



FACULDADE DE ILHÉUS



CESUPI

**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE TCC
ARTIGO CIENTÍFICO**

**A LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA
APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

**Ilhéus, Bahia
2022**



FACULDADE DE ILHÉUS



**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE TCC
ARTIGO CIENTÍFICO**

ANDREIA XAVIER DA SILVA SANTOS

**A LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA
APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Artigo Científico entregue para acompanhamento
como parte integrante das atividades de TCC II do
Curso de Direito da Faculdade de Ilhéus.
Área de concentração: Direito do Trabalho.
Orientador: Prof. Me. Ícaro de Souza Duarte

**Ilhéus, Bahia
2022**

A LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

ANDREIA XAVIER DA SILVA SANTOS

APROVADO EM: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

**PROF^a. ME. ÍCARO DE SOUZA DUARTE
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(ORIENTADORA)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR I)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR II)**

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho as pessoas que foram mais importantes na minha vida, que foram a base para a mulher que sou hoje, que me ensinaram a amar e correr atrás de meus objetivos. A eles que sempre me incentivaram a lutar pelo que eu achava correto e que eu deveria sempre ir em busca de algo melhor. Obrigada ao meu avô José da Silva (in memoriam) por sempre buscar o aprendizado em cada detalhe da vida, em sempre me fazer olhar as adversidades da vida como algo novo para aprender; a minha avó Edite Guilhermina (In memoriam) que sempre me ensinou a importância do estudo, de respeitar as diferenças e sempre procurar entender e pesquisar o que eu não compreendia; a meu pai Josenilton da Silva (in memoriam) que me ensinou que ser quieto e distante também é uma forma de amar e que também é possível ajudar e proteger sem falar muito; e ao meu filho Jefferson Xavier (in memoria) que me fez entender o quanto a vida e, o desejo do outro deve ser levado em consideração nas nossas decisões.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir concluir essa etapa da minha graduação. A minha família por sempre me incentivar e apoiar nas minhas decisões e estar junto a cada desafio desta vida.

Ao meu companheiro Tales Silva, que suporta todo o meu estresse e ansiedade, que me ajuda e está ao meu lado nos momentos mais difíceis, sempre me animando e não me deixando desistir.

Aos colegas e amigos que adquiri nessa graduação, aos mestres que tive o privilégio de ter ao longo desse curso. Ao meu orientador e professor de várias disciplinas o mestre Ícaro Duarte, que com uma didática leve e uma orientação sem pressão me ajudou a concluir esse trabalho.

A todos os meus sincero e profundo agradecimento.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A PROTEÇÃO DE DADOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	10
2.1 Os direitos fundamentais e os princípios abordados na LGPD.....	12
2.2 Proteção de dados como direito fundamental	14
3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	14
3.1 Tipos de dados.....	15
3.2 Dos sujeitos envolvidos.....	17
3.3 Âmbito de aplicação da LGPD	18
4. COMPARATIVO DA LGPD COM A GDPR	18
4.1 Similaridades e diferenças.....	19
4.2 Quebra de sigilo de dados e sanções;	Erro! Indicador não definido.0
5. LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	Erro! Indicador não definido.1
5.1 Fase pré-contratual	Erro! Indicador não definido.2
5.2 Fase contratual.....	Erro! Indicador não definido.3
5.3 Fase pós-contratual.....	Erro! Indicador não definido.4
5.4. Decisões e análise da jurisprudência	Erro! Indicador não definido.
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	Erro! Indicador não definido.6
REFERÊNCIAS.....	266

A LEI GERAL DA PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

THE GENERAL DATA PROTECTION ACT (LGPD) AND ITS APPLICATION IN THE WORKING RELATIONSHIP

Andreia Xavier da Silva Santos¹, Ícaro de Souza Duarte²

1Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: andriaxsilvas@gmail.com

2Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: icaro_duarte@hotmail.com

RESUMO

Os dados pessoais muitas vezes foram compartilhados sem autorização, com o aumento do uso da internet esse compartilhamento acabou ocorrendo de forma célere. A proteção de dados há tempos vem sendo abordado no ordenamento jurídico, porém ainda não tendo uma lei específica, em 2018 foi publicada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Esse trabalho, pretende discutir quais os impactos ocorridos na relação de trabalho com a vigência da LGPD. Realizando uma pesquisa bibliográfica e documental. Esta lei teve como base a Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) e, tem como objetivo proteger os direitos fundamentais do titular dos dados, seguindo alguns princípios. A LGPD além da proteção também aborda as sanções com multa limitada de R\$50.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração ou até 2% (dois por cento) do faturamento de uma empresa, aplicadas em caso de descumprimento, em 2022 a proteção de dados pessoais foi inserida como um direito fundamental na Constituição Federal. Assim o empregador durante todas as fases da relação de trabalho com seus colaboradores, deve realizar processos e definir ações para o melhor desenvolvimento da empresa respeitando o que exige a LGPD, pois mesmo com um curto período de vigência a sua temática já vem sendo amplamente discutido nas instâncias do poder jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Aplicação na Relação de Trabalho. Direito Fundamental.

ABSTRACT

Personal data was often shared without authorization, with the increase in internet use, this sharing ended up happening quickly. Data protection has long been addressed in the legal system, but still

not having a specific law, in 2018 the General Data Protection Law (LGPD) was published. This work intends to discuss the impacts that occurred in the employment relationship with the validity of the LGPD. Conducting a bibliographic and documentary research. This law was based on the General Data Protection Regulation (GDPR) and aims to protect the fundamental rights of the data subject, following some principles. The LGPD, in addition to protection, also addresses sanctions with a limited fine of BRL 50,000.00 (fifty million reais) for infringement or up to 2% (two percent) of a company's revenue, applied in case of non-compliance, in 2022 the protection of personal data was inserted as a fundamental right in the Federal Constitution. Thus, the employer, during all phases of the working relationship with its employees, must carry out processes and define actions for the best development of the company, respecting what the LGPD requires, because even with a short period of validity, its theme has already been widely discussed. in the instances of Brazilian legal power.

Palavras-chave: General Data Protection Act (LGPD). Application in the Work Relationship. Fundamental right.

1 INTRODUÇÃO

Com as mudanças ocorridas no mundo e a rápida evolução tecnológica, a divulgação e compartilhamento de dados pessoais passou a ocorrer de forma descontrolada, o titular dos dados acabou perdendo o controle sobre suas informações, pois muitas eram passadas sem seu consentimento e autorização. Esse compartilhamento sem aprovação e conhecimento do seu titular, criou vários desafios e problemáticas, o que acarretou em uma mudança global, pois vários países já tinham em seu ordenamento leis para proteção de dados, porém começaram a delimitar e criar sanções para um maior controle.

A sociedade está se tornando cada dia mais tecnológica, com isso se intensificou o uso da internet o que facilitou a coleta de dados e compartilhamento dessas informações. O que aumentou o número de fraudes e clonagem de dados, além do estresse vivido pelos titulares nos constantes oferecimento de serviços e promoções.

Com a pandemia que assola o mundo, as empresas tiveram que se adaptar para manter o seu funcionamento, implementando tecnologias e a realização das atividades remotas, porém nem todas as mudanças foram realizadas de forma correta, aumentando ainda mais o compartilhamento de dados.

No Brasil, foi criada a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, lei nº 13.709/2018, que tem como finalidade a proteção de dados pessoais, dando ao titular maior controle de suas informações e dispondo de sanções para quem descumprir o proposto em seu texto. Nas relações de trabalho, há uma grande movimentação de dados pessoais, pois em todos os ramos, é necessária

uma das situações elencadas, agora: contratação de empregado, contrato de terceirizados, preenchimento de ficha de clientes e fornecedores e entre outros, assim com a vigência da Lei nº 13.709/2018, os empregadores devem se adequar ao que é exigido por ela.

Em meio a essas mudanças a LGPD visa a proteção de direitos fundamentais como a privacidade e a liberdade, conforme disposto no seu artigo 1º. Com isso esse trabalho visa observar, quais os impactos ocorridos na relação de trabalho com a vigência da LGPD?

A LGPD trará impactos para todos os envolvidos nas relações de trabalho, visto que, deverá ser implantado mecanismos mais rigorosos no trato de dados dos empregados. Para isso, será necessário um investimento para treinamento, adequações em regulamentos internos, criação de mecanismos de respostas, tratamento e descarte desses dados.

O ordenamento jurídico brasileiro já traz leis para tratar diferentes aspectos envolvendo a proteção de dados, como a Constituição Federal que garante o direito à inviolabilidade e intimidade, o Código Civil que regulamenta direitos inerentes a personalidade, a Lei 12.737/2012 que visa a proteção de dispositivos eletrônicos sem autorização do titular. A LGPD foi inspirada pela regulamentação de proteção de dados vigente na Europa, a GDPR (General Data Protection Regulation), assim é importante fazer um comparativo para analisar os pontos similares e diferentes entre essas duas leis.

A LGPD traz vários pontos que as empresas precisam se adequar, porém cada setor tem suas peculiaridades, necessitando assim que cada empresa faça um levantamento para analisar seus pontos de problema ligado a lei e implementar um plano de ação.

Assim este artigo tem como objetivo: Identificar a proteção de dados pessoais no ordenamento jurídico e a proteção de dados como um direito fundamental; Analisar a LGPD estabelecendo um comparativo com GDPR; Analisar os impactos apresentados pela LGPD nas relações de trabalho, em todas as suas fases: pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Foi realizado uma pesquisa com abordagem qualitativa, buscando compreender os impactos da LGPD nas relações de trabalho, sendo a pesquisa bibliográfica e documental as modalidades escolhidas para essa produção acadêmica. Esses tipos de pesquisas, são discutidas por diversos autores, como Marconi e Lakatos (2003) e Gil (2002).

A pesquisa bibliográfica tem como finalidade a exploração de obras publicadas a respeito do tema trabalhado, o que permite uma grande obtenção de material.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. (GIL, 2003, p.45)

A pesquisa documental é tipo metodológico, bastante utilizado, podendo ser desenvolvida a partir de várias fontes primárias. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p.174) “A característica da pesquisa documental é que a fonte da coleta de dados está restrita a documentos escritos ou não, constituindo o que se denomina fonte primária.” Tem algumas vantagens, uma delas é o fato de ser uma fonte rica de informações que não sofreram alterações e direcionamentos, o que permite ao pesquisador dados e informações seguras e sem vícios.

No decorrer do trabalho será abordado a proteção de dados no ordenamento jurídico, exemplificando como esse tema vem sendo tratado em algumas leis e códigos, quais os direitos fundamentais e princípios são preservados na LGPD, na inserção da proteção de dados como um direito fundamental elencado no rol do artigo 5º da Constituição Federal.

Será discorrido a respeito dos três tipos de dados que vem dividido na LGPD: dado pessoal, dado pessoal sensível e dado anonimizado. Do controlador, titular, operador e encarregado como os sujeitos envolvidos no tratamento de dados. Um breve comparativo com a GDPR pontuando algumas semelhanças e diferenças como o valor aplicado em caso de quebra de sigilo.

Em como o empregador deve seguir as normas da lei nas relações de trabalho, delimitando a relação contratual com o empregado em três fases e demonstrando o que deve ser respeitado em cada uma delas.

2 A PROTEÇÃO DE DADOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O ordenamento jurídico em suas leis, já tratam de alguns direitos fundamentais e princípios que são objetivos da LGPD. Como o Código Civil (2002) que regulamenta os direitos que são inerentes a personalidade, a Constituição Federal (1988) que garante a inviolabilidade da privacidade e da intimidade, o Código de Direito do Consumidor e algumas Leis Complementares.

Além desses direitos, o ordenamento jurídico brasileiro, já vem a tempos protegendo e regulamentando o compartilhamento de dados. Como em processos que tramitam em segredo de justiça, resguardando assim os envolvidos, conforme disposto no artigo 189 do Código de Processo Civil:

Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos: I – em que o exija o interesse público ou social; II – que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes. (BRASIL, 2015)

Essa proteção também se dá na esfera penal, no seu artigo 201, § 6º, do Código de Processo Penal (1941), uma vez que seja necessário, tanto para o bom andamento, como para a segurança e preservação do ofendido, onde o juiz pode determinar o segredo de justiça em relação aos dados e outras informações. Ainda no Código de Processo penal, no artigo 748, o cidadão quando reabilitado tem garantido o sigilo de seus registros.

Essa garantia do condenado reabilitado também é tratada no texto do Código Penal, em seus artigos 93 e 94 e na Lei de Execução Penal no seu artigo 202:

Art. 93 - A reabilitação alcança quaisquer penas aplicadas em sentença definitiva, assegurando ao condenado o sigilo dos registros sobre o seu processo e condenação. (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

Parágrafo único - A reabilitação poderá, também, atingir os efeitos da condenação, previstos no art. 92 deste Código, vedada reintegração na situação anterior, nos casos dos incisos I e II do mesmo artigo. (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

Art. 94 - A reabilitação poderá ser requerida, decorridos 2 (dois) anos do dia em que for extinta, de qualquer modo, a pena ou terminar sua execução, computando-se o período de prova da suspensão e o do livramento condicional, se não sobrevier revogação, desde que o condenado: (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

I - tenha tido domicílio no País no prazo acima referido; (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

II - tenha dado, durante esse tempo, demonstração efetiva e constante de bom comportamento público e privado; (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

III - tenha ressarcido o dano causado pelo crime ou demonstre a absoluta impossibilidade de o fazer, até o dia do pedido, ou exiba documento que comprove a renúncia da vítima ou novação da dívida. (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984)

Parágrafo único - Negada a reabilitação, poderá ser requerida, a qualquer tempo, desde que o pedido seja instruído com novos elementos comprobatórios dos requisitos necessários. (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984) (BRASIL, 1940)

Art. 202. Cumprida ou extinta a pena, não constarão da folha corrida, atestados ou certidões fornecidas por autoridade policial ou por auxiliares da Justiça, qualquer notícia ou referência à condenação, salvo para instruir processo pela prática de nova infração penal ou outros casos expressos em lei. (BRASIL, 1984)

A Lei 12.737/2012, popularmente conhecida como a lei Carolina Dieckmann, dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos, visando a proteção de conteúdos encontrados nos dispositivos eletrônicos sem autorização do titular.

Art. 154-A. Invadir dispositivo informático alheio, conectado ou não à rede de computadores, mediante violação indevida de mecanismo de segurança e com o fim de

obter, adulterar ou destruir dados ou informações sem autorização expressa ou tácita do titular do dispositivo ou instalar vulnerabilidades para obter vantagem ilícita: (BRASIL, 1940)

Essa lei quando sancionada teve bastante importância, pois altera o Código Penal especificamente a respeito de crimes virtuais. Muitos imaginam que a internet é uma terra sem lei, principalmente com o rápido compartilhamento e divulgação de informações e imagem.

No âmbito tributário, a Lei Complementar 104/2001, alterou os dispositivos da Lei nº 5.172/1966, no artigo 198 vedando a divulgação de informações do sujeito passivo ou de terceiros.

O Código de Defesa do Consumidor, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, é o que mais próxima da LGPD, trazendo uma efetiva preocupação com o consumidor, em seu artigo 43 e parágrafos:

Art. 43. O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes.

§ 1º Os cadastros e dados de consumidores devem ser objetivos, claros, verdadeiros e em linguagem de fácil compreensão, não podendo conter informações negativas referentes a período superior a cinco anos.

§ 2º A abertura de cadastro, ficha, registro e dados pessoais e de consumo deverá ser comunicada por escrito ao consumidor, quando não solicitada por ele.

§ 3º O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

§ 4º Os bancos de dados e cadastros relativos a consumidores, os serviços de proteção ao crédito e congêneres são considerados entidades de caráter público.

§ 5º Consumada a prescrição relativa à cobrança de débitos do consumidor, não serão fornecidas, pelos respectivos Sistemas de Proteção ao Crédito, quaisquer informações que possam impedir ou dificultar novo acesso ao crédito junto aos fornecedores.

§ 6º Todas as informações de que trata o **caput** deste artigo devem ser disponibilizadas em formatos acessíveis, inclusive para a pessoa com deficiência, mediante solicitação do consumidor. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL, 1990)

Na seara trabalhista, também ocorre a proteção de dados, conforme disposto no artigo 770 da CLT que determina: “Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas”. (BRASIL, 1943)

Com tal a LGPD unifica e regulariza alguns direitos, passando a sancionar em caso de infração, delimita e conceitua suas finalidades e objetivos.

2.1 Os direitos fundamentais e os princípios abordados na LGPD

A LGPD inicialmente aborda como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, concordando de forma clara com o disposto no inciso X, do artigo 5º da Constituição Federal, assim independente do tratamento de dados a privacidade sempre será priorizada, com exceções que são mencionadas na lei.

Além do disposto no seu artigo 1º, a LGPD para a proteção de dados tem como fundamentos alguns direitos e garantias dos cidadãos, que são inerentes da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 2º está o rol desses fundamentos:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. (BRASIL, 2018)

O inciso I, fala do respeito a privacidade, sendo este essencial para vida em sociedade, pois garante ao indivíduo a segurança da sua vida particular e privada, com o aumento do uso das tecnologias e informações em redes sociais, ficou difícil manter essa privacidade, uma vez que as informações são compartilhadas de forma célere.

A lei trás 10 princípios que devem ser garantidos e observados no tratamento de dados, esses princípios estão dispostos no artigo 6º.

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

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

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

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

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

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

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

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

Esses princípios têm como finalidade orientar a aplicação das normas, servindo de norteador, devendo os mesmos sempre serem acompanhados quando for realizado o tratamento de dados. Os princípios discorridos na lei, são trazidos de forma clara e conceituada, o que facilita a vida de quem for utilizar, devendo sempre se restringir à finalidade específica do seu uso.

2.2 Proteção de dados como direito fundamental

A LGPD além de trazer em seu artigo 2º alguns direitos e garantias fundamentais que estão previstos no artigo 5º da Constituição Federal, teve com a promulgação da Emenda Constitucional 115/2022, de 10 de fevereiro de 2022, seu objeto principal, a Proteção de Dados Pessoais, inserido na Constituição Federal de 1988 como direito fundamental. A proteção de dados passou a ser um direito fundamental, tendo a União, competência privativa para legislar sobre a proteção de dados.

A LGPD passou a ser estudado em nível constitucional, estando inserido no texto da Constituição Federal em seus artigos 5º, 21 e 22. No qual o caput do art. 5º da Constituição Federal passou a vigorar acrescido do seguinte inciso LXXIX: “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais” (BRASIL, 1988).

No que diz respeito a competências, o caput do art. 21 da Constituição Federal passou a vigorar acrescido do seguinte inciso XXVI: “organizar e fiscalizar a proteção de dados pessoais, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Já o caput do art. 22 da Constituição Federal que trata da competência privativa da União, passou a vigorar acrescido do seguinte inciso XXX: “proteção e tratamento de dados pessoais” (BRASIL, 1988).

A proteção de dados como um direito fundamental é muito importante, pois aumenta ainda mais a segurança jurídica em relação ao assunto, permitindo que outros países tenham mais um motivo para investir e manter relações com empresas brasileiras.

3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é a lei nº 13.709/2018, sofreu alterações pela lei 13.853/2019, entrou em vigor em setembro de 2020 e, em agosto de 2021, passou a vigorar as sanções para aqueles que a violarem.

O Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), é um regulamento europeu, que serviu de inspiração para a lei pátria, tendo entre elas algumas similaridades. A lei dispõe sobre a proteção e tratamento de dados pessoais, conforme disposto no seu artigo 1º.

Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (BRASIL, 2018).

Em seu artigo 2º a LGPD discorre sobre os fundamentos aos quais a proteção de dados se baseia, como a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião.

A LGPD, em seu artigo 3º afirma que a lei “aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados”, BRASIL (2018) desde que:

I- a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional. (BRASIL, 2018).

Segundo Beltramini (2022, p. 191) a LGPD “deu origem a uma legislação sofisticada e bastante estruturada, contendo a explicitação de conceitos, princípios e fundamentos que auxiliam os operadores jurídicos a aplicar os seus termos”.

A lei em seu texto traz definições e conceitos, o que facilita a compreensão, delimita quem são os agentes envolvidos no tratamento de dados, quais são as exceções previstas na lei. Trata também da transferência internacional de dados, sendo esse conforme o artigo 33 “somente é permitida nos seguintes casos” (BRASIL, 2018).

3.1 Tipos de dados

Os dados pessoais são todas as informações que possibilitam a identificação da pessoa natural, para Doneda (2011, p. 92) “Os dados pessoais chegam a fazer às vezes da própria pessoa em uma série de circunstâncias nas quais a sua presença física seria outrora indispensável”.

A LGPD define os dados, como dado pessoal, dado pessoal sensível e dado anonimizado, sendo o dado pessoal sensível o que mais se deve ter cautela, no seu artigo 5º a lei define os dados.

5º Para os fins desta lei, considera-se:

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

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento; (BRASIL, 2018)

Os dados pessoais, envolve todos os dados relacionada a pessoal, dados este que mesmo sem o titular é possível que o mesmo seja identificado, como o número do RG, CPF e outros, com base no inciso I, do artigo 5º da referida lei os dados da pessoa jurídica não são protegidos, já que a lei só faz menção a pessoa natural.

No capítulo II, da seção I, aborda os requisitos para o tratamento de dados pessoais, em seu artigo 7º traz as hipóteses em que poderá ser realizado o tratamento de dados pessoais. Já na seção II, trata do tratamento de dados pessoais sensíveis, estando no artigo 11 discorre das hipóteses onde poderá ocorrer o tratamento de dados pessoais sensíveis.

Os dados pessoais sensíveis, é o que os agentes envolvidos e terceiros, devem ter maior cautela, uma vez que o mesmo envolve dados que quando vinculado a uma pessoa natural, pode a depender da pessoa ou situação pode causar discriminação. Sendo a não discriminação um dos princípios defendidos pela LGPD. O inciso I, do artigo 11 diz que o tratamento de dados pessoais

sensíveis ocorrerá “quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas” (Brasil, 2018).

Os dados anonimizados são os dados que não podem identificar o indivíduo, esses dados originalmente eram direcionados a uma pessoa natural, porém ao passarem por tratamentos utilizando meios técnicos tornaram se desvinculados da pessoa. Os dados são anonimizados quando mesmo se reconstruindo o tratamento não seja possível ligá-lo ao titular.

3.2 Dos sujeitos envolvidos

A LGPD no seu artigo 5º traz mais algumas definições além das já citadas nesse texto, tem como envolvidos diretos no tratamento de dados, o titular dos dados, o controlador, o operador e o encarregado, nas definições ela também define quem são os agentes de tratamento, conforme disposto nos incisos V ao IX do artigo 5º

V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;

VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;

VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD); (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

IX - agentes de tratamento: o controlador e o operador; (BRASIL, 2018)

Assim, titular é a pessoa natural que é identificável ou identificada através dos dados pessoais. O titular tem direito a proteção dos dados, devendo este consentir para o tratamento (art. 7º, I, LGPD) e, quando se tratar de dados pessoais sensíveis, o titular deve consentir de forma específica e determinada (art. 11, I, LGPD).

O capítulo III trata dos direitos do titular, em seu artigo 17 diz: “toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei” (BRASIL, 2018), O titular tem direito de requisitar a relação dos seus dados tratados e de saber para qual é a finalidade da obtenção dos mesmos.

O controlador e o operador, são os agentes responsáveis pelo tratamento de dados, é sobre o controlador que recai a maior parte das obrigações, devendo realizar relatórios de impacto a

proteção de dados quando solicitado pela Autoridade Nacional (art. 38, LGPD), ele também deve fornecer instruções de como o operador deve realizar o tratamento de dados (art. 39, LGPD) e ambos devem manter registro dos tratamentos realizados (art. 37, LGPD).

O encarregado é a pessoa que irá funcionar como uma ponte indicada pelos agentes de tratamento, entre os titulares de dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), ele é responsável por ouvir o titular e caso ocorra descumprimento do definido por lei ele irá informar ao ANPD.

3.3 Âmbito de aplicação da LGPD

A lei em seus artigos 3º e 4º pontua em que se aplica a LGPD e em quais situações não se aplica o tratamento de dados.

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

I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional. § 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.

§ 2º Exceção-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei.

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I - realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;

II - realizado para fins exclusivamente:

a) jornalístico e artísticos; ou

b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;

III - realizado para fins exclusivos de:

a) segurança pública;

b) defesa nacional;

c) segurança do Estado; ou

d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou

IV - provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.

§ 1º O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei.

§ 2º É vedado o tratamento dos dados a que se refere o inciso III do caput deste artigo por pessoa de direito privado, exceto em procedimentos sob tutela de pessoa jurídica de

direito público, que serão objeto de informe específico à autoridade nacional e que deverão observar a limitação imposta no § 4º deste artigo.

§ 3º A autoridade nacional emitirá opiniões técnicas ou recomendações referentes às exceções previstas no inciso III do caput deste artigo e deverá solicitar aos responsáveis relatórios de impacto à proteção de dados pessoais.

§ 4º Em nenhum caso a totalidade dos dados pessoais de banco de dados de que trata o inciso III do caput deste artigo poderá ser tratada por pessoa de direito privado, salvo por aquela que possua capital integralmente constituído pelo poder público. (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência (BRASIL, 2018)

Assim, a lei se aplica a toda operação com os dados pessoais, desde a coleta, armazenamento, transmissão, utilização e descarte, tanto por meio eletrônico ou outros. Sua aplicabilidade não se restringe ao território brasileiro ou se a empresa não é nacional, uma vez que a empresa sendo filial ou franquia de multinacionais, as mesmas devem respeitar e seguir o que vem sendo delimitado na LGPD.

4 COMPARATIVO DA LGPD COM A GDPR

A LGPD se embasa no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), da União Europeia, que tem como objetivo oferecer maior controle e transferência das informações pessoais aos usuários. Assim, além das empresas europeias, outros países que desejassem fazer negócios lá, tiveram que se adequar. Para Pinheiro, isso:

ocasionou um “efeito dominó”, visto que passou a exigir que os demais países e as empresas que buscassem manter relações comerciais com a UE também deveriam ter uma legislação de mesmo nível que o GDPR. Isso porque o Estado que não possuísse lei de mesmo nível passaria a poder sofrer algum tipo de barreira econômica ou dificuldade de fazer negócios com os países da UE (PINHEIRO, 2018, p. 13 e 14).

A GDPR é um regulamento que entrou em vigor em 2018, já a LGPD como já foi aludida, é uma lei de 2018 que passou a vigorar em 2020. Assim mesmo a LGPD tendo sua origem com base na GDPR ela tem algumas diferenças.

4.1 Similaridades e diferenças

Na GDPR em seu artigo 9º n.º 1 proíbe o tratamento de dados pessoais considerados como sensíveis pela LGPD, porém tem algumas exceções, sendo uma delas se o titular consentir de forma explícita.

Na LGPD não há divisão na titular, já a GDPR em seu artigo 6º pontua 4 categorias de titulares de dados.

Distinção entre diferentes categorias de titulares de dados Os Estados-Membros preveem que o responsável pelo tratamento estabeleça, se aplicável, e na medida do possível, uma distinção clara entre os dados pessoais de diferentes categorias de titulares de dados, tais como: a) Pessoas relativamente às quais existem motivos fundados para crer que cometeram ou estão prestes a cometer uma infração penal; b) Pessoas condenadas por uma infração penal; c) Vítimas de uma infração penal ou pessoas relativamente às quais certos factos levam a crer que possam vir a ser vítimas de uma infração penal; e d) Terceiros envolvidos numa infração penal, tais como pessoas que possam ser chamadas a testemunhar em investigações penais relacionadas com infrações penais ou em processos penais subsequentes, pessoas que possam fornecer informações sobre infrações penais, ou contatos ou associados de uma das pessoas a que se referem as alíneas a) e b). (DIRETIVA UE, 2016, p.19)

Quanto ao direito de acesso e a prazo de resposta, ambas garantem ao titular o acesso, sendo que na LGPD o prazo é de 15 dias contados da data de requerimento e na GDPR é de 30 dias a contar da recepção do pedido.

Tanto na LGPD quanto na GDPR tem a figura do encarregado, sendo este indicado, tendo esta indicação e informações divulgadas, uma diferença está no artigo 32, nº 2 da GDPR que propõe que o encarregado seja “designado com base nas suas qualidades profissionais e, em especial, nos seus conhecimentos especializados no domínio da legislação e práticas de proteção de dados, bem como na sua capacidade para desempenhar as funções referidas no artigo 34” (DIRETIVA UE, 2016), já a lei brasileira não aborda em seu artigos a necessidade de qualificação do encarregado.

4.2 Quebra de sigilo de dados e sanções;

Quanto a violação dos dados, a diferença está que na LGPD não tem uma determinação de tempo especificada para que o titular e as autoridades sejam informadas, já na GDPR essa comunicação deve ocorrer em até 72 horas, a autoridade de controle, sendo esta mais incisiva e, o titular deve ser informado sem demora injustificada. Já na LGPD em seu artigo 48, aborda a comunicação e o que deve ser descrito na mesma:

48. O controlador deverá comunicar à autoridade nacional e ao titular a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares.

§ 1º A comunicação será feita em prazo razoável, conforme definido pela autoridade nacional, e deverá mencionar, no mínimo:

I - a descrição da natureza dos dados pessoais afetados;

II - as informações sobre os titulares envolvidos;

III - a indicação das medidas técnicas e de segurança utilizadas para a proteção dos dados, observados os segredos comercial e industrial;

IV - os riscos relacionados ao incidente;

V - os motivos da demora, no caso de a comunicação não ter sido imediata; e

VI - as medidas que foram ou que serão adotadas para reverter ou mitigar os efeitos do prejuízo.

§ 2º A autoridade nacional verificará a gravidade do incidente e poderá, caso necessário para a salvaguarda dos direitos dos titulares, determinar ao controlador a adoção de providências, tais como:

I - ampla divulgação do fato em meios de comunicação; e

II - medidas para reverter ou mitigar os efeitos do incidente.

§ 3º No juízo de gravidade do incidente, será avaliada eventual comprovação de que foram adotadas medidas técnicas adequadas que tornem os dados pessoais afetados inteligíveis, no âmbito e nos limites técnicos de seus serviços, para terceiros não autorizados a acessá-los. (BRASIL, 2018)

No que tange as sanções ambas têm punições a serem pagas, sendo a da GDPR mais dura, na LGPD multa limitada no total de R\$50.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração ou até 2% (dois por cento) do faturamento de uma empresa, já a GDPR no caso de empresa é até 4% (quatro por cento) do faturamento ou até 20.000,00 (vinte milhões de euros) (BRASIL, 2018) e (REGULAMENTO EU, 2016).

5 LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nas relações de trabalho o tratamento de dados pessoais, ocorrem em todas as suas fases, desde a entrevista até a demissão do empregado, em todos os seus processos como coleta, transferência, armazenamento e descarte de dados, devendo a empresa se adequar ao que é exigido na LGPD. Ocorrem mais situações na relação de emprego, em que o empregador terá acesso a informações e dados e que necessitam ser tratados dentro da lei, como na contratação de terceiros para prestação de serviço (GIUNTINI, 2021).

O empregador deve ter cautela durante as entrevistas, pois nela há obtenção de dados pessoais sensíveis, que conforme disposto no inciso II, do parágrafo 5º da LGPD é “dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso” (BRASIL, 2018).

Durante a relação de emprego ocorrem alguns estágios em que há transmissão e compartilhamento de dados, Aguiar (2018) aborda as relações de trabalho em três estágios. No primeiro estágio aborda a fase pré-contratual, onde se enquadra a entrega do currículo com algumas informações do candidato à vaga e a entrevista onde há obtenção de dados sensíveis, o segundo estágio é a vigência do contrato, nesse estágio há entrega de documentos, realização de exames onde mais informações são compartilhadas, sendo estas com terceiro, e já no terceiro e último estágio são os compartilhamentos envolvidos depois da rescisão contratual. Assim o empregador está sempre tratando os dados pessoais do empregador.

Não só na relação empregado e empregador que os dados pessoais precisam de tratamento adequado, com isso a LGPD aborda uma série de fundamentos para que se tenha uma efetiva proteção aos dados pessoais, assegurando ao titular dos dados controle sobre o destino das suas informações.

5.1 Fase pré-contratual

Durante esta fase o empregador tem que utilizar de algumas ferramentas para obtenção de dados dos indivíduos que irão participar da seleção para uma vaga de emprego, muitas empresas ainda utilizam o recebimento de curriculum independente de vagas disponíveis naquele momento, já outras costuma abrir seleção para preenchimento de vagas ou solicitam indicações a empresas recrutadoras.

Independente da forma de obtenção o empregador e as empresas recrutadoras necessitam seguir alguns critérios para não solicitar informações desnecessárias e desse momento eles já precisam pensar em como irão descartar em caso da não utilização e como será arquivado os dados dos futuros empregados.

Quando essa disponibilidade de vaga for anunciada, é interessante que a empresa já solicite as informações que serão utilizadas e indique a finalidade de cada dado, sendo a finalidade um dos princípios abordados no artigo 6º da lei, além da finalidade deve-se ter transparência para que o titular saiba como ocorrerá a realização do tratamento dos seus dados.

7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:
I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
§ 7º O tratamento posterior dos dados pessoais a que se referem os §§ 3º e 4º deste artigo poderá ser realizado para novas finalidades, desde que observados os propósitos legítimos e específicos para o novo tratamento e a preservação dos direitos do titular, assim como

os fundamentos e os princípios previstos nesta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

Art. 9º O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva acerca de, entre outras características previstas em regulamentação para o atendimento do princípio do livre acesso:

I - finalidade específica do tratamento; (BRASIL, 2018)

Conforme abordado em vários artigos da LGPD é necessário consentimento do titular, assim caso a seleção seja por empresa de recrutamento, a mesma deve durante o firmamento de contrato com o titular ter seu consentimento e, em caso de recrutamento pela empresa por preenchimento de formulário o empregador deve solicitar o consentimento também.

Durante essa fase é necessário maior cuidado, uma vez durante a entrevista ocorre a obtenção de alguns dados sensíveis que são de tamanha relevância e sigilo, uma vez que algumas são informações relacionada a etnia, religião exemplo algumas religiões, como a Igreja Adventista do Sétimo Dia e correntes do judaísmo ortodoxo não permitem trabalhar do pôr do sol a sexta ao pôr do sol do sábado, não podendo essa informação ser utilizada de forma discriminadora, pois a não discriminação também é um princípio disposto na LGPD.

Nessa fase ocorre a solicitação do exame admissional, porém é proibido a coleta de qualquer dado que possa representar critério discriminatório, como exame de gravidez, tendo essa proibição base na lei 9.029/1995, outro pedido que deve se ter muita cautela é o de antecedentes criminais, este tem tese fixada na tabela de recursos de revista repetitivos do TST que diz: “I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidedignidade exigido”. (TST, 2017)

5.2 Fase contratual

Durante o contrato de trabalho, o empregador necessita ter arquivado muitos documentos, contendo dados pessoais, entre eles alguns dados sensíveis. Devendo o empregador garantir que o acesso a esses dados seja limitado e o tratamento realizado seja consoante com o que exige a LGPD. Na vigência do contrato, além do empregador o contador ou uma empresa de contabilidade contratada, terá de ter acesso aos dados, conforme Pinheiro e Bomfim alguns dados merecem cuidados:

Entre os dados pessoais que merecem cuidado, pode-se citar, em singela ilustração, a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, o monitoramento de correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistemas de teleconferência, o registro biométrico da jornada de trabalho. (PINHEIRO; BOMFIM, 2022, p. 37)

Esses dados coletos, arquivados e compartilhados, devem ser disponibilizados de forma clara para o titular, conforme disposto no artigo 9º da LGPD “V - informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; VI - responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento” (BRASIL, 2016).

Segundo Gusmão “atestados médicos entregues pelo empregado contendo CID deverão ser mantidos sob sigilo pelo empregador, por se tratar de dado sensível. O procedimento da anonimização é fortemente recomendável, neste caso” (2022, p. 158).

Além dessas observações a serem feitas aos novos contratos, também é necessário realizar uma atualização nos contratos já existentes, alterando alguns para se adequar a LGPD, não deixando de pensar em novas formas de arquivamento, devendo fazer treinamento com os empregados antigos e novos a respeito da LGPD.

5.3 Fase pós-contratual

Com o término do contrato de trabalho, o empregador deve continuar mantendo cautela, pois mesmo que a LGPD em seus artigos 15 e 16 trate do término do tratamento de dados, uma vez que seja alcançada a finalidade específica almejada, ocorra o fim do período de tratamento e por comunicação do titular.

O artigo 16 também aborda as finalidades em que se autoriza a sua conservação, no seu inciso “I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; ... IV- uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizado os dados” (BRASIL, 2018).

A Constituição Federal no inciso XXIX, artigo 7º, estipula o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho ou o prazo prescricional de cinco anos das ações resultantes das relações trabalhistas. Para Pinheiro e Bomfim:

é recomendável não cair nesse “conto da sereia”. Isso porque a prescrição trabalhista é permeada de controvérsias, a exemplo de prescrição total ou parcial, e existem hipóteses

em que o prazo prescricional está suspenso ou impedido de correr. A título de exemplo, ilustramos três delas: a) existência de absolutamente incapazes (hipótese muito comum em caso de falecimento de trabalhador) ou do menor de 18 anos (art. 440 da CLT); b) doenças ocupacionais, que podem se manifestar apenas depois de determinado lapso temporal e que têm o início de contagem do prazo prescricional apenas com a sua ciência inequívoca (Súmula 230 do STF e Súmula 278 do STJ); c) vínculo de emprego (imprescritível – artigo 11 da CLT). Por isso, o ideal é não se limitar ao prazo literal de prescrição, sendo possível a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis. É pertinente, se viável economicamente, a técnica da anonimização de dados pessoais prevista no inciso IV do art. 16 (PINHEIRO; BOMFIM, 2022, p. 54)

Contudo, por mais que muitas vezes o empregador necessite conservar alguns documentos, essa conservação tem que ser cautelosa e objetiva, mantendo apenas o que for essencial.

5.4 Decisões e análise da jurisprudência

O espaço de tempo desde a vigência da LGPD até a sua chegada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi curto, o que não permite uma vasta decisão a respeito do tema.

O recurso ordinário nº 21961-34.2018.5.04.0000, julgado em 28/10/2019, pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, foi conhecido e não provido, tratava do indeferimento do pedido de tramitação da ação civil pública originária em segredo de justiça.

A análise específica e objetiva da necessidade de concessão de sigilo aos referidos documentos (que contém dados pessoais dos trabalhadores - data de nascimento, números do CPF, do PIS e da CTPS, grau de instrução, raça, cor, endereço e se é ou não portador de necessidades especiais), à luz do art. 8º, § 2º, do Decreto 8373/2014, do art. 3º, II, da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), há de ser postulada pela empresa ao juízo natural da causa, para apenas em seguida, se o caso, adotar as medidas de salvaguarda necessárias à defesa do direito que afirma possuir. Portanto, sem que se vulnere o devido processo legal (CF, art. 5º, LIV). (TST - RO: 219613420185040000, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/10/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/10/2019) (TST/2019)

A LGPD teve o acórdão considerado marco em 2020, sendo este o primeiro a reconhecer expressamente o direito fundamental a proteção de dados. Este acórdão suspendeu a eficácia da Medida Provisória 954/2020 que permitia o compartilhamento de dados por empresas de telecomunicações prestadoras de Serviço Telefônico Fixo Comutado e de Serviço Móvel Pessoal com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

A LGPD, mesmo não estando em vigência na época, ela foi um dos fundamentos utilizados.

8. Agrava a ausência de garantias de tratamento adequado e seguro dos dados compartilhados a circunstância de que, embora aprovada, ainda não vigora a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), definidora dos critérios para a responsabilização dos agentes por eventuais danos ocorridos em virtude do tratamento de dados pessoais. O fragilizado ambiente protetivo impõe cuidadoso escrutínio sobre medidas como a implementada na MP nº 954/2020. (STF - ADI: 6389 DF 0090573-97.2020.1.00.0000, Relator: ROSA WEBER, Data de Julgamento: 17/11/2020, Data de Publicação: 30/11/2020) (STF, 2020)

Com a decisão desse acórdão, mesmo antes da proteção de dados passar a ser um direito fundamental, fortificou ainda mais a importância da LGPD.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desse trabalho pode se verificar o quanto o empregador deve se adaptar e seguir a LGPD, uma vez que a mesma além de regulamentar o compartilhamento, armazenamento, descarte e outros tratamentos dos dados pessoais, traz sanções no caso do descumprimento e, em fevereiro de 2022 a proteção de dados passou a ser um direito fundamental.

Observou-se que a proteção de dados já vinha sendo abordado em várias áreas do ordenamento brasileiro, o que corrobora a importância da implantação da LGPD, pois esta além de se basear em vários direitos fundamentais e princípios inerentes da Carta Magna, regularizou a utilização dos dados.

É notável que além de ser necessária dentro do ordenamento, era preciso o Brasil sancionar uma lei assim, tanto pelo grande avanço da internet que favorece o compartilhamento de dados, quanto para manter negócios com países europeus, que já vinham desde 2016 tratando a proteção dos dados com a GDPR, sendo o regulamento europeu o “espelho ou inspiração para a LGPD”.

Conclui-se que o empregador durante todas as fases com seus colaboradores, deve realizar processos e definir ações para o melhor desenvolvimento da empresa respeitando o que exige a LGPD, pois mesmo com um curto período de vigência a sua temática já vem sendo amplamente discutido nas instâncias do poder jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **A PROTEÇÃO DE DADOS NO CONTRATO DE TRABALHO**. Revista LTr. 82-06/655, vol. 82, nº 06, junho de 2018.

BELTRAMINI, Franciano. **DADOS PESSOAIS: O QUE SÃO? QUEM OS DETÉM? COMO E POR QUE OS COLETA?** Estudos Sobre LGDP - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022.

BRASIL, **Decreto- Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 13 de setembro de 2021.

BRASIL. **Constituição: República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10/09/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. **Código de Processo Penal**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1941. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689compilado.htm. Acesso em: 21/05/2022.

BRASIL. Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21/05/2022.

BRASIL. **Lei complementar nº 104, de 10 de janeiro de 2001**. Altera dispositivos da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 – Código Tributário Nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp104.htm. Acesso em: 20/05/2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20/10/2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22/05/2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019. Brasília, DF: Senado Federal, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso: 10/11/2021.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a **Lei de Execução Penal**. Brasília, DF: Presidência da República, 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm. Acesso em: 20/05/2022.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. **Código de Defesa do Consumidor**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República,

1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078.htm. Acesso em: 30/05/2022.

DONEDA, Danilo. **A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL**. Espaço Jurídico, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, 2011. Semestral. Disponível em: <file:///C:/Users/rugan/Downloads/1315-Texto%20do%20artigo-4749-1-10-20111213.pdf>. Acesso em: 01 set. 20121.

GIUNTINI, Adriana. **LGPD: Por que contratar uma consultoria de adequação à lei? 2021**. Disponível em: <https://giuntiniadvocacia.com.br/lgpd-por-que-contratar-umaconsultoria-de-adequacao-alei/#:~:text=Postado%20em%2029%20de%20junho%20de%202021%20por,de%20dos%2C%20seguran%C3%A7a%20e%20atualiza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20sistemas%20existentes..> Acesso em: 11 out. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Estudos Sobre LGDP - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022.

PINHEIRO, Patricia Peck. **PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)** / Patricia Peck Pinheiro. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

STF - **ADI: 6389 DF 0090573-97.2020.1.00.0000**, Relator: ROSA WEBER, Data de Julgamento: 17/11/2020, Data de Publicação: 30/11/2020. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1133835534/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-6389-df-0090573-9720201000000/inteiro-teor-1133835624>. Acesso em: 20/05/2022.

TST - **RO: 219613420185040000**, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/10/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/10/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/773870542/recurso-ordinario-trabalhista-ro-219613420185040000>. Acesso em: 10/05/2022.

UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA (UE) 2016/680 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados, e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho**. Jornal Oficial da União Europeia, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680&from=HR>. Acesso em 02/11/2021.

UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO GERAL SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS**. Disponível em: <https://gdprinfo.eu/en-article-83>. Acesso em 15/05/2022