessa perspectiva, foram definidos na LGPD os fundamentos que regem a proteção de dados:

- Art. 2º 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. (BRASIL, 2018)

Dessa maneira, as obtenções de dados devem ocorrer com fundamento geral no princípio da dignidade humana do trabalhador que acaba se sujeitando a divulgação desmedida de seus dados por pouco conhecimento ou por acreditar que caso assim não proceda está correndo risco de ser demitido.

Cabe ressaltar que apesar de aplicada ao Direito do Trabalho a LGPD não foi promulgada com sua aplicação voltada estritamente para a seara trabalhista e sim de forma abrangente, pensando na proteção de dados de forma universal, pois o direito a proteção de dados está intimamente ligado ao direito à liberdade uma vez que o usuário deve poder escolher como utilizar seus próprios dados e a ele deve ser garantido que suas informações não sejam usadas de forma discriminatória, evitando-se assim qualquer dano ao usuário e a sociedade como um todo.

Entretanto, apesar de a LGPD não ter sido promulgada com a finalidade de regulamentar as relações trabalhistas observa-se que o art. 1º da Lei 13.709, delimita o acesso e uso de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com a finalidade de resguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Em contrapartida, as atuais relações de emprego vêm se moldando ao avanço tecnológico e essas mudanças vêm de igual forma contribuindo para a evolução no mercado de trabalho, pois facilitam a execução de diversas atividades, gerando mais produtividade e maior lucro. Entretanto, o avanço tecnológico permitiu ao empregador ter maior vigilância sob o empregado e consequentemente maior controle.

Dessa forma, faz-se necessário observar que o poder fiscalizatório que o empregador possui pode ultrapassar os limites da privacidade do empregado, pois com o avanço tecnológico o empregador possui acesso aos mais avançados itens de informática, o que inclui rastreamento de computadores, monitoramento eletrônico, entre outros.

2.1 IMPACTOS DA LGPD NO DIREITO DO TRABALHO

A Lei de Proteção de Dados (LGPD) tem um impacto direto em diversos ramos do Ordenamento Jurídico Brasileiro, uma vez que tem como base a Constituição Federal de 1988 e visa tutelar a intimidade e à privacidade, além de outros ramos, especialmente no campo laboral. É possível verificar no artigo 3º da LGPD que o Brasil não deixou de proteger os dados laborais.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

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

Dessa maneira, se existe um campo jurídico que sofre o impacto pela LGPD é a seara trabalhista, isso porque há na relação de emprego um enorme fornecimento de informações, utilização e transferência de dados. Neste sentido Raphael Miziara (2020), defende que:

“Justamente em razão de seu caráter transversal é que a LGPD atinge substancialmente o campo normativo das relações de trabalho subordinado, que possuem como característica lancinante a desigualdade fático-jurídica entre os contratantes. Com efeito, na medida em que em uma relação contratual o objeto do contrato se mostra essencial para sobrevivência de um dos sujeitos (paradigma da essencialidade), mostra-se imperiosa a proteção jurídico-retificadora imposta pela lei.”

Pode-se até mesmo arriscar em dizer que os principais destinatários de proteção de dados são os empregados, pois são fornecidos corriqueiramente documentos como ficha de registro em que contém informações pessoais do trabalhador, como CPF, filiação, comprovante de endereço, estado civil, opção sobre a contribuição sindical, se tem ou não plano de saúde, documentos de filhos, até mesmo seu tipo sanguíneo é capaz de encontrar.

Veja que o uso de dados engloba diversos momentos da relação de emprego. Bem como observa Rodolfo Pamplona Filho e Vicente Vasconcelos Comi Junior em seu artigo – A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho (2018, p.26):

I. *Fase pré-contratual*: Durante todo o processo seletivo e suas fases anteriores à celebração do contrato de emprego, a empresa recebe diversas informações sobre o candidato, currículo, histórico funcional, dados pessoais, incluindo endereço, estado civil etc., o que, inclusive deve gerar a “revisão por parte dos recursos humanos quanto aos processos seletivos, para contratação laboral, especialmente quanto ao tipo de informações/dados requisitados aos candidatos, especialmente aqueles considerados sensíveis”, devendo ainda ter a cautela de requerer o consentimento deles para eventual armazenamento dos currículos em bancos de dados para futuros processos seletivos, para aqueles candidatos que não tenham sido selecionados;

II. *Fase de formalização do contrato*: Na celebração do contrato de trabalho, são coletados dados cadastrais, como CPF, RG, CNH, título de eleitor, carteira de reservista, CTPS, PIS, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo, propriedade de veículo, marca, cor, modelo, placa policial, para permitir acesso ao estabelecimento empresarial, etc.;

III. *Fase contratual*: No decorrer da execução do contrato de trabalho são gerados outra enormidade de dados pessoais tais como os referentes à jornada de trabalho, inclusive aqueles mais sensíveis como os biométricos usualmente coletados pelos empregadores que se valem de registro eletrônico de ponto, o valor do salário/remuneração, descontos, faltas e seus respectivos motivos (justificáveis ou não), doenças, incluindo todo prontuário de saúde, com exames admissionais e periódicos (atestados de saúde ocupacionais – ASO’s), acidentes de trabalho, utilização de informações para geolocalização dos funcionários, dados eventualmente solicitados pelo sindicato da categoria, situações conjugais que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão alimentícia, inclusão de um dependente no plano de saúde, escolha dos beneficiários de um seguro de vida ou de benefícios previdenciários, dados decorrentes da monitorização do trabalhador, através de sistemas que permitem aos empregadores controlar quem pode entrar nas suas instalações e/ou certas áreas e departamentos, rastreando as atividades dos funcionários, etc.;

IV. *Fase pós-contratual*: Dados relevantes também surgem ao término do contrato de trabalho, tais como informações sobre o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, questões ligadas a possíveis pedidos de referência sobre o exempregado a pedido de futuros empregadores, dados necessários à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, que acaba sendo por si só um documento que deve ser objeto de tratamento, justamente por conter todo histórico-laboral do trabalhador reunindo, dados das mais diversas matizes, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa, etc.;

Observa-se que há um vasto número de informações obtidas por meio da relação empregatícia e não são apenas informações que são armazenadas de forma eletrônica, mas também no papel, que inclusive também são sujeitas a proteção.

Dessa forma, será tratado de forma mais detalhada os princípios que norteiam as relações trabalhistas no que tange a proteção de dados dos empregados.

3 DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

Apesar da existência de princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho, neste capítulo importante se faz discorrer sobre os direitos e princípios basilares específicos da seara trabalhista que se aplicam ao empregado, em um contexto individual e coletivo.

A priori cita-se o Princípio da Norma mais Favorável:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: *no instante de elaboração da regra* (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre regras concorrentes* (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, *no contexto de interpretação das regras jurídicas* (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2016, p.199)

Busca-se a preservação do empregado que não deve em nenhuma hipótese ser prejudicado seja antes, durante ou após a elaboração de seu contrato de trabalho. Desse modo, o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas estabelece que as normas trabalhistas não podem em nenhuma hipótese serem afastadas por simples vontade das partes.

Da mesma forma prevê o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas – “Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.” (DELGADO, 2016, p. 201)

Nessa perspectiva, temos o Princípio da Condição Mais Benéfica e “este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88)” (DELGADO, 2016, p. 202). Ademais, ainda que este princípio seja comparado com outros dispositivos contratuais a norma mais benéfica ao empregado é que deve prevalecer.

Assim, uma vez que o contrato está finalizado, este não pode ser alterado de modo a lesar uma das partes. Logo, apesar de o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ser originado no Direito Civil ele é amplamente aplicado na seara Trabalhista. Entretanto, existem ainda outros princípios importantes do Direito Trabalho que visam proteger o empregado, vejamos:

Princípio da Intangibilidade Salarial - Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário *caráter alimentar*, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano. (DELGADO, 2016, p. 206)

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego - Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade. (DELGADO, 2016, p. 209)

Percebe-se que de um modo geral o que todos os princípios supramencionados pretendem é proteger o empregado e isso engloba desde a pré-contratação até após o término do contrato de trabalho.

Entretanto, apesar de a maioria das relações de trabalho ser regida por contratos, o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma nos faz refletir sobre a necessidade de observar o que acontece na prática e não se ater apenas ao papel. Assim, diante de qualquer mudança fática o empregado continua resguardado. Nesse sentido, é importante discutir ainda alguns princípios contrapostos a relação de trabalho conforme será abordado a seguir.

3.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO DIREITO FUNDAMENTAL FRENTE À RELAÇÃO DE TRABALHO

O Direito do Trabalho apesar de ser um campo especializado, possui ligação direta com o Direito Constitucional. Este último auxilia aquele na preservação de direitos essenciais, tornando a relação de trabalho justa e equitativa, além de servir como fonte normativa que prevalece no ordenamento jurídico.

É a Constituição da República que confere validade as demais leis e normas existentes. Nesse sentido, o artigo 1º da CF/88 traz como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana e assim demonstra que a dignidade da pessoa humana deve ser analisada como uma qualidade inerente ao homem, ou seja, não é um direito conferido pelo ordenamento jurídico, mas dele se estendem todos os demais princípios.

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana se mostra como finalidade do estado brasileiro, pois tem alcance universal e tudo que contrarie tal princípio deve ser pressuposto de nulidade, pois viola também os direitos humanos.

Em seu livro de Direito Constitucional, Alexandre de Moraes (2016, p.74) define o princípio da dignidade da pessoa humana como

A dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.

Nesse sentido, o princípio supramencionado assegura a organicidade e coerência com a integralidade do ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, não só o princípio da dignidade da pessoa humana, mas os demais princípios gerais, quais sejam: o princípio da inviolabilidade do direito à vida, o princípio da não discriminação, o princípio da justiça social, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o princípio da boa-fé e o princípio da vedação ao abuso do direito “preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas”. (DELGADO, 2016, p. 79).

Resta claro que a Constituição Federal é uma fonte heterônoma do direito do trabalho, ou seja, criada pelo Estado. E a CF/88, em especial, possui relevante importância visto que foi ela quem trouxe inicialmente uma perspectiva voltada mais para o coletivo e o social.

Entretanto, o principal desafio da CF/88 é o da efetividade, tanto no âmbito trabalhista quanto nas demais esferas jurídicas uma vez que após sua promulgação a responsabilidade pela concretização de sua efetividade passa a ser do Poder Judiciário.

Em suma, após entender o que vem a ser o princípio da dignidade humana, resta evidente que este também busca proteger as relações de trabalho, pois o direito às condições mínimas de segurança, privacidade e bem estar no ambiente de

trabalho deve ser assegurado a todos e nada mais justo que isso se dê de modo digno.

3.2 INTIMIDADE E PRIVACIDADE QUANTO A VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

A Lei Geral de Proteção de Dados dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, vide art. 1º da Lei 13.709/18.

Tal lei possui como finalidade a transparência no uso de dados das pessoas físicas de modo geral. Inicialmente, era a Lei 12.965/14, popularmente chamada de Marco Civil da Internet a responsável por regulamentar esse assunto até a presente data. Importante ressaltar que apesar da LGPD ter sido promulgada em 2018 a referida lei somente entraria em vigor em agosto do corrente ano.

Ocorre que em decorrência da crise causada pela pandemia de COVID-19, foi editada a medida provisória nº 959 de 2020 através da qual foi alterado o artigo 65, II, da LGPD determinando que na verdade a LGPD deveria entrar em vigor no dia 03 de maio de 2021.

Entretanto, conforme tramites legais, a MP deve ser votada e apreciada em 120 dias para que seja convertida em lei. Desse modo, ao ser levada para votação no dia 26/08/20, apesar de aprovada a MP, o artigo que alterava o início de sua vigência não foi aprovado. Contudo, menos de um mês depois, houve a sanção presidencial da Lei 14.058, que culminou na vigência da LGPD a partir desta data.

Cabe mencionar que as principais mudanças que a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) traz são: a necessidade do consentimento explícito do titular dos dados, definido no art. 5º, XII, da referida lei como manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada e a necessidade de que para coletar dados, a empresa precisa comprovar a real necessidade, ou seja, ela deverá demonstrar que a coleta dos referidos dados realmente é útil e necessária.

Por outro lado, voltando o foco para a seara trabalhista a Lei 13.709/18 (LGPD), confere ao trabalhador maior segurança ao prever a viabilidade de punir aquele que causar qualquer dano em decorrência do uso inadequado de suas

informações. Corroborando para essa proteção, foi desenvolvida com base na Medida Provisória 869/18, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados que ficará responsável pela fiscalização da proteção de dados por parte das pessoas jurídicas.

Assim, o recolhimento de dados pelo empregador deve ser apenas para aferir a capacidade profissional do empregado, não sendo descartada a opção de coleta de informações para outras finalidades e é aqui que mora o perigo, pois desse modo o empregador pode vir a penetrar na vida pessoal do empregado.

Ao adentrar em informações pertinentes a vida privada do empregado, o empregador capta dados fora do contexto da relação trabalhista, abrindo brechas para casos de discriminação, ou seja, possíveis diferenciações em decorrência de uma característica pessoal do trabalhador.

É imprescindível haver razoabilidade para ponderar até que ponto é legítima a exposição do empregado, nesse diapasão Mauricio Godinho (2016, p. 194/195) conceitua o princípio da razoabilidade:

O princípio da *razoabilidade*, de larga aplicação em qualquer segmento jurídico, também claramente atua no ramo trabalhista. Conforme explicitamos em outra obra, *"dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação*. Não apenas verossimilhança, viabilidade aparente, probabilidade média; mas também, ao mesmo tempo, sensatez, prudência, ponderação. Há, como se vê, um claro comando positivo no princípio da razoabilidade: *ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas*. Há, por outro lado, um indubitável comando negativo no mesmo princípio: *ele sugere que se tenha incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, assim como no tocante a condutas que, embora verossímeis, mostrem-se insensatas"*

Assim, o empregador deve agir com proporcionalidade ao coletar os dados de seus empregados. Tentando sempre entrar minimamente na vida privada do empregado e consequentemente evitando a coleta de dados considerados sensíveis e definidos no art. 5º, II, da Lei 13.709/18 (LGPD) como dado pessoal sobre 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 à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Conclui-se então que o empregador não pode usar os dados do empregado a seu bem dispor, sendo as possibilidades permitidas taxativamente dispostas no art. 7º, da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados).

Entretanto, se ainda assim o empregador se utilizar indevidamente de tais informações, de modo que venha a prejudicar o empregado, o empregador poderá vir a ser processado por danos morais visto que restará configurado o assédio moral.

Assédio moral: trata-se de figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988. Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente - das chefias em direção a chefiado (s) -, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros (as) colegas. Não é tão comum, entretanto, o assédio vertical ascendente - embora, é claro, possa ocorrer, qual seja, de chefiado (s) em direção a (s) chefia (s). O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas "a", "b" ou "e" do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas "b", in fine, de "j" da CLT, constituindo infração do (s) trabalhador (es) assediador (es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral. (DELGADO, 2016, p. 713/716)

Percebe-se que ao coletar dados que em nada acrescentam na relação de emprego e expor tais informações, seja por gestos, palavras, etc., o empregador está expondo desnecessariamente o trabalhador e causando nele sequelas emocionais muitas vezes irreparáveis. Além disso, se as informações coletadas de forma inadequada são divulgadas perante os colegas de trabalho do empregado, o dano pode tomar proporções desastrosas.

Face o exposto, ao realizar a coleta de dados é inadmissível que sejam ultrapassados os limites conferidos pelos princípios e regras constitucionais referentes à proteção da dignidade do empregado, sua segurança e bem-estar. Caso isso ocorra, haverá a obrigação de reparar o dano praticado.

4 O OUTRO LADO DA MOEDA: O PODER DO EMPREGADOR

Divergindo um pouco dos conceitos trabalhados no capítulo anterior, é importante ressaltar que o empregador também possui alguns poderes em relação ao empregado, dentre eles ressalta-se o Poder Hierárquico.

Poder Hierárquico - poder de direção e comando sobre o empregado, que, pela sua subordinação ao empregador, deve-lhe obediência em tudo o que diga respeito ao cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho (cabe-lhe, no entanto, resistir às ordens ilícitas, imorais, vexatórias ou contrárias à ordem pública. (MARTINS FILHO, 2016, p.100).

Cita-se ainda o “Poder Disciplinar – prerrogativa que possui o empregador de aplicar sanções disciplinares ao empregado pelo descumprimento de obrigações contratuais (advertências, suspensões e dispensa por justa causa).” (MARTINS FILHO, 2016, p.100).

Observa-se que os poderes retro mencionados em nenhum momento dão abertura para que o empregador ultrapasse os direitos da personalidade do empregado descritos nos artigos 11 a 21 do Código Civil de 2002, quais sejam: a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem. Ademais, tais direitos são intransmissíveis e irrenunciáveis.

Então, qualquer limitação feita pelo empregador aos direitos da personalidade enseja dano moral, e nesse caso consideramos empregador em sua forma ampla, ou seja, toda e qualquer empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, conforme previsto no art. 2º, da Lei 5.452/43.

Ora, a crescente exploração de dados no meio empresarial não pode se dar sem consentimento, e toda informação coletada pelo empregador deve ser utilizada apenas na relação de emprego, ainda que na fase pré-contratual, ou seja, na entrevista e análise de currículo visto que o início da relação de trabalho não anula os direitos da personalidade que por sua vez possuem eficácia erga omnes.

Logo, é imperioso que existam mecanismos suficientes para proteger os dados do empregado e considerando que o Direito do Trabalho não possui nenhuma legislação que discipline tal uso, utiliza-se a LGPD apesar de ela não ter sido criada para essa finalidade específica. Porém, a omissão do Direito do Trabalho deveria ser

cessada para garantir maior segurança ao empregado, parte vulnerável da relação de emprego.

A partir disso, tem-se um entrave, pois não há delimitação do que é direito à informação e o que viola a privacidade. Deveriam existir regras de proteção ao acesso e uso dos dados do empregado que exigissem a anuência do mesmo e especificassem o propósito da utilização das informações.

Diante disso, é evidente que enquanto não for sanada a lacuna normativa existente no Direito do Trabalho em relação à proteção dos dados do empregador deverá buscar subsidiariamente a doutrina majoritária e a jurisprudência. Assim, será possível adequar da melhor maneira as situações fáticas às necessidades do empregador, pois realmente existe a necessidade de que alguns dados do empregado sejam recolhidos, mas tudo dentro da razoabilidade porque ainda não possuímos parâmetros pré-estabelecidos.

4.1 PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO NAS TRATATIVAS PRÉ-CONTRATUAIS

Considerando o quadro geral da relação de emprego, é preciso se atentar ao momento anterior a contratação que é a seleção. Este é o momento que precede o contrato e é um dos momentos que realizam com maior intensidade as buscas de informações acerca do futuro empregado.

Há diversas formas de ter acesso a essas informações, seja por meio de formulários preenchidos diretamente pelo candidato, podendo estes ser físicos ou online, que normalmente ocorre por meio de portais, há também entrevistas, avaliações ou até mesmo pesquisas realizadas por meio do Google. Veja que há diversas maneiras de se ter acesso a essas informações, e algumas das mais recentes são o Facebook e Instagram, que são redes sociais.

E essas informações? O que são feitas com elas? No Brasil não existe legislação específica em relação aos procedimentos que são feitos no Âmbito privado, mas existem regras gerais que devem ser aplicadas em certos pontos do contrato e em partes que antecedem a fiscalização.

Como por exemplo, os exames médicos, a CLT traz que deve ser realizado pelo empregador e que o resultado deve ser comunicado ao empregado. Outro ponto importante é a Lei 9.029/1995 que determina em seu 1º artigo:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Veja que não há regras específicas no que tange a proteção de informações nas tratativas pré- contratuais e sim gerais. E como não há legislações específicas sobre o assunto, essas demandas normalmente são resolvidas com base em doutrinas e jurisprudências, sendo assim, vale trazer uma situação concreta que foi levada à Justiça do Trabalho e ao TST.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. EMPRESA DE BANCO DE DADOS. OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES PESSOAIS DOS CANDIDATOS A EMPREGO. DANO MORAL COLETIVO NÃO CONFIGURADO. 1. A controvérsia, diz respeito à exigência de informações pessoais dos candidatos a emprego. O tribunal regional reformou em parte a sentença, a fim de excluir a condenação a determinação para que a reclamada se abstenha de exigir de empregados e candidatos a empregos em seus quadros certidões ou atestados de antecedentes criminais; e excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais coletivos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, RR 9890900-82.2004.5.09.0014, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5º Turma, DJ 29 set. 2010.

Assim, em ação civil pública, o Ministério Público demonstrou que a consulta realizada por uma empresa de telefonia, que é o presente caso, para obter informações sobre antecedentes criminais e ao ajuizamento de ações trabalhistas viola a garantia constitucional de inviolabilidade da vida privada, intimidade, honra e imagem do candidato.

O pedido foi julgado procedente, mas houve interposição de recurso ordinário pela parte ré em que pediu que fosse afastada a determinação para se abster de exigir dos candidatos os a apresentação de antecedentes criminais.

Cabe ressaltar que não faz sentido que uma empresa de telefonia exija de um candidato antecedente criminal e certidões que comprove se interpôs alguma ação trabalhista, isso porque essas informações não são relevantes ao desenvolvimento do trabalho. Diferente seria se exigisse de um candidato a vaga de advogado a comprovação de inscrição na OAB, pois isso sim é condição para o desenvolvimento do seu trabalho.

No TRT, em sede de recurso, ficou reconhecido o interesse do empregador em obter informações acerca dos antecedentes criminais em seu processo de

contratação, uma vez que dentre as atividades desenvolvidas, o empregado iria exercer a função de “instalador” e que provavelmente teria acesso as residências dos clientes, isso com base na Lei 7.102/1983.

Veja que há num mesmo processo, concepções divergentes sobre o mesmo assunto e por isso a necessidade de estabelecer um critério de necessidade de acesso as informações pessoais dos candidatos, uma vez que a falta de legislações específicas implicará em decisões divergentes.

Nessa toada, será tratada de forma detalhada o contrato de trabalho e a relação de privacidade do empregado.

4.2 O CONTRATO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE PRIVACIDADE DO EMPREGADO

A CLT em seu artigo 442 delimita o contrato de trabalho como sendo todo contrato individual de trabalho, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Entretanto, tal definição é rasa por não citar os elementos da relação de emprego, quais sejam: “o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.” (DELGADO, 2016, p. 555)

Esmiuçando os elementos do contrato de trabalho relatar a necessidade de um acordo de vontades significa dizer que ele pode ser escrito, verbal ou tácito. É preciso também que os envolvidos sejam plenamente capazes, salvo para exercer a função de jovem aprendiz em que são admitidos adolescentes a partir de 14 anos de idade.

Ocorre que alguns contratos de trabalho preveem cláusulas abusivas como, por exemplo, a proibição da mulher de ter filhos ou se casar na vigência do contrato de trabalho, a realização de revistas íntimas, usa de câmaras televisivas de segurança em banheiros, entre outras.

Câmaras televisivas de segurança em banheiros: a afronta aos princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade das pessoas que trabalham no respectivo estabelecimento empresarial é manifesta em tal situação aventada (banheiros, vestiários e similares), ensejando a indenização pertinente (art. 5º, V e X, CF/88). A jurisprudência, de maneira geral, também tem considerada abusiva a inserção dessas câmaras

televisivas em refeitórios. Entretanto, tem-se considerado lícita a instalação de tais câmaras de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares. Afinal, o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregado, mas também o empregador (art. 52, *caput*; também Preâmbulo da CF/88). (DELGADO, 2016, p.712)

Revistas íntimas: são expressamente proibidas quanto às trabalhadoras, de maneira geral, caso realizadas por homens (art. 373-A, VI, CLT, acrescentado pela Lei n. 9. 799/1999). Contudo cabe esclarecer que não entende a jurisprudência que a revista íntima realizada por trabalhador(a) do mesmo sexo seja, ao invés, regra geral, lícita. Mesmo neste segundo caso, as circunstâncias do caso concreto podem ensejar (ou não) a obrigação de reparação.

Revistas em pertences obreiros, embora não íntimas: tema ainda bastante controvertido na jurisprudência, as revistas em bolsas e sacolas, por exemplo, atraem debate sobre a incidência (ou não) dos princípios da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do respeito à sua privacidade (além do respeito à sua intimidade, em certa medida). Por não serem consideradas revistas íntimas pela maioria da jurisprudência, tem contado com o seu beneplácito interpretativo. Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade da revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos. (DELGADO, 2016, p.711)

Ocorre que apesar de a jurisprudência dominante do TST ser no sentido de esse tipo de revista não produzir dano moral no empregado, caso seja meramente visual, sem envolver toques no corpo da pessoa. Cabe ressaltar que na maioria das vezes não é assim que acontece, na realidade essas revistas normalmente ultrapassam o limite da privacidade para que a revista seja feita, através do toque e inclusive por alguém do sexo oposto.

Assim, importante diferenciar revista íntima que é aquela que envolve contato corporal (toque, apalpação) do empregado da revista pessoal, que por sua vez, é aquela utilizada pelo empregador que, dentre a natureza de seu negócio, verifica a necessidade revistar seu pessoal para que não ocorram furtos e não imponha ao negócio um grande prejuízo. É o caso, por exemplo, de uma fábrica que produz celulares, produtos eletrônicos, etc.

Ante o exposto, apesar de o empregador possuir o direito de controlar, organizar e fiscalizar suas atividades econômicas não pode se valer da revista íntima para defender seu patrimônio, pois estará na verdade violando o direito a intimidade do empregado, ensejando inclusive o dever de indenizar.

A esse poder damos o nome de poder diretivo e ele consiste no conjunto de regras que devem ser observadas no âmbito da empresa e do estabelecimento. Este poder encontra respaldo no caput do art. 2º da CLT, vide:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

O poder diretivo se subdivide em três poderes que são aplicados no local de trabalho, quais sejam, poder disciplinar que “é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados, em caso de descumprimento das obrigações contratuais.” (ROMAR, 2018, p. 244), poder de organização e poder de controle (ou de fiscalização).

Poder de organização — consiste na faculdade que tem o empregador de determinar as atividades que serão exercidas pelo empregado e de definir as condições concretas e as regras gerais de trabalho a serem obedecidas pelo empregado, tais como jornada e horário de trabalho, processos de trabalho adotados no estabelecimento e na empresa etc. O poder de organização permite que o empregador utilize a força de trabalho do empregado da forma que melhor atenda aos interesses da empresa. (ROMAR, 2018, p. 240)

Poder de controle — é aquele pelo qual o empregador verifica o exato cumprimento pelo empregado das determinações relativas à prestação do trabalho. A atividade do empregado, sendo subordinada ao poder de direção do empregador, não é exercida da forma ou do modo pretendido pelo empregado, mas, sim, da maneira como foi determinada pelo empregador. (ROMAR, 2018, p. 243)

Dessa forma, tem-se caracterizada a subordinação do empregado em relação ao empregador o que configura o vínculo empregatício. Todavia, esta é uma via de mão dupla e no decorrer da presente monografia pretende-se explorar até que ponto o empregador pode usar de seu poder diretivo para intervir na vida pessoal e profissional do empregado.

4.3 VIOLAÇÕES AO DIREITO DE PRIVACIDADE DO EMPREGADO

O empregado é a parte mais vulnerável da relação de emprego, pois não possui a mesma força e oportunidades que o empregador, por esse motivo existe o princípio da proteção, ou seja, para assegurar a equidade na relação contratual. Tal proteção tem como objetivo principal impedir que o empregador decida unilateralmente as cláusulas do contrato de trabalho.

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais. (MARTINEZ, 2016, p. 164)

O princípio *in dubio pro operário* decorre do princípio da proteção, visa proteger o empregado, sanando dúvidas decorrentes da interpretação de negócios jurídicos. Ao frisar que deve ser feita a interpretação mais favorável ao empregado considera-se que ele não participou da elaboração do contrato e apenas aderiu ao mesmo o quer dizer que o trabalhador não pode ser prejudicado por qualquer contradição que no contrato exista.

Em suma, busca-se sempre o equilíbrio contratual entre as partes envolvidas e cabe ao Estado criar mecanismos jurídicos que evitem ou previnam a violação do direito à privacidade dos empregados seja através do processamento de dados ou de qualquer outra forma.

Nessa linha de raciocínio, existem limitações que devem ser impostas ao empregador de forma a não violar a privacidade do empregado, como por exemplo, a divulgação de nomes e dados contratuais de seus empregados, especialmente salários, diferente do que ocorre na administração pública onde há a previsão da publicidade.

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. (DELGADO, 2016, p. 711/712)

Como relatado acima, é importante sempre preservar a segurança do empregado, entretanto, existem limites a serem respeitados para realizar esse controle. Nessa linha de raciocínio, apesar de ser lícito o empregador regulamentar a utilização de serviços de telefonia empresariais no ambiente de serviço, não é lícito que ele viole o sigilo dessas comunicações, conforme previsto no art. 52, XII, da CF/88, a inviolabilidade do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas de dados e das comunicações telefônicas é direito fundamental constitucional, somente podendo ser quebrado por ordem judicial.

Em contrapartida, hodiernamente vem sendo discutido sobre a possibilidade do controle de correspondências eletrônicas (e-mails). Todavia, deve ser analisada separadamente a violação a e-mails pessoais e a e-mails corporativos.

A Constituição Federal em seu artigo 52, XII, prevê a inviolabilidade da correspondência que nesse caso deve ser analisada juntamente com a tutela da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, de acordo com o art. 52, X, da CF/88 e abrange somente os e-mails particulares do empregado, ainda que abertos nos equipamentos eletrônicos da empresa.

No entanto, ao realizar o contrato de trabalho o empregador deve advertir o trabalhador de que os e-mails corporativos são ferramentas de trabalho e de acordo com o art. 932, III, do Código Civil o empregador responde objetivamente pelos atos de seus empregados na execução de seus serviços. Logo, é prudente que o empregador venha a ter acesso a esses e-mails de modo a averiguar o serviço que está sendo realizado.

Assim, o RECURSO ESPECIAL Nº 1.875.319 - PR (2020/0117825-7), se posicionou sobre o monitoramento de e-mails corporativos e a possibilidade de utilizá-los, inclusive, como prova em processo judicial.

RECURSO ESPECIAL. PROVA OBTIDA DE REGISTRO DE CONVERSAS MANTIDAS VIA APLICATIVO WHATSAPP. COMPUTADOR PERTENCENTE À EMPRESA VÍTIMA. E-MAIL CORPORATIVO. VIOLAÇÃO DO DIREITO A INTIMIDADE. NULIDADE. NÃO OCORRÊNCIA. INTIMAÇÃO ACERCA DA EXPEDIÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA. DEFESA CIENTE. NULIDADE RELATIVA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA. QUESTÃO NÃO ARGUIDA NA FASE DE ALEGAÇÕES FINAIS. PRECLUSÃO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DO PREJUÍZO.

PRINCÍPIO PAS DE NULLITÉ SANS GRIEF. ALEGADA VIOLAÇÃO DE SÚMULA. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 518/STJ. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO EM PARTE E NÃO PROVIDO. 1. O e-mail corporativo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho, fornecida pelo empregador, não se equipara às correspondências pessoais, não havendo falar em violação à intimidade do recorrente quando o empregador acessa arquivo de mensagens que se encontrava em computador utilizado como ferramenta de trabalho e de propriedade da empresa. 2. As nulidades ocorridas durante a instrução do feito devem ser arguidas na fase de alegações finais. Inteligência do art. 571, II, do CPP (HC 31.218/MG, Rel. Ministro NEFI CORDEIRO, SEXTA TURMA, julgado em 18/11/2014, DJe 04/12/2014). Se a matéria não foi suscitada em sede de alegações finais, inegável a preclusão do tema. 3. As nulidades em processo penal observam ao princípio pas de nullité sans grief inscrito no art. 563 do Código de processo Penal, segundo o qual não será declarada a nulidade do ato sem a efetiva comprovação do prejuízo experimentado pela parte, o que, como se observa, não ocorreu na espécie. 4. "Para fins do art. 105, III, a, da Constituição Federal, não é cabível recurso especial fundado em alegada violação de enunciado de súmula. Exegese do enunciado 518 da Súmula do STJ". (AgRg nos EDcl no REsp 1860178/RS, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 16/06/2020, DJe 26/06/2020.) 5. Recurso especial conhecido em parte e, nessa parte, não provido. (STJ, 2020)

Conforme se desprende do acórdão acima o relator, ministro Nefi Cordeiro, acredita que uma vez que o arquivo com o registro das mensagens encontrava-se no computador da empresa, seria perfeitamente possível que o empregador tivesse acesso a essas e outras informações ali existentes, sem a necessidade de autorização judicial. Para o Ministro, o e-mail corporativo "não se equipara às correspondências pessoais, não havendo falar em violação à intimidade quando o empregador acessa arquivo de mensagens que se encontrava em computador utilizado como ferramenta de trabalho e de propriedade da empresa".

Dessa forma, o manejo de equipamentos eletrônicos dentro da empresa cabe ao empregador averiguar e controlar, conforme Consolidação das Leis Trabalhistas que prevê o poder de direção. Nessa linha, é preciso haver normas objetivas, claras e pré-estabelecidas para evitar conflitos meramente de interpretação.

O princípio constitucional da proporcionalidade, além do princípio da razoabilidade, é que podem conferir solução a essas dúvidas normativas e de enquadramento de fatos em regras jurídicas: desde que não se trate de ato irregular do empregado e que não cause efetivo prejuízo à empresa, o uso normal dos equipamentos não se considera disfunção contratual (afinal, ninguém conseguirá tornar-se expert no manejo desses equipamentos se não os manejar com certa intensidade). Por outro lado, o rigor excessivo empresarial, quanto à regência normativa dessa matéria, pode alcançar o status de abuso de poder ou de prerrogativas. (DELGADO, 2016, p. 715)

Em suma, o abuso de poder por parte do empregador enseja dano moral ao empregado, mas, a conduta disfuncional do trabalhador também pode ensejar o cometimento de infração ilegal.

Ora, o poder do empregador não é ilimitado e a Constituição, juntamente com leis, acordos e convenções coletivas estabelece quais os limites externos a que ele está sujeito. Do mesmo modo, o empregador está sujeito a limites internos previstos no contrato de trabalho e regulamentos internos da empresa.

Em suma, é preciso se valer da boa-fé das partes para que o direito seja exercido regularmente, sem contrariar leis ou prejudicar uma das partes ou submetendo-as a situações humilhantes, visando sempre preservar os direitos do empregado.

Para isso, é indispensável que o empregador forneça a seus empregados treinamento, principalmente àqueles que são responsáveis pela movimentação de dados dos trabalhadores da empresa. Assim, a empresa precisa constar em seu regulamento, especialmente no setor de Recursos Humanos, cláusulas referentes à confidencialidade das informações e penalidade do caso do uso indevido das mesmas.

Para isso, as empresas podem utilizar técnicas de “compliance” que visam uma maior transparência das regras internas, demonstrando uma atuação ética e buscando maior desenvolvimento das empresas, não apenas econômico, mas interpessoal também.

Nesse sentido, a empresa define regulamentos internos para que os funcionários sigam e conseqüentemente se evita uma exposição futura desnecessária da empresa. Podem ser criados, inclusive, códigos de ética e padrões de conduta e a partir deles incluir auditorias internas com frequência visando antecipar qualquer falha relacionada à exposição de dados e direitos da personalidade do trabalhador.

Por fim, destaca-se que o compliance não é utilizado apenas para controlar o fluxo de dados que a empresa possui, mas ele poderá ser utilizado de várias outras formas de modo a orientar a atuação da empresa.

4.4 DADOS SENSÍVEIS E O PRINCÍPIO DA LICITUDE

No decorrer do trabalho, citaram-se diversos termos, como dados pessoais, dados pessoais sensíveis, banco de dados e etc. Mas vale trazer a baila de forma mais detalhada o que são os dados pessoais sensíveis, e qual sua relação com o princípio da licitude.

O princípio da licitude, também conhecido como princípio da lealdade traz que os dados pessoais devem ser colhidos de forma legítima, ou seja, sem violar nenhuma lei de proteção de dados.

A observância da lealdade é entendida no processamento de dados do empregado como um teste adicional da proporcionalidade a ser realizado, já que o processamento, mesmo legítimo, pode ser considerado desleal. Por exemplo, mesmo que o monitoramento de empregados, a despeito de observar todos os outros requerimentos – isto é, tenha causa legítima- seja feito com finalidade específica e seja proporcional, pode ainda assim ser desleal. (FILHO e JUNIOR 2018, p.10)

Nesse prumo, destacam-se a Recomendação R (89)2 do Conselho da Europa, publicada em 1989, e o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores publicado em 1996 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que traz que os dados pessoais devem ser buscados de forma legítima e somente quando houver relevância para o exercício da função do trabalhador, ou seja, devem existir regras.

E um dos grupos que merecem regras especiais são os chamados dados sensíveis, que são os que portam informações que pode acarretar informações que podem vir a ser lesivas ao seu titular.

Dados pessoais sensíveis: Dados sobre origem racial, saúde, genética filosóficos, políticos, biométricos, filiações sindicais, extraídos de vídeos e fotografias, dados relativos a menores etc, que possuem tratamento diferenciado pela Lei que apresenta aparentemente um rol exemplificativo, com uma proteção mais rígida, por envolver geralmente informações de foro íntimo, ou determinadas categorias que gozam de tutela diferenciada pelo Ordenamento Jurídico Pátrio; (FILHO e JUNIOR 2018, p.10)

Em relação a esses dados, inicialmente eles não são excluídos, sendo assim, permite-se que ocorra de maneira excepcional e em situações que possa ser justificada. Portanto caberá a empresa se adaptar e criar formas de tratamento para tais espécies de dados, visando tutelar a privacidade de seus empregados, de modo

que suas informações pessoais e sensíveis não sejam expostas de maneira inadequada.

5 LGPD E A PROTEÇÃO DOS EMPREGADOS

Hodiernamente, adquirir informações sobre a vida de alguém ou capturar dados sobre o rendimento de um funcionário na rede mundial de computadores se tornou ato comum o que constitui uma prática maléfica para a relação de trabalho quando o empregador utiliza dessas informações sem ponderação.

O empregado é a parte mais vulnerável da relação de trabalho e possui dependência em relação ao emprego, pois aquela é sua fonte de renda e não deseja ter seu contrato de trabalho rescindido. Então se vê de mãos atadas diante do poder de direção do empregador que abusa de seu poder e ultrapassa a linha tênue da intimidade do empregado, nascendo nesse momento um fator que desestabiliza a relação de trabalho.

Assim, o artigo 2º da Lei Geral de Proteção de Dados, traz conforme acima tratado, os fundamentos da proteção de dados.

Art. 2º 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. (BRASIL, 2018)

Analisando os incisos V e VI do art. 2º da Lei 13.709 (BRASIL, 2018) observa-se que a LGPD não visa impedir que o empregador tenha acesso aos dados do trabalhador, mas sim proteger o trabalhador e assegurar que ele saiba exatamente o que é feito com seus dados e que possa decidir conforme seu melhor interesse. Desse modo, os usos dos dados dos empregados devem ser utilizados conforme os princípios elencados no art. 6º da LGPD.

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:
I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes,

proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

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

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

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

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

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas. (BRASIL, 2018)

Dessa forma, busca preservar os dados sensíveis do trabalhador, podendo estes ser utilizados somente nos casos em que o conhecimento desses dados seja imprescindível para a execução da atividade, como exemplo nos casos de trabalhadores que exercem atividade de risco e que para isso se faz necessário conhecer o histórico clínico do funcionário.

Porém, para isso é preciso demonstrar interesse e necessidade por parte do empregador, além de ser informado ao empregado as consequências de seu consentimento, pois analisando a hipossuficiência do trabalhador na maioria das vezes seu consentimento não será espontâneo.

O empregado é detentor de autonomia e visando proteger a classe trabalhadora como um todo, considerando que nem todo trabalhador possui conhecimento para definir até onde o empregador pode adentrar em sua privacidade, se faz imperioso a união da classe trabalhadora que assim buscará defender um contrato de trabalho justrabalhista com maior força negocial.

Não cabe ao Estado-legislador, menos ainda ao Estado-juiz, proteger o trabalhador. É a união da classe trabalhadora, sua organização em entidades sindicais livres, autênticas e representativas que protege o trabalhador. É no regime de liberdades públicas, assegurado o direito de reunião e de livre manifestação do pensamento, em suma, em regime de liberdade sindical, que o trabalhador encontra a única proteção que almeja, ou seja, a proteção derivada de sua própria força. (ROMITA, 2002, p. 72)

A Lei Geral de Proteção de Dados requer ao ordenamento jurídico maior materialidade à proteção de dados, o que gera maior segurança à privacidade – garantia personalíssima do homem, inclusive do trabalhador. Todavia, existem pontos que necessitarão de maior especificidade em outros regramentos.

Em que pese os direitos da personalidade sejam irrenunciáveis é permitido negociar sobre eles conforme preceitua Arion Sayão Romita:

Estes são os direitos fundamentais do trabalhador na relação de trabalho. São direitos intangíveis, irrenunciáveis, postos a salvo das estipulações in peius no bojo da negociação coletiva. A norma coletiva não pode, sob pena de ofensa à dignidade do trabalhador como pessoa humana, negar ao empregado o direito à aquisição de qualquer desses direitos. Não se pretende, com esta afirmação, impugnar o direito dos interlocutores sociais de negociar o modo de exercício desses direitos. Uma vez reconhecido o direito, as partes coletivas podem (e devem), com apoio na autonomia 27 coletiva privada, pactuar o modo pelo qual eles serão exercidos. Tais direitos são direitos fundamentais no trabalho, afirmados em decorrência da proclamação da dignidade da pessoa humana como valor supremo a ser observado pelo Estado Democrático de Direito e pela sociedade que se quer justa e solidária. (ROMITA, 2017, p. 82)

O art. 9º da Lei 13.709/2018 (LGPD) garante ao trabalhador acesso simplificado à informação relativa ao tratamento de seus dados. Como sustentado por Arion, direitos fundamentais, por mais que não sejam renunciáveis por Acordo Coletivo de Trabalho - ACT ou Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, devem ser regulamentados por meio destes instrumentos. (ROMITA, 2017)

Como a lei não prevê como se dará a entrega dos dados dos trabalhadores, imperioso é que seja estabelecido um padrão, dessa forma um ACT, entre determinada empresa e representantes sindicais, poderá solucionar a questão de forma democrática, pois serão analisados os interesses de ambas as partes, mas também deve haver cautela quanto o envio de dados do trabalhador aos sindicatos, sempre observando se há consentimento do trabalhador.

Nesse sentido, contrapondo o art. 7º, IX, da Lei 13.709/18 (LGPD) que diz: “quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais;”, com o art. 10 da mesma lei, onde temos as hipóteses de tratamento de dados sensíveis, tem-se um conceito abstrato de qual seria o real interesse do controlador e isso foi tratado de forma muito rasa, apenas com um rol explicativo, deixando sob a responsabilidade de o empregador delimitar as situações que demandariam eventual instrumento negocial.

Por outro lado, outra situação que demanda atenção são os dados sensíveis do trabalhador referentes à saúde, o empregador não deve divulgar as doenças que acometem o empregado. Diante disso, o armazenamento dessas informações merece atenção.

Ademais, os direitos mencionados no art. 18, da Lei Geral de Proteção de Dados poderão ter suas modalidades de exercício previstas em negociação coletiva. Como exemplo, tem-se o inciso III do artigo que elenca a possibilidade de correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados.

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

I - confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

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

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

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

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

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

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

§ 1º O titular dos dados pessoais tem o direito de peticionar em relação aos seus dados contra o controlador perante a autoridade nacional.

§ 2º O titular pode opor-se a tratamento realizado com fundamento em uma das hipóteses de dispensa de consentimento, em caso de descumprimento ao disposto nesta Lei.

§ 3º Os direitos previstos neste artigo serão exercidos mediante requerimento expresso do titular ou de representante legalmente constituído, a agente de tratamento.

§ 4º Em caso de impossibilidade de adoção imediata da providência de que trata o § 3º deste artigo, o controlador enviará ao titular resposta em que poderá:

I - comunicar que não é agente de tratamento dos dados e indicar, sempre que possível, o agente; ou

II - indicar as razões de fato ou de direito que impedem a adoção imediata da providência.

§ 5º O requerimento referido no § 3º deste artigo será atendido sem custos para o titular, nos prazos e nos termos previstos em regulamento.

§ 6º O responsável deverá informar, de maneira imediata, aos agentes de tratamento com os quais tenha realizado uso compartilhado de dados a correção, a eliminação, a anonimização ou o bloqueio dos dados, para que repitam idêntico procedimento, exceto nos casos em que esta comunicação seja comprovadamente impossível ou implique esforço desproporcional.

§ 7º A portabilidade dos dados pessoais a que se refere o inciso V do caput deste artigo não inclui dados que já tenham sido anonimizados pelo controlador.

§ 8º O direito a que se refere o § 1º deste artigo também poderá ser exercido perante os organismos de defesa do consumidor. (BRASIL, 2018)

Ressalta-se, ainda que o empregado tenha assegurado em todas as fases do contrato de trabalho seus direitos da personalidade, ressaltando-se neste momento a fase pré-contratual, onde um candidato precisa levar diversos documentos necessários para concorrer à vaga ofertada. Durante a fase pré-contratual, a convenção coletiva seria importante para delimitar se os documentos dos candidatos devem ficar armazenados, como um banco de dados em caso de novas oportunidades ou se deveriam ser excluídos.

Neste sentido, Edilton Meireles de Oliveira Santos explica que a partir do momento que há celebração de negociações coletivas também existe a possibilidade do empregado discutir o seu não cumprimento:

Se há direito (dos trabalhadores) à celebração do instrumento coletivo e se há dever (dos empregadores) em firmar as convenções ou acordos coletivos, logo, em caso de desrespeito ao direito, o interessado pode se dirigir ao Poder Judiciário pedindo o cumprimento da prestação (celebrar a convenção ou acordo coletivo), podendo o juiz suprir, eventualmente, a vontade não declarada. (SANTOS, 2013, p. 347)

Diante do exposto, observa-se a existência do direito dos empregados em fazerem acordos coletivos, buscando assim adequar as disposições da Lei nº 13.709/2018 (LGPD) às peculiaridades existentes nas relações de trabalho, visando sempre maior equilíbrio entre proteção de dados, direito do empregado e necessidade do empregador.

6 CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado, foi possível constatar que com a ascensão social e o desenvolvimento desenfreado da tecnologia, o mundo tem passado por uma série de mudanças. A era digital de tecnologia da informação e comunicação transformaram de forma decisiva a sociedade, sendo uma das responsáveis por trazer novos padrões de comportamento, sendo difícil de mensurar os limites da tecnologia no mundo.

Neste quadro, os equipamentos eletrônicos como celulares, tablets, computadores e outros, têm um papel de grande importância na transmissão rápida e precisa de informações em qualquer parte do mundo.

E é neste universo de mudanças trazidas pela tecnologia que se verifica um “novo” entrelaçamento de direitos fundamentais, ou seja, existe uma maior necessidade de proteção em face de riscos à dignidade, igualdade, liberdade, intimidade, privacidade entre outros.

Sem dúvidas, a proteção jurídica no que tange a esses direitos fundamentais, especialmente à privacidade/intimidade até um determinado momento se mostrava suficiente. Mas hoje, com o desenvolvimento da informática, o armazenamento de dados circula entre diferentes Estados, pessoas, empresas, empregados e empregadores e este foi o ponto discutido no presente trabalho.

Sabe-se que os empregadores necessitam de ter acesso a informações referentes ao empregado, seja antes de realizar um contrato para aferir a capacidade profissional, no decorrer dele e até mesmo após. Dessa forma, a LGPD não visa impedir que o empregador tenha acesso aos dados do trabalhador, mas que proteja o trabalhador e assegure que ele saiba exatamente o que é feito com seus dados e que possa decidir conforme seu melhor interesse.

Não há dúvidas que a tecnologia permite ao empregador um aumento substancial na capacidade de coleta de informações pessoais do empregado. Esses meios de se ter acesso a essas informações expandiram muito e não há nenhuma dúvida que isso trouxe novos desafios para evitar a frustração dos direitos fundamentais do empregado.

Dessa forma, busca preservar os dados pessoais/sensíveis do trabalhador, podendo estes ser utilizados somente nos casos em que o conhecimento desses dados seja imprescindível para a execução da atividade, uma vez que ao adentrar

em informações pertinentes a vida privada do empregado, o empregador capta dados fora do contexto da relação trabalhista, abrindo brechas para casos de discriminação, ou seja, possíveis diferenciações em decorrência de uma característica pessoal do empregado.

Assim, é necessário traçar limites na obtenção de informações do empregado pelo empregador, devendo haver razoabilidade para ponderar até que ponto é legítima a exposição. Esses limites de obtenção e uso de dados, estão diretamente relacionados à falta de previsão legal específica e de um sistema que venha a tutelar os direitos fundamentais envolvidos.

Diante das situações abordadas, verifica-se que o legislador poderia ter incluído na Lei de Proteção de Dados um capítulo específico regulando as relações empregatícias, uma vez que essa omissão gera inúmeros problemas que devem ser resolvidos na análise do caso concreto, partindo das regras gerais. Mas, mesmo não havendo essa especificação, as empresas devem se adaptar.

Conclui-se que é necessário implantar um sistema que busque proteger os dados pessoais de acordo com as regras da LGPD, visando tutelar a privacidade de seus empregados, de modo que suas informações pessoais e sensíveis não sejam expostas de maneira inadequada, uma vez que é imposição legal e não há mais como não buscar resguardar os direitos e garantias fundamentais desde a contratação do empregado até seu desligamento.

Face ao exposto, devem ser adotadas medidas, como mapeamento de dados, elaboração de regulamentos de compliance de dados para garantir a plena conformidade dos procedimentos adotados pela empresa com as regras da LGPD, bem como, estabelecer procedimentos para controlar o fluxo de informações.

Isso porque se o empregador fizer o uso de tais informações de modo a violar os direitos e garantias fundamentais, vindo a prejudicar o empregado poderá ser processado por danos morais, visto que restará configurado o assédio moral.

Por fim, respeitando as opiniões doutrinárias e jurisprudenciais, resta a expectativa de que as interpretações e aplicações das leis sejam realizadas com o intuito de tutelar os direitos e garantias fundamentais do empregado, visando uma aplicação coerente das normas do ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 22 de set. 2020.

BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Acesso em: 22 de set. 2020.

BRASIL. Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Planalto. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 de set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. *Institui Código Civil*. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 24 de set. 2020.

BRASIL. Lei 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: 05/11/2020.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. *Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 03 de Nov. 2020

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, RO 98909-2004-014-09-00-5. Rel. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 4ª Turma, DJ 14 dez. 2005. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=editar&chplc=AAAS5SABAAACYGMAAF Acesso em: 03 de out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*/ Mauricio Godinho Delgado. - 15. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Rodolfo Pamplona, JUNIOR, Vicente Vasconcelos Coni Junior. *A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no direito do trabalho*. 2018. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744> Acesso em: 03 de nov. de 2020.

LACERDA, Clara. *A proteção de dados do trabalhador: o direito do trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade*. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/22429/20410/>>. Acesso em: 24 de set. 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho* / Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho* / Ives Gandra da Silva Martins Filho. — 23. ed. rev. e atual. — São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional* / Alexandre de Moraes. 32ª edição Revista e Atualizada até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. Editora Atlas.

MIZIARA, Raphael. *LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-deemprego-15032020> Acesso em: 02 de nov. de 2020.

RECOMENDAÇÃO. *Conselho da Europa, Comité de Ministros* (1989), (Recomendação Rec(89)2 aos Estados membros sobre a proteção dos dados pessoais utilizados para fins de emprego), 18 de janeiro de 1989. Disponível em: http://publications.europa.eu/resource/ellar/af9d0b3f-82be-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0017.03/DOC_2 Acesso em: 03 de nov. de 2020

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho* / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. — 5. ed. — São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. *Princípios em conflito: A autonomia privada coletiva e a norma mais favorável – o negociado e o legislado*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, n. 107, p. 67-83, jul-set/2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos*. Revista TST. v. 83. n. 2. p. 63-85. abr./jun. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/1101232/2017_romita_arion_inderrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 de out. de 2020.

SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. *Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*. Revista dos Tribunais, São Paulo, n. 928, p. 345-354, fev 2013.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. *RECURSO ESPECIAL Nº 1.875.319 - PR* (2020/0117825-7). DJ: 16/06/2020. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/>. Acesso em: 02 de out. de 2020.