

INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD 13.709, foi sancionada em 15 de agosto de 2018 e tomou vigência em 18 de setembro de 2020, possuindo a finalidade de proteção das liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos e consumidores, como a indisponibilidade de invasão à sua privacidade por meio de seus dados pessoais, sejam estes de pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado.

Seguindo os parâmetros de hermenêutica jurídica de Boulanger, uma regra será geral quando estabelecida para um número indeterminado de atos ou fatos, deste modo, a LGPD como se autodenomina, é uma lei geral que visa abroquelar dados pessoais, não se destina a uma área específica do direito, todavia, seu texto jurídico possui imensa afinidade com as matérias-problemas corriqueiras no âmbito trabalhista, no que diz respeito à disponibilização de dados pessoais na formalização de contratos de trabalho.

Neste sentido, de que maneira a divulgação de dados pessoais composto de teor privativo pode influenciar a relação profissional do trabalhador? Este é um assunto que possui pouca visibilidade, mas carrega uma emblemática significativa, pois o uso inadequado, negligente e contemplado de má-fé, dos dados pessoais, tem potencial suficiente para acarretar em imensuráveis danos morais e/ou econômicos, e muitas vezes irreversíveis.

Assim, o presente estudo parte do contexto acima evidenciado e tem como objetivo geral analisar os efeitos que decorrem da circulação inadequada dos dados pessoais nas relações trabalhistas, seguindo os parâmetros estabelecidos pela LGPD. Para tanto, o trabalho será norteado pelo seguinte problema de pesquisa “De que forma a disponibilização e uso inapropriado dos dados pessoais de trabalhadores por uma empresa pode influenciar sua relação laboral e vida particular?”

Para atender ao objetivo geral e responder o problema de pesquisa, o estudo foi estruturalmente dividido em três seções. Na primeira seção, apresentar-se-á um breve levantamento de como a 4ª Revolução industrial possui ligação direta com o dinamismo modificativo nas empresas em relação ao trabalhador, expondo as necessidades que decorrem dela.

Na segunda seção, será analisado os efeitos que decorrem dos princípios e fundamentos da LGPD em relação as fases contratuais de um trabalhador com a empresa, e

como as previsões legais desta lei podem ser favoráveis ao indivíduo hipossuficiente.

Na terceira Seção, apresentar-se-á uma análise comparativa as normas de proteção de dados no setor internacional e como o mal uso dos dados sensíveis pelas empresas nos seus respectivos processos seletivos podem acarretar em constrangimentos morais aos candidatos. Para alcançar o objetivo geral e específicos pretendidos, será realizada uma pesquisa explicativa, pois o estudo tende demonstrar como a globalização acarretou em um maior fluxo de dados pessoais nas relações trabalhistas, e de que modo pode ser lesivo aos trabalhadores.

Segundo Gil (2019), pode-se dizer que o conhecimento científico está assentado nos resultados oferecidos pelos estudos explicativos. Isso não significa, porém, que as pesquisas exploratórias e descritivas tenham menos valor, porque quase sempre constituem etapa prévia indispensável para que possam obter explicações científicas.

Neste estudo se utilizará o método bibliográfico dedutivo, já que as pesquisas foram realizadas e fundamentadas em artigos, doutrinas, sites e dispositivos legais para conclusões sobre casos específicos. Em menor escala, utiliza-se o método comparativo, para que seja possível analisar determinadas similaridades entre as leis de proteção de dados no cenário brasileiro e seu tratamento no setor internacional.

1ª Seção: 4ª Revolução Industrial alinhada às problemáticas trabalhistas

A sociedade se moderniza cada vez mais e desfruta dos resultados alcançados de anos e anos em pesquisas e inovações tecnológicas. O direito (*stricto sensu*) faz proveito dessa situação para garantir sua efetividade legislativa, pois o homem como ser social está sempre se adaptando às necessidades que o convém, nos variados períodos de tempo e diversas situações da história humana. Deste modo, a modernização dos mecanismos jurídicos, também devem se assentar para proporcionar irrefutável eficácia aos problemas sociais desencadeados pelos indivíduos, pois como Ponte Miranda dizia “o direito não é uma coisa se não o processo de adaptação”.

A 4ª Revolução industrial ou Indústria 4.0 se resume nas transformações tecnológicas em todo o cenário mundial, implicando nas avançadas permutações e mudanças em todos os setores de uma empresa, conseqüentemente, nos ambientes de trabalho, nas formas produção, em suas necessidades e qualificações exigidas, assim como também começam a carecer de adaptação, devido ao impacto que advém de uma

revolução tecnológica que atinge todos os integrantes de uma empresa. Adiante, começam a surgir a necessidade de discriminações no amparo legal, pois a celeridade de comutação trabalhista produz aperto de leis específicas para contribuir na manutenção da justiça social ao que toca as brechas não cobertas pela legislação da justiça especial trabalhista à época vigente.

Como citado anteriormente, o dinamismo tecnológico resulta em dotadas aclimações no ambiente laboral, e o mesmo indiretamente configura em manifestações ao mercado de trabalho, de maneira que o indivíduo que almeja uma vaga de emprego deve se submeter a inúmeras exigências estabelecidas pelos empregadores. O que acontece em muitos casos, é que a modernização das relações de trabalho realçou o manuseamento de dados pessoais, e se essas imposições forem conduzidas de maneira inadequadas, implicam em abusos, constrangimentos e infrações aos direitos de privacidade dos trabalhadores. Seguindo tal raciocínio, é preciso ter ciência que a utilização de dados tem ganhado progressivamente imensa força econômica (“data drive economy”), portanto, inevitavelmente, o afrontamento aos direitos vinculados a estes, serão “brindes” da ganância humana, e a necessidade de constituir regramentos convenientes, só aumentam.

É fato que a lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) proporcionou significativas mudanças no âmbito do trabalho, sejam estas positivas ou negativas, entretanto, pouco atingiu as questões inerentes ao tratamento de dados pessoais, fazendo com que surja a carência de conservação estrita desses direitos. A União Européia foi a primeira que versou sobre a matéria com a diretiva nº 46 de 1995, resultando no Regulamento Geral de proteção de dados – GDPR (sigla em inglês) vigorada em 25 de maio de 2018. O Brasil não deixou de apadrinhar a problemática com sua legislação dispersa da matéria, pois, como exemplo, expressamente o art.5º, inciso X da CF/88 menciona a privacidade e a intimidade como direitos fundamentais inerentes ao homem. O Inciso XII do artigo 5º da constituição resguarda o sigilo dos dados e da correspondência. Assim como, encontram-se outras leis infraconstitucionais que instruem a matéria, como o código de defesa do consumidor (art. 43 e 45); Lei nº 9.507 de 12 de novembro de 1997 (Habeas data); Lei nº 12.414 de 09 de junho de 2011 (Lei do acesso à informação), e Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014 (Marco civil da internet).

Oportunamente, tendo em vista a expansão tecnológica do uso de dados, as “brechas na lei” e o prestígio que o GDPR consagrou, o poder legislativo em 15 de agosto de 2018 sancionou a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD para estabelecer um

regramento delimitado especificamente aos tratamentos de dados pessoais de pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado. A lei foi vigorada em 18 de setembro de 2020, e tomou como base muitos fundamentos da GDPR, onde seu artigo 1º dispõe em sua literalidade de lei, à proteção dos “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, não individualizando o panorama que trata sobre tais dados, de modo que diferentemente do regulamento europeu, não possui disposição expressa e direta sobre direitos trabalhistas em seu texto legal. No entanto, é impossível que uma relação de trabalho se concretize sem antes haver um fluxo de dados pessoais entre a empresa e o trabalhador, coexistindo assim finalidade e coparticipação entre a justiça especial do direito (trabalho) e a atual “caçula” do mundo jurídico (LGPD), como demonstrado a seguir em seu percurso até vigência atual.



A carta magna expressa em seu art. 5º, inciso X, sobre os direitos fundamentais de privacidade e intimidade que são inerentes a todo cidadão brasileiro e possui teor de irrevogabilidade, indisponibilidade, além de serem intransmissíveis e vitalícios. Para sua melhor compreensão, é válido fazer sua distinção, que segundo a doutrina majoritária, tem dois conceitos que se diferem, pois a privacidade abrangeria a intimidade.

É válido ratificar que os direitos fundamentais são lapidados em conformidade ao princípio da dignidade da pessoa humana, dessa forma, por mais que o empregado esteja vinculado a subordinação que concretiza sua relação trabalhista, os poderes do empregador devem ser pautados aos parâmetros do princípio da proporcionalidade, a fim de que não haja ilegalidade, onde o empregador deve se atentar ao fato que toda responsabilização

acerca da intimidade dos dados de seus trabalhadores, é inteiramente da empresa, estando em “jogo” um direito cabível de disponibilidade somente ao titular do mesmo. Portanto, dar-se importância de uma lei como a LGPD, que visa proteger direitos tão vultosos como o da privacidade e intimidade.

2ª Seção . Princípios e Fundamentos da LGPD nas fases contratuais.

Como já é sabido, a LGPD possui o objetivo de proporcionar maior segurança ao tratamento dos dados pessoais das pessoas naturais, imprescindivelmente, as relações trabalhistas manuseiam diversos tipos de dados dos indivíduos inseridos nas fases que envolvem sua integração na empresa. Sendo assim, os empregadores devem adotar medidas eficazes e seguras quanto ao envolvimento de qualquer tipo de dado pessoal, neste viés, o artigo 6º da LGPD vem para nortear os agentes controladores, a fim de que o tratamento dos dados seja efetuado de maneira correta, astuta e segura.

No que diz respeito ao estabelecimento de atos advindos de relações jurídicas, qualquer ação emanada deve ser primordialmente constituída pelo princípio constitucional da boa-fé, no entanto, não basta somente este para que haja complexidade nas intenções almejadas pela LGPD. O rol taxativo de princípios se materializam na lei para tipificar que um agente componha uma finalidade legítima, específica, explícita e devidamente informada ao titular, não sendo possível posterior desvio do propósito dos dados que fora anteriormente comunicada. Os dados necessariamente devem atingir a designação informada, devendo estes serem manipulados somente para fins proporcionais aos objetivos que programaram auferir. Deve ser extraído o mínimo necessário de um titular, não sendo viável sugar além do essencial a sua finalidade. Além do mais, a transparência de todo e qualquer dado deve ser garantido aos seus titulares de maneira clara, atualizada, com consulta facilitada e de modo gratuito, pois é direito de seus titulares se manterem inteirados do manejo de dados referentes a si próprios.

A LGPD legislou ao total 10 (dez) princípios destinados ao tratamento de dados pessoais, sendo estes: Finalidade, Adequação, Necessidade, Livre acesso, Qualidade de dados, Transparência, Segurança, Prevenção, Não discriminação e responsabilização e prestação de contas. O embasamento em tais princípios irão amparar os empregadores na “mecanização” dos dados contidos nas empresas, de modo a reduzir os riscos de qualquer infração legal da lei 13.709/2017.

Inevitavelmente, qualquer empresário de pequeno, médio ou grande porte, em seus processos que visam selecionar uma prestação de serviço comum, condizem com o feito de adquirir dados pessoais de diferentes pessoas e por meio de diversas fontes, logo, o cuidado tanto nessa etapa, quanto na posterior inutilização de tais dados, deve ser gigantesco.

Desde a fase pré-contratual, a diversificação de dados colhidos corresponde a um porcentual de eventuais riscos de exposição, já que, a apuração de currículos são ricos em dados pertinentes, que se servidos de maneira incorreta, acarretam em danos alarmantes aos agentes envolvidos, trazendo questões como, por exemplo, sobre o que fazer com os currículos que não foram selecionados, e também referente ao período cujas empresas podem os armazenar em seus bancos de dados, e até mesmo se é possível reutilizar tais currículos em outro processo seletivo, dentre outras questões. A verdade, é que cada caso é um caso, e uma cirúrgica discricionariedade de forma ética e complacente deve ser levada em conta para avaliar e modular toda a gestão composta de dados.

Por obstante, é altamente relevante e aconselhável, que as empresas considerem e definam cautelosamente quais informações deverão ser solicitadas e exigidas nos anúncios de empregos como critério de seleção, pois o uso negligente de dados e não necessários importam em malfeitoras ao processo. A partir de agora, é importante definir o conceito de dados pessoais e discerni-los dos dados sensíveis, neste sentido:

(...) “Nota-se, diante dessa breve definição, que todos os dados sensíveis são dados pessoais, mas o contrário não pode ser dito. Afirma-se, também, que a violação de dados sensíveis é muito mais prejudicial para a pessoa em causa, podendo gerar danos mais intensos à sua personalidade. Outra abordagem envolve a consideração de que o mau uso de dados sensíveis pode trazer maiores possibilidades de discriminação do indivíduo”. (DONELA, 2006, pg. 163)

Portanto, nos moldes do inciso II art. 5º da LGPD, dado pessoal sensível é todo dado pessoal que define 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; ou em outras palavras, esses dados relacionam-se diretamente com a uma intimidade vinculante do titular, sendo dilacerante se maculado de modo escrupuloso.

Conclui-se que, o cautelo na determinação dos dados exigidos nos processos de recrutamento empregatício, deve se atentar a não envolver tais dados intitulados sensíveis, uma vez que facilitariam a presunção de discriminação e ofensa a imagem e honra do proponente à vaga, surtindo efeito aos ditames legais da LGPD. Portanto, o princípio da minimização da coleta de dados é aconselhável, pois quanto menos dados desnecessários à realização do processo, menos riscos de danos à empresa suporta.

Passado as primícias iniciais, a fase contratual em si, é o momento que mais engloba a necessidade de utilização de dados, visto que para formalização de um contrato trabalhista com seu empregado, é obrigatório o recrutamento de dados anteriormente considerados impróprios para fins exigidos por dispositivos supralegais, como por exemplo, saber se e quantos filhos aquele determinado empregador possui, para que sejam devidamente inclusos em programas governamentais como auxílio família; ou determinar que o mesmo realize testes médicos para averiguar sua integridade física e/ou psicológica dentro da empresa com os outros colaboradores, não se enquadrando mais como forma discriminatória, e sim apenas métodos para fortificar e consagrar maiores articulações ao sistema de “engrenagem laboral” de uma determinada empresa. Em síntese, o empregador busca armazenar dados relevantes para a empresa, de modo que é totalmente inexecutável uma formalização legal trabalhista sem o devido compartilhamento de dados, todavia, é profícuo lembrar que tais dados somente poderão ser manuseados para a destinação estabelecida, sem contar que o banco de dados de seus empregados passa a ser responsabilidade integral da empresa, devendo esta prevenir e resguardar de maneira difusa quaisquer dados pessoais dos integrantes de sua indústria, assim como em uma via de mão dupla, todo dado sigiloso da empresa deve ser preservado pelos empregados, tendo em conta que há confidencialidade recíproca nessa relação trabalhista.

O que ocorre em determinados casos, são funcionários que possuíam funções de confiança na empresa, após desligados da mesma, subtraírem banco de dados e diversas informações altamente relevantes e acabam por divulgar segredos e informações de alto “know-how” que adquiriram ao longo de seu vínculo laboral, acarretando assim em diversos prejuízos à empresa, sejam estes carregados de má-fé ou não. Não obstante, o LGPD atua abrangendo as sanções administrativas elencadas no artigo 52 a 54, que podem

variar entre multa, multa diária, publicização da infração, bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização e a eliminação dos dados pessoais, sendo aplicadas levando em consideração a circunspeção de cada caso, desde que estes envolvam agentes internos, ou seja, os agentes que possuem acesso aos dados pessoais por serem controladores, operadores ou encarregado.

No mais, as condutas ilícitas praticadas por agentes externos – indivíduos estranhos na relação do tratamento de dados –, como um hacker que invade e se apropria de centenas de banco de dados, são amparadas por dispositivos tipificados no Código Penal Brasileiro e outras leis específicas, como os do artigo 151 (violação de sigilo) com pena – detenção de uma a seis meses, ou multa; artigo. 152 (violação de correspondência comercial) com pena – detenção, de três meses a dois anos; artigo. 153 (violação de segredo) com detenção de um a seis meses, ou multa; e artigo. 154 do Código Penal (violação de segredo profissional), com Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa. O empregado que praticou comportamento semelhante, e se encontra ativo na empresa no momento do ato, poderá ser dispensado por justa causa nos moldes da alínea “g” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, neste sentido, (BEZERRA, 2017, pg. 549), ensina que a estrutura de um rompimento mediante justa causa desenvolvesse por elementos subjetivos e objetivos, sendo objetivo a culpa do empregado propriamente refletiva a determinada conduta, e os elementos objetivos comportam na gravidade do comportamento, o imediatismo da decisão, a causalidade que surtiu efeito, e a singularidade de sua punição.

A novidade é que a LGPD também prevê essa responsabilidade, porém, o ônus da provana maior parte das vezes será do próprio empregador, caso este não revise o contrato do trabalho com expressa incumbência de seus colaboradores acerca dos dados que circulam e incorporam a empresa, vez que empregador é considerado um dos agentes de tratamento de dados, presumindo-se legalmente responsáveis por estes, conforme as diretrizes da LGPD. A relação dos envolvidos como agentes, dividem-se em: controlador, encarregado de estabelecer as manutenções referentes aos dados, criando uniformização dos direcionamentos legais a fim de atribuir estabilidade no ambiente de trabalho. Tal cargo é atribuído à empresa, pois como já mencionado, esta responderá por qualquer dano de dados pessoais que houver; e operador, competente de visionar e realizar as decisões e orientações feitas pelo controlador, onde normalmente é composto por um empregado ou terceiro. O órgão governamental determinado na tarefa fiscalizadora das matrizes da LGPD, é por sua

vez, a Autoridade Nacional de proteção de dados – ANPD, onde será competente de penalizar as empresas pelas sanções administrativas, onde as multas podem variar de 2% do faturamento bruto até R\$50 milhões por infração, na qual os dispositivos condenatórios da LGPD entraram em vigor em 01 de agosto de 2021 de acordo com a lei nº 14.010 de 10 de junho de 2020.

A fase pós-contratual é o momento de desvinculação do empregado em relação a empresa, pode parecer simples, mas nem tanto assim. Todo o histórico de dados do ex-funcionário se encontra no departamento de Recursos Humanos do local onde laborava, e agora o fato deste indivíduo não mais labutar sobre uma relação de subordinação com seu ex-empregador, necessariamente implica em competência de anuir a autorização do tratamento com seus dados pessoais? bem, quando direcionamos as pautas em direção as relações trabalhistas, devemos lembrar do fato que a guarda dos documentos de ex-funcionários estão resguardados por imposições legais, garantido legalmente e dispensando a anuência de seus titulares, como por exemplo, o art. 7º, inciso XXIX da CF/88, que prevê um prazo prescricional de 5 (cinco) anos, com o limite de 2 (dois) após o contrato de trabalho, para trabalhadores urbanos e rurais requererem seus créditos e direito trabalhistas com ações na justiça, logo, apesar dos empregadores serem considerados uma parte hipersuficiente na relação laboral com seu empregado, o direito de defesa e contraditório sempre estará preservado para qualquer indivíduo que se considere lesado, desde modo, o uso dos documentos e dados pessoais para eventual ação trabalhista que venha a sofrer, é totalmente lícito para fins de autodefesa segundo os ditames legais, estendendo-se somente até o prazo prescricional, onde após, todo e qualquer dado deverá ser descartado de modo que não seja possível posterior recuperação.

I. 3ª seção: Uma análise comparativa as normas de proteção de dados no setor internacional e o uso inapropriado de dados sensíveis pelas empresas como critério seletivo.

A carta magna de 1988 trouxe consigo diversos direitos indispensáveis que garantem e preservam a dignidade da pessoa como humano, no entanto, é notório que somente as normas do art. 5º, inciso X da Constituição Federal, que dizem respeito a conservação das privacidadesde cada um, não englobam o quantitativo substancial inerentes as necessidades de regramentos e sansões acerca da proteção de dados pessoais. A partir disso, o poder legislativo criou o projeto de Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, que

entrou em vigor logo após em 18 de setembro de 2020 com intuito de fortificar a segurança de dados pessoais na virtude de novas eras tecnológicas, desse modo, é considerável apontar que a composição regulamentadora da LGPD, teve embasamento em diversas fontes significativas de outros países vizinhos, especificamente no denominada General Data Protection Regulation (GDPR).

A GDPR está destinada a amparar e preencher a lacuna de segurança ao cidadão digital de todo o território Europeu, e exerceu enorme influência sobre o cenário internacional. Países como Estados Unidos, Japão, Argentina e o próprio Brasil, se tornaram referências ao norte das proteções de dados pessoais, e tal feito fora consecutivo da imensa inóxia legal da GDPR, em outras palavras, da imperiosidade que esta lei carregava acerca das lides enfrentadas nos dias atuais, principalmente ao aferir uma compatibilidade exorbitante em sua finalidade legislativa, desse jeito, a similaridade entre as duas leis internas decorre do espelhamento que influenciou e fortificou o objetivo-fim da LGPD. Entretanto, é de extrema importância lembrar e destacar que as duas leis se divergem, e assentar sua padronização interna é essencial para entender a diferença que cada uma carrega.

A LGPD compõe em sua letra de lei, o plano de seguridade legal dos dados pessoais de pessoas naturais e jurídicas de direito público ou privado, não delimitando de fato quais áreas abrangem, premonindo-se que todos os lesados no assunto perquirido podem requisitar o poder estatal como assegurador da ordem pública. Não obstante, a GDPR integra em seus dispositivos uma determinada classificação das matérias, como pelo fato de especificar o direcionamento dos indivíduos e grupos incluídos em sua destinação, um exemplo disso, é que possui menções direta da proteção dos dados pessoais nas relações e ambientes de trabalho propriamente ditos, diferentemente da LGPD, onde somente é presumida a necessidade de prevenção no ambiente de trabalho tendo em conta o elevado compartilhamento de dados entre a empresa e empregado para um vínculo trabalhista.

A revolução tecnológica e a globalização proporcionaram um leque de oportunidades ao mundo inteiro, diversos benefícios, informações e produtividades ganharam ressaltos no compasso da humanidade, a visão de mundo existente hoje não é a mesma de anos atrás, porém, como toda relação há prós e contras, o custo de risco versus benefício também se encontra presente, de modo a gerar demasiada relutação dos indivíduos, e tal cuidado não se manifesta em vão, na qual os dados pessoais para as empresas hoje são de extremo valor econômico, pois de acordo com Declaração famosa de Clive

Humby, matemático especializado em ciência de dados, em tradução livre: “Dados são o novo petróleo”, e a disputa desleal e ilícita só tem aumentado cada vez mais. Uma expressão encontrada bastante impactante é de que “na indústria dos dados pessoais você é o produto”, não somente de maneira consumerista, mas de forma incrivelmente invasiva aos seus gostos, necessidades e preferências, onde as inúmeras plataformas digitais (novas classes de indústrias 4.0) tem se apropriado de maneira extraordinariamente afrontosa aos direitos constitucionais de privacidade e intimidades.

Os agentes dos setores de venda de dados pessoais denominados *Data broker* já tem acumulado bilhões de reais com o *manufaturamento* de base de dados, e o processo só tem se tornado cada vez mais comum, onde primordialmente há uma coleta de dados pessoais de todos os tipos de pessoas e grupos imagináveis - sejam de modos voluntários ou involuntários -, e após se concretiza uma negociação com empresas do mundo inteiro para que sejam feitos o tratamento e aplicação adequada, afinal, qual empresa não gostaria de previamente ter conhecimento dos produtos que seu cliente deseja adquirir? mas o viés da história não se encontra exatamente neste ponto, e sim no questionamento de qual limite esse tratamento de dados respeita a autodeterminação dos dados pessoais dos indivíduos.

Existem determinados processos seletivos nas empresas que são configurados pelo que nomeamos de “*Profiling*”, sendo avaliações e definições estabelecidas por algoritmos que fazem uma pré-classificação automática dos candidatos interessados à vaga logo após o preenchimento das informações solicitadas no site, mas que critérios são usados neste procedimento uma vez que as empresas quase nunca explicitam o que exigem? como saber se dados pessoais sensíveis como sexo, raça, cor, estado civil entre outras não estão sendo levantados para fins decisivos discriminatórios infringindo dispositivos da CLT, LGPD e da própria CF/88? A verdade é que em muitos casos existe sim uma prévia determinação neste processo que envolve os dados sensíveis dos indivíduos, na qual diversas empresas e indústrias selecionam seus empregados por critérios adversos dos permitidos por lei, ou seja, por distinção que ultrapasse suas qualificações como profissional, causando constrangimentos morais com os candidatos que se submeteram ao processo.

II. Conclusão

A partir de todos os fatos expostos, é possível concluir que a LGPD desempenha papel importantíssimo neste novo cenário de globalização e transformações tecnológicas,

principalmente para as relações trabalhistas que cada vez mais manuseiam e tratam os dados pessoais e sensíveis dos indivíduos dentro de uma empresa. Os efeitos decorrentes de todas as fases contratuais de um trabalhador com seus dados, devem ser amparados pela lei 13.709, e a autodeterminação dos titulares possui maior garantia como direito constitucionalmente fundamental a todo cidadão. Um fato inevitável é que a Lei geral de proteção de dados é um dispositivo completamente novo no cenário brasileiro, sendo perceptível pelo baixo quantitativo de casos levantados no judiciário, todavia, é válido ressaltar que, não são poucos os números de ilícitudes relacionadas a matéria, e sim os processos judiciais com a emblemática da LGPD, uma vez que a vigência de especificidade da lei e de seu sancionamento administrativo, entrou em vigor recentemente.

No decorrer do presente artigo, foi explorado a ideia de como o direito é modulado de acordo com as necessidades de nossa sociedade, e negar que o direito do trabalho sofre constantes alterações com as modificações tecnológicas e situações vivenciadas por períodos e situações de força maior, é um trabalho difícil. As empresas estão destinadas a estarem sempre se atualizando internamente com seus funcionários, e conseqüentemente, as leis direcionadas aos agentes que compõem essa relação laboral. A contemporaneidade transformou dados pessoais em “minas de ouro” para as empresas, e o que antes seria apenas um dado pessoal, hoje significa economia para os empresários, fazendo com que surja as ilegalidades de armazenamento de dados dos indivíduos, e a necessidade de uma lei específica para ampará-los, pois as menções na Constituição Federal ou outros dispositivos legais acerca da privacidade dos indivíduos, não eram suficientes.

Sendo assim, a LGPD foi projetada e vigorada, espelhada a um dispositivo europeu com o intuito de abroquelar os casos que envolvam violação aos direitos de privacidade e intimidade da pessoa como ser humano, no entanto, questiona-se onde há menção sobre as relações laborais na lei 13.709? na verdade, a lei se distingue de sua inspiração europeia, e generaliza os fatos decorrentes dessa, tornando-se presumido que qualquer pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado que se sinta lesado por violação no tratamento de seus dados pessoais sejam acobertados pelo referido dispositivo legal, e seguindo um critério de lógica, vínculos trabalhistas carregam um elevado fluxo de dados que devem ser cautelosamente tratados desde sua fase pré até a pós-contratual, para que não venham a sofrer nenhuma ilegalidade, principalmente com a vigência da LGPD. As empresas devem, portanto, criar maneiras de minimizar e prevenir tais condutas ilegais por meio de práticas organizadoras dentro do próprio ambiente de trabalho, é preciso orientar os

empregados em relação a diretrizes da LGPD, discernir quais funcionários terão acesso ao banco de dados, criar regramentos de prevenção de como será realizado o tratamento de dados e fortificar o setor de Recurso Humanos, sobre o modo que irá manusear os dados de toda a empresa e dos indivíduos que o compõe, a fim de evitar grandes prejuízos a todos os envolvidos.

III. Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

PLANALTO. **Lei 13.709 de 18 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm >. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

PLANALTO. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm >. Acesso em 27 de fevereiro de 2021.

PLANALTO. **Decreto-Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940**, Código Penal. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm >. Acesso em 27 de fevereiro de 2021.

ECOIT Segurança digital. **Lei de proteção de dados pelo mundo: como aplicar a devida prioridade e importância dos dados pessoais**. Disponível em < <https://blog.ecoit.com.br/leis-de-protECAo-de-dados-pelo-mundo-como-aplicar-a-devida-prioridade-e-importancia-dos-dados-pessoais/> >. Acesso em 23 de fevereiro de 2021

JUS.COM.BR. **Lei GDPR em português**. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/81519/lei-gdpr-em-portugues> >. Acesso em 24 de fevereiro de 2021

COLÉGIO REGISTRAL. **Artigo – A nova lei de proteção de dados no Brasil e o generaldata protection regulation da União Europeia – Por Beatrice Helena Silveira Bento.**

Disponível em < <https://www.colegioregistrals.org.br/noticias/artigo-a-nova-lei-de-protecao-de-dados-no-brasil-e-o-general-data-protection-regulation-da-uniao-europeia-por-beatrice-helena-silveira-bento/> >. Acesso em 24 de fevereiro de 2021

CITIZEIS INFORMATION. **Data Protection in the workplace.** Disponível em < https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/data_protection_at_work/data_protection_in_the_workplace.html# >. Acesso em 24 de fevereiro de 2021.

CANALTCH. **Você sabe como as empresas utilizam seus dados pessoais.** Disponível em < <https://canaltech.com.br/seguranca/Voce-sabe-como-as-empresas-utilizam-os-seus-dados-pessoais/> >. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

REVISTA CONSTRUÇÃO. **Na indústria dos dados pessoais você é o produto.** Disponível em < <http://revistaconstrucao.org/economia-digital/na-industria-dos-dados-pessoais-o-produto-e-voce/> >. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

CONSELHO NACIONAL DE MINISTÉRIO PÚBLICO. **Fundamentos e princípios da LGPD.** Disponível em < <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/a-lgpd/fundamentos-e-principios> >. Acesso em 17 de fevereiro de 2020.

CHCADVOCACIA. **LGPD nas relações trabalhistas.** Disponível em < <https://chcadvocacia.adv.br/blog/lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/#:~:text=Um%20dos%20fundamentos%20da%20LGPD,com%20quem%20controla%20esses%20dados> >. Acesso em 18 de fevereiro de 2021

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 163

TANGERINO. **Tudo o que você precisa saber sobre demissão por justa causa.** Disponível em < <https://blog.tangerino.com.br/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-uma-demissao-por-justa-causa/#Fatores-que-ajudam-a-definir-uma-situa%C3%A7%C3%A3o-de-justa-causa> >. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

JACOBS. **As sanções administrativas previstas na LGPD.** Disponível em <

[https://www.jacobsconsultoria.com.br/post/as-san%C3%A7%C3%B5es-administrativas-](https://www.jacobsconsultoria.com.br/post/as-san%C3%A7%C3%B5es-administrativas-previstas-na-)

[lgpd#:~:text=Ou%20seja%3A%20multa%2C%20multa%20di%C3%A1ria,que%20se%20refere%20a%20infra%C3%A7%C3%A3o.>](#). Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

CERTIFIQUEI. Quem são os agentes de tratamento de dados segundo a LGPD.

Disponível em < <https://www.certifiquei.com.br/agentes-tratamento-dados/> >. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

UOU MIGALHAS. LGPD a responsabilidade do orientador na orientação e direcionamento da conduta do empregado.

Disponível em < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/338305/lgpd--a-responsabilidade-do-empregador-na-orientacao-e-direcionamento-da-conduta-do-empregado> >. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.

CONSULTOR JURÍDICO. O impacto da LGPD nas relações de trabalho.

Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas> >. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

INSTITUTO DE DIREITO REAL. Quais os impactos da LGPD nas rotinas trabalhistas e nos contratos de trabalho.

Disponível em < <https://direitoreal.com.br/artigos/quais-os-impactos-da-lgpd-nas-rotinas-trabalhistas-e-nos-contratos-de-trabalho> >. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

MARCOS MARTINS. LGPD e as relações de trabalho: fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Disponível em < <https://www.marcosmartins.adv.br/pt/lgpd-e-as-relacoes-de-trabalho-fase-pre-contratual-contratual-e-pos-contratual/#:~:text=No%20que%20diz%20respeito%20ao,execu%C3%A7%C3%A3o%20do>

[%20contrato%20de%20trabalho.>](#). Acesso em 26 de fevereiro de 2021

ADMINISTRADORES.COM. Discriminação no contrato de trabalho chega a ser comum, mas é ilegal.

Disponível em < <https://administradores.com.br/artigos/discriminacao-no-mercado-de-trabalho-chega-a-ser-comum-mas-e-ilegal> >. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

HOLMES. Descubra como a LGPD vai afetar sua empresa.

Disponível em < <https://www.holmesdoc.com.br/ descubra-como-a-lgpd-vai-afetar-a-sua->

