

# OS IMPACTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE LABORAL

## THE GENERAL IMPACTS OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW ON THE WORK ENVIRONMENT

**Muriel Barth<sup>1</sup>**  
**Alana de Fátima Mendonça<sup>2</sup>**  
**Dennys Rodrigues de Sousa<sup>3</sup>**  
**Angélica Ferreira Rosa<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Bacharel em Direito (UEM) e mestrado em Ciências Jurídicas (CESUMAR). Advogada com experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Civil e Direito do Trabalho.

<sup>2</sup> Bacharel em direito (SMG-PR).

<sup>3</sup> Bacharel em Psicologia e em Processos Gerenciais (CESUMAR). Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas (Faculdade São Vicente-SP).

<sup>4</sup> Bacharel em Direito (UEM) e mestrado em Direitos de Personalidade (CESUMAR)

Contato: Muriel Barth, [muriel.barth@smg.edu.br](mailto:muriel.barth@smg.edu.br)

---

### RESUMO

O objetivo do artigo é discutir os impactos que a Lei Geral de Proteção de Dados trouxe para as relações trabalhistas, bem como demonstrar como a dignidade da pessoa humana e sua privacidade são princípios extremamente importantes e relevantes para essa lei. A LGPD foi criada com grande influência no GDPR, que visa a proteção de dados pessoais na União Europeia, e vale ressaltar que além disso, a LGPD também foi criada devido ao grande avanço no compartilhamento de dados pessoais, principalmente em o campo trabalhista. Foi possível verificar no decorrer da pesquisa, que o setor trabalhista é um dos que mais possui coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

**Palavras-chave:** Dignidade da pessoa humana; Privacidade; Proteção de Dados Pessoais.

### ABSTRACT

The purpose of this dissertation is to discuss the impacts that the General Data Protection Law has brought to labor relations, as well as to demonstrate how the dignity of the human person and their privacy are extremely important and relevant principles for this law. The LGPD was created with great influence on the GDPR, which aims to protect personal data in the European Union, and it is worth noting that in addition, the LGPD was also created due to the great advance in the sharing of personal data, especially in the labor field. It was possible to verify in the course of the research, that the labor sector is one of the ones that most have collection, treatment and sharing of personal data and sensitive personal data.

**Keywords:** Dignity of human person; Privacy; Protection of Personal Data.

---

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo almeja tecer considerações acerca dos desdobramentos sentidos com relação aos Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados no ramo do Direito do Trabalho, mais especificamente naquilo que tange a proteção e tratamento de dados dos obreiros, desde o momento da entrevista de emprego, e durante todo o pacto laboral, bem como, a forma que as empresas devem tratar os dados de seus funcionários no decorrer do contrato laboral.

Ainda, o trabalho possui a finalidade de esclarecer como as empresas devem tratar os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis coletados de seus funcionários em todas as fases do contrato de trabalho, tanto na fase pré-contratual, como na pós-contratual.

O trabalho se inicia com a abordagem histórica do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, desde o seu surgimento, locais onde teve maior influência e como se tornou tão relevante e importante para a vida das pessoas.

Posteriormente, foi realizada uma análise de como este princípio é garantido na Constituição Federal de 1988, apesar de não possuir fundamentação legal em nossa Carta Magna, porém, o que se busca é a proteção de todos à uma vida digna.

Realizou-se uma pesquisa doutrinária sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, finalizando o capítulo com algumas anotações acerca da privacidade, tema que foi estudado no segundo capítulo desta monografia.

Abordam-se questões acerca da privacidade, pois esta, tratando-se de um direito da personalidade, quando violada, garante o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente desta violação.

No decorrer da pesquisa, observa-se que os doutrinadores possuem uma extensa visão acerca da definição da privacidade, motivando assim, que os tribunais utilizem a definição da privacidade de maneira ampla. Pesquisas acerca da relação do direito à privacidade e da proteção dos dados pessoais, onde foi possível verificar que o direito à privacidade é a garantia do ser humano à intimidade e discrição sobre sua pessoa.

O direito à proteção dos dados pessoais origina-se posteriormente à privacidade, pois aquele está atrelado ao resultado de uma

sociedade com informação, e em tempos de globalização devido à tecnologia e necessidade de internet, os dados pessoais passaram a ser compartilhados e vazados com grande frequência. Cabe dizer ainda que o direito à privacidade e à proteção dos dados pessoais são distintos, porém, ambos possuem similaridade, o que se observará ao final do segundo capítulo.

O artigo trata da visão geral da LGPD nas relações trabalhistas, onde se observa que o direito do trabalho é o ramo do direito brasileiro que mais coleta, trata, compartilha, armazena e elimina os dados pessoais.

Os dados pessoais dos indivíduos na seara trabalhista, inicia-se antes mesmo da assinatura do contrato de trabalho, sendo comum que no momento da entrevista de emprego alguns dados sejam coletados, tais como os descritos em currículo, que ficam armazenados mesmo se o candidato não seja contratado para a vaga de emprego, pois os empregadores possuem o hábito de “guardar” o documento para possível contratação futura. Neste sentido, na parte da elaboração do contrato de trabalho mais dados são coletados, se estendendo durante todo o pacto laboral as coletas de dados tais como exames periódicos, prontuários, atestados médicos, licenças e afastamentos, incluindo ainda dispensa do empregado.

Ainda, menciona-se sobre o detentor dos dados coletados, ou seja, o responsável pelo tratamento e armazenamento dos dados pessoais dos empregados e, sobre a forma como as empresas devem tratar e eliminar os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis de seus empregados e dos candidatos à vaga de emprego.

Por fim, a presente pesquisa traz a importância de implementação de um programa de proteção de dados pelo empregador, para que se tenha efetiva proteção dos dados dos funcionários coletados pela empresa.

## 2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

### 2.1. CONCEITO HISTÓRICO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Os direitos da personalidade são conhecidos como direitos básicos do ser

humano por se tratar de direitos irrenunciáveis, intransmissíveis e inerentes ao ser humano, e, sendo assim, é notório que os direitos da personalidade protegem a pessoa humana.

Para ORLANDO GOMES, os direitos da personalidade da pessoa humana são: “direitos considerados essenciais à pessoa humana, que a doutrina moderna preconiza e disciplina, a fim de resguardar a sua dignidade”<sup>1</sup>.

O autor explana que são essenciais à pessoa humana os direitos à sua dignidade, vez que a doutrina aconselha e condiciona com a finalidade de resguardar este direito.

CUPIS aduz que:

Todos os direitos, na medida em que destinados a dar conteúdo à personalidade, poderiam chamar-se de “direitos da personalidade”. No entanto, na linguagem jurídica, esta designação é reservada aos direitos subjetivos, cuja função, relativamente à personalidade, é essencial, constituindo o *minimum* e imprescindível ao seu conteúdo.<sup>2</sup>

Assim sendo, verifica-se que os direitos da personalidade se fundamentam no que é essencial ao ser humano, sendo sua integridade física, psíquica e moral, protegendo e resguardando certos setores da personalidade, como a honra, o sossego, a liberdade, a intimidade e a privacidade.

Verifica-se então, que, os direitos da personalidade são direitos da pessoa natural, de natureza não patrimonial, decursivos do princípio da dignidade da pessoa humana.

Em um conceito histórico, podem-se dizer que nosso país retardou a incorporação da dignidade da pessoa humana, pois somente foi positivado tal princípio ao longo do século XX, momento em que o valor humano passou a ser reconhecido nas Constituições Republicanas, primeiramente encontrado na Constituição do México em 1917, em seguida exposto na Constituição Alemã em 1919.

Somente após a Segunda Guerra Mundial, em razão de todas as atrocidades cometidas pelos sistemas nazistas, fascista e nipônico, foi que a surgiu a Carta de São

Francisco escrita à Organização das Nações Unidas, onde posteriormente trouxe a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Foi necessário então, vivenciar toda a violência com relação à raça, cor, etnia, crença e origem de vida para impactar a sociedade, fazendo então com que a Ordem Jurídica Mundial passasse a se importar e conseqüentemente, elaborar documentos que em seu bojo trouxesse a defesa da dignidade de seus cidadãos. Assim nasciam os “tratados de direitos humanos”.

Em 1948 a ONU (Organização das Nações Unidas) publicou a Declaração dos Direitos do homem e do Cidadão, a qual ocasionou a proteção humana no âmbito internacional.

Todo o reconhecimento em que pesa o princípio da dignidade da pessoa humana deve-se à Constituição da Alemanha, publicada em 1949, que em seu artigo 1º aduz que “A dignidade da pessoa humana é intangível e respeitar e protege-la é obrigação de todo poder público”. Foi a partir de então que o valor humano como princípio fundamental se espalhou por inúmeras constituições.<sup>3</sup>

A Irlanda, Índia e Canadá incorporaram a dignidade da pessoa humana no Preâmbulo de suas Constituições.

Em 1976 a Constituição de Portugal estabeleceu no corpo do artigo 1º a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, onde o constituinte ao se referir a tal princípio, deixa cristalino que a pessoa seria o fundamento e o fim da sociedade e Estado.

Em dado momento da história, Israel, em 1992, incorporou no texto Magno a dignidade da pessoa humana, a qual ao longo dos anos vem se tornando aceita como valor supremo, sendo que a Lei protege a dignidade do ser humano, sendo que este é um membro de sua comunidade.

A dignidade da pessoa humana não se encontra prevista na Constituição Francesa,

<sup>1</sup> GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p.141

<sup>2</sup> DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Quorum, 2008, p. 23-24.

<sup>3</sup> ALEMANHA, Lei Fundamental da República Federal da Alemanha (1949). **Lei Fundamental da República Federal Alemanha**. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>> Acesso: 24 fev. 2022.

onde difere-se de outros países por tratar-se do princípio como uma criação jurisprudencial.

Desta forma, em 1994, o Conselho Constitucional da França proclamou então que a dignidade da pessoa humana seria um princípio com *status* constitucional.

Entre todas as Constituições que adotou o princípio da dignidade humana, a nossa Constituição Federal de 1988 alavancou na normatividade do princípio humano, transformando-o em valor supremo, onde no artigo 1º, III expõe como um fundamento da República Federativa do Brasil, além de ter o constituinte espalhado por toda a Constituição, vários artigos frisando a importância e necessidade deste princípio.

Insta salientar, que a dignidade da pessoa humana tem uma perspectiva transnacional, que abrange muito mais do que as fronteiras nacionais.

Conclui-se então que o princípio da dignidade da pessoa humana surgiu para defender o ser humano, conservando e resguardando o viver com dignidade, e o respeito recíproco, permanecendo em constante luta pela busca de uma sociedade melhor e mais justa para os seres humanos.

## 2.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CF/88

A Constituição Federal de 1988 surgiu com o intuito de buscar uma construção de justiça social que garanta e proteja a evolução permanente da concepção do mínimo existencial, esquivando-se de um retrocesso social, estabelecendo que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. O primado do trabalho é encontrado nos Artigos 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988<sup>4</sup>.

A Constituição Federal possui significado bastante saliente, pois estabelece o conjunto de normas e princípios que se dizem fundamentais e que são utilizados como base da organização política da sociedade.

Dito isso, importante ressaltar que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana não

se encontra conceituado em nosso ordenamento jurídico, assim como, nenhum outro princípio do direito brasileiro, todavia, pode-se dizer que tal princípio refere-se à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, conforme já explanado anteriormente.

O Princípio da Dignidade Humana no Brasil é tido como o fundamento da República Federativa e está expressamente positivado no artigo 1º, inciso III, e artigo 5º, X, ambos da Constituição Federal de 1988<sup>5</sup>, atual Carta Magna.

A pessoa humana é colocada no centro do Estado Democrático de Direito no momento em que a dignidade da pessoa humana se fixou como direito fundamental do ordenamento jurídico. Ainda, pode-se dizer que tal princípio oferece dignidade ao homem apenas por ter nascido humano e não necessitando de nenhum requisito a mais, motivo este que ressalta a extrema importância para todos, visto que o legislador constituinte coloca tal princípio como fundamento.

Deste modo, para a Constituição Federal Brasileira, a Dignidade Humana vem ganhando cada vez mais força e poder, visto que se trata dos princípios individuais do ser humano, visando a proteção de sua dignidade em um contexto geral, de forma que busca a proteção de cada indivíduo.

Conclui-se então que, apesar de não ter conceituação legal, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é tratado de maneira extremamente importante na Constituição Federal, vez que preza pela garantia de um bem-estar social.

## 3. PRIVACIDADE

### 3.1 PRIVACIDADE EM UMA VISÃO GERAL

O direito à privacidade está ligado de maneira direta aos direitos da personalidade da pessoa humana. Trata-se de um direito constitucional que deve ser protegido perante sua grandiosa importância.

<sup>4</sup> BRASIL, Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso: 22 fev. 2022

<sup>5</sup> BRASIL, Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso: 10 jan. 2022

A Constituição Federal de 1988 aduz ao corpo do artigo 5º, X a proteção à privacidade assegurando dessa forma que são invioláveis a intimidade, vida privada, honra e imagem de qualquer pessoa, promovendo ainda o direito à indenização pelo dano moral e material decorrente de sua violação. Sendo assim, é possível observar que a consagração do direito à privacidade é tomada no sentido amplo, abrangendo todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade da pessoa humana.

O direito à privacidade é descrito pelos autores muitas vezes como intimidade ou vida privada e, sendo assim, pouco se vê um consenso entre um doutrinador e outro. Todavia, é cristalino o entendimento dominante como sendo a intimidade o núcleo da vida privada, seu espaço interior.

De qualquer modo, seja descrito como intimidade ou vida privada, a sua conceituação é descrita como uma esfera oposta à vida pública e a intimidade, esfera da vida a qual o indivíduo por si só tenha acesso. Portanto, importante as palavras de José Afonso da Silva sobre o tema:

De fato, a terminologia não é precisa. Por isso, preferimos usar a expressão *direito à privacidade*, num sentido genérico e amplo, de modo a abraçar todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade, que o texto constitucional em exame consagrou.<sup>6</sup>

O mesmo é dito por outros doutrinadores, como Viana<sup>7</sup>, aduzindo que a “[...] privacidade envolve não só intimidade e vida privada, mas é a exacerbação desses direitos, que são inerentes à natureza humana.”

Os tribunais adotam a conceituação utilizada pelos doutrinadores como privacidade em um sentido amplo, ou seja, utiliza-se das expressões intimidade, vida privada, e mais conceituações.

O direito à privacidade é reconhecido internacionalmente, podendo ser encontrado em quase todas as Constituições, estando

consagrado inclusive na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, expressamente em seu artigo 12, a 9ª Conferência Internacional Americana em 1948, em seu artigo 5º, a Convenção Europeia do Homem de 1950, no artigo 8º, a Convenção Panamericana dos Direitos do Homem de 1959, a Conferência Nórdica sobre o Direito à Intimidade, de 1967, além de outros documentos internacionais. Esta preocupação com a privacidade se dá pelo fato de que está se vincula a um dos pontos mais sensíveis e caros a qualquer indivíduo: sua intimidade.

Insta salientar que a sociedade contemporânea possui cada vez mais à sua disposição um amplo acesso a variados e inúmeros conteúdos, bem como está conectada à redes de computadores de maneira quase constante, local onde tem desenvolvido uma considerável parte de suas atividades de forma direta ou auxiliar, o que acaba expondo os indivíduos a infinitos meios de comunicação pelos quais há troca de informações de cunho pessoal.

No mesmo sentido, Costa aduz: “a privacidade, como solidão autêntica, é o único momento que nos oferece a possibilidade de uma visualização crítica das relações sociais.”<sup>8</sup>

Observa-se que, o progresso científico e o avanço da técnica, as intromissões na intimidade e na vida privada das pessoas agravaram-se. No passado, a necessidade de estar só era atribuída à excentricidade, não se pensava em isolamento, no entanto, na atualidade a realidade é outra. A tecnologia provoca um aumento descontrolado nas possibilidades e velocidade do acesso à informação, levando conseqüentemente, a uma maior fragilidade da esfera privada, da intimidade das pessoas.

Assim sendo, podemos concluir que a privacidade é extremamente importante para cada indivíduo, visto que, o direito à privacidade pode ser visto como o direito à reserva da própria vida e das informações pessoais. Em resumo, direito da privacidade envolve a vida particular da pessoa humana.

Com isso, comprova-se que a temática da proteção de dados tem ganhando força e

---

<sup>6</sup> SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 29.ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 206.

<sup>7</sup> VIANA, C. S. M. Da privacidade como direito fundamental da pessoa humana. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, ano 5, p. 102-115, jan-mar. 2004.

espaço ao redor do mundo, especialmente devido à grande importância que repercute em torno do assunto.

#### 4. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei nº 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados) foi sancionada em 14 de agosto de 2018, porém passou a ter vigor somente em maio de 2021, trata-se de uma norma federal que estabelece regras para o uso, coleta, armazenamento, processamento, arquivamento, compartilhamento e eliminação de dados pessoais por empresas públicas e privadas. Seu principal objetivo é a garantia da segurança, privacidade e transparência na utilização dos dados pessoais, tanto nos meios digitais, como em outros meios.

A LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) foi criada com grande inspiração na GDPR (*General Data Protection Regulation*) que se trata de um projeto para proteção de dados e identidade dos cidadãos da União Europeia, sendo idealizada em 2012, aprovada somente em 2016, ainda que a região já tivesse leis relacionadas à privacidade dos indivíduos.

Sua criação, além da inspiração na GDPR, se deu devido ao aumento considerável dos casos de vazamento de dados nos últimos anos, motivo pelo qual gerou grande preocupação por parte dos governos, empresas e sociedade, e desde então, buscam mecanismos para evitar a invasão de privacidade.

Além disso, os avanços da tecnologia dos últimos anos, vieram para mudar de vez e permanentemente o mundo e, com isso veio a necessidade de uma legislação protetiva dos dados das pessoas naturais, como bem explica Márcia Magalhães:

A rapidez dos avanços tecnológicos e da globalização vieram para alterar de forma indelével o mundo que nos rodeia e são assim novos e imensos os desfechos para a proteção de dados.

Os regimes de proteção de dados buscam o necessário equilíbrio entre dois princípios: por um lado, a garantia das liberdades e direitos individuais e, por

outro lado, a liberdade de utilização e circulação da informação pessoal. (...)

A verdade é que nos tornamos dependentes das comunicações móveis, do acesso instantâneo à informação e serviços inteligentes. Apesar de todos os benefícios dessas tecnologias, persistem dúvidas e preocupações sobre o quanto de informação pessoal é coletada, armazenada, utilizada e compartilhada para o favorecimento desses serviços persuasivos e convenientes.<sup>9</sup>

No Brasil não existia legislação específica sobre tal assunto e somente alguns dispositivos gerais podiam ser encontrados no Código Civil, Código de Defesa do Consumidor e na Lei de Acesso à Informação. Com relação aos dados dos trabalhadores coletados pelas empresas, estes se encontravam em condições de vulnerabilidade diante da falta de legislação pertinente ao tema.

A Lei Geral de Proteção de Dados enuncia no corpo do artigo 2º os fundamentos que devem nortear a disciplina de dados pessoais, sendo sete fundamentos de própria criação, devem ser compreendidos como margem essencial para a correta definição do sentido de alcance perante a proteção de dados pessoais, a saber:

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.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> De MAGALHÃES, Márcia. **O Regulamento Geral de Proteção de Dados**. Porto: Librium Editora, 2019.

<sup>10</sup> BRASIL, Lei Geral de Proteção de Dados (2018). **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Brasília, DF: Senado, 2018. Disponível em: <<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm)>> Acesso: 24 fev. 2022

Por sua vez, o artigo 6º da Lei Geral de Proteção de Dados enuncia dez princípios que devem orientar as operações de tratamento de dados pessoais.

A normatização baseada em princípios, tem como finalidade a preservação da confiança, transparência e da responsabilidade.

Como citado anteriormente, a informação sempre foi um bem precioso. Desde o início dos tempos, até mesmo antes da utilização da escrita já se falava sobre informação, como por exemplo, em 3.100 a.C, quando da criação da escrita sagrada (*hierós glyphós*) pelos povos egípcios, com a finalidade de registrar as descobertas da época, ou seja, de armazenar as informações para os seus sucessores.

Com o passar dos tempos o acesso à informação teve grande avanço e a coleta de dados por sua vez se tornou um movimento originário e necessário à atividade para o progresso social. É difícil o ser humano pensar em avanço e desenvolvimento de uma sociedade sem pensar em pessoas ali envolvidas, caracterizando com isso uma relação de emprego.

Contudo, foi por meio dos serviços agrícolas que surgiu as primeiras anotações sobre dados de empregados, anotados em papéis para fins de pagamento da mão de obra, e posteriormente, na produção fabril, onde eram criados registros em fichas e anotações em livros. Na atualidade, os dados individuais são armazenados em computadores, mídias externas, nuvens, entre outros.

Nota-se que a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) foi regulamentada pelo Decreto 22.035 de 29 de outubro de 1932 (atualmente revogado pelo Decreto de 10 de maio de 1991), ou seja, há 89 anos já eram coletados dados de empregados, os quais ficavam armazenados ali e posteriormente eram repassados ao Governo Federal para a garantia e recebimento dos principais direitos trabalhistas, como, seguro-desemprego, benefícios previdenciários, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Programa de Integração Social, etc.

A coleta e o compartilhamento de dados entre empresas e governo em nosso país já acontecia antes mesmo da criação da internet, criada em 1969 nos Estados Unidos,

com a finalidade de interligar laboratórios de pesquisa.

Antes mesmo da criação da internet, já se havia constatado o papel de centralidade da informação para otimizar o desenvolvimento econômico. Desde a sociedade industrial, já se reconhecia como um fator determinante para a geração de riquezas.<sup>11</sup>

Ainda que a coleta dos dados pessoais nas relações de empregos seja anterior a era digital, a grande preocupação com o destino, o armazenamento e o tratamento desses dados coletados são muito recente, vez que se deu através dos vazamentos, golpes e até mesmo escândalos envolvendo o compartilhamento de dados digitais de cidadãos no mundo todo.

É de suma importância lembrar que, o banco de dados na esfera trabalhista se mantém presente em todas as fases, desde o pré-contrato, iniciando pelo recrutamento, passando pela seleção e na entrevista de emprego, posteriormente no contrato de trabalho e no pós-contrato. Por este motivo, é importante que desde o anúncio da vaga de emprego sejam solicitados apenas os dados indispensáveis dos candidatos perante à vaga, tomando o devido cuidado para que não seja atingido o princípio da discriminação, pois pode ocorrer a situação da coleta excessiva dos dados pessoais.

É certo que, a forma como empregadores tratam e compartilham os dados de seus funcionários para caracterizar perfis comportamentais, podem causar situações tendenciosas ou discriminatórias que podem acarretar problemas futuros na busca de empregos, visto que, na fase pré-contratual de recrutamento e seleção de emprego, algumas empresas utilizam informações coletadas em bancos de dados diversos para traçar o perfil dos candidatos, e posteriormente a análise, com base nas informações, tendendo a direcionar seus posicionamentos, sem ao menos conhecer de fato o concorrente à vaga de emprego.

Insta salientar que, a Lei Geral de Produção de Dados dispõe ainda sobre a diferença dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis:

---

<sup>11</sup> Bioni, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Edição do Kindle, pág. 8.

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:  
I - Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;<sup>12</sup>

Com isso, pode-se verificar que os dados pessoais sensíveis são aqueles com maior potencial discriminatório, pois sua coleta, muitas vezes, se inicia na fase pré-contratual, ou seja, nas entrevistas de emprego, onde são realizadas perguntas de cunho particular, como por exemplo, o estado civil do candidato, se possui filhos ou pretender ter, e, não raro, algumas empresas se mostram curiosas quanto à prática de alguma religião bem como afiliação a algum partido político. Vale destacar que, as coletas desses dados podem influenciar na contratação de empregos futuros, caso haja o vazamento ou compartilhamento, configurando assim, contratação discriminatória.

O agente que realizar o tratamento de dados pessoais sensíveis nas relações trabalhistas, deverá ter sempre o consentimento do titular deste, exceto se tiver como base alguma das demais hipóteses autorizadas pela legislação.

As empresas, ao coletarem dados pessoais dos funcionários, os mantém armazenados em plataformas digitais, sistemas, e muitas vezes em arquivos físicos. Os dados coletados muitas vezes são de fácil acesso a qualquer outro funcionário que entrar no recinto, ou seja, qualquer pessoa pode ter acesso a dados como: nome completo, RG,

CPF, número de telefone, endereço residencial, dados eleitorais, comprovantes de escolaridade, dados bancários, certificados de alistamento militar ou reservista, bem como, informações sobre a saúde física e psíquica em alguns casos, podendo conter, tipagem sanguínea, atestado de Saúde Ocupacional, entre muitos outros. Ainda, vale lembrar, que, a maioria das empresas coletam dados de cônjuges ou companheiros, dados de dependentes do funcionário, assim como dados de imagem e biometria.

Perante isso, é compreensível que a finalidade da LGPD seja a garantia à privacidade e transparência no tratamento dos dados das pessoas físicas, principalmente dos consumidores, empregados e prestadores de serviços, gerando a todas as pessoas jurídicas de direito público e privado, independentemente da atividade empresarial exercida o dever de atender os novos comandos previstos na legislação.

Com isso, resta cristalino que, não existe possibilidade alguma de ignorar a proteção de dados dos empregados, ainda que a Lei Geral de Proteção de dados não tenha regulamentado a aplicação da proteção dos dados pessoais dentro das relações trabalhista, deve-se sempre lembrar que o empregado, é antes de tudo uma pessoa humana, com todos os atributos essenciais decorrentes de sua dignidade, sendo assim, a empresa deve tomar o devido cuidado com qualquer informação coletada. Ao analisar todos os dados coletados de funcionários pelas empresas desde a fase pré-contratual, veremos que, tem-se um verdadeiro aparato de informações de sua personalidade, o que pode gerar grandes problemas e transtornos em sua vida pessoal e profissional caso haja o vazamento desses dados.

---

<sup>12</sup> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

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

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

#### 4. CONCLUSÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados visa proteger a dignidade da pessoa humana bem como sua privacidade, sendo sua principal função a proteção dos dados pessoais.

Foi possível notar no decorrer da pesquisa realizada, que a Lei Geral de Proteção de Dados impactou várias áreas do direito brasileiro, todavia, a mais atingida foi a esfera trabalhista, por se tratar da área com maior número de dados pessoais coletados e armazenados por parte das empresas.

Isto posto, vale dizer que todas as empresas, sejam elas de pequeno ou de grande porte, deverão se atentar para as novas normas trazidas pela LGPD, que tem por escopo a proteção dos dados pessoais dos funcionários, isto porque, após vários vazamentos de informações de pessoas, estas sofreram graves prejuízos em todos os âmbitos da vida.

Além disso, os empregados precisam consentir para que as empresas armazenem e tratem seus dados pessoais, exceto aqueles dados trazidos pela lei como necessários.

Ainda, o empregado que tiver consentido para que a empresa trate seus dados, pode a qualquer momento, mediante solicitação pedir a revogação do consentimento.

Por fim, as empresas em determinado momento são obrigadas a eliminar os dados de seus funcionários, bem como de seus ex-funcionários de forma

#### REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense.

MEDINA, José Miguel Garcia, e ARAÚJO, Miguel Caldas de. **Código Civil Comentado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 72.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Quorum, 2008.

BRASIL, Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso: 24 fev. 2022

NUNES, Luiz Antônio Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. 1ª edição, Curitiba: **Revista BoniJuris**, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33ª ed. São Paulo. Atlas, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

BOBBIO, Norberto, **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. 10ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PELEGRINI, Carla Liliane Waldow. **Considerações a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana**. 1ª edição. Curitiba: **Revista BoniJuris**, 2004.

RODRIGUES, Alessandro Carlos Meliso et al., **Manual de Direito Civil**. Editora Saraiva. 2015, p. 51

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 29.ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 206.

VIANA, C. S. M. Da privacidade como direito fundamental da pessoa humana. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, ano 5, p. 102-115, jan-mar. 2004.

SALDANHA, Nuno. **Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados**. Lisboa: FCA, 2018.

De MAGALHÃES, Márcia. **O Regulamento Geral de Proteção de Dados**. Porto: Librium Editora, 2019.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Edição do Kindle, pag. 8.

REANI, Valéria. **O impacto da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira nas relações de trabalho**. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 26 de outubro de 2021.

CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados enfoque nas relações de trabalho**. 1ª ed. Editora LTr. São Paulo, 2020.

SANDEN, Ana Francisca M. de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado**. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social. 2012.

MALDONADO, Viviane Nóbrega, BLUM, Renato Opice. **Lei Geral de Proteção de Dados Comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 57.2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2018. Pag. 57.

MIZIARA, Raphael. MOLLICONE, Bianca. PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**, 2020.

BRASIL, Lei Geral de Proteção de Dados (2018). **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Brasília, DF: Senado, 2018. Disponível em:

<<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm)>> Acesso: 22 fev. 2022.

PINEHIRO, Patrícia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à 13.709/2018 (LGPD)**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Salvador: JusPodivm, 2019.