

PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS DO EMPREGADO: A INCIDÊNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO TELETRABALHO

Nathalya Aparecida Lemes Reis¹
Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes²

RESUMO: O presente trabalho aborda a privacidade e a proteção de dados do empregado no teletrabalho com enfoque na incidência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Com o objetivo de verificar o alcance e a aplicabilidade da LGPD para essa proteção, foram trazidas, inicialmente, as regras desse sistema de tutela, suas principais normas, fundamentos e princípios. Contornos relacionados à obtenção, guarda e utilização dos dados pessoais do trabalhador são inseridos na perspectiva do contrato de trabalho, em todas suas fases e mesmo após a extinção contratual. O estudo é fundado em pesquisa bibliográfica exploratória que utilizou em estudo qualitativo, livros e artigos sobre o tema, além da legislação constitucional e infraconstitucional pertinente. Concluiu-se que todo ciclo contratual havido entre empregado e empregador está sob o regramento de resguardo de dados do trabalhador, mormente para prevenir lesões a direitos decorrentes de vazamentos ou utilização abusiva de seus dados. Incumbe ao empregador a adoção de medidas necessárias para garantir a proteção dos dados e da privacidade do teletrabalhador, sob pena de sofrer sanções previstas na mencionada Lei, sem prejuízo de outras penalidades de natureza trabalhista, civil e/ou penal cabíveis.

Palavras-chaves: Privacidade. Teletrabalho. LGPD.

ABSTRACT: The present work addresses the privacy and data protection of employees in telework with a focus on the incidence of the General Data Protection Law (LGPD). In order to verify the scope and applicability of the LGPD for this protection, the rules of this guardianship system, its main norms, foundations and principles were initially brought. Circumstances related to obtaining, keeping and using the worker's personal data are inserted in the perspective of the employment contract, in all its phases and even after the contractual termination. The study is based on exploratory bibliographical research that used, in a qualitative study, books and articles on the subject, in addition to the relevant constitutional and infraconstitutional legislation. It was concluded that every contractual cycle between employee and employer is under the protection of the worker's data, mainly to prevent injuries to rights resulting from leaks or abusive use of their data. It is up to the employer to adopt the necessary measures to guarantee the protection of the data and privacy of the teleworker, under penalty of suffering sanctions provided for in the aforementioned Law, without prejudice to other applicable labor, civil and/or criminal penalties.

Keywords: Privacy. Telework. LGPD.

¹Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins. Graduada em Direito pela Faculdade Católica do Tocantins.

²Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins. Professora de Direito Processual do Trabalho na Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da UFT.

I INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico transformou o mundo contemporâneo, determinando novos padrões de comportamento e de interação social. O fluxo de informações e a transmissão de dados cresceram intensamente, assumindo grande importância na sociedade, com repercussões na vida de cada cidadão, da comunidade, do país e até da economia mundial.

As comunicações tornaram-se instantâneas, os relacionamentos interpessoais e profissionais cada vez mais dependem dos dados que podem ser consultados, das vidas que podem ser conhecidas, das informações que estão acessíveis.

Há inúmeras vantagens decorrentes desse progresso e o mundo experimenta uma explosão de novos e inovadores conhecimentos, sem sempre protegidos do uso desregrado ou descompromissado com os direitos fundamentais do ser humano.

O aumento da transmissão de informação aumenta os riscos de obtenção de informações sem o consentimento do titular e a utilização indevida dos dados pessoais. Por isso, ganham destaque aspectos relacionados ao direito à privacidade dos indivíduos no que se refere à exposição e à disponibilidade dos seus dados pessoais.

No cenário nacional, ansiava-se por um marco regulatório que pudesse definir regras claras para a utilização e proteção de dados, lacuna que restou preenchida com a edição da Lei Federal nº 13.709/2018. A chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) instituiu diversos parâmetros para o tratamento de dados pessoais por pessoas físicas e jurídicas, de direito público e privado, objetivando garantir à proteção de direitos fundamentais, como a privacidade, a liberdade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

O mundo do trabalho, inserido que está no contexto social, também sofre os influxos dos desafios trazidos pelo tráfego de dados, mormente quanto aos conflitos gerados pela utilização desenfreada de dados pessoais, com o armazenamento e utilização de informações pessoais do trabalhador, desde a fase pré-contratual, até depois da rescisão do contrato de trabalho.

Diante desse cenário, o presente estudo se dispôs a responder à seguinte indagação: são aplicáveis ao teletrabalho as normas da Lei Geral de Proteção de Dados para preservar a privacidade e os dados pessoais do empregado? O objetivo é delimitar o alcance e a aplicabilidade da LGPD à relação de trabalho em que o labor é prestado de modo telepresencial.

O estudo é desenvolvido em três capítulos. No capítulo inicial, contextualiza-se a proteção de dados em âmbito nacional, com a indicação de normas constitucionais e infraconstitucionais que garantem essa preservação, bem como a análise dos princípios e fundamentos aplicáveis.

O capítulo seguinte aborda a proteção de dados no contrato de trabalho, destacando-se a regra de incidência da Lei Geral de Proteção de Dados aos sujeitos desse contrato. Questões relacionadas à obtenção, utilização e guarda de dados pertencentes ao empregado ganham especial relevo no estudo.

No terceiro capítulo, a privacidade dos dados do empregado no trabalho remoto ou telepresencial é tomado como objeto de reflexão, na medida em que essa modalidade pode envolver a coleta e utilização de dados sensíveis do trabalhador, bem como pelos riscos inerentes a esse processo.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica exploratória que utilizou, em estudo qualitativo, livros e artigos sobre o tema, percebendo-se que proteção de dados e privacidade estão extrema e intimamente ligados, o que evidencia a relevância e pertinência do estudo.

O estudo pretende convidar o leitor a refletir sobre os reflexos da LGPD nas relações jurídicas trabalhistas, e a identificar eventuais fragilidades no sistema de proteção à privacidade do trabalhador no teletrabalho.

2 A Proteção de Dados: Legislação, Fundamentos e Princípios

Antes de adentrar à normativa interna pertinente à proteção de dados, cabe assinalar brevemente a evolução da legislação internacional.

A preocupação normativa quanto à proteção da privacidade e intimidade do ser humano remonta à Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948, s.p.), que o reconheceu, em seu artigo 12, como um direito fundamental, estabelecendo que “ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação”.

Começam a surgir, ao redor do mundo, algumas regulações sobre privacidade e proteção de dados pessoais como forma de resguardar os direitos e garantias fundamentais.

A primeira legislação local de proteção de dados foi adotada no Estado Alemão de Hesse e, posteriormente em 1977, o Parlamento Alemão aprovou a Lei Federal de Proteção de Dados Pessoais *Bundesdatenschutzgesetz*. A partir daí, outros países europeus como França,

Noruega, Suécia, Dinamarca e Áustria, passaram a pensar suas próprias leis sobre o tratamento de dados de seus cidadãos (DONEDA, 2020).

Durante o início da década de 1980, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), organismo internacional formado por países europeus atingidos pela Segunda Guerra Mundial, formulou diretrizes sobre a proteção de dados pessoais, que se baseavam em princípios de adesão voluntária, na qual vieram a influenciar diversos textos legais adotados posteriormente no mundo (BIONI, 2019).

Em 1981, na cidade de Strasbourg, França, o conselho europeu editou a Convenção para a proteção de Indivíduos com Respeito ao Processamento Automatizado de Dados Pessoais de nº 108, que foi o primeiro instrumento que procurava estimular os Estados-membros a adotarem diretrizes como padrão para harmonização das normas de proteção de dados pessoais (DONEDA, 2020).

Na União Europeia, o Parlamento Europeu e o Conselho Europeu editaram, em 1995, a Diretiva 95/46/CE, com o objetivo de uniformizar as leis nacionais em um só diploma e promover a igualdade no tratamento de dados pessoais pelos estados-membros. Posteriormente, foi substituída pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, em 2016 (DONEDA, 2020).

272

Referido regulamento passou a vigorar efetivamente no dia 25 de maio de 2018, após um período de dois anos de vacância, visando permitir que as empresas e organizações pudessem se alinhar com os padrões da nova lei (PINHEIRO, 2020).

Como se verá a seguir, o Regulamento Europeu serviu de inspiração para o desenvolvimento da lei brasileira de proteção de dados pessoais.

2.1 Marco Legal da Proteção de Dados Pessoais no Brasil

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (...)” (BRASIL, 1988). É a partir desse direito fundamental à privacidade que foram editadas as normas posteriores, para dar concretude ao comando constitucional.

O Código de Defesa do Consumidor (CDC – Lei nº 8.078/1990), apontado como um dos primeiros instrumentos normativos brasileiros a abordar a proteção de dados, estabelece direitos e garantias para proteção de dados e informações pessoais, assegurando ao

Consumidor o acesso aos dados armazenados em bancos de dados por prestadores de serviço e fornecedores (DONEDA, 2020).

Ainda em sede infraconstitucional, ganham destaque também as disposições do Código Civil Brasileiro de 2002, que qualificam como direito de personalidade a inviolabilidade da vida privada do indivíduo, podendo se depreender que também estão protegidos os dados inseridos na esfera privada da pessoa.

Outra importante legislação sobre o tema é a Lei nº 12.965/2014, conhecida como Marco Civil da Internet, que representa um dos mais inovadores elementos normativos atuais no Brasil, relacionado à proteção dos direitos fundamentais da intimidade e da liberdade de expressão no uso da internet.

Com o MCI entrando em vigor em 2014, a internet no Brasil passou a ser mais bem disciplinada, prevendo como princípios a proteção da privacidade e dos dados pessoais (art. 3º), bem como garantindo aos usuários, dentre outros, os seguintes direitos (art. 7º):

VII – não fornecimento a terceiros de seus dados pessoais, inclusive registros de conexão, e de acesso a aplicações de internet, salvo mediante consentimento livre, expresso e informado ou nas hipóteses previstas em lei;

VIII – informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de seus dados pessoais, que somente poderão ser utilizados para finalidades que:

- a) justifiquem sua coleta;
- b) não sejam vedadas pela legislação;
- c) estejam especificadas nos contratos de prestação de serviços ou em termos de uso de aplicações de internet.

X – exclusão definitiva dos dados pessoais que tiver fornecido a determinada aplicação de internet, a seu requerimento, ao término da relação entre as partes, ressalvadas as hipóteses de guarda obrigatória de registros previstas nesta Lei

(MACIEL, 2019, p. 13).

Em 2018, a partir das diretrizes europeias sobre regulamentação de proteção de dados, o Brasil publicou a Lei nº 13.709/2018, denominada de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), cuja maior parte entrou em vigor em 18/09/2020, à exceção das sanções administrativas, que passaram a ser exigíveis a partir de 01/08/2021, e de algumas disposições relacionadas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Com isso, o Brasil passou a integrar a lista dos quase 120 países que oferecem legislação específica sobre o tema.

Pinheiro (2020, p. 15), sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, discorre que:

A Lei nº 13.709/2018 é um novo marco legal brasileiro de grande impacto, tanto para as instituições privadas como para as públicas, por tratar da proteção dos dados pessoais dos indivíduos em qualquer relação que envolva o tratamento de informações classificadas como dados pessoais, por qualquer meio, seja por pessoa natural, seja por pessoa jurídica. É uma regulamentação que traz princípios, direitos

e obrigações relacionados ao uso de um dos ativos mais valiosos da sociedade digital, que são as bases de dados relacionados às pessoas.

Ressalta-se que, tão importante quanto à existência de leis e regulamentações, é a instituição de mecanismos de controle e fiscalização dessas normas. Para tanto, foram criados o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (CNPDP) e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), estruturas que nasceram vinculadas inicialmente à Presidência da República.

Por força da Lei nº 14.460/22, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) foi transformada em autarquia de natureza especial. O objetivo da mudança é tornar o órgão mais independente e eficiente, promovendo, assim, maior segurança jurídica aos titulares de dados (ALVES, 2022).

2.2 Fundamentos e Princípios

O fundamento representa a base, o alicerce sobre o qual algo se apoia ou se funda. Em termos de proteção de dados, a própria LGPD elenca tais fundamentos em seu artigo 2º, sendo oportuna sua transcrição, como segue.

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).

Cuida-se de rol não taxativo e que se relaciona diretamente aos fundamentos da República Federativa do Brasil quanto à cidadania e aos direitos da pessoa humana, mencionados no artigo 1º, II e III, da Constituição Federal.

Quanto ao fundamento do respeito à privacidade, exige-se que todas as operações de tratamento de dados pessoais tenham como norte a proteção e a segurança da privacidade e da intimidade dos titulares desses dados (VAINZOF, 2019).

Na autodeterminação informativa, garante-se a cada indivíduo o direito de controlar e proteger seus dados pessoais, ou seja, o titular deve ter domínio sobre os seus dados pessoais, ainda que seja autorizado e legítimo o tratamento dessas informações por terceiros (VAINZOF, 2019).

O terceiro fundamento trazido pela LGPD reporta-se à liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, direitos fundamentais protegidos pelo artigo 5º, IV e IX, da Constituição Federal, que asseguram a livre manifestação do pensamento e a ampla liberdade de “expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença” (BRASIL, 1988).

O fundamento da inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem também encontra respaldo constitucional, insculpido no art. 5º, X, da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

O quinto fundamento trata do desenvolvimento econômico e tecnológico e da inovação, sendo possível extrair dele a possibilidade de mapeamentos de dados pessoais, a extração de informações detalhadas e a utilização desses resultados para elaborações de estratégias de negócios e criação de um modelo econômico atrelado à análise do processamento desses dados (VAINZOF, 2019).

Os supratranscritos incisos VI e VII incluem valores fundantes num Estado Democrático de Direito, como a livre iniciativa, a livre concorrência, a defesa do consumidor, os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania. (BRASIL, 2018). Ressalta-se que esses fundamentos relacionados à pessoa natural inserem-se num amplo conceito de direitos da personalidade, também protegidos em sede constitucional (BRASIL, 1988).

Além de fundamentos, a LGPD elenca, em seu artigo 6º, dez princípios norteadores das práticas e da própria interpretação da Lei, sendo dado especial destaque à boa-fé como ponto de partida das atividades de tratamento de dados pessoais. Impõem-se às partes padrões éticos que são pautados na honestidade, lealdade e informação, de modo a garantir a confiança e expectativa (FLUMIGNAN, 2020). À vista de sua relevância e da clareza de seu texto, mostra-se oportuna a transcrição do dispositivo, como segue.

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, g.n.).

Como se observa do texto acima, o legislador trouxe uma breve explicação para cada princípio, de modo a dar maior consistência e concretude a este. Traçou diretrizes para orientar o aplicador da lei e restringir indevidas utilizações dos dados pessoais do indivíduo.

É possível perceber referidas diretrizes quando a Lei, ao tratar do princípio da finalidade, exige que haja propósitos legítimos, específicos, explícitos e que o titular do dado deve estar ciente e esclarecido desses propósitos.

No princípio da adequação, a LGPD destaca a necessária correlação entre o tratamento dispensado aos dados e as finalidades pretendidas. Na escolha do tratamento, a orientação legal é que se limite ao mínimo necessário, de acordo com a finalidade pretendida, como se extrai do princípio da necessidade.

A lei contempla ainda o princípio do livre acesso, assegurando ao titular o direito de saber a forma e duração do tratamento dispensado aos seus dados, bem como de assegurar a integralidade dos seus dados. Esse acesso deve ser possibilitado a partir de informações claras e precisas, com dados dotados de exatidão e qualidade, como determinam os princípios da transparência e da qualidade dos dados. Esse princípio referente à qualidade exige ainda um elemento temporal, que é a atualização dos dados.

Os princípios da segurança e prevenção requerem a adoção de medidas técnicas e administrativas de proteção para afastar o risco de violações e danos aos dados pessoais.

Como efeito dos princípios gerais da não discriminação e da legalidade, a LGPD impõe a vedação do tratamento dos dados com caráter ou fim discriminatório, ilícito ou abusivo. Trata-se de reforço ao princípio da finalidade, mas, sobretudo, uma opção clara da Lei de servir de instrumento assecuratório não apenas de um tratamento de dados dotado de legitimidade, mas também não discriminatório.

Além de traçar as diretrizes a serem observadas, a Lei ainda deixou claro que o agente pode ser responsabilizado e tem o dever de prestar contas, não bastando demonstrar o cumprimento da legislação, mas demonstrar que as medidas adotadas foram eficazes.

3 Proteção de Dados no Contrato de Trabalho

A breve exposição acerca das bases da proteção de dados serve de esteio para que um próximo passo seja dado rumo ao objeto do estudo. Abordar a proteção de dados no contrato de trabalho é fazer o recorte necessário à reflexão proposta, porquanto se trata de contrato que une dois específicos sujeitos: empregado e empregador.

Assim, segue-se com a análise da incidência da Lei Geral de Proteção de Dados aos sujeitos do mencionado contrato, como também de questões relacionadas à obtenção, utilização e guarda de dados pertencentes ao empregado.

3.1 A Aplicação da LGPD ao Pacto Laboral

A Lei Geral de Proteção de Dados não traz expressa previsão acerca do tratamento de dados nas relações de trabalho. Por isso, pensar na aplicação da LGPD ao contrato de trabalho exige, inicialmente, que se compreenda o raio de aplicação da norma, principalmente quanto ao objeto da proteção e aos sujeitos envolvidos.

Uma definição fundamental constante na Lei nº 13.709/2018 é trazida no artigo 5º, X, quanto ao que seria tratamento de dados. Essa expressão abrange toda operação com dados pessoais que consista em “coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração” (BRASIL, 2018).

A aplicabilidade da LGPD nas relações trabalhistas é extraída, a contrário sensu, do seu artigo 4º, em que são indicadas hipóteses em que ela não se aplica, como ocorre com o tratamento realizado exclusivamente para fins artísticos ou de segurança nacional. No rol trazido por este dispositivo não há nenhuma menção às relações de trabalho como excludente e, onde a Lei não exclui, não cabe ao intérprete fazê-lo.

Em relação aos sujeitos, a Lei Geral de Proteção de Dados tem uma ampla incidência, independente da natureza do vínculo existente entre quem entrega os dados e quem os detêm, trata e/ou armazena. Em seu artigo 3º, estabelece seu campo de abrangência ao dispor

que se aplica “a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado” (BRASIL, 2018).

Assim, e embora a LGPD não contenha norma específica quanto à relação trabalhista, não há dúvida de que, em seus destinatários, também se incluem empregado e empregador. E não haveria razão para ser diferente, pois se tem uma pessoa natural (trabalhador) e dados que podem ser utilizados e tratados por uma outra pessoa natural ou uma pessoa jurídica, na condição de tomador dos serviços.

Aliás, não se admite afastar o empregado da proteção trazida pela referida Lei, eis que esse resguardo é garantido a todo cidadão e o contrato de trabalho não retira a cidadania de quem trabalha. Negar essa proteção seria impor, como defendem Goldschmidt e Vieira (2022, p. 472) uma incabível “discriminação negativa frente aos demais papéis sociais”. Essa afirmação é robustecida pelo artigo 5º, I, da LGPD, que traz, como titulares do direito à proteção dos dados, as pessoas naturais identificadas ou identificáveis.

Se resta indene de dúvida a aplicação da LGPD quanto aos sujeitos do contrato de trabalho, em relação à fase contratual não pode haver outra, senão a mesma conclusão, ou seja, de plena aplicação de suas normas em todas as fases do contrato laboral. Assim, nas relações de trabalho, o tratamento de dados pessoais ocorre em todas as suas fases, antes mesmo da contratação do empregado, estendendo-se até a fase posterior ao rompimento do contrato de trabalho (TOMASEVICIUS FILHO, 2021).

Quanto à aplicabilidade das normas de proteção de dados às relações laborais, a doutrina estrangeira também converge neste sentido, como leciona Escanciano (2009, tradução nossa). A autora assevera que há plena aplicabilidade não só pelo necessário fluxo de informações entre trabalhador e empresário, mas principalmente pelo caráter personalíssimo do labor subordinado, a envolver valores essenciais da pessoa.

Com maior detalhamento, a seguir, serão analisadas algumas situações da citação aplicação normativa em cada fase da relação trabalhista que une empregado e empregador.

3.2 Fases do Contrato de Trabalho e Proteção de Dados

O empregador pode requisitar do trabalhador diversos dados pessoais, para as mais variadas finalidades, em todas as fases do pacto laboral e mesmo após a extinção deste.

Na fase pré-contratual, ou seja, durante um processo seletivo ou que antecede a celebração do contrato de trabalho, o empregador recebe diversas informações pessoais dos candidatos, como o currículo, histórico profissional, endereço, telefone, dentro outros dados

convenientes à contratante durante a fase de recrutamento e seleção. A LGPD, em seu artigo 7º, inciso V, regulamenta a utilização dessas informações, quando necessária, para a execução do contrato ou na fase preliminar ao contrato do qual seja parte o titular (CONI JÚNIOR; PAMPLONA FILHO, 2020).

Utilização dos dados deve ser sempre motivada e suas necessidades devidamente demonstradas, assim como a maneira em que os dados serão armazenados. As empresas devem solicitar o consentimento expresso do candidato e informá-lo de maneira clara como serão coletados e tratados, ou até mesmo, se a empresa vier utilizar esses dados para outra finalidade, isso deve ser claramente informado e também solicitado seu consentimento (CARLOTO, 2021, p.36).

Dessa forma, as empresas precisam estar em conformidade com as regras e boas práticas dispostas na LGPD, devendo solicitar apenas informações essenciais à vaga, observando cuidadosamente o princípio da necessidade, limitando sempre a solicitação de dados pessoais ao mínimo necessário conforme a finalidade.

No contexto dos dados pessoais, cumpre distinguir o que a LGPD define como dados sensíveis, que são os dados pessoais que versem sobre informações que podem distinguir um indivíduo do outro, a exemplo de: biometria, religião, filiação sindical, origem étnica ou racial, associação a partidos políticos, sexualidade e dados genéticos (BRASIL, 2018). São aspectos que integram a personalidade da pessoa natural e que a individualiza no mundo.

É preciso ressaltar que as empresas não só não poderão utilizar de forma errada os dados que lhe foram apresentados, como também não os adquirir por outros meios para fins de discriminação, como dados referentes à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, informações sobre a saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico. Dessa forma, o tratamento dos dados sensíveis somente poderá ocorrer conforme as restritas hipóteses previstas no artigo 11 da citada Lei (BIONI *et al*, 2020).

Destaca-se como um dos principais direitos dos titulares o pedido de revisão de decisão automatizada que possam afetar os seus interesses, incluídas as decisões destinadas a obter informações da personalidade dos candidatos, a fim de selecioná-lo ou eliminá-lo do processo de recrutamento e seleção, nos termos do artigo 20 da LGPD.

O detentor dos dados pessoais do trabalhador também deve assegurar que não haverá acessos não autorizados às informações prestadas pelos candidatos, por observância ao princípio da segurança.

Na etapa contratual, há um grande trânsito de dados pessoais do empregado, os quais podem incluir jornada de trabalho, faltas, questões de saúde física e mental, filiação sindical.

Mesmo as relações já preexistentes demandam atenção das empresas, investimento nas boas práticas e governança para mitigar os riscos relacionados ao tratamento dos dados nas relações de trabalho, inclusive quanto ao consentimento dos titulares dos dados. Ressalta-se que esse consentimento deve ser livre, o que requer atenção na esfera trabalhista, diante do risco do consentimento forçado, decorrente subordinação entre empregado e empregador. Por isso, tem-se defendido que é inválido o consentimento que acarrete prejuízos reais ou potenciais ao trabalhador, por não se tratar de manifestação de livre vontade (CARLOTO, 2021).

Além disso, o consentimento poderá ser retirado a qualquer momento pelo titular dos dados, como autorizam os artigos 8º, 5º, e 15, III, da LGPD.

Ainda na fase de execução contratual, outro dispositivo que merece destaque é o art. 7º, V, segundo o qual os dados poderão ser tratados “quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais”. As empresas poderão invocar essa norma para validar a utilização da biometria por exigências gerais de segurança de pessoas e bens, o monitoramento ambiental por câmeras e e-mail, observada a prevalência dos interesses pessoais do titular ou os direitos fundamentais deste (TOMASEVICIUS FILHO, 2021).

A fase pós-contratual tem início com o rompimento do contrato de trabalho. Nessa fase, ainda há de se observar os critérios de tratamento de dados presentes na Lei Geral de Proteção de Dados, uma vez que a legislação prevê um período prescricional após a extinção do vínculo empregatício (TOMASEVICIUS FILHO, 2021). Além disso, alguns dados podem ser exigidos para fins de comprovação de cumprimento da legislação, fiscal e previdenciária por exemplo, havendo o permissivo dado pela LGPD, artigo 16, I, para a conservação de dados pessoais após o término de seu tratamento.

Oportuno anotar que a responsabilidade do empregador de proteger e resguardar os dados pessoais do trabalhador não se restringe ao prazo de prescrição trabalhista prevista na Constituição Federal em seu artigo 7º, XXIX. Esta norma estipula o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho e o prazo prescricional de cinco anos anteriores ao ajuizamento da demanda. Esses limites, porém, podem variar, a depender da data da lesão

ao direito e da natureza do direito atingido, sendo relevantes os ensinamentos de Pinheiro e Bomfim (2022, p. 54) sobre esse aspecto, que trazem o seguinte alerta.

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.

Assim, havendo dados relevantes e/ou sensíveis do empregado, o detentor desses dados (tomador dos serviços e/ou empregador) deve continuar observando a citada Lei de Proteção de Dados, mesmo findos o contrato de trabalho e o prazo prescricional trabalhista.

4 A Privacidade dos Dados do Empregado no Trabalho Remoto

A Constituição Brasileira, no artigo 5º, inciso X, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (...)” (BRASIL, 1988).

281

Intimidade e privacidade são palavras usualmente empregadas como sinônimas. Dray (2001 *apud* RIBEIRO, 2008), no entanto, defende sua diferenciação, explicando que a intimidade conta com proteção absoluta, estando resguardada do conhecimento alheio, enquanto é apenas relativo o abrigo dado à privacidade, podendo ceder em caso de conflito com outro direito ou com interesse público.

Doneda (2020) refere-se à unificação dos termos, diante da controvérsia doutrinária acerca da diferenciação entre intimidade e privacidade. O autor prefere o termo privacidade, considerando-o suficiente para distingui-los dos demais direitos da personalidade.

Para o estudo, optou-se pelo vocábulo *privacidade*, como também faz Silva (2004, p. 205), “num sentido genérico e amplo, de modo a abarcar todas essas manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade, que o texto constitucional em exame consagrou”.

A privacidade posta em foco é a do empregado, não como cidadão, mas como sujeito do contrato de trabalho cujo labor se dá de modo telepresencial. É que, nessa modalidade, estão imbricadas a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, porquanto, não raras vezes, o trabalho remoto é realizado em âmbito domiciliar.

4.1 Aspectos do Trabalho Remoto

O contrato de trabalho pode envolver as mais diversas atividades do fazer humano, de tarefas manuais a labor puramente intelectual. O *locus* do trabalho também se diversifica, e a prestação de serviços pode ou não ocorrer na sede da empresa.

A pandemia da Covid-19 impulsionou o trabalho remoto que, em vários setores, foi a única forma de dar continuidade ao labor. Embora já houvesse essa modalidade em período anterior, as restrições ao trabalho presencial fomentaram esse deslocamento da prestação de serviços intermediada pelos meios tecnológicos.

Compreende-se, inicialmente, que o termo teletrabalho se constitui como uma forma de desempenho das atividades laborais fora do estabelecimento do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação, para fins de cumprimento de metas de serviço (CASSAR, 2020).

Acerca de tal método de trabalho, aduzem Cavalcante e Ferreira:

Atualmente, a presença do trabalhador não é mais tão necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus prepostos a dirigir a prestação pessoal dos serviços, assim, os elementos característicos do teletrabalho são: (a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

No Brasil, o artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943) já estabelecia que, havendo vínculo empregatício, não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele desempenhado no domicílio do empregado. A redação foi alterada em 2011, pela Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011), para deixar claro que esse labor pode ser realizado a distância, ou seja, não precisa ocorrer na sede da empresa ou na casa do trabalhador, dando maior amplitude à norma. Também foi inserido o parágrafo único, que dispõe que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Essa modificação legislativa objetivou regulamentar a subordinação e a supervisão do trabalho baseando-se em meios informatizados disponíveis e, segundo Delgado (2017, p.315), essa alteração incorporou:

[...] implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de

comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

A CLT, ao afastar a citada distinção, permitia que suas normas fossem aplicadas também ao teletrabalho. Apesar disso, o legislador ordinário houve por bem inovar e incluir dispositivos que expressamente se referiam a essa modalidade de trabalho. Assim, a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe normatização expressa para o teletrabalho, inserindo os 75-A ao 75-E à CLT e modificando a redação do artigo 62 do mesmo diploma legal, com o acréscimo do inciso III, para afastar as regras de limitação de jornada quanto aos “empregados em regime de teletrabalho”.

A Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022) trouxe nova mudança no citado inciso III, esclarecendo que esses empregados são os que “prestam serviço por produção ou tarefa”.

O novo regramento para o teletrabalho não afasta o direito do empregado de proteção de sua privacidade, e nem poderia fazê-lo, já que se trata de direito fundamental, resguardado constitucionalmente. A seguir, serão trazidas nuances dessa proteção, quanto aos dados do trabalhador relacionados à esfera da vida privada.

4.2 Proteção da Privacidade dos Dados Empregado em Teletrabalho

Comumente, o empregador detém dados do trabalhador, e alguns são indispensáveis à própria formalização do contrato de emprego, como nome completo, nome da mãe, data de nascimento, etc. Além desses, pode ser exigido o fornecimento de outros dados, durante a admissão ou a vigência do pacto laboral, e outros tantos dados são produzidos pelos sujeitos do contrato de trabalho, como ocorre, por exemplo, com o controle de jornada e de pagamentos.

Como bem ressalta Moreira (2022, p. 93), “a relação de trabalho exige, por vezes, o tratamento de inúmeros dados pessoais dos trabalhadores (...), na medida em que é necessária a obtenção de informação e esta é arquivada, acedida e analisada”.

Como já mencionado, a proteção de dados pessoais apresenta-se como desdobramento do direito fundamental à privacidade e sua regulamentação específica tem o objetivo de proteger esse direito. A LGPD (BRASIL, 2018), em seu artigo 1º, deixa claro essa finalidade ao dispor que tem o “objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”.

Conquanto a proteção seja ampla em relação a todos os dados pessoais do empregado, o presente estudo volta o olhar para a proteção dos dados que se refiram à privacidade do trabalhador.

Quanto aos dados que podem ser objeto de tratamento, Moreira (2022, p. 93) esclarece que tantos dados pessoais comuns, como dados sensíveis estão sujeitos à obtenção, guarda e utilização pelo empregador, citando, entre outros, os seguintes exemplos: “dados biométricos, os dados de saúde, dados genéticos, ou, ainda, imagens de videovigilância ou dados de geolocalização”.

No teletrabalho, além de todos os dados que podem ser fornecidos pelo trabalhador, ainda são expostos aspectos específicos, às vezes não presentes no trabalho presencial, como a imagem do empregado, sua rotina familiar, os membros que eventualmente residam na mesma casa. Sendo assim, o empregador precisa ter cuidado ao efetuar o controle e vigilância do labor em regime de teletrabalho, pois, em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, pois, a sua proteção em face da automação também é considerado um direito fundamental social (LEITE, 2018).

A utilização desnecessária, abusiva ou discriminatória dos dados pessoais do trabalhador pode implicar em violação dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial, os da personalidade, tais como o direito à honra, direito à imagem, direito à privacidade ou a vida privada, e isso não é diferente no trabalho remoto.

O teletrabalho pode representar um risco à segurança dos dados pessoais, principalmente pela ausência de um preparo eficiente sobre a coleta, transferência e armazenamento dessas informações, visto que uma considerável parcela de empregados não possui as ferramentas e sistemas de proteção em seus equipamentos pessoais.

Acrescenta-se que a subordinação, um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (DELGADO, 2019), tem especial relevo na presente análise, porquanto o titular dos dados objeto de tratamento está juridicamente sujeito às ordens daquele que obtém, guarda e utiliza esses mesmos dados. É por isso que Goldschmidt e Vieira (2022, p. 472) registram que:

Convém mencionar que, em decorrência da configuração das relações de trabalho, o empregador possui certos poderes que colocam o empregado em posição de subordinação. Desta forma, torna-se crucial a defesa dos direitos de privacidade do trabalhador, uma vez que este pode não ser capaz de negar o tratamento de seus dados. Conclui-se, portanto, que a fim de evitar danos à personalidade do obreiro, o tratamento de dados decorrentes de relações trabalhistas deve obedecer aos

direitos dos titulares de dados previstos na LGPD: direito de acesso aos dados coletados, direito de retificação desses dados e o direito a negar a coleta de dados pessoais.

A outra face da subordinação é a outorga, ao empregador, de poderes de direção, controle e mando sobre o labor de outrem, o que Delgado (2019) denomina de *poder empregatício*. Integra esse poder a faculdade de acompanhamento do trabalho, inclusive por meios tecnológicos, poder que é limitado e que exige aplicação cuidadosa. Como esclarece Alkimin (2007, p. 75), neste particular, “o empregador, no exercício do poder de direção e organização, não está impedido de exercer o controle e vigilância das atividades laborais por meios audiovisuais ou telemática, porém está proibido de invadir a privacidade do empregado (...)”.

Assim, faz parte da dinâmica da relação laboral esse movimentar de dados do trabalhador, inclusive no teletrabalho, cabendo ao empregador a adoção das medidas necessárias para garantir a proteção das informações. É que a obtenção, utilização e guarda dos dados do trabalhador sujeita o detentor desses dados aos ditames da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, ainda que tenham sido obtidos por força do contrato de trabalho. “Nesse cenário, o empregador figura como controlador, e possui responsabilidade pela coleta, tratamento, armazenamento, compartilhamento e descarte dos dados pessoais do trabalhador” (GOLDSCHMIDT; VIEIRA, 2022, p. 472).

Convém anotar que a LGPD, seu artigo 52, prevê sanções em caso de violação de suas regras, que vão desde advertência e multa até a proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. A escolha da penalidade levará em conta parâmetros como: a gravidade da conduta, a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator, a reincidência, o grau do dano, entre outros (BRASIL, 2018).

Todas as penalidades mostram-se aplicáveis ao empregador, destacando que eventual punição prevista na LGPD não afasta a sua responsabilização em outras áreas, inclusive na seara trabalhista. Isso pode ser depreendido do próprio texto da Lei nº 13.709 (BRASIL, 2018), que estabelece, no artigo 52, § 2º, que “o disposto neste artigo não substitui a aplicação de sanções administrativas, civis ou penais definidas na Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, e em legislação específica”.

A doutrina corrobora essa interpretação, ao indicar que, se houver dano ao trabalhador, caberá a reparação integral da vítima e, para tanto, incidirão, além da Lei Geral de Proteção de Dados, as regras previstas em outras normas, como a Constituição Federal, CLT, Código Civil (GOLDSCHMIDT; VIEIRA, 2022). Trata-se de, como nominam estes

autores (p. 462), um “microsistema de proteção dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores”, que objetiva prevenir e reparar lesões sofridas pelo empregado.

Em termos de proteção aos dados do trabalhador, os danos podem advir de uma ação ou omissão do empregador. Este pode utilizar incorretamente os dados obtidos ou não assegurar que terceiros disponham das informações do empregado. Em quaisquer desses casos, poderá ser responsabilizado por não adotar mecanismos hábeis a evitar os danos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção de dados pessoais tornou-se fundamental nos dias de hoje, diante do volume e da velocidade do trânsito de informações pertinentes à pessoa. Em se tratando da pessoa trabalhadora, esse tráfego também existe, com particularidades pelas características de seus sujeitos e da subordinação jurídica existente entre eles.

A obtenção, guarda e utilização de dados pessoais do empregado podem ocorrer antes de iniciada, durante e após a vigência da relação laboral, desde a fase do processo seletivo até mesmo após a rescisão do contrato de trabalho.

Ao empregador, enquanto agente de tratamento desses dados, incumbe velar pela sua proteção, resguardando-os de vazamentos ou uso indevido, utilizando-os com a observância das regras e princípios previstas no ordenamento jurídico-constitucional e infraconstitucional, em especial na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A finalidade do tratamento deve ser norteada por propósitos necessários, legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular.

Pela legislação especial citada, aos titulares dos dados destina-se um vasto rol de direitos, regulamentando o tratamento de dados em território nacional e garantido assim os direitos fundamentais de privacidade estabelecidos pela Constituição Federal. Salienta-se que a não observância da Lei implica em sanções administrativas que vão desde advertência, multas, publicização da infração e até mesmo proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas ao tratamento de dados.

Apesar de, nas relações trabalhistas, a LGPD não regulamentar de forma direta e específica a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, é certo concluir que suas regras são plenamente aplicáveis ao contrato de trabalho, incumbindo ao empregador primar pela proteção e garantia dos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa que labora, inclusive em teletrabalho,

observando o regramento quanto ao tratamento de dados para afastar e/ou mitigar os riscos de lesão a direitos.

Verifica-se, dessa forma, que o empregador é o responsável por tomar as medidas necessárias para garantir a proteção dos dados e a privacidade do teletrabalhador, podendo ser reconhecida, ao presente estudo, a contribuição para o tema na medida em que põe em destaque e reflexão essa temática.

Não se mostrou tarefa fácil analisar o alcance e a aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados para preservar a privacidade e os dados pessoais do empregado que presta serviços em regime de teletrabalho. A aspereza dessa tarefa pode ser percebida pela ausência de delimitação da vida privada.

Ainda que reconhecida a existência de citado microsistema de proteção de dados pessoais e sensíveis, não se pode deixar de notar que ainda há lacuna quanto ao raio de alcance do direito à privacidade. Como pondera Ribeiro (2008), não se tem uma delimitação clara do que pode ser acessado ou divulgado, sem a concordância do titular do dado e que não represente violação à vida privada do trabalhador. Essa autora (p. 34), aliás, elege essa falta como questão primordial, destacando que “este é o cerne, o ponto nevrálgico do tema: fixar o limite da reserva de vida privada do trabalhador”.

287

Como aplicação prática do citado ponto, pode-se pensar se há o direito de recusa do empregado quanto ao controle biométrico da jornada de trabalho, diante da possibilidade de acesso às suas digitais, como parte integrante de seu corpo físico. Essa recusa seria legítima e estaria amparada pelo direito à privacidade? Ou esse direito cede ante o poder de controle do empregador? A pesquisa abre espaço, pois, para novas investigações, consubstanciando-se não em marco final, mas em ponto de partida com este ou outros recortes.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.
- ALVES, Mota da Fabrício. **ANPD como autarquia federal: o que muda para a proteção de dados no Brasil?** 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/anpd-como-autarquia-federal-o-que-muda-para-a-protecao-de-dados-no-brasil-14062022>>. Acesso em: 15 dez. 2022.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019.
- BIONI, Bruno Ricardo *et al.* **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. Rio de Janeiro: Grupo

GEN, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Senado Federal. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 22 out. 2022.

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

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 10 fev. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.965**, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil (Marco Civil). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 07 nov. 2022.

288

BRASIL. **Lei nº 12.968**, de 06 de maio de 2014. Estabelece procedimento alternativo para a concessão de visto de turismo a estrangeiro e altera os arts. 9º, 10 e 56 da Lei nº 6.815/1980. Brasília, DF. Presidência da República. Disponível em:

<<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12968&ano=2014&ato=582kXSE9ENVpWTc77>>. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 fev. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 07 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 15

fev. de 2023.

CARLOTO, Selma. **Lei Geral da Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho**. 2ed. São Paulo: LTr, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Consolidação das Leis do Trabalho Organizada**. 6. ed. São Paulo: Método, 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 18, nº 2, p. 6-13, fev. 2012.

CONI JÚNIOR., Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Reflexos nas Relações Jurídicas Trabalhistas**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

ESCANCIANO, Susana Rodríguez. **El derecho a la proteccion de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas**. Albacete (Espanha): Bomarzo, 2009.

289

FLUMIGNAN, S. J. G.; FLUMIGNAN, W. G. G. Princípios que Regem o Tratamento de Dados no Brasil. In: LIMA, Cíntia R.P. **Comentários à lei geral de proteção de dados: Lei nº 13.709/2018, com alteração da Lei nº 13.853/2019**. São Paulo: Almedina, 2020.

GOLDSCHMIDT Rodrigo; VIEIRA, Max Antônio Silva. Lei Geral de Proteção de Dados: responsabilidade patronal no tratamento de dados pessoais e sensíveis do trabalhador. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos Sobre LGDP – Lei Geral da Proteção de Dados – Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral**. Porto Alegre: Diadorim, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Goiânia: RM Digital Education, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. O consentimento do trabalhador e o regulamento geral de proteção de dados pessoais. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos Sobre LGDP – Lei Geral da Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral**. Porto Alegre: Diadorim, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos direitos**

humanos, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 12 fev. 2023.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). **Estudos Sobre LGDP – Lei Geral da Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Diadorim, 2022.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de Dados Pessoais**: comentários à Lei nº 13.709/2018 (LGPD). 2. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.

ROCHA, Willian Alessandro. **LGPD e os dados das secretarias das varas do trabalho**. 1ª Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira**. São Paulo: Grupo Almedina, 2021.

VAINZOF, Roni. Disposições preliminares. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **Lei Geral de Proteção de Dados Comentada**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.