



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**Trabalho de Conclusão de Curso**  
**A IMPRESCINDIBILIDADE DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS**  
**NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**LUCAS WILLIAM RIBEIRO**

LAVRAS – MG

2024

**LUCAS WILLIAM RIBEIRO**

**A IMPRESCINDIBILIDADE DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS  
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências da disciplina Trabalho de  
Conclusão de Curso (TCC), curso de  
graduação em Direito

**ORIENTADOR(A)**

Prof. M.e Giovani Gomes Guimarães

LAVRAS – MG

2024

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento  
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

R484i      Ribeiro, Lucas William.  
              A imprescindibilidade da proteção de dados pessoais e  
              sensíveis nas relações trabalhistas / Lucas William Ribeiro.  
              – Lavras, 2024.

              40f.

              Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,  
              2024.

              Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

              1. Proteção de dados. 2. LGPD. 3. Relações de trabalho. 4.  
              Dados sensíveis. I. Guimarães, Giovani Gomes. (Orient.). II.  
              Título.

**LUCAS WILLIAM RIBEIRO**

**A IMPRESCINDIBILIDADE DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS  
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Centro Universitário de  
Lavras, como parte das exigências da  
disciplina Trabalho de Conclusão de  
Curso (TCC), curso de graduação em  
Direito.

**Aprovado em 10/10/2024**

**MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA**

Presidente - Prof. Pós-D.r Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

Orientador - Prof. M.e Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

Convidado - Prof. Dr. Sthéfano Bruno Santos Divino / UFLA

**LAVRAS – MG**

**2024**

Aos meus pais, Andreisa (*In Memoriam*) e Wanderson.  
Às minhas madrinhas, Vanessa e Cláudia (*In Memoriam*).  
Minhas bases para chegar onde cheguei!

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a mim mesmo, por todo o esforço, dedicação e sacrifícios dependidos até aqui, que possibilitaram a conclusão desta fase tão importante e crucial da minha vida.

Agradeço também aos meus pais, Andreisa (*In Memoriam*) e Wanderson, que sempre propiciaram as melhores oportunidades para que eu pudesse estudar e alcançar os meus maiores sonhos e objetivos. Mas um agradecimento ainda mais especial a minha mãe, que mesmo não mais presente de corpo, está sempre comigo em alma e me deixou a coisa mais valiosa que eu poderia ter herdado, todos seus maiores e melhores ensinamentos. Te amarei nessa e em todas as outras vidas!

Os agradecimentos serão também às minhas madrinhas, Cláudia (*idem*) e Vanessa, que foram e são minhas maiores influenciadoras e incentivadoras dos meus maiores sonhos, que sempre acreditaram em mim e depositaram todas suas “fichas” nos meus objetivos, sou eternamente grato por tudo que fizeram e fazem por mim.

Sou muito grato também ao Patrick, que sempre acredita em mim e me incentiva todos os dias a persistir e conquistar tudo aquilo que almejo. Além de tudo, por ser meu maior companheiro, meu melhor amigo e meu porto seguro nos dias mais caóticos. Obrigado por ser e fazer tanto por mim. Amo você!

Agradecimento especial também a todos os amigos que fizeram parte dessa trajetória. Agradeço à Bruna por ser meu maior presente da faculdade, por ter feito parte da minha vida em tantos momentos e me apoiar e acreditar em mim sempre. Obrigado à Paula que está na minha vida desde muito antes da faculdade, mas que nesse período foi minha maior dupla, minha grande amiga em todos os momentos e está sempre do meu lado. Agradeço também ao Otávio por ser um grande amigo e parceiro, que posso contar sempre que preciso. Não posso esquecer da minha prima, Lívia, que mesmo com as brigas de criança eu amo como minha irmã mais nova!

Agradeço também a uma amiga, quase irmã, que é muito especial na minha vida e que me aconselha e está ao meu lado desde muitos anos, não sei o que seria de mim sem você na minha vida, te amo imensamente Larissa.

Agradeço também a meu orientador Giovani e ao professor convidado Sthéfano, que acreditaram em mim desde o começo, me incentivaram e me orientaram nesse processo tão crucial.

“É preciso que eu suporte duas ou três larvas se quiser conhecer as borboletas.” (SAINT-EXUPÉRY, p. 34, 1943).

## RESUMO

**Introdução:** Apresenta uma revisão de literatura sobre a importância da proteção de dados pessoais e sensíveis nas relações trabalhistas. **Objetivo:** A presente monografia tem como objetivo principal analisar a importância da proteção de dados pessoais e sensíveis nas relações de trabalho, bem como identificar as possíveis consequências práticas pela não observância das diretrizes legais, sob a luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). **Metodologia:** O presente trabalho se utilizou da revisão de literatura, analisando livros e artigos científicos referentes ao direito do trabalho e a proteção de dados, bem com a própria lei seca do país para realização dos estudos e, conseqüentemente, chegar nas devidas conclusões. **Resultados:** Com o avanço das tecnologias e a crescente digitalização de informações, surgiu a necessidade latente de garantir a privacidade dos empregados, visando desde logo prevenir abusos e discriminações decorrentes do tratamento inadequado das informações pessoais dos trabalhadores. Nesse sentido, a pesquisa aborda o conceito de dados pessoais e sensíveis, os princípios norteadores da LGPD, como o consentimento e a necessidade, e os impactos dessa legislação no âmbito trabalhista. Além disso, o estudo ainda discute a aplicação do compliance para a adequação das empresas à legislação, com o intuito principal de evitar sanções aplicáveis em casos de violações, além de também garantir os direitos fundamentais dos colaboradores. **Conclusão:** Com o estudo realizado para confecção da presente monografia, foi possível concluir que a implementação de práticas robustas de proteção de dados, através da aplicação do compliance, é o ponto fundamental para garantir a manutenção dos direitos fundamentais inerentes aos trabalhadores, visando promover um ambiente de trabalho ético e transparente.

**Palavras-chave:** Proteção de dados; LGPD; Relações de trabalho; Dados sensíveis; Compliance.

## ABSTRACT

**Introduction:** This monograph presents a literature review on the importance of protecting personal and sensitive data in labor relations. **Objective:** The main objective of this monograph is to analyze the importance of protecting personal and sensitive data in labor relations, as well as to identify the possible practical consequences of non-compliance with legal guidelines under the General Data Protection Law (LGPD). **Methodology:** This study utilized a literature review, analyzing books and scientific articles related to labor law and data protection, as well as the country's legal provisions, to conduct the research and reach the appropriate conclusions. **Results:** With the advancement of technologies and the increasing digitalization of information, there has arisen an urgent need to ensure employees' privacy, aiming to prevent abuses and discrimination resulting from the improper handling of workers' personal information. In this sense, the research addresses the concept of personal and sensitive data, the guiding principles of the LGPD, such as consent and necessity, and the impact of this legislation in the labor context. Furthermore, the study discusses the application of compliance to ensure companies' adherence to the legislation, with the main aim of avoiding sanctions in case of violations and guaranteeing employees' fundamental rights. **Conclusion:** Through the study conducted for the preparation of this monograph, it was possible to conclude that the implementation of robust data protection practices, through the application of compliance, is essential to ensure the maintenance of workers' fundamental rights, promoting an ethical and transparent work environment.

**Keywords:** Data protection; LGPD; Labor relations; Sensitive data; Compliance.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPD	Autoridade Nacional de Proteção de Dados
Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DPO	Data Protection Officer
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MG	Minas Gerais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>15</b>
2.1 PROTEÇÃO DE DADOS COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL .....	15
2.2 A PROTEÇÃO DE DADOS SOB A PERSPECTIVA DA LGPD .....	17
2.3 A IMPORTÂNCIA DA LGPD PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR .....	20
2.4 COMPLIANCE NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....	23
2.5 CONSEQUÊNCIAS DA NÃO OBSERVÂNCIA DAS REGRAS DE TRATAMENTOS DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....	27
<b>3 CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a ampla inserção das ferramentas digitais no cotidiano social, foi possível perceber a grande necessidade de regulamentação dessa seara. Isso porque se trata de uma série de situações que fogem das diretrizes estipuladas anteriormente pelas leis brasileiras. Nesse contexto, o legislador se preocupou com a necessidade de respaldar tal temática, criando, assim, a Lei Geral de Proteção de Dados, conhecida popularmente como LGPD.

Frente a isso, e de forma mais geral e objetiva, esse corpo legislativo surgiu com o intuito de resguardar os dados pessoais das pessoas naturais. Nesse sentido, esses dados são aqueles que possuem ligação direta à persona ou, ainda, que seriam capazes de tornar a pessoa identificável, mesmo que de forma indireta (LIMA *et. al.*, 2022).

Diante disso, mesmo diante do contexto protecionista da LGPD, é comum que surjam diversos questionamentos quando tal lei é pensada sob um caráter interdisciplinar. Nesse sentido, quando pensada sob a ótica do direito trabalhista, surge uma hesitação extremamente pertinente: “qual seria a importância da Lei Geral de Proteção de Dados para amparo das relações de trabalho?”

Nessa perspectiva, é possível vislumbrar que tais relações não ficaram de fora da grande “revolução” tecnológica experimentada socialmente nos últimos anos. O tratamento de dados, tanto pessoais quanto sensíveis, das pessoas nas relações trabalhistas tem se mostrado algo cada vez mais usual e, conseqüentemente, necessário de se voltar a atenção. Essa perspectiva nasce da ideia de resguardar os direitos inerentes ao ser humano, intitulados direitos humanos, a fim de restringir que as informações pessoais sejam utilizadas de forma indiscriminada, violando o direito à intimidade da pessoa (SANTOS, 2020).

Nesse interim, é sabido que nas relações trabalhistas se torna necessário a coleta de informações precisas e pessoais acerca do empregado, visando resguardar questões ligadas a nome, qualificações profissionais e até mesmo à saúde. Dessa forma, o tratamento de todos esses dados deve ser cauteloso, resguardando, desde de sempre e de forma primordial, os interesses e os direitos do contratado, para que não venha a sofrer nenhuma consequência, tal como discriminações em relação a qualquer que seja a condição.

Tendo isso em mente, o presente trabalho terá como objetivo principal analisar a literatura desse campo de estudo, respaldando-se na lei geral e, de forma mais específica, na LGPD, com o intuito de perceber a necessidade de uma grande cautela no tratamento de dados pessoais e sensíveis, no tocante às relações trabalhistas, bem como a importância da aplicação de políticas internas, visando resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores nessa seara.

Para isso, o presente estudo, primeiramente, fará uma análise da proteção aos dados sensíveis como uma garantia constitucional. Com isso, será necessária uma contextualização quanto seu surgimento na história, abordando a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), como sendo o primeiro corpo normativo que aborda sobre essas questões, já indicando a importância de resguardar o direito à proteção de Dados, estabelecendo um princípio global de proteção. Além disso, será também realizado uma importante análise sob a ótica da Constituição Federal vigente e a forma como ela dispõe sobre tal proteção, esclarecendo que hoje a proteção de dados é vista como um direito fundamental, mas se trata de uma realidade muito recente que sofreu modificações apenas no ano de 2022.

Em um segundo momento, será abordado sobre a proteção de dados sob a ótica da Lei Geral de Proteção de Dados, de uma forma mais ampla e geral, objetivando conhecer o cerne do caráter protecionista trago por essa lei. Para isso, é imperioso entender que a proteção de dados pessoais surge como uma questão latente na era digital vivenciada na atualidade. Nesse sentido, a LGPD busca resguardar a privacidade e a segurança dos dados pessoais dos indivíduos, visando promover o equilíbrio entre a proteção dos direitos fundamentais e o avanço tecnológico.

Dando prosseguimento ao trabalho, o estudo passará a abordar sobre a importância da LGPD para proteção dos direitos do trabalhador, ou seja, a partir desse tópico a análise será realizada de forma interdisciplinar, interligando a lei de proteção de dados ao contexto trabalhista. Para isso será necessário compreender que a proteção dos dados dos trabalhadores deve ser aplicada em toda e qualquer relação de trabalho ou emprego, frente ao caráter de subordinação existente. Além disso, será exposto também sobre a obrigação que existe em torno do tratamento de dados adequado em todas as fases do vínculo trabalhista, da fase pré-contratual até a rescisão do contrato.

Ainda, a monografia abordará sobre o compliance, levando em consideração a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados dentro das relações trabalhista. Neste momento do trabalho, será demonstrado como a aplicação dessa ferramenta vem se mostrando cada vez mais indispensável para a manutenção de uma relação saudável e ética entre empregadores e empregados, visando, desde logo, assegurar que as normas legais sejam devidamente cumpridas, minimizando os riscos referentes às violações de privacidade.

Por fim, a pesquisa se encerrará trazendo as possíveis consequências práticas ocasionadas pela não observância das regras impostas ao tratamento de dados, quando analisa sob a perspectiva trabalhista. Esse tópico será de grande valia para que seja possível compreender que, mesmo que a LGPD tenha estipulado diretrizes claras para o correto tratamento de dados, ainda é possível encontrar lacunas e infrações nesse sentido, que muitas vezes se dá pela simples inobservância da lei. Desse modo, a responsabilidade civil objetiva imposta ao controlador dos dados pela LGPD reforça a importância e a necessidades de as empresas estarem em conformidade com as regras jurídicas, tendo em vista que a exposição de informações de forma indevida pode acarretar em penalidades jurídicas e prejuízos, tanto à empresa quanto ao trabalhador.

Desse modo, pode-se inferir que o objetivo principal do presente estudo literário é de demonstrar que, para que coexista uma relação de trabalho legal e equilibrada, o seguimento das diretrizes estipuladas pela LGPD é imprescindível. Desse modo, para que isso seja possível, é necessário que a atenção do empregador se volte para essas questões, fazendo com que políticas internas sejam aplicadas a fim de resguardar a transparência quanto ao tratamento adequado de dados, bem como resguardar a manutenção dos direitos individuais intrínsecos aos trabalhadores.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 PROTEÇÃO DE DADOS COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL

Nos tempos digitais atuais, a presença das tecnologias em todos os âmbitos da vida humana tem chamado a atenção dos legisladores. Dessa forma, tem se criado uma grande preocupação em torno das questões que dizem respeito à proteção da privacidade individual. Isso vem acontecendo principalmente nas questões de proteção aos dados sensíveis, isso frente a urgência que assume.

Diante disso, é de extrema importância, principalmente se tratando de um país constitucionalista, uma primeira análise dessas questões levando em consideração a Constituição Federal e a forma como ela versa, resguarda e protege, como direitos fundamentais, à privacidade e à autonomia da pessoa humana.

Nesse contexto, a proteção de dados nasce como um direito humano intimamente ligado à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Essa declaração foi ratificada através da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, visando, em primeiro plano, resguardar a dignidade da pessoa humana. Além disso, tal instituto foi criado visando servir como recurso para o combate à opressão, impunidade e insulto à pessoa, tendo em mente sua aprovação em um contexto pós 2ª guerra mundial (DOS SANTOS, 2020).

A partir dessa abordagem, as mais modernas constituições enxergam os direitos individuais, mais especificadamente quanto à privacidade e à proteção das informações pessoais, como norteadores de um Estado democrático. Em vista disso, em diversos países esses direitos são garantidos, de forma expressa, transparecendo um claro e explícito reconhecimento do quão importante são os dados sensíveis para preservação da dignidade humana e da liberdade individual.

Nesse contexto, como ponto inerente em todas as discussões envolvendo essa temática, a tentativa de proteção da liberdade, mais especialmente no tocante à proteção de dados, seria o foco. Logo, o objetivo principal seria a proteção ao livre desenvolvimento humano e à determinação da personalidade. Assim sendo, é inteligível que o direito à proteção de dados necessita possuir um caráter de direito fundamental autônomo, que esteja intimamente vinculado à proteção da personalidade humana. (SARLET, *et. al.*, 2020)

Portanto, em grande parte das constituições contemporâneas, não existe uma garantia expressa no tocante à proteção das informações pessoais. Isso quer dizer que, nessas cartas maiores, não há uma abordagem explícita quanto à proteção de dados como um direito fundamental autônomo. Frente a isso, no que diz respeito a tal omissão, é possível identificar uma clara incongruência entre as estruturas legais e o real contexto da chamada “sociedade digital”, lugar onde esses dados são vistos como recursos valiosos, mas, de certa forma, vulneráveis.

Nesse interim, frente à omissão de previsão constitucional dos dados pessoais como um direito fundamental explicitamente autônomo, além de sua importância na sociedade digital atual, esse deve ser associado a outros princípios e direitos fundamentais, sejam de caráter geral ou especial. Frente a isso, é possível citar como exemplos o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade (mesmo esse também sendo um direito implícito na Constituição), o direito geral de liberdade, assim como aos direitos especiais de personalidade, como à privacidade e à intimidade, no sentido do que alguns também chamam de uma “intimidade informática”. (SARLET, 2020)

Entretanto, no ano de 2022 a Emenda Constitucional 115 trouxe modificações à Constituição Federal no que tange a proteção de dados. Nesse sentido, tal emenda foi responsável por acrescentar ao rol do artigo 5º da Constituição, em seu inciso LXXIX, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive no que tange os meios digitais. Logo, a Constituição vigente inclui tal proteção como um direito fundamental autônomo em seu corpo legislativo, frente a sua importância nos dias atuais.

Frente ao exposto, fica claro compreender que riscos inerentes à segurança digital, a excessiva coleta de informações, bem como a falta de transparência por parte das empresas revelam pertinentes ameaças, no que diz respeito à privacidade dos usuários. Dessa forma, a confiança social nas empresas ou instituições para processamento de dados fica dependente da capacidade que possuem para protegê-los, visto que, para além disso, a discriminação algorítmica, bem como a crescente desigualdade social são preocupações crescentes. Frente a isso, Danilo Doneda foi cirúrgico em um de suas análises nesse sentido.

O tratamento de dados pessoais, em particular por processos automatizados, é, no entanto, uma atividade de risco. Risco que se concretiza na possibilidade de exposição e utilização indevida ou abusiva de dados pessoais, na eventualidade desses dados não serem corretos e representarem erroneamente seu titular, em sua utilização por terceiros sem

o conhecimento deste, somente para citar algumas hipóteses reais. Daí resulta ser necessária a instituição de mecanismos que possibilitem à pessoa deter conhecimento e controle sobre seus próprios dados – que, no fundo, são expressão direta de sua própria personalidade. Por este motivo, a proteção de dados pessoais é considerada em diversos ordenamentos jurídicos como um instrumento essencial para a proteção da pessoa humana e como um direito fundamental. (DONEDA, 2011)

Dessa forma, em 2018 entrou em vigência a Lei n. 13.709 (Lei Geral de Proteção dos Dados Pessoais – LGPD), marco que se deu ainda anterior a inclusão da proteção de dados como um direito fundamental autônomo. Com o vigor dessa lei, tornou-se impreterível que as empresas fizessem compromisso de reavaliar as maneiras de coleta, armazenamento, uso e compartilhamento de dados pessoais para garantir o compliance (cumprimento da lei), devendo as empresas utilizarem medidas desenvolvidas para proteger informações confidenciais. (FILHO, *et. al.*, 2022)

## 2.2 A PROTEÇÃO DE DADOS SOB A PERSPECTIVA DA LGPD

Ainda, tendo em vista a era digital atual, que as tecnologias permeiam por todos os aspectos da vida humana, a preocupação quanto à proteção de dados se tornou a preocupação central do legislador. Isso fica claro, principalmente, tendo em vista a criação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Dessa forma, esse corpo normativo surge como uma resposta crucial ao ordenamento jurídico Brasileiro, a fim de garantir a privacidade e a segurança das pessoas.

Todo esse contexto de acentuado uso de tecnologias fez emergir a necessidade de legislações de proteção de dados que realmente abordassem o direito à proteção de dados e colocassem o titular como participante do processamento de dados, tendo em vista que se encontra em uma posição(hiper) vulnerável [...]. (LUGATI, *et. al.*, 2020)

Frente ao exposto, é impreterível abarcar o conceito de dados tutelado pela Lei nº 13.709 de 2018 (Brasil). Desse modo, como conceito central os dados pessoais seriam aquelas informações relacionadas a uma pessoa natural identificada ou identificável.

Por outro lado, o conceito fundamental dessa lei é de que os dados pessoais podem abarcar uma grande quantidade de informações que, em combinação com

outra ou até mesmo sozinha, pode ser capaz de tornar identificável ou, até mesmo, identificar um determinado indivíduo.

Além disso, a lei também traz a diferenciação entre os conceitos de dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Nessa vertente, esse último se refere a informações que, de certa forma, pode acabar revelando aspectos mais íntimos da vida da pessoa, como origem racial ou étnica, convicções religiosas, opinião política, saúde, vida sexual, e dados genéticos ou biométricos.

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

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: 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; [...] (BRASIL, 2018)

Nesse contexto, é possível observar que os dados não possuem caráter significativo por si só, mas como “informação em potencial”, ou seja, seu conteúdo informacional (com significados objetivos) não é um atributo atrelado aos próprios dados, de forma isolado. Com isso, os significados atrelados àquelas informações só surgem através da interpretação no contexto particular que cada um possui (ALBERS, 2016). Portanto, é cristalino identificar que a característica principal para identificar uma certa informação como pessoal seria o fato de estar vinculada a uma pessoa, revelando algum aspecto objetivo desta. (DONEDA, 2011)

Visto isso, é claro identificar o porquê de a LGPD se edificar com um dos seus princípios basilares sendo o consentimento isolado do titular da informação. Desse modo, a lei deixa clara sua exigência quanto a obtenção de consentimento anterior a coleta, devendo ele ser claro e explícito, pelas organizações responsáveis pela coleta e tratamento desses dados.

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

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; [...]

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

§ 1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais.

§ 2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei.

§ 3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento.

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

§ 5º O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei.

§ 6º Em caso de alteração de informação referida nos incisos I, II, III ou V do art. 9º desta Lei, o controlador deverá informar ao titular, com destaque de forma específica do teor das alterações, podendo o titular, nos casos em que o seu consentimento é exigido, revogá-lo caso discorde da alteração. (BRASIL,2018)

Com isso, tal exigência coloca nas mãos do próprio detentor das informações o controle sobre esses, corroborando pela sua autonomia, bem como pelo respeito às suas próprias escolhas.

[...] a LGPD tende a permitir a criação de maiores condições para implementação de um mercado de dados no Brasil, sendo o consentimento do titular o instrumento de regulação e legitimidade que a lei entrega a esse novo mercado, tornando a exploração de dados nada além de uma contratação. (FORNASIER, *et. al.*, 2021)

A fim de complementar, a LGPD também possui como princípio fundamental basilar o da necessidade. Tal princípio consiste em estabelecer que a coleta de dados deve ser limitada, ou seja, essa coleta de informações deve ser o mínimo necessário para alcançar a finalidade que se deseja. Nesse ínterim, significa que “*Não devem ser coletados dados que extrapolam a finalidade do contrato específico*” (DOS SANTOS, 2020).

Frente a todo esse contexto, a lei em análise visa garantir a proteção da privacidade, bem como evitar abusos no que tange o uso de dados pessoais, regulando, para tanto, que a coleta e tratamento de dados se dê de uma forma responsável, transparente e proporcional. Com isso, o princípio da necessidade, intercalado com necessidade de consentimento posterior, claro e explícito do titular, possui o condão de equilibrar os interesses das organizações com o direito

fundamental à privacidade dos indivíduos. Dessa forma, tendo em mente que a lei estabelece diretrizes claras, isso propicia o surgimento de um ambiente regulatório que fortalece a confiança entre as empresas e cidadãos. Isso acaba facilitando possíveis inovações, além de viabilizar o desenvolvimento tecnológico sem que haja o comprometimento da integridade e da dignidade dos titulares de dados.

### 2.3 A IMPORTÂNCIA DA LGPD PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

No tocante ao direito do trabalho propriamente dito, em primeiro plano, é de suma importância distinguir a diferença entre a relação de trabalho e relação de emprego. Dessa forma, Carla Teresa Martins Romar nos traz tal diferenciação.

“[...] a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho está no fato de a primeira ser específica e a última ser genérica, ou seja, como relação de trabalho podem ser consideradas todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, enquanto somente existirá relação de emprego quando o trabalho humano se desenvolver de forma não eventual e subordinada, sendo prestado com personalidade e mediante remuneração.” (ROMAR, 2017).

Diante disso, é impreterível dizer que a proteção de dados do trabalhador deve englobar todas as relações de trabalho, na sua forma mais ampla. Essa conclusão se dá em fase do caráter de subordinação que o empregado assume frente ao seu empregador, independentemente de ser relação de emprego ou relação de trabalho.

Entretanto, como é possível identificar, a legislação aplicada nesta pesquisa não traz disposições expressas no que tange a relação entre empregado e empregador. Porém, a sua aplicabilidade no direito do trabalho se torna incontroverso quando analisada o disposto pela própria lei, nos seguintes termos:

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 [...] (BRASIL, 2018).

Frente a isso, o caráter amplo que a lei assume atesta sua transversalidade, ou seja, como abordado pela própria norma, os seus efeitos alcançarão as mais variadas espécies de relações.

Frente a isso, se torna inegável que os impactos gerados pela LGPD afetaram diretamente o direito trabalhista. Isso se torna claramente visível quando analisada as relações trabalhistas desde seu início até o término, isto porquê há uma vasta troca, transferência e armazenamento de dados pessoais dos trabalhadores, os quais passam a ser de responsabilidade do empregador.

Nesse contexto, frente a dissertação, nas relações de trabalho, seja qual for sua modalidade, os empregados são o ponto alvo, ou seja, são os principais tutelados da proteção de dados, seja qual foi o momento em que se deu o contrato, antes ou após a entrada em vigor da lei. Isso se dá em decorrência ao fato de que o tratamento dessas informações, no ambiente laboral, é feito em favor do empregado, na maior parte dos casos, e na defesa dos seus interesses, logo deve ser uma obrigação do empregador, garantir o cumprimento dos direitos inerentes aos seus trabalhadores (ESTÊVÃO, *et. al.*, 2022).

Portanto, mesmo as relações já pré-existent demandam atenção das empresas e/ou empregadores, pois estes vão precisar fazer adequações conforme a lei, inclusive, reforçando o consentimento dos titulares. É válida e preventiva a reanálise dos documentos e contratos de relações de trabalho existentes, eis que a falta de cautela pode ensejar problemas vindouros. (MARCOLINO, *et. al.*, 2020)

Diante disso, é possível que surjam dúvidas com relação a qual o exato momento em que se inicia a imprescindibilidade de tutela desses dados. Dessa forma, é importante salientar que a proteção de dados nas relações trabalhista tem início antes mesmo do ato de contratação. Desse modo, a proteção resguardada pela LGPD tem início com o primeiro contato do empregador com os dados do possível empregado, ou seja, na fase pré-contratual.

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). (MOREIRA, *et. al.*, 2023)

Nesse sentido, a Lei Geral de Proteção de Dados nasceu objetivando proporcionar uma maior segurança jurídica, garantindo a proteção do titular

(trabalhador) e responsabilizando os controladores desses dados (empregador). Dessa forma, seu principal objetivo seria de garantir a manutenção do direito fundamental à proteção dos dados pessoais, conforme estabelecido no art. 5º, LXXIX da Constituição Federal.

Nesse sentido, tal garantia pode ser analisada de uma forma mais clara através da proteção quanto aos dados médicos do empregado. Dessa forma, os dados relacionados à saúde dos trabalhadores são considerados dados sensíveis e merecem uma atenção redobrada quanto ao armazenamento seguro e às possíveis divulgações de informações referentes a doenças, atestados, exames médicos, compra de medicamentos, convênios e utilização de plano de saúde, mesmo que já sejam protegidas pelo sigilo médico, de acordo com o art. 73 do código que a regulamenta.

Nesse sentido, o Repertório de Recomendações Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1997) estipula que a coleta de dados relacionadas a saúde do colaborador deve ser limitada. Nesse interim, essa colheita deve se restringir aos elementos que são realmente necessários para identificar se o trabalhador ou candidato está hábil para o exercício do cargo que exerce ou pretende exercer, podendo cumprir com os requisitos mínimos de segurança e saúde do trabalho.

Partindo desse pressuposto, o intuito da LGPD, quando analisada sob a ótica laboral, é promover a proteção, a transparência e o acesso à informação ao trabalhador. A partir desse viés, a lei determina o fornecimento de informações claras no tocante ao tratamento de dados pelas empresas, assim como garantir ao trabalhador o direito ao acesso dos seus próprios dados, solicitando, quando necessário, correções, atualizações ou exclusões. Dessa maneira, seria possível alcançar uma relação de trabalho mais equilibrada e transparente entre os principais envolvidos dessa relação jurídica.

A partir dessa análise, é impreterível falar do consentimento do trabalhador no tocante ao tratamento de dados. Ou seja, é intrinsecamente necessário certo cuidado com o expresso consentimento do trabalhador, da mesma forma que se deve ter com as finalidades, mesmo nos casos que não demandam consentimento, uma vez que todos os outros direitos protecionistas continuam sendo válidos e imprescindíveis de proteção (MARCOLINO, *et. al.*, 2020). Visto isso, fica nítido que o respeito ao consentimento do uso e tratamento de dados do trabalhador é peça fundamental para

que a relação jurídica, aqui objeto de estudo, funcione respeitando os limites e os direitos inerentes às partes.

Com base no contexto até aqui abordado, entende-se que o corpo legislativo da LGPD tem, como intuito fundamental, tutelar a intimidade, a privacidade, a honra, bem como o direito de desenvolvimento econômico e de livre iniciativa (BUENO, 2022), se preocupando e tutelando direitos de ambos os polos objetos dessa relação.

## 2.4 COMPLIANCE NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Como abordado em tópicos supracitado, para uma relação trabalhista legal e sólida é necessário o cumprimento integral das normas estipuladas. Desse modo, surge a ideia do compliance, termo esse derivado do verbo inglês "to comply", que em português quer dizer "cumprir".

Compliance é um termo originário de língua inglesa derivada do verbo to comply que significa "agir conforme uma regra, uma instrução". Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização interno na empresa para reduzir os riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a transparência da empresa em relação à sociedade. (MARCOLINO, *et. al.*, 2020)

Dessa forma, esse termo se refere ao conjunto de práticas e políticas adotadas por organizações ou empresas que visam assegurar o devido cumprimento de normas, regulamentos e legislações. Nesse sentido, o compliance tem ganhado relevância significativa no âmbito das relações trabalhistas, principalmente no momento posterior a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Isso é explicado levando em consideração as diretrizes impostas pela norma, que gera responsabilidades específicas às empresas no tratamento de dados pessoais e sensíveis de seus empregados. Dessa forma, o compliance aplicado aos dados exige que as empresas adotem medidas para garantir o cumprimento da legislação, com o viés principal de evitar sanções, além de promover, por óbvio, um ambiente de trabalho ético e transparente.

Desta forma, o compliance trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Para tanto, recomenda-se que seja feita uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos

trabalhistas na empresa. As ações de prevenção de riscos nas relações de trabalho visam combater práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores. (KRUPPA, *et. al.*, 2020)

Nesse sentido, a partir da implementação da LGPD no país, as empresas se viram obrigadas a reavaliar suas políticas de coleta, armazenamento e tratamento de dados dos trabalhadores. Dessa forma, estar em conformidade com esse corpo normativo significa que empregadores devam garantir que os dados pessoais e sensíveis, como informações médicas, preferências políticas e dados biométricos, por exemplo, sejam tratados de acordo com as diretrizes legais estabelecidas, levando em consideração para tanto a finalidade, a necessidade e a transparência.

Entretanto, além do mais, é essencial que os empregadores implementem medidas de segurança, visando proteger os dados coletados e armazenados contra acessos indevidos, não autorizados, incidentes de segurança e possíveis vazamentos. Nesse aspecto, conforme aborda Luciana Costa Estêvão, Stephane Kelly da Silva Lima e Luanjir Luna da Silva (2022), esse sistema de segurança deve incluir desde a criptografia de dados até a criação de protocolos de acesso restrito a informações sensíveis. Dessa maneira, os controladores de informações devem, primordialmente, realizar treinamentos regulares para seus colaboradores, de maneira tal que todos obtenham ciência quanto às responsabilidades intrínsecas ao manuseio de dados pessoais, objetivando, desde logo, minimizar riscos quanto possíveis violações legais.

Nesse contexto, é possível inferir que programa de compliance, para que se dê da forma mais eficiente possível no âmbito de tratamento de dados dentro das relações trabalhistas deve incluir vários requisitos primordiais. Desse modo, podem ser citados como exemplos a elaboração de um código de conduta, aplicação de políticas de privacidade claras, realização de processos de monitoramento e auditorias internas. Com isso, esses elementos irão corroborar para a prevenção de irregularidades, além de claramente garantir a conformidade empresarial com as exigências da LGPD, assim como com as demais legislações aplicáveis (ESTÊVÃO, *et. al.*, 2022)

Frente ao exposto, com a aplicação de políticas de cumprimento das normas, é possível identificar que as empresas que adotam essas práticas robustas de compliance também podem se beneficiar ao evitar litígios trabalhistas relacionados à proteção de dados, tendo em vista que demonstram à terceiros uma postura proativa

e preocupada no que tange o cumprimento das diretrizes legais. Além do mais, essas políticas reforçam o sentimento de confiança do trabalhador no empregador, promovendo, então, um ambiente de trabalho mais justo e transparente, onde os direitos à privacidade e à segurança das informações são respeitados.

Nesse sentido, existem práticas que podem ser aderidas com a criação do compliance trabalhista, dentre elas, a participação direta e efetiva da direção da empresa, designação do responsável pelo programa, código de conduta, treinamento, canais de denúncia, medidas disciplinares, monitoramento, entre outros, que são opções viáveis para manter a empresa um local íntegro, probo, evitando, assim, que o estabelecimento descumpra normas bem como evitar desavenças com os funcionários, objetivando dirimir ações judiciais trabalhistas. (ESTÊVÃO, et. al.,2022)

Nesse interim, importante salientar que a implementação de um programa de compliance no contexto da LGPD também está intimamente intrínseca à governança corporativa. Dessa forma, as empresas que aderem à boas práticas de governança tendem a possuir um caráter mais rigoroso no que diz respeito a implementação de controles internos, assim como na promoção de uma cultura organizacional que valorize a ética e o cumprimento das leis. Nesse contexto, o compliance no tratamento de dados, aplicado as relações trabalhistas, precisa ser visto como um componente essencial de governança, garantindo que a empresa atue de forma alinhada com as exigências legais e éticas conforme nos traz a legislação vigente.

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais (BRASIL, 2018)

Outro ponto crucial para a abordagem acerca do compliance, inserido no contexto das relações trabalhistas, é a atuação do “encarregado”. Essa função é abordada pelo art. 5º, inciso VIII da LGPD, que dispõe: “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)” (BRASIL, 2018).

Dessa maneira, o encarregado de Proteção de Dados, conhecido popularmente nos dias atuais como “Data Protection Officer” (DPO), é responsável por garantir que a empresa esteja em harmonia com o regimento da LGPD, além de, também, atuar como ponto de contato entre a empresa, os trabalhadores e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), autarquia essa que será melhor abordada no próximo tópico.

Nesse contexto, o DPO tem como funções primordiais o monitoramento do tratamento de dados pessoais, responder as solicitações dos colaboradores no que tange os seus dados, como também orientar a empresa na adoção de medidas que garantam o cumprimento das normas. Outro ponto crucial é que também se torna responsabilidade do encarregado garantir que os direitos dos trabalhadores, no que se refere à privacidade e ao acesso aos seus dados, sejam respeitados, proporcionando, então, um canal seguro para a resolução de qualquer infortúnio ou violações.

Frente ao que foi supracitado, entende-se que no cenário onde a proteção de dados tem se mostrado uma garantia cada vez mais presente na gestão das relações trabalhistas, o compliance se manifesta como um elemento indispensável no que se refere a garantia da conformidade das empresas com a legislação vigente aplicável. Nesse sentido, essa ferramenta vem se tornando o pilar fundamental para assegurar a integridade e a transparência dentro das relações entre empregados e empregadores.

Dessa forma, a aplicação das práticas de compliance não evita somente sanções legais, como também contribui para a construção de um ambiente de trabalho ético e transparente, promovendo a garantia dos direitos dos trabalhadores, principalmente no que se refere à privacidade e à proteção de seus dados.

Além disso, o compliance precisa ser visto como conjunto de práticas que, em conjunto, visam deixar a empresa em conformidade com a legislação vigente. Visto isso, o objetivo principal é de garantir, primordialmente, que o ambiente laboral adote medidas internas de controle, fiscalização e auditoria, minimizando os riscos de possíveis irregularidades, tais como o descumprimento das legislações trabalhistas, assim como a violação de direitos dos colaboradores.

Nesse contexto, para que seja possível uma eficiente aplicação das normas, o papel do encarregado de proteção de dados (DPO), torna-se fundamental, isso porque ele é o principal responsável em garantir a conformidade legal da empresa com as

exigências estipuladas pela LGPD. Desse modo, o DPO atua como uma “ponte” entre a empresa, os trabalhadores e as autoridades reguladoras.

Visto isso, a implementação do compliance nas empresas, concomitantemente com aplicação de boas práticas de governança, não apenas subsidia o cumprimento das normas legais, como também é responsável por gerar uma cultura organizacional disciplinada pelo respeito e pela ética aos direitos trabalhista. Em vista disso, toda essa preocupação resulta em um ambiente laboral mais equilibrado e, conseqüentemente, mais transparente e seguro.

## 2.5 CONSEQUÊNCIAS DA NÃO OBSERVÂNCIA DAS REGRAS DE TRATAMENTOS DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Com base nas teses até aqui trabalhadas, é possível identificar uma grande preocupação da legislação brasileira com relação ao amparo dos direitos intimamente ligados aos dados pessoais. Portanto, por se tratar de uma temática relativamente nova, recente e de grande importância é possível encontrar diversas lacunas legislativas, como, também, há diversas infrações das regras impostas por simples inobservância das pessoas. Frente a isso, a principal má repercussão frente a essa realidade são as brechas existentes que podem propiciar a ocorrência de discriminação, como a distinção de tratamento atribuída em decorrência de uma qualidade ou característica pessoal. (ACCIOLY, 2019)

Ainda nesse contexto, é possível expor que em determinados casos o trabalhador ou candidato tem sua privacidade invadida e, com isso, acaba sendo avaliado por características pessoais que não deveriam ser objeto para avaliação, uma vez que, em grande parte das vezes, não fazem referência à qualificação necessária para a função a ser exercida (RAMOS, *et. al.*, 2019).

Frente a essa conjuntura, ainda é possível afirmar que em diversos casos, como esses, o trabalhador nem ao menos possui ciência que está sendo avaliado por tais características, nem ao menos que o empregador tem acesso a tais informações. Dessa forma, resta configurado uma grave infração aos direitos fundamentais inerentes a pessoa.

A respeito dessas possíveis infrações e tendo em mente a organização jurídica do país, é cabível pensar sobre as possíveis sanções aplicáveis em casos de violação

ao ordenamento jurídico. Nesse sentido, Cícero Dantas Bisneto aborda sobre como são evitadas e como se dão as sanções nesses casos.

A prevenção e a punição devem ficar a cargo das instâncias talhadas a este desiderato, mediante o fortalecimento dos sistemas de controle administrativo e a utilização de técnicas processuais inibitórias e coletivas adequadas. (BISNETO, 2020)

Nesse contexto, visando evitar sanções jurídicas as empresas vêm aplicando o compliance desde o processo de admissão até a demissão do empregado. Esse termo surge a partir da língua inglesa, proveniente do verbo “to comply”, que traduzido significa agir em concordância com as regras, seja essa uma instrução, um comando ou um pedido. Nesse sentido, o conceito de compliance diz respeito a tratativa de seguir em conformidade com as diretrizes estipuladas pelas leis e os regulamentos, sejam eles externos ou internos. Frente a isso, tal instituto nasce como sendo um terreno fértil para garantia da proteção de dados pessoais do trabalhador, uma vez que a aplicação desse artifício gera um sistema de controle e fiscalização interna no que diz respeito ao cumprimento de normas jurídica.

Portanto, no que diz respeito as relações trabalhistas a aplicação de normas deve se dar de forma conjunta, ou seja, deve-se aplicar simultaneamente as regras estipuladas pela CLT, bem como pela LGPD, de forma simultânea. (ESTÊVÃO, *et. al.*, 2022). Assim, dessa forma, as relações trabalhistas são recorrentemente analisadas e respaldadas pelas diretrizes legais, fazendo com que, além de estarem juridicamente lícitas, o ambiente de trabalho reduza a ideia de subordinação autoritária presente em diversas empresas.

Frente às abordagens feitas, é imprescindível abordar sobre a responsabilidade civil no que diz respeito a possíveis violações ao direito à proteção de dados. Partindo desta premissa, a partir de uma análise jurídica da legislação é possível encontrar diversas expressões no que diz respeito à responsabilidade. Contudo, como ponto foco, é impreterível analisar tanto o artigo 42, quanto o artigo 44 da LGPD, tendo em vista que ambas adotam o conceito de responsabilidade civil objetiva nesses casos (MULHOLLAND). Ou seja, fica obrigado o agente responsável pelo tratamento dos dados a indenizar os possíveis danos causados ao titular das informações, sem que este deva comprovar a existência ou não de qualquer conduta de natureza culposa do controlador ou operador para se fazer valer do direito de ser indenizado pelos danos causados.

Além disso, a Lei nº 13.853, promulgada em 8 de julho de 2019, foi responsável pela criação da intitulada Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), que passou a ter pleno funcionamento no ano de 2020 com nomeação da primeira Diretora-Presidente, Miriam Wimmer. Assim, tal órgão faz parte da administração pública federal e possui o condão principal de implementar, assim como de fiscalizar o cumprimento da LGPD no território nacional, visando, desde sempre, a manutenção da proteção aos dados pessoais.

Dessa forma, o funcionamento desse órgão frente a uma violação à lei geral consiste em, primeiramente, iniciar um processo administrativo que permite a ampla defesa das partes e, posteriormente, a aplicação das sanções jurídicas impostas pelo art. 52 da LGPD, sendo elas:

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

I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;

VII - (VETADO);

VIII - (VETADO);

IX - (VETADO);

X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;

XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;

XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. (BRASIL, 2018)

Nesses moldes, conforme determina a legislação vigente, para que seja possível a aplicação das referidas sanções é necessária que haja, anteriormente, uma apreciação criteriosa e ponderada das circunstâncias que geraram tal violação. Dessa maneira, deve então ser analisada a gravidade e a natureza das infrações, bem como dos direitos que por hora foram afetados. Além disso, deve também ser levado em consideração a condição econômica do infrator, assim como seu grau de cooperação e, ainda, o grau do dano, a adoção de política de boas práticas e governança e a pronta adoção de medidas corretivas (ESTÊVÃO, *et. al.*, 2022).

Partindo dessa premissa, é cabível expor que a não observância das regras aplicadas ao compliance quanto à proteção de dados dos trabalhadores pode acarretar em significativas consequências negativas para as empresas. Dessa forma, além das sanções administrativas que podem ser impostas pela ANPD, como aplicação de multas que podem alcançar o marco de até 2% do faturamento anual da empresa, as empresas também podem ter que enfrentar processos judiciais movidos pelos colaboradores ou ex-colaboradores que, porventura, foram vítimas da exposição de seus dados ou foram utilizados indevidamente.

Ademais, a não conformidade com as diretrizes legais também pode acarretar em impactos negativos no que diz respeito a reputação da empresa. Isso pois, essa falta pode vir a prejudicar a sua imagem no mercado, logo afetará, também, sua relação de confiança com os empregados. Além disso, em alguns casos, essa não observância ainda pode ocasionar a suspensão temporária das atividades de tratamento de dados, o que pode paralisar, para diversos segmentos, operações críticas da empresa e, conseqüentemente, gerar prejuízos financeiros significativos.

Frente aos tópicos até aqui abordados, no ano de 2020 a Justiça do Trabalho, em um julgamento memorável, condenou a COPASA (Companhia de Saneamento de Minas Gerais) ao pagamento de indenização por danos morais a um ex-empregado do setor administrativo. Essa decisão foi pronunciada pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG), que manteve o entendimento da 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Frente ao citado, o processo teve como escopo principal a exposição de dados médicos sigilosos do autor no sistema interno da empresa. Na instrução probatória do processo, ficou comprovado que um colaborador da empresa ré simplesmente acessou, sem qualquer restrição por parte da empresa, um relatório médico do autor da ação. Nesse sentido, tal relatório constava informações de cunho sensível do

empregado, como o diagnóstico de pensamentos suicidas e seu uso de cocaína. Desse modo, essas informações confidenciais, que deveriam ser restritas, estavam disponíveis para qualquer colaborador que portasse consigo a senha de acesso do sistema. Além disso, segundo testemunhas do caso, os atestados médicos eram armazenados em pastas acessíveis a todo e qualquer funcionário da empresa, o que evidencia cada vez mais uma grave falha na proteção de dados pessoais por parte do controlador.

Frente a todo o ocorrido, o ex-empregado relatou nos autos que, em decorrência dessa enorme exposição de dados tão particulares, ele foi vítima de episódios de constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho. Entretanto, o autor estava afastado de suas atividades laborais desde 2015 devido a um acidente, bem como se encontrava em tratamento da depressão. Contudo, a ampla disponibilidade de seus relatórios médicos representou, segundo seus depoimentos, uma séria invasão de privacidade, o que gerou um agravamento de sua situação emocional que já estava fragilizada.

Além dos fatos até aqui elencados, a própria empresa ré reconheceu a fragilidade do sistema de segurança. Desse modo, ela mesma admitiu no processo que qualquer funcionário poderia acessar informações pessoais e médicas de seus colegas, o que foi corroborado pelos depoimentos dados na instrução processual.

Ademais, ficou registrado no processo que uma das testemunhas, ao acessar sua própria pasta de documentos, encontrou o relatório médico do reclamante e, imediatamente, comunicou o fato tanto ao trabalhador quanto à empresa, que imediatamente retirou o documento do sistema.

Desse modo, o julgamento realizado pela juíza Maria Cristina Diniz Caixeta, relatora do processo, deixou claro que a exposição de dados pessoais do trabalhador causou inequívoco dano moral e, diante de todas as evidências existentes, não havia qualquer justificativa plausível para afastar o direito do reclamante à reparação. Dessa forma, a condenação dada pela 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte foi mantida, fixando então o valor da indenização em três salários do trabalhador, considerando que esse montante seria adequado para atender à finalidade de atenuar as consequências da lesão jurídica e se revestir de razoabilidade.

Logo, em suma, é possível identificar a importância da proteção de dados frente ao contexto das relações trabalhistas, ficando claro quando analisada sob a ótica da legislação vigente e dos mecanismos de controle criados. Nesse sentido, o objetivo

principal é o de sempre buscar agir em conformidade com as normas jurídicas. Contudo, mesmo frente a legislação robusta que o Estado possui nessa seara, ainda é possível identificar lacunas e violações capazes de gerar discriminações, bem como invasões de privacidade, que geram grandes prejuízos aos trabalhadores.

Nesse ínterim, a fixação de uma responsabilização civil objetiva, prevista pela LGPD, reforça a necessidade de uma fiscalização rigorosa, que, por consequência, se torna imprescindível que haja a criação de sanções proporcionais, visando assegurar a proteção dos dados pessoais. Ademais, o papel que a ANPD assume é extremamente essencial nesse processo, uma vez que fica a cargo desse órgão garantir que as empresas e as instituições atuem em conformidade com a lei, prevenindo infrações e aplicando sanções adequadas quando forem necessárias.

### 3 CONCLUSÃO

Como é possível observar através das questões supramencionadas, a proteção de dados pessoais e sensíveis nas relações de trabalho é uma questão de extrema importância na era digital em que vivemos. Com o avanço tecnológico e, conseqüentemente, o aumento exponencial da digitalização das informações, as empresas se valem de uma vasta quantidade de dados dos seus empregados, dentre elas informações de cunho pessoal e sensível. Nesse sentido, a imprescindibilidade de tal proteção se justifica pela necessidade de garantir a privacidade dos empregados, prevenindo abusos e evitando potenciais discriminações ou prejuízos que possam surgir pelo uso inadequado dessas informações.

Nesse sentido, pensar a proteção aos dados como uma tutela constitucional, é um passo primordial. Isso se justifica pelo pensamento científico e doutrinário unânime de que tal tutela precisa realmente adquirir caráter de direito fundamental autônomo, para que se vincule à proteção constitucional à personalidade humana. Com base nesse pensamento, as constituições mais recentes enxergam tal proteção como ponto norteador de um Estado democrático, visando a preservação da dignidade humana e da liberdade individual.

Nesse viés, as legislações mais recentes, como a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (2018) no Brasil, estabelece claras e precisas diretrizes sobre como os dados devem ser coletados, armazenados, processados e compartilhados, estabelecendo obrigações às empresas e, assim, resguardando direitos aos trabalhadores.

Frente a isso, tal legislação possui como um de seus princípios basilares o consentimento isolado do titular para processamento de suas informações, sendo esse apenas o instrumento de regulação e legitimidade que a lei entrega, tornando a exploração de dados nada além de uma contratação. Ademais, essa lei também aborda a necessidade como princípio fundamental, instituindo, desde logo, que a coleta de informações deve ser o mínimo necessário para alcançar a finalidade almejada, não devendo ser coletados dados que vão além da finalidade alvo da contratação. Nesse contexto, fica claro inferir que o corpo normativo da LGPD possui como objetivo principal garantir a privacidade e a segurança de seus tutelados.

Nesse ínterim, o cumprimento dessas normas não é apenas uma responsabilidade legal, como também um componente indispensável para a

construção de um ambiente de trabalho ético e respeitoso, que valoriza a dignidade e a segurança dos seus colaboradores. Ademais, a proteção adequada dos dados substancia a relação de confiança entre empregado e empregador, promovendo um ambiente organizacional positivo, fazendo com que haja uma considerável redução de riscos de caráter litigioso, assim como de possíveis sanções legais.

Nesse sentido, entende-se que a Lei Geral de Proteção de Dados, quando analisada sob a ótica laboral, possui como escopo crucial tutelar a proteção, a transparência e o acesso à informação ao trabalhador no que se refere aos seus dados pessoais e sensíveis. Assim sendo, ela tutela ambos os polos quanto a intimidade, a privacidade, a honra, bem como o direito de desenvolvimento econômico e a livre iniciativa.

Nessa perspectiva, em suma, a proteção de dados pessoais e sensíveis nas relações de trabalho é imprescindível para assegurar a privacidade e os direitos individuais dos trabalhadores, como também para promover um ambiente de trabalho ético e seguro.

No presente estudo literário, foi possível identificar que cada autor possui uma visão com relação às consequências geradas pelo não respeito às regras legislativas. Contudo, mesmo que haja pensamentos distintos, todos identificam que essa não observância pode gerar sérios danos, de cunho até mesmo irreparável e irreversível. Como exemplo de possíveis consequências, a invasão da privacidade do candidato/trabalhador pode ser uma das mais graves, tendo em vista que o uso de dados confidenciais pode reforçar estereótipos e preconceitos sociais, fazendo com que aquele indivíduo passe a ser avaliado por características pessoais que não deveriam ser objeto para avaliação, uma vez que, em grande parte das vezes, não fazem referência à qualificação necessária para a função a ser exercida.

Dessa forma, fica claro a imprescindibilidade quanto a proteção de dados pessoais e sensíveis nas relações de trabalho, visando assegurar os direitos do trabalhador, bem como a integridade legal do empregador.

Frente a isso, visando evitar sanções jurídicas, as empresas tem optado por aderir ao compliance, desde o processo de admissão e enquanto perdurar o contrato de trabalho, utilizando de forma simultânea a CLT e a LGPD para garantir a correta manutenção dos direitos inerentes a pessoa. Com isso, o empregador evita que seja responsabilizado civilmente de forma objetiva, sendo obrigado a indenizar pelos possíveis danos gerados, além de resguardar a integridade do trabalhador. Dessa

forma, o compliance pode ser visto como uma alternativa que transcende a simples obediência às normas legais, mostrando-se como uma ferramenta fundamental para a criação de uma cultura organizacional disciplinada pela responsabilidade e pela transparência.

Nesse mesmo sentido, as empresas que investem na referida proteção, conseqüentemente demonstram compromisso e preocupação com a transparência e a responsabilidade social, o que resulta em uma melhor reputação no mercado e, conseqüentemente, em uma maior competitividade.

Dessa forma, é fundamental que as empresas adotem políticas e práticas robustas de gestão de dados, alinhadas às exigências legais e às melhores práticas de mercado, garantindo assim a integridade e a confiança nas relações laborais, garantindo a legal e correta proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, na figura do empregado.

Nesse contexto, A criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) foi muito significativo no que diz respeito ao fortalecimento da proteção de dados no Brasil. Desse modo, esse órgão é o principal responsável pela implementação e fiscalização da LGPD no país. Assim, desde de 2020, com a nomeação de sua primeira Diretora-Presidente, a ANPD começou a exercer as principais funções no que se refere ao controle e aplicação de sanções, quanto ao cumprimento das normas impostas pela LGPD.

Dessa forma, a imposição de penalidades, como aplicação de multas que podem chegar até 2% do faturamento anual e o bloqueio ou eliminação de dados, tem como condão principal sanar falhas e mitigar práticas negligentes quanto ao tratamento de dados pessoais nas empresas. Contudo, para além das consequências financeiras e administrativas, os comportamentos negligentes também podem afetar diretamente a reputação da empresa. Isso pode ser afirmado tendo em vista que a publicação indevida ou o uso inadequado desses dados pode acarretar em processos judiciais movidos por colaboradores ou ex-colaboradores em face do empregador, refletindo em possíveis prejuízos a longo prazo.

Nesse interim, surge a figura do encarregado de proteção de dados, popularmente conhecido como DPO (Data Protection Officer). Essa função protecionista surge nesse contexto de proteção de dados como um ponto chave para garantir um alinhamento entre a empresa e as diretrizes legais, reforçando, desde

sempre, a transparência no que se refere ao relacionamento com os trabalhadores, bem como com as autoridades competentes.

Por fim, o presente trabalho foi realizado por meio de uma revisão de literatura, fazendo análises e comparativos de diversos autores das áreas ligadas a proteção de dados e ao direito do trabalho. Entretanto, durante as pesquisas, foi possível perceber que esse assunto ainda está em crescimento, o que dificultou que fosse possível encontrar uma grande variedade de estudos específicos nessa correlação entre relação trabalhista e proteção de dados.

Contudo, mesmo diante da dificuldade supramencionada, foi possível encontrar alguns autores de referência nas áreas, seja específica do tema do trabalho, seja nas áreas interligadas. Todavia, em certos momentos do estudo foi necessário que fosse realizado uma análise comparativa entre obras, estudo e pensamentos doutrinários, a fim de construir um estudo sólido, completo e bem embasado.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Clara Lacerda. A proteção de dados do trabalhador: o direito do trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, DF, v. 14, n. 2, p. 255–264, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>. Acesso em: 25 abr. 2024.

ALBERS, Marion. A complexidade da proteção de dados. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 10, n. 35, p. 19–45, 2016. DOI: 10.30899/dfj.v10i35.93. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/93>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BICALHO, Priscila; COSTA, Anderson Fernandes da. O impacto das tecnologias de informação e comunicação na educação e a formação docente. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 5, n. 2, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/e5090/3148>. Acesso em: 6 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 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: 09 set 2024.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 115**, de 10 de fevereiro de 2022. Altera o art. 5º, o art. 21, o art. 22, o art. 92, o art. 102, o art. 105 e o art. 109 da Constituição Federal, para reconhecer a proteção de dados pessoais como direito fundamental e incluir a competência privativa da União para legislar sobre a matéria. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 11 fev. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%20115%2C%20DE,e%20tratamento%20de%20dados%20pessoais](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%20115%2C%20DE,e%20tratamento%20de%20dados%20pessoais). Acesso em: 06 set. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. 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: 25 abr. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.853**, de 8 de julho de 2019. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em órgão da administração pública indireta, submetido a regime autárquico. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 jul. 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm). Acesso em: 6 set. 2024.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3)**. Copasa deverá indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa. Portal TRT-3, 23 ago. 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj->

copasa-devera-indenizar-trabalhador-por-exposicao-de-dados-pessoais-na-rede-interna-de-informacao-da-empresa. Acesso em: 6 set. 2024.

BUENO, Ramon Hirata Martins. Lei geral de proteção de dados sob o prisma das relações trabalhistas. **Conteúdo Jurídico**, Brasília - DF: 24 maio 2022, 04:15. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58459/lei-geral-de-proteo-de-dados-sob-o-prisma-das-relaes-trabalhistas>. Acesso em: 25 abr 2024.

DANTAS BISNETO, Cícero. Reparação por danos morais pela violação à LGPD e ao RGD: uma abordagem de direito comparado. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 1–29, 2020. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/493>. Acesso em: 25 abr. 2024.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

DOS SANTOS, Flávia Alcassa. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 145-151, jan. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>. Acesso em: 5 mar. 2024.

ESTÊVÃO, Luciana Costa; LIMA, Stephane Kelly da Silva; DA SILVA, Luanjir Luna. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no âmbito das relações trabalhistas: conceitos, impactos e suas implicações. **Revista Brasileira De Direito Social**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 63–74, 2023. Disponível em: <https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/view/181>. Acesso em: 25 abr. 2024.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; KNEBEL, Norberto Milton Paiva. O titular de dados como sujeito de direito no capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados na Lei Geral de Proteção de Dados. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, RJ, v. 12, n. 2, p. 1002–1033, abr. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/hTqmGJVy7FP5PWq4Z7RsbCG/>. Acesso em 25 abr. 2024.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. COMPLIANCE TRABALHISTA. **Revista de Direito da FAE**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 123–145, 2020. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52>. Acesso em: 16 set. 2024.

LIMA, Adrienne; ALCASSA, Flávia; PAPPERT, Milena. **LGPD no Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621954. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621954/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

LUGATI, Lys Nunes; DE ALMEIDA, Juliana Evangelista. A LGPD e a construção de uma cultura de proteção de dados. **Revista de Direito**, Viçosa, MG, v. 14, n. 01, p. 01–20, 2022. DOI: 10.32361/2022140113764. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/13764>. Acesso em: 22 abr. 2024.

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; DA SILVEIRA, Daniel Barile. A lei geral de proteção de dados e as relações de trabalho: o compliance como alternativa. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 05, n. 04, p. 206-224, out./dez., 2020. Disponível em: <http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3725>. Acesso em 24 abr. 2024.

MOREIRA, Camila Macedo Thomaz; THAINES, Aleteia Hummes. A lei geral de proteção de dados pessoais e as suas repercussões nas relações trabalhistas. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, Taquara, RS, v. 12, n. 3, p. 1–19, 2023. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/3096>. Acesso em: 25/04/2024.

MULHOLLAND, Caitlin. Responsabilidade civil por danos causados pela violação de dados sensíveis e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018). [s.l.: s.n.]. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Disponível em: [https://www.jur.puc-rio.br/wp-content/uploads/2021/07/IBERC\\_Responsabilidade-civil-e-dados-sensi%CC%81veis.pdf](https://www.jur.puc-rio.br/wp-content/uploads/2021/07/IBERC_Responsabilidade-civil-e-dados-sensi%CC%81veis.pdf). Acesso em: 25 abr. 2024.

NOVAKOSKI, André Luis Mota; NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra. Responsabilidade civil na LGPD: problemas e soluções. **CONPEDI Law Review**, Evento Virtual, v. 6, n. 1, p. 158-174, 2020. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/382457955.pdf>. Acesso em: 16 set. 2024.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, PR, v. 23, n. 2, p. 127, 2019. DOI: 10.5433/2178-8189.2019v23n2p127. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/35794>. Acesso em: 25 abr. 2024.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). São Paulo: SaraivaJur, 2023: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais como direito fundamental na Constituição Federal brasileira de 1988: contributo para a construção de uma dogmática constitucionalmente adequada. **Direitos Fundamentais e Justiça** [Recurso Eletrônico]. Belo Horizonte, v.14, n.42, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/38102>. Acesso em: 11 abril. 2024.

\_\_\_\_\_; SAAVEDRA, Giovani Agostini. Fundamentos jusfilosóficos e âmbito de proteção do direito fundamental à proteção de dados pessoais. **Direito Público**, Brasília, DF, v. 17, n. 93, 2020. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/4315>. Acesso em: 27 maio. 2024.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de; VIOLA, Mario. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p.

1–38, 2020. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510>.  
Acesso em: 4 set. 2024.