

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS
V

REGINA VERA VILLAS BOAS

VIVIANNE RIGOLDI

LUCAS GONÇALVES DA SILVA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D598

Direito, governança e novas tecnologias V[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Regina Vera Villas Boas, Vivianne Rigoldi, Lucas Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-303-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias. XXXII

Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS V

Apresentação

O "XXXII Congresso Nacional do CONPEDI" foi realizado entre os dias 26 e 28 de novembro de 2025. O evento designou um marco de excelência acadêmica e colaboração científica, reunindo pesquisadores e estudiosos de inúmeras áreas do Direito.

Destaque especial é ofertado aos artigos apresentados no Grupo de Trabalho intitulado “Direito, Governança e Novas Tecnologias – V” (GT-12), os quais demonstraram a relevância e a profundidade dos estudos sobre as temáticas investigadas. O Grupo de Trabalho foi coordenado pelos Professores Doutores Regina Vera Villas Boas (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), Vivianne Rigoldi (Centro Universitário Eurípides de Marília e Lucas Gonçalves da Silva (Universidade Federal de Sergipe), os quais propiciaram aos pesquisadores um espaço privilegiado às apresentações e aos debates sobre questões fundamentais a respeito do “direito, governança e novas tecnologias”.

O Grupo de Trabalho recebeu para apreciação inúmeros artigos de qualidade metodológica e de importância crítica, entre os quais são destacados os seguintes títulos: Políticas públicas sobre inteligência artificial: refletindo sobre enviesamento algorítmico e proteção a direitos; Vulnerabilidades hiperconectadas: o capitalismo de vigilância frente às crianças e adolescentes na sociedade em rede; Tecnologia e liberdade: uma análise crítica da lei nº 15.100/2025 à luz da educação em direitos humanos; Autodeterminação informativa como núcleo de proteção dos direitos fundamentais no ambiente digital; Compliance algorítmico e LGPD: desafios da governança de dados na era da inteligência artificial; ‘Big Techs’ e vigilância: a torre invisível do panóptico digital; Pluralismo policontextural digital: por uma governança multicêntrica das plataformas; Políticas públicas e governança digital: a invisibilidade dos excluídos digitais nos serviços oferecidos pela plataforma gov.br; Inteligência artificial e mediação de conflitos; Inteligência artificial (ia) e a emergência de um constitucionalismo social mínimo; Desafios sociais e jurídicos da privacidade e proteção de dados na era digital; Dados pessoais de crianças e adolescentes: o poder das ‘big techs’ e a (in)suficiência dos marcos normativos vigentes em uma economia global de vigilância; Diálogo competitivo e inovação em infraestrutura digital crítica: desafios jurídicos na era da inovação; Direito e tecnologia: um estudo acerca da responsabilidade civil do advogado frente à ausência de coleta adequada de provas digitais; Políticas públicas, governança digital e democracia: desafios da inclusão digital no brasil e em minas gerais; Do recrutamento ao pós-contrato: critérios da LGPD para monitoramento e governança de dados nas relações de

trabalho; Inteligência artificial no direito: desafios éticos, autorais e jurídicos na modernização das profissões jurídicas; Ciberpolícia e fragmentação do direito: o papel da inteligência artificial no novo controle social; A exposição de crianças nas redes sociais e o uso de ‘deepfake’ na produção de pornografia infantil; O risco da infocracia: como a inteligência artificial e os algoritmos ameaçam as liberdades fundamentais e o estado democrático de direito; A nova resolução n.º 615/2025 do conselho nacional de justiça: inovação, democracia e sustentabilidade como pilares da regulamentação do uso da inteligência artificial no judiciário brasileiro.

Foram expostos, também, no referido Grupo de Trabalho (GT-12), as pesquisas sob os títulos: “Educação inclusiva, autismo e justiça social: reflexões das vulnerabilidades na sociedade da informação a partir da dedução integral de despesas educacionais no Imposto de Renda” (do GT-8); “Desafios à dignidade humana do imigrante e do refugiado à luz da Constituição Federal brasileira”;

A qualidade dos trabalhos expostos foi admirável, refletindo o alto nível, a inovação acadêmica e o compromisso dos pesquisadores-autores com a pesquisa acadêmica. As contribuições dos estudiosos trouxeram reflexões significativas que enriqueceram e desafiaram os debates sobre a temática que é atual e contemporânea, designando perspectivas decisivas do Direito.

O "XXXII Congresso Nacional do CONPEDI", além de consolidar a sua vocação de canal de referência no cenário acadêmico nacional e internacional, reafirma relevante compromisso com a excelência da qualidade científica e da produção do conhecimento jurídico.

Nesse sentido, estão todos convidados a apreciarem a verticalidade e atualidade dos preciosos artigos promovidos pelo "XXXII Congresso Nacional do CONPEDI", por meio de todos os canais disponíveis pelo Congresso, destacada a presente publicação, que propicia uma leitura integral dos artigos que foram expostos no Grupo de Trabalho "Direito, Governança e Novas Tecnologias".

Agradecemos a todos os participantes, coordenadores e apoiadores por tornarem o evento um sucesso e, também, por contribuírem para o avanço contínuo da pesquisa jurídica no Brasil.

Sudações dos coordenadores.

Regina Vera Villas Bôas - Professora Doutora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Vivianne Rigoldi - Professora Doutora do Centro Universitário Eurípides de Marília

Lucas Gonçalves da Silva - Professor Doutor da Universidade Federal de Sergipe

DO RECRUTAMENTO AO PÓS-CONTRATO: CRITÉRIOS DA LGPD PARA MONITORAMENTO E GOVERNANÇA DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

FROM RECRUITMENT TO POST-HIRE: LGPD CRITERIA FOR DATA MONITORING AND GOVERNANCE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Jéffson Menezes de Sousa¹

Resumo

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) incide de modo transversal sobre as relações de trabalho e exige um redesenho do tratamento de dados nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Este artigo analisa, em perspectiva normativa-jurídica (exploratória, qualitativa), como práticas de recrutamento via redes sociais, monitoramento de e-mail corporativo e políticas BYOD devem ser delimitadas pelos princípios da finalidade, necessidade, proporcionalidade, transparência e subsidiariedade. Demonstra-se a insuficiência do consentimento como base jurídica no contexto assimétrico do emprego e a preferência por outras hipóteses legais, a depender da fase e da finalidade do tratamento. Evidenciam-se riscos de discriminação na seleção, balizas para o monitoramento proporcional durante a execução do contrato e deveres pós-contratuais de retenção /eliminação de dados. Os achados indicam que a conformidade com a LGPD impacta diretamente a validade de sanções disciplinares, pode fundamentar rescisão indireta quando o empregador viola direitos de personalidade e sujeita a empresa a sanções da ANPD. Conclui-se que programas de governança em privacidade e políticas internas claras são essenciais para assegurar a tutela de direitos fundamentais e a segurança jurídica de empregadores e trabalhadores.

Palavras-chave: Consentimento, Dados pessoais, Lgpd, Relações de trabalho, Segurança da informação

Abstract/Resumen/Résumé

The General Data Protection Law (LGPD) has a transversal impact on employment relationships and requires a redesign of data processing in the pre-contractual, contractual, and post-contractual phases. This article analyzes, from a normative-legal perspective (exploratory and qualitative), how recruitment practices via social media, corporate email monitoring, and BYOD policies should be governed by the principles of purpose, necessity, proportionality, transparency, and subsidiarity. It demonstrates the insufficiency of consent as a legal basis in the asymmetrical employment context and the preference for other legal hypotheses, depending on the phase and purpose of the processing. It highlights risks of discrimination in selection, guidelines for proportional monitoring during contract execution,

¹ Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (CEUB/DF). Professor universitário (UNIT/SE).

Líder do Grupo de Pesquisa-CNPq: RENTec Relações de Trabalho, Empresas e Novas Tecnologias. E-mail: menezes.sousaadv@gmail.com.

and post-contractual data retention/deletion obligations. The findings indicate that compliance with the LGPD directly impacts the validity of disciplinary sanctions, may ground indirect termination when the employer violates personality rights, and subjects the company to sanctions by the ANPD. It is concluded that privacy governance programs and clear internal policies are essential to ensure the protection of fundamental rights and the legal security of employers and workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Consent, Personal data, Lgpd, Labor relations, Information security

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o Poder Judiciário tem enfrentado diversos casos em que se discute também a proteção de dados pessoais, especialmente a partir da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (Brasil, 2018). A exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Montenegro, em nome dos empregados da Cooperativa dos Citricultores Ecológicos do Vale do Caí, ingressou com ação trabalhista contra a cooperativa, alegando descumprimento sistemático relativo à proteção de dados por parte dela.

O Sindicato alegou que, além da posse de dados, a empresa os compartilha com diversos outros controladores e operadores sem as cautelas necessárias, inexistindo indicação do encarregado pelos dados pessoais, assim como o tratamento de dados é compartilhado por intermédio da internet, em desatenção ao Marco Civil da Internet (arts. 10 e 11, Lei 12.965/14), pois não se observa o respeito à intimidade, privacidade e imagem. Em sentença de primeiro grau, a Justiça do Trabalho reconheceu a inadequação à LGPD e condenou a empresa a indicar encarregado e implementar e comprovar, nos autos do processo, as práticas relacionadas à segurança e ao sigilo de dados no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) (Rio Grande do Sul, 2021).

A proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade é a premissa elementar da LGPD. A Lei nº 13.709, de agosto de 2018, passa a estabelecer, no Brasil, regras de proteção à pessoa natural nos mais distintos seguimentos e áreas: comércio, instituições bancárias, empresas de tecnologia da informação, empresas de serviços, comércio, saúde, transporte, educação, relações de trabalho, entre outros. É inegável a relevância que uma legislação específica que disciplina a matéria de proteção de dados representa para que sejam assegurados os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, especialmente no cenário das novas tecnologias da informação, seja pelo estabelecimento das (i) hipóteses de tratamento de dados pessoais, (ii) dos direitos dos titulares dos dados pessoais, (iii) dos deveres dos agentes de tratamento de dados pessoais e (iv) das responsabilidades e do resarcimento de dados causados por violações.

Com isso, parte-se do seguinte problema de pesquisa: de que modo a LGPD deve orientar, de forma diferenciada, o tratamento de dados pessoais do trabalhador nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, considerando a precariedade do consentimento e os critérios de finalidade, necessidade, proporcionalidade, transparência e subsidiariedade, a fim de prevenir discriminação, abusos de monitoramento e riscos sancionatórios nas relações de trabalho?

Assim, o objetivo geral deste trabalho é propor diretrizes para o tratamento de dados pessoais do trabalhador nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, à luz da LGPD, demonstrando os limites do consentimento e os parâmetros de finalidade, necessidade, proporcionalidade, transparência e subsidiariedade. Como objetivos específicos, i) delimitar, por fase do contrato, as bases legais e os limites ao tratamento de dados do trabalhador; ii) demonstrar a insuficiência do consentimento como fundamento central no ambiente laboral, iii) avaliar os efeitos jurídicos nas esferas trabalhista e administrativa decorrentes de violações.

O trabalho foi construído a partir de pesquisa normativa-jurídica (Bittar, 2022), do tipo exploratória (Lakatos; Marconi, 1992), com uma abordagem qualitativa (Lamy, 2011). Ao final são oferecidas as conclusões destacando-se que a proteção de dados pessoais possui um impacto positivo quando da sua efetivação nas relações de trabalho no Brasil, que é observado quando se consideram as alterações introduzidas pela LGPD na garantia da privacidade dos trabalhadores no contexto laboral. Ademais, o impacto é potencializado quando a hipótese para o tratamento de dados pessoais, consubstanciado no consentimento livre dos trabalhadores, é comprometido, tornando obrigatória a utilização de outras hipóteses legais.

2 A APLICAÇÃO DA LGPD NO CONTEXTO LABORAL E INAPLICABILIDADE DO CONSENTIMENTO DO TRABALHADOR PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Por meio da LGPD, toda pessoa física ou pessoa jurídica de direito público ou privado que realize qualquer operação de tratamento de dados pessoais, independentemente do meio, está obrigada a seguir regras que visam tutelar os indivíduos a partir da tutela dos seus dados pessoais (arts. 1º e 3º, LGPD). Introduz assim um rol de dez hipóteses de tratamento, bem como princípios que devem ser observados em toda operação realizada com dados pessoais, como coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração (arts. 7º, 5º, inciso x, LGPD). Dadas as inúmeras novas regras que orientam o tratamento de dados pessoais no Brasil e os mais diversos seguimentos a que a LGPD se dirige, em um recorte sobre as implicações nas relações de trabalho, passa-se a discorrer sobre o que dispõem essas novas regras e de que modo devem ser observadas no contexto laboral por empregadores e empregados.

A LGPD aplica-se ao tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho. Isso porque o legislador estabeleceu um rol taxativo de operações de tratamento de dados pessoais sob os quais está excluída a aplicação da referida lei quando for realizada por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos, para fins jornalísticos e artísticos, acadêmicos, de segurança pública, de defesa nacional, de segurança do Estado, para atividades de investigação e repressão de infrações penais provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros (art. 4º, LGPD). Logo, denota-se que as relações de trabalho, especificamente a relação de emprego, por melhor delimitação, conforme prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), não estão inseridas no rol que exclui a incidência da LGPD.

As relações de trabalho estão regulamentadas pela CLT (art. 1º, CLT) e se constituem a partir da figura do empregador: aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, que caracteriza a subordinação jurídica na relação de trabalho, assim como, a partir da figura do empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, ou seja, com habitualidade, sob a dependência deste e mediante salário, dada a onerosidade que marca essa relação (art. 3º, CLT).

Todo o rol de direitos dos trabalhadores disciplinados na CLT reflete o direito social ao trabalho (art. 6º, CF/88) e os direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, CF/88) constitucionalmente assegurados, mas frise-se, não é um rol taxativo, dada a dicção do art. 7º, caput, da Constituição Federal de 1988, que determina: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Dessa forma, estão associados ao direito fundamental do trabalhador à intimidade, vida privada, honra e imagem (arts. 5º, X, CF/88, 223-C, CLT) e ao direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais (art. 5º, LXXIX, CF88) que torna evidente a aplicação da LGPD nas relações de trabalho.

Demonstradas as razões pelas quais a LGPD incide sobre as relações de trabalho, seja pela natureza econômica dessa relação, seja pelo direito fundamental do trabalhador à intimidade e à proteção de dados pessoais constitucionalmente assegurado, é de se perquirir como as inovações da LGPD devem ser incorporadas no contexto laboral.

Para o tratamento de dados pessoais dos empregados, os empregadores devem observar as hipóteses previstas no art. 7º da LGPD, rol taxativo, a partir do qual se sobressaem para o contexto laboral quatro hipóteses, entre as dez previstas, a saber: com o consentimento do

empregado; para o cumprimento de obrigação legal; quando necessário para a execução de contrato; e quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador.

O primeiro impacto da LGPD nas relações de trabalho, portanto, repousa no estabelecimento de restrições ao empregador sobre as hipóteses que poderá realizar o tratamento de dados pessoais dos seus empregados. Isso significa que o empregador, antes de realizar qualquer tratamento de dados, deverá observar a hipótese que o permite fazer, à luz do art. 7º da LGPD; em não sendo possível enquadrar em uma das hipóteses legais, não é possível coletar, armazenar e processar dados pessoais dos seus empregados.

A respeito da primeira hipótese legal para tratamento de dados pessoais que reside no fornecimento do consentimento pelo titular dos dados (art. 7º, I, LGPD), a legislação determina que ele deve ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. Sendo escrito, deve constar em cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, com previsão de finalidade específica para o tratamento, sendo vedada qualquer autorização genérica, bem como qualquer vício de consentimento, cabendo ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido de acordo com o que determina a LGPD (art. 8º, LGPD).

O consentimento livre, como se é exigido pela LGPD, no contexto laboral, acaba por ser hipótese precária para tratamento dos dados pessoais, pois a livre manifestação da vontade do empregado frente ao empregador acaba por ser comprometida pela relação de desigualdade existente entre eles devido ao poder diretivo do empregador sobre o empregado. O poder diretivo, nas relações de trabalho, deriva da subordinação jurídica, característica elementar da relação de emprego, embora não seja absoluto, pois “a subordinação jurídica do empregado não implica que ele tenha de se sujeitar a quaisquer tipos de ordens do empregador, pois o poder de direção deste não é ilimitado” (Simón, 2000, p. 119). Vicia, na prática, a autonomia do empregado na recusa pelo não fornecimento dos seus dados pessoais, dado o receio de sofrer represália pelo empregador - poder punitivo do empregador -, que também decorre da subordinação jurídica. Dessa forma, os principais limitadores desse poder diretivo do empregador são os próprios direitos fundamentais (Lamberty; Kümmel, 2018), invocando-se aqui os direitos à intimidade, à vida privada e à proteção de dados pessoais.

A relação de trabalho é inevitavelmente assimétrica e profundamente desigual (Araújo, 2018; Abrantes, 2014). Apesar de sua natureza contratual, ela se reveste de aspectos em sua essência patrimonial, dada a retribuição de natureza pecuniária, aliada à limitação da autonomia do empregado que deixa de agir com liberdade, face ao poder diretivo do empregador, o que ameaça, por vezes, o exercício de direitos fundamentais do empregado, abrindo margem a

abusos cometidos pelo empregador. Embora seja uma realidade do contexto laboral, torna-se relevante reafirmar que “o trabalho não é uma mercadoria” (art. 1º, a, Declaração de Filadélfia de 1944) (Organização Internacional do Trabalho, 1944), por isso toda discussão que se estabeleça para salvaguarda dos direitos fundamentais do trabalhador apoia-se na tutela da pessoa que presta serviço a outro, disponibilizando sua energia física e intelectual com uma finalidade produtiva.

Desse cenário, emerge a necessidade de que as partes – empregados e empregadores – estabeleçam como norte para essa relação jurídica, desde a formação até a vigência do contrato de trabalho, o princípio da boa-fé, especialmente no tocante ao tratamento dos dados pessoais do trabalhador. Ou seja, impõe ao empregador a obrigação de prestar ao empregado todas as informações necessárias à sua contratação e ao desenvolvimento do contrato de trabalho, de modo que esse contrato seja “cumprido de acordo com as finalidades econômico-sociais a si impostas tanto pelas partes, como pela sociedade” (Leal, 2007, p. 90), de modo a recolocar a pessoa humana como centro do trabalho. Com isso, permite-se que “informações atentatórias à dignidade ou intimidade do trabalhador poderão ser sonegadas, legitimamente por este” (Leal, 2007, p. 93), atendendo assim ao comando protetivo do princípio da dignidade da pessoa humana que representa o primado do direito do trabalho.

No processo de admissão do empregado, o empregador é obrigado, por força de lei, a ter acesso a dados pessoais como: número do cadastro de pessoa física (CPF), data de nascimento, raça, estado civil, grau de instrução, país de nascimento, endereço, nome de dependentes com data de nascimento e CPF, exigíveis para fins de cadastro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, criado pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, por exemplo. Dados pessoais sensíveis, relacionados à saúde do empregado por exemplo, também são acessados pelo empregador, pois entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, está a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), sendo obrigação das empresas o cumprimento dessas normas (art. 157, I, CLT).

Como exemplo, a norma regulamentadora nº 7 (NR 7) do Ministério do Trabalho e Previdência (BRASIL, 2020) estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas empresas e torna obrigatória a realização de exames médicos dos empregados (item 7.5.6 da NR 7), que compreendem exame clínico e exames complementares que devem ser mantidos pela empresa no prontuário do empregado, no mínimo, por 20 anos após o seu desligamento (item 7.6.1.1 da NR 7). Com isso, o tratamento desses dados pessoais se dá sem a necessidade de consentimento

do titular, isso porque se enquadra nas hipóteses legais para o cumprimento de obrigação legal, assim como é necessário para a execução do contrato de trabalho.

3 O DEVIDO DIRECIONAMENTO NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NAS FASES DO CONTRATO DE TRABALHO

A violação da privacidade e do direito à proteção de dados pessoais do trabalhador pode resultar em práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de trabalho. Em qualquer das fases, pré-contratual, contratual ou pós-contratual, emerge o dever do empregador de atuar em conformidade com a legislação que disciplina o tratamento de dados pessoais a fim de assegurar o livre desenvolvimento da personalidade. Nesse sentido, serão demonstradas implicações do tratamento de dados pessoais do empregado, no contexto laboral, com o fim de traçar limites ao empregador.

Na relação de trabalho, os riscos do negócio recaem sobre o empregador. Com isso, é admissível que, no processo do recrutamento, fase de seleção dos seus empregados, sejam estabelecidos critérios e uma análise do perfil dos candidatos seja realizada para contratação daquele que melhor se adequa às suas expectativas e, consequentemente, às atividades que desenvolverá na empresa. Nesse contexto, com o avanço das novas tecnologias da informação, especialmente a rede mundial de computadores, a internet, e as redes sociais, o fluxo de dados pessoais tem aumentado consideravelmente e rompido barreiras físicas, tornando-se facilmente acessível em qualquer lugar ou dispositivo. Esse avanço tecnológico que torna a informação acessível com maior praticidade, especialmente pelos recrutadores em processo seletivo para vagas de emprego, abre margem para sérias violações ao direito à proteção de dados pessoais do trabalhador, resultando inclusive em condutas discriminatórias pelo empregador.

A Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho¹, conhecida como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958, a qual o Brasil ratificou em 24 de novembro de 1964 (Decreto Legislativo nº 104), prevê o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, buscando assim eliminar toda discriminação nessa matéria. Em razão disso, o Brasil proíbe qualquer prática

¹ Art. 2º, XXVIII - “Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima segunda sessão, em 25 de junho de 1958; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; entrada em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, em 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho em 26 de novembro de 1965; e promulgada em 19 de janeiro de 1968” (Brasil, 2019).

discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (art. 1º, Lei nº 9.029/1995). Veda, inclusive, que o empregador exija do trabalhador teste de gravidez ou qualquer procedimento relativo à esterilização, tipificando tal conduta como crime, com pena de detenção de um a dois anos e multa (art. 2º, Lei nº 9.029/1995).

No caso envolvendo a senhora Lorenza v. Aena Aeropuertos S.A, julgado pelo Tribunal Superior de Justiça das Ilhas Canárias (STSJ ICA 1799/2014) (Espanha, 2014) em processo de recrutamento, durante entrevista de emprego, a empresa demandada questionou à senhora Lorenza, à época casada e mãe de duas filhas menores de idade, que havia se deslocado da cidade de Valladolid para Tenerife, onde realizou a entrevista, sobre as dificuldades para matricular suas filhas e como o marido encontraria emprego na localidade. Na entrevista, a empresa admitiu para a candidata à vaga de emprego que não admitiria uma empregada que solicitasse licença maternidade, o que fez a senhora Lorenza confessar que havia realizado procedimento cirúrgico de ligadura das trompas (esterilização feminina definitiva), que lhe impedia de engravidar. Ao final do processo de recrutamento, a empresa acabou por contratar outra candidata, a senhora Cecília, que respondeu às mesmas perguntas e não tinha companheiro ou filhos.

O Tribunal Superior de Justiça das Ilhas Canárias decidiu por manter a decisão de primeira instância, que condenou a empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de 3.000€ (três mil euros), por entender que a empresa submeteu a senhora Lorenza a questões familiares e pessoais totalmente alheias ao trabalho que executaria, o que configuraria uma conduta discriminatória. O Tribunal fundamentou ainda que a condenação da empresa deveria ser mantida, pois obrigou a trabalhadora a revelar seus planos pessoais e inclusive dados médicos que pertenciam à sua mais estrita privacidade, desnecessários para uma gestão de pessoal responsável e que respeita a dignidade da trabalhadora (Espanha, 2014).

No Brasil, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no caso Hugo Ricardo v. Pullmantur e outros, reconheceu que constitui conduta discriminatória que viola a intimidade e a privacidade do trabalhador a exigência de teste de HIV como um dos requisitos para admissão no emprego, por vedação legal, conforme art. 1º da Lei nº 9.029/95. A 2ª Turma do TST, ao firmar esse entendimento, reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que havia mantido a sentença que indeferiu o direito à indenização por danos morais em reclamação trabalhista ajuizada pelo trabalhador (Brasil, 2021a).

Para o Tribunal Regional, a mera exigência de exames de HIV e toxicológicos não era capaz de violar os direitos da personalidade do trabalhador se presentes motivos razoáveis e a exigência ocorresse para todos os trabalhadores, de forma genérica. Ao tratar dos motivos razoáveis, o Tribunal Regional havia transscrito a sentença de primeiro grau que mencionava “[...] a natureza da atividade desenvolvida, a bordo de embarcação e permanência em alto mar por grandes períodos [...]”, além de não sido comprovado pelo trabalhador que ele não teve sua contratação obstaculizada em decorrência do resultado dos exames ou mesmo que a empresa não contratava pessoas que apresentassem resultados alterados (Brasil, 2021a, n.p.).

Os dois casos acima ilustrados guardam similaridade por, além de discutirem procedimento adotado pelo empregador na fase pré-contratual, tem como objeto o tratamento de dados pessoais, inclusive de natureza sensível, que reclamam, por si, ainda maior proteção legal. Em ambos os casos, ficou demonstrada a violação da privacidade e proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, materializada na conduta discriminatória praticada pelo empregador. Ademais, aplicável à hipótese o princípio da não discriminação que torna impossível o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos (art. 6º, IX, LGPD). Esse princípio tem merecido destaque nos casos que envolvem tratamento de dados sensíveis, como nos casos envolvendo os trabalhadores - senhora Lorenza e o senhor Hugo Ricardo.

A LGPD estabelece um tratamento diferenciado e, por conseguinte, limitativo quanto ao tratamento de dados sensíveis, em especial quando se refere ao consentimento do titular do dado sensível. A legislação, nesse aspecto, exige que o consentimento se dê de forma específica e destacada para determinadas finalidades (art. 11, I, LGPD), enquanto para os dados pessoais não sensíveis, exige-se apenas que o consentimento seja por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular (art. 8º, LGPD). Logo, estamos diante de consentimento qualificado, à medida que o titular é considerado um “contratante vulnerável” (Rodotà, 2008, p. 90), dada a ausência de liberdade substancial no momento que exterioriza sua vontade. Isso é trazido para a esfera das relações de trabalho, dada a assimetria e desigualdade entre empregado e empregador, o que, nesse caso, independe da natureza dos dados pessoais, se sensíveis ou não.

Ademais, a LGPD reduz as hipóteses legais para tratamento de dados pessoais sensíveis quando não consubstanciado no consentimento do titular. Com isso, esses dados somente podem ser tratados sem o consentimento do titular quando for indispensável para: (i) cumprimento de obrigação legal; (ii) execução de políticas públicas previstas em leis; (iii) estudos por órgãos de pesquisa, observada a anonimização dos dados, quando possível; (iv)

exercício regular de direitos; (v) proteção da vida do titular, incluindo a tutela da sua saúde por profissional de saúde; e por fim, (vi) garantia da prevenção à fraude e segurança do titular (art. 11, LGPD). Com isso, as implicações do tratamento de dados pessoais sensíveis do trabalho na fase pré-contratual tomam ainda maiores proporções, pois, como visto, exclui qualquer tratamento pautado no legítimo interesse do empregador (art. 7º, IX, LGPD) e para a execução de contrato (art. 7º, V, LGPD), hipóteses usuais no contexto laboral.

Com a proliferação das redes sociais, a população usuária dessas redes, na qual se inclui os trabalhadores, tende a criar perfis particulares, nos quais compartilha conteúdos privados com sua rede de contatos, dados inclusive disponibilizados para acesso público, o que não os retira da esfera de proteção instituída pela LGPD. Em razão do que estabelece a legislação, nesse aspecto, o empregador em um processo de recrutamento não poderia realizar o tratamento de dados pessoais de candidatos à vaga de emprego, disponibilizados por eles em suas redes sociais e de acesso público, mesmo que a lei dispense a exigência do consentimento (art. 7º, § 4º, LGPD). Isso porque a utilização dos dados pessoais disponíveis pelo candidato à vaga de emprego em suas redes sociais não teria a finalidade de traçar seu perfil para a vaga de emprego, salvo se tratasse de um perfil profissional, ou seja, ainda que os dados pessoais sejam de acesso público, a lei exige que seja considerada a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização (art. 7º, § 3º, LGPD).

Em se tratando de qualquer coleta de dados pessoais de candidatos à vaga de emprego, torna-se imprescindível que sejam examinadas a necessidade e pertinência (Agencia Española Protección Datos, 2021) do tratamento dos dados em contraponto ao desempenho da atividade que aquele trabalhador eventualmente desempenhará (Article 29 Data Protection Working Party, 2017). Além disso, o tratamento obrigatoriamente deve estar apoiado em uma hipótese legal, o que inclui o dever de transparência, cabendo ao empregador comunicar no anúncio da vaga a finalidade para o tratamento de dados pessoais e quais são eles (Article 29 Data Protection Working Party, 2017).

Pela própria dicção do art. 7º, § 4º da LGPD, ainda que dispensado o consentimento do trabalhador e tendo sido os dados disponibilizados em perfis profissionais em redes sociais, o empregador deve observar o princípio da necessidade, segundo o qual limita o tratamento de dados pessoais ao mínimo de informações para que se atinjam as finalidades. Desse modo, permite-se tão somente a coleta de dados pertinentes, proporcionais e não excessivos (art. 6º, III, LGPD).

A ideia de necessidade guarda estreita relação à própria exigência legal, podendo esta última servir como norte na delimitação dos dados pessoais dos trabalhadores que sejam

realmente pertinentes para o tratamento pelo empregador. Assim, instituída a relação de trabalho com a formação do vínculo de emprego, materializado a partir do contrato de trabalho, inaugura-se a fase contratual. Nessa fase, o poder diretivo e fiscalizatório do empregador que decorrem da subordinação jurídica, característica central, ainda que não única, da relação jurídica entre empregado e empregador, levam o tratamento de dados pessoais a novas implicações no curso do contrato de trabalho.

Diversas são as formas que o empregador tem à sua disposição para realizar o monitoramento dos seus empregados, a exemplo das mais tradicionais, por telefone, correio eletrônico, câmeras de vigilância, até novas formas, como o monitoramento de dispositivos pessoais (por exemplo, computadores pessoais, telefones móveis, tablets), que os empregados fornecem para os seus trabalhos, em conformidade com uma política de utilização específica, tal como a *Bring-YourOwn-Device* (BYOD)² (Traga o seu próprio dispositivo). Com a acentuada utilização pelos empregados de seus próprios aparelhos tecnológicos para realização de suas atividades laborais, os dados que antes eram armazenados em aparelhos corporativos passam a ser tratados em aparelhos particulares dos trabalhadores, que, por sua vez, recebem incentivos das empresas para adotarem essa prática.

Inúmeros benefícios são apresentados à utilização da política do BYOD, entre eles a acessibilidade, conveniência e flexibilidade, por possibilitar que os trabalhadores realizem suas atividades laborais a qualquer hora e em qualquer lugar, inclusive fazendo pausas durante o trabalho conforme sua conveniência. Isso gera a satisfação do trabalhador, que pode utilizar os dispositivos de sua preferência e que investiram ao invés daqueles selecionados pelo empregador; além de transferir os custos dos dispositivos para os funcionários (Garba, 2015).

Diante desse cenário, as empresas têm buscado implantar medidas de controle que permitam, a exemplo, realizar uma limpeza remota de dados dos dispositivos BYOD, a forçar a instalação de aplicativos e até monitorar o uso do dispositivo, o que resultaria no acesso, pelo empregador, a dados pessoais dos trabalhadores, como histórico de navegação, fotos, contatos pessoais, mensagens de texto e outras atividades (Garba; Armarego; Murray, 2015). Nesses casos, dadas as implicações para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, cabe aos empregadores que utilizam produtos e aplicações para realizar o monitoramento dos seus empregados considerarem a proporcionalidade das medidas que irão aplicar, bem como

² “BYOD refere-se ao uso de smartphones, tablets e laptops pessoais que não são fornecidos ou de propriedade da organização comercial/empregador, mas de propriedade dos funcionários. Embora os dispositivos possam ser móveis ou não móveis, algumas organizações permitem que os funcionários tragam seus próprios dispositivos de desktop para o trabalho, desde que a organização possa obter controle total desse dispositivo” (Garba; Armarego; Murray, 2015, p. 1279, tradução nossa).

eventuais medidas adicionais que podem ser tomadas para atenuar ou reduzir a dimensão e o impacto do tratamento de dados.

O monitoramento do empregado pelo empregador, a partir dos conteúdos transmitidos por e-mail corporativo, já foi submetido ao Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu sobre o caso Elielson v. HSBC Seguros Brasil S.A. (Brasil, 2005). O TST entendeu, na ocasião, ser lícita a conduta do empregador em monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, ou seja, autorizou a conduta do empregador consistente na checagem das mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Na tese firmada, admitiu-se, inclusive, a coleta e utilização de conteúdo indevido transmitido pelo trabalhador no e-mail corporativo para fins de dispensa por justa causa dele.

No caso em comento, a empresa havia identificado que o trabalhador teria, no exercício de suas funções, utilizado o e-mail corporativo e enviado comunicação eletrônica com fotos pornográficas, o que ensejou a dispensa do empregado por justa causa, penalidade máxima ao trabalhador prevista na legislação trabalhista (art. 482, Decreto-Lei nº 5.452/43). O trabalhador sustentou que as provas obtidas eram ilegais, posto que não havia consentido com o monitoramento do seu e-mail, ainda que corporativo (Brasil, 2005).

O juiz de primeiro grau não acolheu a justa causa pretendida pela empresa por entender que as provas obtidas violavam o art. 5º, XXII, da Constituição Federal/1988, portanto, ilegal. Em recurso para o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), a empresa teve pronunciamento do Tribunal favorável ao seu pleito, que reformou a sentença de primeira instância. O TRT-10 fundamentou no sentido de que não haveria qualquer intimidade a ser preservada, pois o e-mail monitorado era corporativo e não poderia ser utilizado para fins particulares, tendo em vista que o provedor era do HSBC. Por entender que o e-mail não era de propriedade do empregado, e sim da empresa, era garantido a ela o direito de ter acesso à forma como estaria sendo utilizado. A decisão do Tribunal Regional menciona ainda que, mesmo que não houvesse qualquer previsão no contrato de trabalho ou nos sistemas operados pelos trabalhadores, a lealdade e a boa-fé seriam suficientes para inibir qualquer raciocínio favorável à utilização dos equipamentos do empregador para fins moralmente censuráveis (Brasil, 2005).

Em recurso para o TST, o empregado argumentou, em síntese, que por inexistir qualquer participação ou anuência do empregado no acesso ao conteúdo transmitido por ele no seu e-mail corporativo, por si só configuraria a violação da correspondência e a quebra da legalidade. Embora o conteúdo transmitido não condísse com as matérias afetas ao serviço prestado pelo empregado e, portanto, aptas a ensejar a rescisão contratual por justa causa, não poderia serem utilizadas, pois o empregador teve acesso sem a sua anuência (Brasil, 2005).

A 1^a Turma do TST, ao decidir o caso favorável à empresa, traçou a distinção entre e-mail particular e e-mail corporativo. Segundo o TST, é inviolável e sagrada a comunicação de dados em e-mail particular, ainda que acessado de terminal de computador do empregador. Do contrário, o e-mail corporativo, fornecido pelo empregador para utilização estritamente em serviço, se assemelha a “uma correspondência em papel timbrado da empresa”, sendo, portanto, uma ferramenta de trabalho. Ademais, a senha de uso pessoal concedida pelo empregador ao empregado para acesso ao e-mail corporativo não representa uma proteção do empregado para com o empregador, e sim proteção contra acesso indevido de terceiros (Brasil, 2005). Na ocasião, o TST recorreu ainda a precedentes de outros países, a exemplo dos Estados Unidos, onde restou assentado que, quanto ao uso de e-mail corporativo e acesso à internet por meio do sistema operacional da empresa, o trabalhador não tem razoável expectativa de privacidade³.

Em contrapartida, a mesma 1^a Turma do TST julgou outro caso no qual se discutia a possibilidade da dispensa por justa causa em razão do envio de e-mail com conteúdo pornográfico. No caso *Vanessa v. Votorantim Cimentos LTDA* (Brasil, 2017), a empregada teria enviado e-mail a duas colegas de trabalho sob o título "Pinto dos Famosos", e por essa razão, o empregador teria a demitido por justa causa em razão da falta grave cometida pela

³ “Uma vez que o Brasil, como visto, ressente-se da ausência de normatividade específica a respeito da correta utilização do e-mail corporativo pelo empregado e do possível monitoramento desta ferramenta de trabalho pelo Empregador, revela-se pertinente um rápido exame dessas questões sob o prisma do Direito Comparado. Em termos legislativos, o Reino Unido é o País que mais evoluiu nesta área: o Parlamento aprovou lei, conhecida como RIP (Regulation of Investigatory Powers Act), que autoriza os empregadores, desde 24/10/2000, a promover o monitoramento de e-mails e telefonemas de seus empregados, nos seguintes termos textuais: "(3) Conduct consisting in the **interception of a communication is authorised** by this section if – (a) it is conduct by or on behalf of a person who provides a postal service or a telecommunications service ; and (b) it takes place for purposes connected with the provision or operation of that service or with the enforcement, in relation to that service, of any enactment relating to the use of postal services or telecommunications services." (Part I, Chapter 1, Section 3)2 Mais adiante dispõe ainda a referida Lei inglesa: "(3) Nothing in any regulations under subsection (2) shall authorise the interception of any communication except in the course of its transmission using apparatus or services provided by or to the person carrying on the business for use wholly or partly in connection with that business." (Part I, Chapter 1, Section 4)3 Nos Estados Unidos da América, há diversos precedentes que, a meu ver, merecem realce. A Eg. Corte Suprema dos Estados Unidos analisou a questão referente à privacidade no ambiente de trabalho no famoso caso *O'Connor v. Ortega* . (480 U.S., 107 S.Ct. 1492, 94 L.Ed.2d 714 – de 1987). À época, a Eg. Suprema Corte Norte-Americana reconheceu que os empregados têm direito à privacidade no ambiente de trabalho digna de proteção legal. Entretanto, deve-se ponderar esta privacidade em relação às peculiaridades de cada ambiente de trabalho. A Eg. Corte assentou que, em certas áreas, os empregados podem ter uma **razoável expectativa de privacidade** (expectation of privacy). Mas, ressalva-se, **nunca de forma absoluta**: "The decision recognized that with the question of privacy in the workplace there are no absolutes. Often whether an employee has a reasonable expectation of privacy is a question of specific practices within the employee's workplace, and the issue of whether an employee has a reasonable expectation of privacy 'must be addressed on a case-by-case basis'." (Id. IN 716, 1497)

Sob tal entendimento, diversos cidadãos daquele País moveram ações em desfavor do empregador ao argumento de que este, supostamente, teria violado sua privacidade ao monitorar o e-mail corporativo.

A maioria das Cortes americanas, porém, tende a assentar que o empregado, ao receber uma caixa de e-mail de seu empregador, **não** tem expectativa de privacidade quanto a esta.” (Brasil, 2005, n.p.)

empregada, ou seja, o ato de indisciplina ou insubordinação (art. 482, h, Decreto-Lei nº 5.452/43).

Alguns pontos merecem especial atenção nesse caso: (i) a empregada, em depoimento transscrito na decisão, afirmou ter conhecimento das políticas da empresa que proibiam o envio de e-mails de conteúdo pornográfico, proibição que estava no Código de Conduta da Votorantim; e (ii) a testemunha da empregada informou que não havia uma proibição propriamente do uso de e-mail corporativo para fins particulares (Brasil, 2017).

O Tribunal Regional do Trabalho do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) manteve a sentença de primeiro grau, que reconheceu o excessivo rigor da empresa na aplicação da justa causa à empregada. Para tanto, o TRT-9 entendeu que, ainda que moralmente reprovável, no conteúdo do e-mail não havia cenas de sexo. Além disso, não houve o compartilhamento para uma lista de pessoas, mas apenas para duas colegas de trabalho; logo, não estaria propagando material pornográfico indiscriminadamente para todos os colegas da empresa (Brasil, 2017). A 1ª Turma do TST, então, manteve a decisão do TRT-9 por entender que os fatos e as provas já haviam sido valorados pelo Tribunal Regional e que, constatado o rigor excessivo e desproporcionalidade entre a conduta da empregada e a falta aplicada pelo empregador, o TRT-9 utilizou, como fundamento nuclear, o princípio da proporcionalidade, não havendo afronta ao art. 482, "a", "e" e "h", do Decreto-Lei nº 5.452/43) (Brasil, 2017).

Com relação a ambos os casos que tratam do monitoramento do empregado pelo empregador no ambiente de trabalho a partir do uso de e-mail corporativo, no contexto do tratamento de dados pessoais vinculados a essa ferramenta de trabalho, se sobressaem pontos que merecem destaque. Primeiro, é imprescindível a ciência inequívoca do empregado sobre a finalidade do uso do e-mail corporativo para fins estritamente profissionais, de modo a evitar transmissão de conteúdo íntimo, dada a possibilidade de monitoramento do conteúdo pelo empregador. Nesse aspecto, é de remorar o princípio da finalidade, que permite o tratamento de dados pessoais para propósitos legítimos, logo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho e carregar a marca do empregador, garante a esse legítimo interesse em verificar o conteúdo transmitido por seus empregados. Porém, esse mesmo princípio adverte que essa finalidade seja explícita e informada ao titular, portanto, à luz do art. 6º, I da LGPD, é necessário que o empregado tenha ciência do tratamento de dados pessoais vinculados aos e-mails corporativos.

Em segundo plano, cabe ao empregador aplicar as penalidades previstas aos seus empregados nos casos em que houver descumprimento às políticas da empresa sobre o uso adequado das ferramentas de trabalho, o que inclui o e-mail corporativo, com a devida proporcionalidade. Deve-se evitar o excessivo rigor na punição do empregado, a exemplo de

conteúdo inadequado transmitido em e-mail corporativo, devendo ser observado, a partir do tratamento de dados realizado pelo empregador, se: (i) o teor do conteúdo (inadequação); (ii) a extensão do seu alcance (dano); e (iii) a reincidência do uso inadequado pelo empregado (conduta). Todos esses aspectos podem estar inseridos em códigos de conduta, instrumentos aptos a garantir segurança jurídica tanto ao empregado quanto ao empregador.

Nesse sentido, as implicações do tratamento de dados pessoais pelo empregador no contexto laboral reclamam: (i) a proporcionalidade no uso das medidas e ferramentas utilizadas para fins de monitoramento do empregado, a exemplo da vigilância por câmeras nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; (ii) a transparência, de modo que os empregadores, ao implementarem ferramentas de monitoramento no ambiente de trabalho, deem ampla divulgação às medidas implementadas, descrevendo com rigor o momento em que o tratamento de dados é realizado, assim como estabelecendo políticas de proteção de dados pessoais; (iii) a subsidiariedade, que implica dar maior ênfase à prevenção do que à própria obtenção de dados no contexto laboral. Por exemplo, ao invés de monitorar o acesso dos trabalhadores a sítios da internet nos terminais de computador que faz uso com fim de evitar o acesso a sítios web não permitidos, que se proceda o bloqueio destes, garantindo assim a adoção de medidas capazes de prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais (Araújo, 2018).

A observância da proporcionalidade, transparência e subsidiariedade, além do cumprimento das regras de proteção aos dados pessoais do trabalhador, é medida que se impõe, dada a possibilidade também da rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa do empregado. Assim como o empregado está sujeito a punições pelo descumprimento de deveres contratuais (art. 482, Decreto-Lei nº 5.452/43) que pode resultar em penalidades que vão desde advertências, suspensão até a rescisão contratual por justa causa, o empregador também pode incorrer em faltas capazes de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta representa uma das modalidades de término do contrato de trabalho, que ocorre quando o empregador comete faltas previstas no art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452/43. Nessas situações, o empregado pode pleitear judicialmente o fim do pacto laboral, desde que demonstrada a ocorrência de falta grave pelo empregador que impossibilite a continuidade do vínculo de emprego. Reconhecida a rescisão indireta, o empregado passa a ter direito ao recebimento de todas as verbas salariais referentes à dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, entre elas, saldo de salário dos dias efetivamente trabalhados; aviso prévio; décimo terceiro proporcional; férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; férias vencidas acrescidas do terço constitucional, se houver; liberação para saque do Fundo de Garantia por

Tempo de Serviço acrescido de 40% e seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos impostos pela legislação previdenciária.

O caso envolvendo Maria Cristina v. ASSB Comercio Varejista de Doces LTDA (Brasil, 2021b) ilustra a necessidade do cumprimento da legislação em matéria de proteção de dados pessoais pelo empregador, caso que trata da inserção do número de telefone da empregada no *site* da loja sem a autorização dela. Tanto o juiz de primeiro grau quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região (TRT-3) reconheceram que a conduta patronal configura dano moral passível de indenização, pois implicou a divulgação de dado pessoal da empregada, o que afrontou sua vida privada. O TRT-3, na decisão, mencionou ainda conversa de *WhatsApp* entre a empregada e o seu coordenador (preposto da empresa), na qual comentou “que tinha “muito cliente sem noção”, que um deles teria ligado para o telefone dela às 4h da manhã, “Pq o louco viu q não respondeu e ainda ligou”.

O TRT-3, ao decidir o caso, desconsiderou a validade do termo de autorização que a empregada teria assinado para fins de cessão gratuita de sua imagem na web em favor da empresa, pois esse termo utilizado pela empresa na sua defesa não permitia a divulgação de dados pessoais da trabalhadora. Assim, em razão de o empregador não ter cumprido com as obrigações do contrato (art. 483, d, Decreto-Lei nº 5.452/43), ou seja, respeitado o direito à privacidade e à intimidade da empregada e observado as normas da LGPD, pois tratou do dado pessoal daquela sem base legal e em desrespeito a princípios previstos no artigo 6º da referida Lei, o TRT-3 manteve a sentença que reconheceu a falta grave cometida pelo empregador e decretou a rescisão indireta do contrato de trabalho (Brasil, 2021b).

As implicações do tratamento de dados pessoais do trabalhador durante a fase contratual podam, como visto, incidir na rescisão contratual por justa causa seja do empregado, seja do empregador, face ao descumprimento dos deveres legais e consequente cometimento de faltas graves previstas nos artigos 482 e 483 do Decreto-Lei nº 5.452/43. Para além disso, repercute na fase pós-contratual para o cumprimento de obrigação legal pelo empregador consistente no armazenamento de dados pessoais do trabalhador, o que demanda, por si, a observância da LGPD, enquadrando-se na hipótese legal prevista nos arts. 7º, II e 16, I, LGPD.

A atuação do empregador em desconformidade com a LGPD, por sua vez, pode resultar em sanções administrativas aplicáveis pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados. As sanções podem variar entre: (i) advertência, na qual a Autoridade Nacional indicará as medidas corretivas que deverão ser adotadas em prazo por ela estabelecido; (ii) multas; (iii) publicização da infração, que pode gerar prejuízo econômico para a empresa, dada a quebra de confiança que pode gerar entre a empresa e seus clientes; (iv) bloqueio dos dados pessoais que estiverem

relacionados à infração cometida, até que sejam adotadas medidas corretivas para o tratamento em conformidade com a lei; (v) eliminação dos dados tratados em desconformidade com a lei; (vi) suspensão parcial do funcionamento do banco de dados dos agentes infratores e até suspensão do exercício da atividade de tratamento por até 6 (seis) meses, prorrogável por igual período; e em último caso, (vii) proibição parcial ou total da atividade de tratamento de dados pessoais pelos agentes infratores (art. 52, LGPD).

O descumprimento pelo empregador da legislação em matéria de proteção de dados pessoais pode, como visto, ensejar, além de sanção administrativa imposta pela ANPD, incorrer na ruptura do contrato de trabalho decorrente da conduta culposa do empregador, ensejando o pagamento de todas as verbas rescisórias típicas de dispensa sem justa causa, bem como eventual resarcimento por dano extrapatrimonial. Nesse sentido, a adoção de regras de boas práticas e governança em privacidade adquire papel fundamental para que, por meio de programas de *compliance*, condutas e metas sejam implementadas e adotadas no ambiente organizacional com vistas à tutela dos dados pessoais do trabalhador, sem deixar de lado a valorização do trabalho humano. Além disso, evitam-se prejuízos financeiros às empresas (Marcolino; Silveira, 2020), reduzindo ou até mesmo eliminando os riscos de sofrerem sanções administrativas pela ANPD e pela Justiça do Trabalho.

Constata-se, portanto, que em razão da ausência de liberdade substancial do empregado quando exterioriza sua vontade, em qualquer das fases da relação de trabalho, cabe ao empregador atentar aos limites legais quando estiver realizando o tratamento de dados pessoais do trabalhador. As implicações demonstram a necessidade do empregador de observar a finalidade, pertinência e necessidade para o qual o tratamento de dados pessoais se destina, o que vedaria a utilização indiscriminada de dados disponíveis em perfis do candidato à vaga de emprego em redes sociais.

Além disso, em se tratando de monitoramento do empregado, as implicações exigem que estejam presentes propósitos legítimos do empregador para o tratamento de dados pessoais no contexto laboral. Deve, em cada caso concreto, observar a proporcionalidade no uso das medidas de monitoramento do empregado, a transparência na comunicação aos empregados sobre quais os seus dados e em quais circunstâncias estão sendo coletadas pela empresa, e a subsidiariedade, de modo a dar enfoque na implementação das medidas menos invasivas à privacidade dos trabalhadores.

Do contrário, o tratamento de dados dos trabalhadores em desconformidade com a legislação que tutela o direito à proteção de dados pessoais implicará em sanções administrativas, como por exemplo, pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados brasileira.

Além disso, pode gerar ainda repercussões no contrato de trabalho aptas a ensejar a rescisão indireta do contrato, se configurada a falta grave pelo empregador ou pelo empregado nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, e a reparação por dano extrapatrimonial. Dessa forma, dada a vulnerabilidade do trabalhador no contexto laboral e no cenário das novas tecnologias, aliada à necessidade de que seja assegurada a tutela das liberdades individuais, protegendo os dados pessoais, serão explorados, a seguir, os modelos regulatórios na busca por aquele que ofereça melhores condições para maior efetividade desse direito.

4 CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que a efetividade da LGPD nas relações de trabalho exige diretrizes diferenciadas por fase: pré-contratual, contratual e pós-contratual, alinhadas aos princípios da finalidade, necessidade, proporcionalidade, transparência e subsidiariedade, como critérios operativos para decisões cotidianas de tratamento de dados.

Com isso, o consentimento do trabalhador, enquanto hipótese legal, é contestada, dada a assimetria e desigualdade presentes na relação de trabalho, o que compromete a validade do consentimento como fundamento jurídico para o tratamento de dados pessoais.

Além disso, os problemas advindos na relação de trabalho nem sempre envolverão somente a proteção de dados pessoais, mas terão reflexos também nos direitos dos trabalhadores, como exemplo, a dispensa por justa causa de um empregado que comete o vazamento de dados pessoais dos clientes da empresa para o qual presta serviços, ou ainda, o dever da empresa indenizar um candidato que sofreu discriminação no processo seletivo de recrutamento por utilização indevida de dado pessoal sensível, como a manifestação política em sua rede social. A interação entre o direito à proteção de dados pessoais e o direito do trabalho auxilia no desenvolvimento de soluções que atendam aos interesses dos trabalhadores, a exemplo, utilizando a privacidade como limite ao poder fiscalizatório.

Conclui-se que as implicações da LGPD nas relações de trabalho são diversas e relevantes, dada a finalidade que é tutelar a privacidade do trabalhador, constitucionalmente assegurada (arts. 7º, 5º, X, LXXIX, CF/88). Dessa forma, a LGPD se soma ao conjunto de normas trabalhistas para, a exemplo, estabelecer restrições ao empregador sobre as hipóteses legais que autorizam ele a tratar os dados dos empregados, além de estabelecer o dever de garantir a integridade dos dados e a segurança da informação por meio de medidas que eliminem os riscos. Com isso, emerge assim a imprescindível adoção de programas de governança em privacidade, por meio da implementação de *compliance* trabalhista.

Como balizas operativas, na pré-contratual impõe-se a proibição do escrutínio ampliado de perfis pessoais e a prevenção de práticas discriminatórias; na contratual, o monitoramento (e-mail corporativo, BYOD, controle de acesso, câmeras) demanda propósito legítimo, proporcionalidade e transparência prévia; na pós-contratual, a guarda de dados limita-se às obrigações legais e à finalidade residual estritamente comprovada.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, J. J. **Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho**: em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões). Coimbra: Almedina, 2014.

AGENCIA ESPAÑOLA PROTECCIÓN DATOS. **La protección de datos en las relaciones laborales**, maio 2021. Disponível em: <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2025.

ANPD. **Guia orientativo sobre segurança da informação para agentes de tratamento de pequeno porte**, out. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documents-e-publicacoes/guia_seguranca_da_informacao_para_atpps___defeso_eleitoral.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

ARAÚJO, H. H. da S. **A Proteção dos Dados Pessoais na Relação de Trabalho**, 2018. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Economia Política. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/18765>. Acesso em: 10 ago. 2024.

ARAÚJO, H. H. da S. **A Proteção dos Dados Pessoais na Relação de Trabalho**, 2018. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Economia Política. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/18765>. Acesso em: 02 ago. 2025.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY. **Opinion 2/2017 on data processing at work**, adotado em 8 de junho de 2017. Disponível em: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631. Acesso em: 02 ago. 2025.

BITTAR, E. C. B. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº. 7 (NR-7)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Lex. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010337-16.2020.5.03.0074 (ROT). 9ª Turma, Desembargador Relator: Ricardo Marcelo Silva, Belo Horizonte, 09 de junho de 2021b. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21051811051403400000062440525>. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-3680500-19.2009.5.09.0015, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 02/06/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2e525a3d6afb65d7c5130368abe19e2c>. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-61300-23.2000.5.10.0013, 1ª Turma, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 10/06/2005. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/19f32e7a289f9dc436bceeadc762069e>. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-11692-73.2016.5.09.0029, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/09/2021a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4e70d9103b4cd710078cd5a62978692>. Acesso em: 02 ago. 2025.

ESPAÑHA. Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Sala de lo Social. STSJ ICAN 1799/2014. Magistrados: Eduardo Jesús Ramos Real, Antonio Doreste Armas, 07 abr. 2014, Santa Cruz de Tenerife. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/098fa1376eaaa419/20141006>. Acesso em: 02 ago. 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Bărbulescu v. Romania (application n. 61496/08), 2017. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng-press%22itemid%22:\[%22003-5825428-7419362%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press%22itemid%22:[%22003-5825428-7419362%22]}). Acesso em: 10 ago. 2024.

GARBA, A. B. et al. Review of the Information Security and Privacy Challenges in Bring Your Own Device (BYOD) Environments. **Journal of Information Privacy and Security**, v. 11, n. 1, p. 38–54, 2015. DOI:10.1080/15536548.2015.1010985. Acesso em: 02 ago. 2025.

GARBA, A. B.; ARMAREGO, J.; MURRAY, D. Bring your own device organisational information security and privacy, **ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences**, v. 10, n. 3, p. 1279- 1287, fev. 2015. Disponível em: https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/25699/1/bring_your_own_device.pdf. Acesso em: 02 ago. 2025.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LAMBERTY, A. O.; KÜMMEL, M. B. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas da sociedade informacional: a proteção dos dados pessoais do empregado na fase pré-contratual. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 106, p. 145-170, 2018.

LAMY, M. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: técnicas de investigação, argumentação e redação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LEAL, L. M. de M. Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho – As interfaces entre a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores, **Revista Jurídica da Presidência**, v. 8 n. 82 (2007), p. 84-99. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/358/351>. Acesso em 10 nov. 2022.

MARCOLINO, B. A.; SILVEIRA, D. B. da. **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: 02 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**, p. 19, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Vara do Trabalho de Montenegro. **ACC 0020043-80.2021.5.04.0261**. Autor: Sind Trab nas Inds de Alimentação de Montenegro. Réu: Cooperativa dos Citricultores Ecologicos do Vale do Caí LTDA. Juíza: Ivanise Marilene Uhlig de Barros, 13 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/21070718185395300000098796478?instancia=1>. Acesso em: 10 jul. 2024.

RODOTÀ, S. **A vida na sociedade de vigilância**: privacidade hoje, Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SIMÓN, S. L. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.