

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA¹

NADINE GIRARDI ALVES²

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1 RELAÇÕES DE TRABALHO PERANTE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO; 1.1 Desenvolvimento socioeconômico por meio dos dados; 1.2 Transformações no meio ambiente de trabalho em decorrência das tecnologias; 2 A PROTEÇÃO DE DADOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO; 2.1 A Lei Geral de Proteção de Dados e a omissão acerca das relações de trabalho; 3 DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO; 3.1 Direitos da personalidade frente a proteção de dados nas relações trabalhistas; CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

¹ Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP; Professora do Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas na Universidade UniCesumar e da Pós-Graduação e Graduação na Universidade Estadual de Maringá/PR (UEM); Ex-professora da Universidade Cândido Mendes e Moacyr Sreder Bastos no Rio de Janeiro/RJ; Pesquisadora do CNPQ e Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; Bolsista produtividade em pesquisa do ICETI; Advogada Trabalhista. E-mail: lemead@uol.com.br

² Mestranda em Direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR; Bolsista pelo Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – ICETI; Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. E-mail: nadinegirardialves@hotmail.com

RESUMO: O meio ambiente de trabalho absorve as transformações sociais, assim, a incorporação das novas tecnologias da informação possibilitou o fácil acesso e armazenamento dos dados dos trabalhadores, durante todo período contratual. Em contrapartida, aumentaram as violações aos direitos da personalidade. A vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) soma-se ao ordenamento jurídico brasileiro, e pode ser aplicada às relações de trabalho, considerando os impactos que o processamento de dados provocou também em tal âmbito. Valendo-se do método hipotético-dedutivo, a presente pesquisa tem por objetivo analisar como são assegurados os direitos da personalidade do trabalhador, no Brasil, bem como verificar o novo contorno conferido a estes direitos, relacionado à proteção dos dados pessoais, tendo em vista que estas informações projetam a identidade do indivíduo. Conclui-se que convém implementar uma cultura de proteção de dados no ambiente de trabalho, em observância aos direitos da personalidade, visando a garantir a dignidade da pessoa trabalhadora.

PALAVRAS-CHAVE: Lei Geral de Proteção de Dados. Relações de trabalho. Direitos da personalidade. Meio ambiente de trabalho.

GENERAL DATA PROTECTION LAW AND PERSONALITY RIGHTS IN LABOR RELATIONS

ABSTRACT: The work environment absorbs social transformations, thus, the incorporation of new information technologies has enabled easy access and storage of workers' data throughout the contractual period. On the other hand, violations of personality rights have increased. The validity of the General Data Protection Law adds to the Brazilian legal system, and labor relations can be applied, considering the impacts that data processing has also caused in such an area. Drawing on the hypothetical-deductive method, this research aims to analyze how the rights of the worker's personality are guaranteed in Brazil, as well as to verify the new outline given to these rights, related to the protection of personal data, given that this information projects the identity of the individual. It is concluded that it is convenient to implement a culture of data protection in the workplace, in compliance with personality rights, in order to guarantee the dignity of the worker person.

KEY-WORDS: General Data Protection Law. Labor relations. Personality rights; Working environment.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea, regida por uma economia baseada em dados e caracterizada por inúmeros avanços tecnológicos gera inúmeras repercussões nas relações de trabalho, assim como visto durante toda a evolução da humanidade. Inaugurou-se, então, uma nova dimensão de trabalho com o advento da inteligência artificial, da robótica e das novas tecnologias da informação e comunicação, as quais provocaram mudanças disruptivas no meio ambiente de trabalho.

Contudo, apesar do desenvolvimento econômico e social, existem consequências negativas, como o temor ao desemprego tecnológico, o aumento do controle, bem como a facilitação de acesso aos dados pessoais dos trabalhadores. Diante da possibilidade crescente de violação aos direitos da personalidade e as demais garantias constitucionais, decorrentes do abuso no tratamento de dados, foi promulgada, no Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

Neste sentido, a presente pesquisa visa analisar como são assegurados os direitos da personalidade da pessoa trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro, bem como refletir sobre a proteção dos dados pessoais enquanto um novo direito nas relações de trabalho, o qual está vinculado aos demais direitos da personalidade dos trabalhadores.

De início, contextualizam-se as principais transformações sociais que influenciaram o trabalho, enfatizando as modificações observadas em razão da sociedade da informação e o valor atribuído aos dados pessoais, fazendo com que os dados dos trabalhadores passassem a ser coletados durante todo o período contratual. Logo após, pontua-se que a nova lei de dados é silente sobre as relações trabalhistas, embora seja aplicável. Em seguida, a pesquisa se dedica a averiguar como as normas jurídicas asseguram os direitos da personalidade dos trabalhadores, quer seja através da cláusula geral de tutela da pessoa humana, quer seja através das próprias normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas. E por fim, reflete acerca dos novos

contornos conferidos aos direitos da personalidade em vista da proteção dos dados pessoais.

Por sua vez, a justificativa do presente estudo se dá ante os impactos causados pelas inovações tecnológicas no meio ambiente de trabalho, e pelo processamento massivo de dados pessoais, sendo necessária a implementação da proteção de dados no país, nas mais diversas relações, inclusive nas de trabalho, como forma de efetivar a dignidade da pessoa trabalhadora.

1 RELAÇÕES DE TRABALHO PERANTE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Transformações sociais produzem efeitos inegáveis ao meio ambiente de trabalho fazendo com que as relações laborais evoluam de acordo com o desenvolvimento da sociedade, sendo certo que o trabalho contribuiu para a *“promoção do ser humano em todas as fases históricas. Desde a antiguidade, o homem se relacionou com o trabalho em várias condições: ora foi escravo, ora servo, ora artesão”*³.

A Revolução Industrial se caracterizou pela saída dos trabalhadores dos campos e pela intensa incorporação da mão-de-obra humana no processo de produção fabril, surgindo o trabalho operário, espécie de trabalho subordinado em que uma classe, detentora de poderio econômico, se sobrepunha à outra, notadamente fragilizada pelas baixas remunerações, jornadas extenuantes e condições precárias de saúde e segurança.

³ SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula L. Baptista. Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, p. 124.

Esse contexto é que deu origem ao direito do trabalho, diante de reivindicações dos operários por amparo legal e melhores condições⁴.

As relações trabalhistas continuaram a se modificar durante o século XX, em consequência das duas grandes Guerras Mundiais e do pós-guerra, quando se difundiram discussões sobre a proteção à dignidade e aos direitos humanos, de extrema importância para os direitos dos trabalhadores, ao passo que houve a informatização do trabalho, pelos avanços tecnológicos, como a internet, o computador e os dispositivos móveis, resultantes da globalização.

1.1 DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO POR MEIO DOS DADOS

Atualmente, o meio ambiente de trabalho tem sofrido mudanças disruptivas em diversos aspectos, porém, todas em decorrência da sociedade da informação⁵, as quais serão abordadas mais adiante.

Importante destacar, inicialmente, que a evolução tecnológica resultou em uma nova forma de organização social, tendo em vista a criação de *softwares* e mecanismos, como o *Big Data*, que potencializam o processamento e a análise massiva, em altíssima velocidade, de uma série de dados dos indivíduos, dos quais são extraídas informações valiosas para o desenvolvimento socioeconômico e empresarial, ou seja:

Os dados, cada vez mais, são processados e valorados economicamente, sendo considerados o principal insumo da sociedade contemporânea e equiparados ao petróleo de outros

⁴*Ibidem*, p. 126.

⁵ Destaca-se que “a expressão *information society* não é assim tão nova, ainda que na virada do século 20 tenha ela se metamorfoseado agora com um talhe tão marcante. [...] O que distingue a sociedade industrial, marcada pela máquina e a automação, da sociedade da informação é a **radicalização do uso intensivo das tecnologias da informação** e a montagem de um *framework*, **que é a infraestrutura da informação** – ambos calcam e viabilizam tal advento”. MARTINI, Renato. **Sociedade da informação**: para onde vamos. São Paulo: Trevisan Editora, 2017, p. 33-34. (grifo nosso)

tempos. Por isso mesmo, afirma-se que a economia é dirigida por dados (“data driven economy”)⁶.

As tecnologias da informação possibilitam o tratamento de uma infinidade de dados dos seres humanos, gerando conhecimentos valiosos e rentáveis para o desenvolvimento da sociedade, tanto para o setor privado, convertendo-os em inteligência empresarial, quanto para o setor público, utilizando-os, por exemplo, para a identificação de mazelas sociais e na implementação de políticas públicas.

Em contrapartida, apesar de os dados pessoais ostentarem papel fundamental para o desenvolvimento no mundo digital, especialmente diante da interconectividade, há o risco de violações de direitos decorrentes do mau uso ou do uso desregulado de tais dados, uma vez que estes representam informações pessoais, referentes à privacidade e a intimidade dos indivíduos titulares dos dados.

Diante desse cenário, os debates acerca da proteção dos dados se intensificaram perante a comunidade internacional, resultando em normativas regulamentadoras do tratamento de dados em diversos países, dentre as quais se mencionam o *General Data Protection Regulation* (GDPR), no âmbito da União Europeia, bem como a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 2018 – LGPD), de âmbito nacional, que serão analisadas em momento oportuno.

1.2 TRANSFORMAÇÕES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DAS TECNOLOGIAS

Ao lado da inteligência artificial, cada vez mais inúmeras tecnologias são incorporadas aos setores sociais e ao meio ambiente de trabalho, como a

⁶ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 723.

automação, a robótica, a nanotecnologia, os algoritmos, a biotecnologia, a internet das coisas, a impressão 3D, entre outras, impactando sobremaneira as mais diversas relações, desde as obrigacionais, consumeristas, e até mesmo as relações trabalhistas.

Isso porque, as novas tecnologias da informação e comunicação revestem-se de utilidade para a atividade empresarial e econômica, haja vista possibilitarem maior otimização da produção, pela realização de tarefas repetitivas e automáticas, e por desempenharem atividades cada vez mais especializadas, que antes dependiam exclusivamente das habilidades e da experiência humana, fazendo com que haja, atualmente, uma preocupação significativa acerca da redução de postos de trabalho e do desemprego tecnológico, apesar de o debate ser controvertido⁷.

Ademais, o advento das mencionadas tecnologias possibilitou o implemento de novas modalidades e configurações de trabalho, – inclusive, essenciais à manutenção de atividades laborativas e profissionais em um momento de readaptação social, como o vivenciado em decorrência das medidas de enfrentamento à pandemia – as quais são marcadas pela maior flexibilização e independência do trabalhador, embora sejam necessárias delimitações a tais práticas, no que tange aos direitos e deveres dos trabalhadores, bem como quanto à subordinação e ao poder diretivo do empregador.

Na ótica de Nelson Mannrich:

⁷ Sobre a temática, as estudiosas Leda Maria Messias da Silva e Ana Paula Baptista Marques discorrem que “Há estudiosos da Inteligência Artificial que afirmam que a automação em fábricas, indústrias e outros postos terá um impacto na oferta de emprego; outros preveem um futuro destruidor nesse sentido; já outros entendem que o abalo não será apocalíptico como alguns delinham. Aqueles que esperam uma mudança no mercado apontam para o uso, já na atualidade, de robôs em tarefas cognitivas e não apenas em serviços braçais, ou de repetição, com as máquinas ocupando uma função pertencente aos humanos. Com argumentos favoravelmente análogos, há também quem acredite que o uso de robôs venha a ajudar o ser humano em tarefas cansativas, repetitivas e, por vezes, perigosas, permitindo-lhe, inclusive, ter mais tempo livre”. SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula L. Baptista. Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, p. 132.

As empresas se reduziram, passaram a se utilizar da externalização (terceirização), do teletrabalho, surgindo também a teledisponibilidade e a telessubordinação. [...] A globalização e internacionalização do capital determinaram novas estratégias de reestruturação das empresas e novas modalidades contratuais, com o fim de horários fixos e jornadas rígidas⁸.

Referidas modalidades de trabalho resultam na ampliação do exercício de controle, por parte do empregador, haja vista a possibilidade de uso de mecanismos fiscalizatórios exagerados e instantâneos, exemplificativamente, para fins de controle de jornada, de monitoramento de computadores, e-mails, redes sociais e hábitos no local de trabalho, em síntese:

Trata-se de um controle cada vez mais presente e intrusivo, sem limite físico-temporal, que permite ao empregador à distância e em tempo real reunir informações diversas sobre a pessoa do trabalhador, inclusive sobre múltiplas facetas da sua vida, prevendo até mesmo a sua forma de pensar⁹.

Evidencia-se, portanto, o surgimento de uma dimensão inédita de trabalho, relacionada à automatização e à inteligência artificial, as quais vêm transformando a atividade laborativa e propiciando *“um redimensionamento do Direito do trabalho [...] um processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na sua regulamentação”*¹⁰.

Foram expostas algumas transformações ocorridas no mundo do trabalho, em razão das NTIC¹¹, como a aderência à inteligência artificial, para auxiliar na produção e na tomada de decisões através da automação, bem como relacionadas ao surgimento de novas modalidades de realizar as prestações

⁸ MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no Mundo. In: **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. v. 81, n. 11, nov. 2017, p. 1289.

⁹ REIS, Beatriz de Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019, p. 33. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 12 abr. 2021.

¹⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. In: **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 9, n. 86, mar. 2020, p. 153. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170751>. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹¹ NTIC – Novas Tecnologias da Informação e Comunicação.

laborais, todavia, sem a pretensão de exaurir a matéria nestes pontos, uma vez que o enfoque da presente pesquisa está na proteção conferida aos dados pessoais nas relações trabalhistas, frente a nova realidade do trabalho que vem ganhando espaço na atualidade.

2 A PROTEÇÃO DE DADOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A lógica da sociedade da informação pode ser explicada, em síntese, da seguinte forma: as inovações tecnológicas proporcionam a coleta dos dados, enquanto o tratamento destes dados, traduzidos em conhecimento, é o que gera riquezas, possibilitando o desenvolvimento social e econômico, ou seja, as transformações sociais são possíveis em virtude dos dados pessoais, que são acessados e processados mais facilmente em razão dos avanços da tecnologia.

Fato é que os dados são protagonistas nas relações sociais contemporâneas, assim, determinou-se que a Lei Geral de Proteção de Dados se aplica às pessoas naturais e jurídicas de direito público ou privado¹² que tratem dados.

Dessa forma, não é exagerado dizer que as tecnologias e o uso de dados provocaram verdadeiras reestruturações no meio ambiente de trabalho, influenciando sobremaneira a vida dos trabalhadores e a forma como se relacionam.

Em vista disso, o trabalhador passou a ser uma grande fonte de informações pessoais, posto que *“a relação de trabalho sequer teria como se*

¹² De acordo com o Art. 3º da Lei nº 13.709/2018: “Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional; II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.”

*iniciar e desenvolver sem a coleta, recepção, armazenamento e retenção de dados pessoais dos empregados ou candidatos a empregos*¹³.

Operações envolvendo dados pessoais de indivíduos ocorrem diuturnamente no âmbito do trabalho, desde a fase pré-contratual, como nos processos seletivos admissionais, com a coleta de currículos, bem como pela fase contratual, na execução da atividade laborativa, até a fase pós-contratual, diante da necessidade de guarda de determinados dados e documentos para cumprimento de obrigações legais, como de cunho fiscalizatório, e para defesa em eventuais reclamações trabalhistas.

Vólia Bonfim, Iuri Pinheiro e Fabrício Lima Silva enumeram alguns dados pessoais que são manejados com frequência nas relações de trabalho:

Entre os dados pessoais que merecem cuidado, pode-se citar, em singela ilustração, a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, o monitoramento de correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistema de teleconferência, o registro biométrico da jornada de trabalho¹⁴.

O uso do *home office*, especialmente, em algumas atividades, como por exemplo a docência, com a pandemia, impactou ainda mais a utilização de dados pessoais dos trabalhadores. Vários dados são disponibilizados nos sistemas das instituições de ensino para que o docente possa fazer uso das plataformas e elaborar o seu trabalho.

Assim sendo, é imperioso implementar uma cultura de proteção de dados no país, não só voltada para relações de consumo, mas também para as

¹³ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 726.

¹⁴ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 726.

relações de trabalho, com o objetivo de resguardar este e os demais direitos da personalidade, como a privacidade e a intimidade.

2.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A OMISSÃO ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei Geral de Proteção de Dados representa um marco regulatório de extrema relevância para a proteção dos dados pessoais e sensíveis, no Brasil, uma vez que conferiu homogeneidade das normas pré-existentes, possibilitando o tratamento de dados de forma regulada, além de ter harmonizado interesses distintos, posto que de um lado há necessidade de operacionalizar dados em favor do progresso, enquanto de outro, impõe-se o resguardo de direitos da personalidade inerentes à pessoa natural.

Não se olvide, porém, que a tutela dos dados pessoais vem passando por uma fase de implementação no país, com o advento da nova legislação, apesar de as discussões sobre o tema remontarem há aproximadamente uma década¹⁵, bem como pela recente estruturação do órgão fiscalizador, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), pelo Decreto nº 10.474, de 26 de agosto de 2020, cabendo-lhe *“zelar pela proteção dos dados pessoais, implementar e fiscalizar o uso de dados, aplicar sanções em caso de inobservância, e orientar*

¹⁵ Segundo Patrícia Peck Garrido Pinheiro: “[...] a discussão em torno da regulamentação de dados pessoais teve início em 2010 no Brasil, por meio da abertura de uma consulta pública por parte do Ministério da Justiça. O resultado desta consulta foi a criação do Projeto de Lei 4.060, de 2012, que mais à frente recebeu em anexo o Projeto de Lei 5.276 de 2016. Depois de muita conversa e questionamentos acerca das ideias propostas chegou-se ao Projeto de Lei da Câmara 53/18 que gerou a Lei 13.709. É notável que o texto da LGPD é amplamente inspirado pelo GDPR, embora o regulamento nacional seja mais enxuto e traga em seu conteúdo regras mais abertas do que o proposto pela União Europeia”. PINHEIRO, Patrícia Peck Garrido. Nova lei brasileira de proteção de dados pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas. In: **Revista dos Tribunais** [recurso eletrônico]. n.1000, fev. 2019, p. 312. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/32749>. Acesso em: 12 abr. 2021. (Grifo nosso)

*a interpretação da lei, dentre outras competências relacionadas no art. 55-J, da LGPD*¹⁶.

Desta maneira, as empresas, as instituições de ensino, financeiras, prestadoras de serviços de saúde, até mesmo os órgãos públicos, e demais interessados em tratar dados pessoais, precisam se adequar às normas trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, principalmente pela possibilidade de incidência de sanções administrativas aos agentes de tratamento que infringirem a lei, as quais se encontram em período de vacância até a data de 1º de agosto de 2021, conforme disposições da Lei nº 14.010/2020.

No entanto, é possível afirmar que o ordenamento jurídico brasileiro é deficitário no que tange à proteção de dados pessoais de forma específica no âmbito trabalhista, uma vez que não existem normas vigentes, ou em elaboração legislativa, que confirmam tal proteção nesta seara jurídica, diferentemente do regulamento europeu, que dispõe expressamente sobre o tratamento de dados no contexto laboral¹⁷ e sobre a necessidade de medidas adequadas, com a finalidade de:

[...] salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica

¹⁶ SIQUEIRA, Dirceu Pereira; LARA, Fernanda Corrêa Pavesi; ALVES, Nadine Girardi. Direitos da personalidade, proteção de dados pessoais e o poder público. In: **Revista Húmus**, v. 11, n. 25, abr. 2021, p. 305. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/16011>. Acesso em: 22 abr. 2021.

¹⁷ O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR), em seu capítulo IX, abarca o tratamento no contexto laboral, no artigo 88, dispondo que: “1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho”.

conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho¹⁸. (Grifo nosso)

Mesmo diante do panorama jurídico apresentado, afirma-se que a proteção dos dados pessoais e sensíveis nas relações de trabalho deve se dar precipuamente pela aplicação das normas estabelecidas pela LGPD¹⁹, bem como em respeito aos direitos da personalidade do trabalhador.

Isso porque a finalidade sinalizada pela lei protetiva de dados, em seu primeiro artigo²⁰, não faz *“qualquer distinção quanto ao tipo de relação jurídica em que se dê o tratamento de dados pessoais [...] que deve, assim, espraiar os seus efeitos pelas mais variadas espécies de relações, ostentando autêntica transversalidade”*²¹.

Além disso, o trabalhador é considerado titular²², uma vez que o empregador operacionaliza seus dados como incremento da atividade desempenhada (empresarial, institucional, governamental, entre outras), decorrendo, assim, a finalidade econômica deste “tratamento”, conceituado como toda operação realizada com dados pessoais²³, pela Lei Geral de Proteção de Dados.

Cumprе esclarecer que o presente estudo diz respeito à relação de trabalho de modo geral, considerando que ocorre o tratamento de dados nas

¹⁸ UNIÃO EUROPEIA. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho. Bruxelas, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e6938-1-1>. Acesso em: 18 abr. 2021.

¹⁹ LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 2018).

²⁰ De acordo com o Art. 1º da Lei nº 13.709/2018: “Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, **com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural**”. (Grifo nosso)

²¹ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 725.

²² De acordo com o Art. 5º, inciso V, da Lei nº 13.709/2018: “titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento”.

²³ De acordo com o Art. 5º, inciso X, da Lei nº 13.709/2018: “tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração”.

mais diversas formas de trabalho como no temporário, terceirizado, eventual, avulso, estágio, dentre outras, não se atendo somente à relação de emprego, sendo certo que esta última é uma das espécies que compõem o gênero das relações de trabalho. Sobre tal distinção, explica a estudiosa Carla Teresa Martins Romar:

a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho está no fato de a primeira ser específica e a última ser genérica, ou seja, **como relação de trabalho podem ser consideradas todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano**, enquanto somente existirá relação de emprego quando o trabalho humano se desenvolver de forma não eventual e subordinada, sendo prestado com personalidade e mediante remuneração²⁴. (Grifo nosso)

Portanto, é inequívoco que o alcance da legislação brasileira de proteção de dados abarca esse tipo de relação, mesmo que implicitamente, e deve nortear os contratos de trabalho atuais, durante todo o período, visando garantir os direitos da personalidade do trabalhador.

3 DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho devem se realizar de maneira que assegurem os direitos da personalidade, assim como as demais relações sociais e jurídicas, uma vez que *“o ambiente de trabalho é local potencialmente propício para violações a esses direitos, em razão da subordinação e da hipossuficiência do empregado, além do tempo dedicado ao labor”*²⁵, ainda mais considerando as

²⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**: esquematizado. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 142.

²⁵ TEIXEIRA, Rodrigo Valente; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do processo seletivo: os riscos de violação a direitos da personalidade na fase de seleção de novos empregados. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 41.

transformações decorrentes das novas tecnologias, que afetam direitos físicos, psíquicos e morais da personalidade, tais como a privacidade, a liberdade, a integridade física e intelectual, e a intimidade dos trabalhadores, de modo que:

Esse direito vem assumindo, paulatinamente, maior relevo, com a contínua expansão das técnicas de virtualização do comércio, de comunicação, como defesa natural do homem contra as investidas tecnológicas e a ampliação, com a necessidade de locomoção, do círculo relacional do homem, obrigando-se à exposição permanente perante públicos os mais distintos, em seus diferentes trajetos sociais, negociais ou de lazer²⁶.

Com efeito, os direitos da personalidade podem ser entendidos como direitos subjetivos relacionados aos atributos inerentes à condição humana, e necessários para a livre constituição da personalidade, os quais constituem um *“núcleo imprescindível para garantir a essência da pessoa, sem o qual não há que se falar em ser humano”*²⁷.

No mesmo sentido, Adriano de Cupis ensina que:

[...] existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais os outros direitos subjetivos perderiam o interesse para o indivíduo – o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal. São esses os chamados “direitos essenciais”, com os quais se identificam, precisamente os direitos da personalidade²⁸.

Apesar de os direitos da personalidade terem sido tutelados no ordenamento jurídico brasileiro por meio de capítulo próprio no Código Civil, do

²⁶ BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 173.

²⁷ TEIXEIRA, Rodrigo Valente; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do processo seletivo: os riscos de violação a direitos da personalidade na fase de seleção de novos empregados. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 36.

²⁸ CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008, p. 24.

qual decorrem as características que podem ser-lhes atribuídas²⁹, com o fim último de garantir a dignidade da pessoa humana, as relações de trabalho não ficaram de fora desta redoma jurídica protetiva.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei nº 5.452/1943) sofreu alterações pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), de modo a incluir dispositivos que dizem respeito ao dano extrapatrimonial nas relações laborais, a saber os artigos 223-A ao 223-G, os quais não foram muito satisfatórios no que tange à expressa proteção dos direitos da personalidade, além de visar limitá-los.

Destaca-se, sobretudo, que limitar direitos da personalidade importaria em diferenciação entre os trabalhadores e demais cidadãos, no entanto, as referidas alterações não significam que *“o trabalhador restou privado de tais direitos, visto que tal conclusão conflitaria com o Estado Democrático de Direito, cujos fundamentos são, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho”*³⁰, haja vista a possibilidade de aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho, conforme determinada pelo artigo 8º, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ademais, os direitos da personalidade do trabalhador são protegidos por uma vastidão de normas no ordenamento jurídico brasileiro. Exemplificativamente, mencionam-se disposições da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 (CRFB/88) que determinam: a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, inc. X), bem como o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, inc. XIII), a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,

²⁹ Pode-se mencionar as seguintes características dos direitos da personalidade: a intransmissibilidade, a irrenunciabilidade, a indisponibilidade, a impenhorabilidade, a imprescritibilidade, e a vitaliciedade, além de serem absolutos, ilimitados e extrapatrimoniais.

³⁰ TEIXEIRA, Rodrigo Valente; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do processo seletivo: os riscos de violação a direitos da personalidade na fase de seleção de novos empregados. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 36.

higiene e segurança (art. 7º, inc. XXII), adicionais de insalubridade e periculosidade (art. 7º, inc. XXIII), entre outras³¹.

Indubitavelmente, as insuficiências das normas legais, especialmente no que se refere ao direito do trabalho, podem ser suplantadas pela dignidade da pessoa humana, fundamento primordial que deve orientar a aplicação e a interpretação dos demais direitos e garantias fundamentais do indivíduo, *“propiciando-lhe uma existência plenamente digna e protegida de qualquer espécie de ofensa, quer praticada pelo particular, quer pelo Estado”*³², sendo certo que a proteção da dignidade da pessoa é princípio fundamental da ordem constitucional brasileira.

De acordo com os estudiosos Juliana Marteli Fais Feriato e André Rodrigues Pereira da Silva:

[...] haverá a necessidade de proteção da dignidade humana sempre que a pessoa for reduzida em sua condição humana ou sempre que for rebaixada a objeto, a mero instrumento, tratada como uma coisa, em qualquer de suas relações sociais, inclusive (e especialmente), na seara laborativa³³.

É necessário salientar que o trabalhador, antes de estar inserido no mercado de trabalho, ou seja, antes mesmo de figurar como parte da relação trabalhista, ostenta a condição de pessoa dotada de personalidade, desde seu nascimento com vida, segundo a lei civil, devendo ser assegurados os direitos

³¹BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

³² FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O dano existencial sob a perspectiva da perda de uma chance: a liberdade de escolha, os valores vitais e o sentido da vida. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 56.

³³ FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O dano existencial sob a perspectiva da perda de uma chance: a liberdade de escolha, os valores vitais e o sentido da vida. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 58.

mínimos e essenciais para que se desenvolva livremente em sociedade, nas mais diversas relações.

Por conta disso, e considerando que é a força de trabalho, e não a própria pessoa que se encontra à disposição da prestação laborativa³⁴, seria adequado se referir à pessoa trabalhadora, considerando o indivíduo em si, como sujeito de direitos da personalidade.

Além do mais, a salvaguarda desses direitos no meio ambiente de trabalho, tem o condão de proteger a dignidade e a qualidade de vida da pessoa, tendo em vista que é no local de trabalho onde o indivíduo despende grande parte de seu tempo, e onde há interação entre os demais, com os instrumentos e atividades relacionadas ao labor.

Infere-se, portanto, a necessidade do meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, como forma de valorização da dignidade da pessoa trabalhadora, sendo certo que o trabalho representa uma importante forma de realização da identidade em sociedade, isto é:

[...] o trabalho não significa apenas a principal fonte de rendimento para a maior parte das pessoas no mundo. O trabalho é também uma forma de estar em sociedade e de dignidade e até de identidade, sendo a forma de participação na sociedade para muitos. O emprego tem de ser visto como uma atividade que visa a produção material de bens e serviços úteis à sociedade e não como atividade apenas para permitir uma acumulação de riqueza. O trabalho não deve ser visto apenas como uma forma de remuneração económica [sic] mas também como uma forma de estar em sociedade³⁵.

³⁴ REIS, Beatriz de Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019, p. 156. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 12 abr. 2021.

³⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. In: **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 9, n. 86, mar. 2020, p. 165. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170751>. Acesso em: 10 abr. 2021.

Diante da necessidade de acompanhar as transformações sociais, os direitos da personalidade enumerados pelo Código Civil não poderiam ser considerados exaustivos, até mesmo pela possibilidade de efetivar a tutela da dignidade humana, e neste sentido houve a elaboração do Enunciado nº 274, da IV Jornada de Direito Civil³⁶.

A CRFB/88 consubstanciou uma verdadeira “*cláusula geral de tutela da pessoa humana*”³⁷, imprescindível para assegurar proteção contra violações aos direitos da personalidade decorrentes das evoluções sociais, cada vez mais crescentes diante das novas tecnologias, da coleta intensa de dados pessoais e da ubíqua vigilância comum à sociedade da informação e em especial pela virtualização do trabalho.

3.1 DIREITOS DA PERSONALIDADE FRENTE À PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Como exposto anteriormente, as relações de trabalho passaram por consideráveis modificações oriundas das novas tecnologias da informação e comunicação, que expandiram as formas de acesso aos dados pessoais e sensíveis dos indivíduos, as quais impõem uma análise acerca de novos contornos, no que se refere à proteção dos dados, a serem conferidos aos direitos da personalidade das pessoas-trabalhadoras, tais como o direito à intimidade e à privacidade, tendo por base a cláusula geral de tutela da pessoa

³⁶ A redação do Enunciado nº 274, da IV Jornada de Direito Civil diz que: “Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação”.

³⁷ Sobre o tema, o estudioso Gustavo Tepedino assevera que: “Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira **cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo do ordenamento**”. TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 54. (Grifo nosso)

humana e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste sentido, Adriano de Cupis ensina que:

Todo o meio social tem uma sensibilidade particular relativamente à essencialidade dos direitos. É assim que, mudando a consciência moral, modificando-se o modo de encarar a posição do indivíduo no seio da sociedade, muda correlativamente o âmbito dos direitos tidos como essenciais à personalidade. [...] Por tal razão, os direitos da personalidade estão vinculados ao ordenamento positivo tanto como os outros direitos subjetivos, uma vez que admitido que as idéias [sic] dominantes no meio social sejam revestidas de uma particular força de pressão sobre o próprio ordenamento³⁸.

Sob um aspecto geral, o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro, de forma homogênea e específica, a regulação do tratamento de dados pessoais como direito, contendo faculdades jurídicas próprias, e assegurando, aos titulares de dados, proteção contra violações, independentemente da publicidade ou da particularidade das informações pessoais, partindo da ideia de que *“não existem mais dados irrelevantes diante do processamento eletrônico e ubíquo de dados na sociedade da informação”*³⁹.

Sendo assim, um dos principais fundamentos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados como forma de efetivar a proteção dos dados pessoais é a autodeterminação informativa, que consiste no empoderamento do titular acerca de seus próprios dados, em outras palavras, na capacidade que este possui de controlar as operações envolvendo seus dados, como o direito de exigir a retificação, a exclusão, requerer o acesso, a anonimização, entre outras intervenções possíveis, conforme dispõe o art. 18⁴⁰.

³⁸ CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008, p. 24.

³⁹ MENDES, Laura Schertel; DONEDA, Danilo. Comentário à nova lei de proteção de dados (Lei 13.709/2018): o novo paradigma da proteção de dados no Brasil. In: **Revista de direito do consumidor**, Brasília, v. 120, 2018, p. 555-587, nov./dez. 2018.

⁴⁰ De acordo com o art. 18, da Lei nº 13.709/2018: “O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: I - confirmação da existência de tratamento; II - acesso aos dados; III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados; IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos

Uma infinidade de dados pessoais é armazenada em bases de dados, as quais passam por armazenagem, processamentos e análises massivas, possíveis em virtude do avanço das novas tecnologias da informação e comunicação. Fato é que os dados pessoais funcionam como pequenos registros virtuais da pessoa, fazendo com que o agrupamento de tais informações, inegavelmente, culminem em uma reprodução da identidade dos indivíduos nos meios digitais, acessíveis por outra infinidade de controladores, operadores etc, estando cada vez mais suscetíveis de violações. Entende-se, então, que os dados pessoais e sensíveis compõem a personalidade da pessoa.

No entendimento do estudioso Bruno Ricardo Bioni:

[...] sob essa perspectiva, um dado, atrelado à esfera de uma pessoa, pode se inserir dentre os direitos da personalidade. Para tanto, ele deve ser adjetivado como pessoal caracterizando-se como uma projeção, extensão ou dimensão do seu titular. [...] Trata-se de um novo tipo de identidade, e por isso mesmo, tais *dossiês digitais* devem externar informações corretas para que seja fidedignamente *projetada* a identidade do titular daquelas informações⁴¹. (grifo do autor)

No que diz respeito ao meio ambiente de trabalho, pode-se considerar que os dados pessoais expressam a personalidade dos trabalhadores, sendo certo que o armazenamento de dados pessoais e sensíveis dos funcionários ocorre de forma corriqueira, durante todo o período contratual, não ficando a salvo de usos irregulares, de vazamentos, ou até mesmo de discriminações no ambiente de trabalho, em razão de informações extraídas dos dados, questões muito relevantes que merecem atenção.

ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei; V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei; VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados; VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa; IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei”.

⁴¹ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais**: a função e os limites do consentimento. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 56-57.

Como dito alhures, o implemento de inovações tecnológicas ao trabalho, o temor ao desemprego, e as exigências de controle de jornada, bem como de produtividade, entre outros fatores, culminam na intensificação do poder de controle sobre a pessoa, permitindo o conhecimento, quase que perfeito, de aspectos privados da vida e da personalidade dos trabalhadores, de modo que o direito à proteção aos dados pessoais deve ser estritamente observado, em consonância com o direito da privacidade e da intimidade, e com fundamento na dignidade da pessoa, uma vez que:

A não observância dos limites e garantias constitucionais coloca em perigo os dados pessoais dos seus titulares, podendo afetar o desenvolvimento da personalidade do trabalhador. Um tratamento sem freios, intermediado pelos dados, torna a pessoa-trabalhadora um ser passível de exploração ilimitada⁴².

Além de corresponderem a projeção da identidade no meio virtual, os dados pessoais influenciam na maneira como a pessoa é vista e se relaciona em sociedade, considerando que o ser humano é um ser social, em outras palavras, o fluxo informacional é responsável pela identificação que o titular de dados tem nas esferas relacionais de sua vida⁴³, dentre elas, a esfera laboral.

Assim sendo, os dados pessoais podem afetar o livre desenvolvimento da personalidade do indivíduo, como ser social, bem como podem alavancar discriminações, em razão das decisões automatizadas e dos algoritmos.

Quanto à dimensão do trabalho, além da automação de processos produtivos, tem sido comum o uso de ferramentas tecnológicas e do processamento de dados para tomada de decisões relacionadas às gestões empresariais (ou institucionais, ou governamentais), afetando não só os trabalhadores, como também os candidatos às vagas de emprego. Grandes

⁴² REIS, Beatriz de Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019, p. 120. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 12 abr. 2021.

⁴³ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 82-83.

riscos residem, porém, no fato de que a mineração de dados pode ser nociva e discriminatória, ao passo que podem estimular práticas indesejadas e repreensíveis socialmente, tendo em vista que correspondem à forma como a pessoa trabalhadora, ou pretensa trabalhadora, será vista na esfera relacional do trabalho, ou até mesmo se possui a aptidão exigida para a prática da atividade laborativa, nos casos dos processos seletivos de contratação⁴⁴, vindo a ocorrer a exclusão de candidatos “em virtude da faixa etária, cor, gênero, entre outras características”⁴⁵.

Ademais, outras questões podem ser mencionadas sob o viés trabalhista, acerca do uso dos dados pessoais e sensíveis, no meio ambiente de trabalho, e que se vinculam ao desenvolvimento da personalidade e na exposição da pessoa como ser social, a saber, o armazenamento de atestados médicos, de registros biomédicos, as imagens de monitoramento por vídeo, e a checagem de antecedentes, também conhecidas como “*Background Checks* e “*Pre-employment vetting*”⁴⁶, entre outras.

Observa-se, sobretudo, que a essas formas de “triagem comportamental” são aplicáveis as normas da LGPD⁴⁷, porque embora haja ressalvas quantos aos dados anonimizados, se estes forem tratados com a finalidade de formação de

⁴⁴ Ilustrativamente, transcreve-se o exemplo hipotético trazido por Bioni, no qual determinado processo seletivo de contratação teria como critério de seleção a “mineração dos dados pessoais das características preponderantes daqueles que já integram a sua equipe de colaboradores. Muito provavelmente, o algoritmo de seleção replicaria os vieses já enraizados naquela organização, tais como questões de gênero e de etnia. Hipoteticamente, mulheres afrodescendentes ou asiáticas com histórico profissional e habilidades semelhantes aos de homens brancos poderiam ter resultados completamente diferentes ao longo do processo seletivo, ainda que uma análise meritória individual dos candidatos sugerisse o contrário.” BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 77.

⁴⁵ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 636.

⁴⁶ Os estudiosos Vólia Bonfim, Iuri Pinheiro e Fabrício Lima Silva explicam que os seguintes termos consistem em um “processo de verificação dos antecedentes de empregados e/ou candidatos a uma vaga de emprego [...] a fim de verificar se ambos estão em conformidade com a cultura empresarial agregando valor a atividade empresarial desenvolvida e diminuindo o risco inerente a própria atividade. O processo inclui a confirmação do histórico de emprego, autenticação de credenciais educacionais, como diplomas, licenças e certificações profissionais, verificação de perfis de mídia social, revisão de relatórios de crédito e pesquisa de antecedentes criminais ou prisão e geralmente começa depois que o candidato passa pelo processo seletivo de contratação”. SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 744.

⁴⁷ LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 2018).

perfil comportamental, conforme o §2º do artigo 12 da lei⁴⁸, passam a receber a qualificação de “dado pessoal”, sinalizando que a preocupação maior da legislação diz respeito a forma como o tratamento dos dados impacta a vida e os atributos da personalidade da pessoa natural, titular, se identificada.

Da análise realizada, infere-se que os dados pessoais, mesmo quando tratados nas relações de trabalho, são considerados parcelas de atributos da personalidade da pessoa, e possuem papel significativo na expressão da identificação e da singularidade do indivíduo, como aponta Bioni⁴⁹, também no meio ambiente de trabalho.

Ainda, é pertinente ressaltar que novos direitos foram incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, devendo ser contemplados pelos direitos da personalidade da privacidade e da intimidade dos trabalhadores, atribuindo-lhes novas dimensões, tendo em vista que os dados impactam sobremaneira as relações de trabalho.

Por fim, constata-se que implementar uma cultura de proteção de dados nas relações de trabalho, em ampliação aos direitos da personalidade já dispostos na Consolidação das Leis Trabalhistas, importa em dar efetividade prática às novas normas e faculdades jurídicas específicas, trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, sendo medida possível e necessária diante das transformações sociais, uma vez que *“o fato de os ‘novos trabalhadores’ terem características diferentes dos trabalhadores do século XIX não lhes retira a necessidade de similar proteção”*⁵⁰, priorizando, assim, a autodeterminação informativa dos trabalhadores, o livre desenvolvimento de suas personalidades, sem perder de vista o desenvolvimento econômico, tecnológico e a inovação.

⁴⁸ De acordo com o art. 12, §2º, da Lei nº 13.709/2018: “Poderão ser igualmente considerados como dados pessoais, para os fins desta Lei, aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se identificada.”

⁴⁹ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

⁵⁰ REIS, Beatriz de Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019, p. 43. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 12 abr. 2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fluxo informacional é o que tem ditado o progresso econômico e social nos dias atuais, caracterizado pelo processamento massivo de dados, possível pela intensificação do uso de tecnologias nas mais variadas relações da sociedade da informação.

Em virtude dessas transformações sociais, verificam-se significativas mudanças no meio ambiente de trabalho, assim como se deu ao longo da história da civilização, tais como a incorporação de inteligência artificial e da robótica, das decisões automatizadas e do uso de algoritmos, das quais decorrem efeitos negativos como a redução dos postos de trabalho e o aumento do controle, pela ampliação do exercício do poder diretivo do empregador, principalmente pelo surgimento de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho.

Grande modificação havida no meio ambiente de trabalho diz respeito à ampliação do acesso e do armazenamento dos dados pessoais dos trabalhadores, durante todas as fases contratuais, seja no processo seletivo de contratação, seja durante, ou até mesmo após seu término.

O trabalhador, por sua vez, se tornou importante fonte de dados, enquanto os riscos de violações a direitos da personalidade foram majorados, pelo que se faz necessária a implementação de uma cultura de proteção de dados voltada especificamente às relações de trabalho.

Nesse sentido, constata-se a possibilidade de aplicação das normas protetivas de dados a essas relações, apesar de a Lei Geral de Proteção de Dados ter sido omissa nesse ponto, mesmo com forte influência do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, no âmbito da União Europeia. Isso porque o objetivo geral da lei não distingue ou limita sua aplicabilidade, sendo cabível à toda relação que trate dados, tal qual ocorre no âmbito do trabalho, posto que o

trabalhador é titular, que tem seus dados tratados como incremento da atividade desempenhada pelo empregador.

Voltada para as relações de trabalho de modo geral, a pesquisa se propôs a analisar a proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aos direitos da personalidade dos trabalhadores, que podem ser entendidos como os direitos mínimos vinculados aos atributos da personalidade inerentes ao ser humano.

Apesar de a Consolidação das Leis Trabalhistas não dispor satisfatoriamente sobre direitos da personalidade dos trabalhadores, considerando que a Reforma Trabalhista visou a limitar tais direitos, verifica-se que as demais normas existentes abarcam tal proteção, até mesmo pela possibilidade de aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho, e em cotejo com as garantias constitucionais, inclusive pela dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, assim, há a valorização da pessoa trabalhadora, enquanto sujeito de direitos da personalidade, como forma de resguardar à cláusula geral de tutela da pessoa humana.

A partir disso, impõe-se a reflexão sobre a extensão dos direitos da personalidade, em consonância com as evoluções sociais advindas da sociedade da informação, em especial, no que tange aos dados pessoais da pessoa trabalhadora, perpassando pela investigação de aspectos gerais da proteção dos dados, havendo, por força da nova lei de dados, faculdades jurídicas próprias, fundamentadas na autodeterminação informativa e no desenvolvimento socioeconômico, como forma de promover inovações.

Constata-se que a proteção de dados pessoais, inclusive sob a perspectiva do direito do trabalho, deve ser concretizada em cotejo e em ampliação dos demais direitos da personalidade, salvaguardados pelo ordenamento jurídico, haja vista que os dados representam os atributos da personalidade, possibilitando a singularização e a identificação da pessoa trabalhadora, bem como por refletirem na forma como o titular é visto nas esferas sociais relacionadas ao trabalho, principalmente pela crescente automatização, as quais podem ser traduzidas em práticas discriminatórias e prejudiciais ao livre desenvolvimento da personalidade no meio ambiente de trabalho.

Por fim, infere-se que a Lei Geral de Proteção de Dados se preocupa com os impactos que o tratamento de dados pode causar na vida e na personalidade das pessoas, de modo que a observância das normas de proteção de dados pessoais nas diversas fases do contrato de trabalho importa, em última análise, na efetivação da proteção trazida pela cláusula geral de tutela da pessoa humana, constitucionalmente assegurada, inclusive nestas relações, as quais são movidas por dados pessoais, em razão das crescentes modificações propiciadas pelo avanço tecnológico, frente à sociedade da informação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial, Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008.

FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O dano existencial sob a perspectiva da perda de uma chance: a liberdade de escolha, os valores vitais e o sentido da vida. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 55-67.

MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no Mundo.

Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1287-1300, nov. 2017.

MARTINI, Renato. **Sociedade da informação: para onde vamos**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017.

MENDES, Laura Schertel; DONEDA, Danilo. Comentário à nova lei de proteção de dados (Lei 13.709/2018): o novo paradigma da proteção de dados no Brasil. **Revista de direito do consumidor**, Brasília, v. 120, 2018, p. 555-587, nov./dez. 2018.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 152-167, mar. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170751>. Acesso em: 10 abr. 2021.

PINHEIRO, Patrícia Peck Garrido. Nova lei brasileira de proteção de dados pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas. **Revista dos Tribunais** [recurso eletrônico]. São Paulo, n.1000, fev. 2019. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/32749>. Acesso em: 12 abr. 2021.

REIS, Beatriz de Felipe. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. 2019. 175 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Programa de Pós-Graduação, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 12 abr. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**: esquematizado. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula L. Baptista. Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 123-133.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; LARA, Fernanda Corrêa Pavesi; ALVES, Nadine Girardi. Direitos da personalidade, proteção de dados pessoais e o poder público. **Revista Húmus**, São Luís, v. 11, n. 25, p. 296-317, abr. 2021. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/16011>. Acesso em: 22 abr. 2021.

TEIXEIRA, Rodrigo Valente; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do processo seletivo: os riscos de violação a direitos da personalidade na fase de seleção de novos empregados. In: Leda Maria Messias da Silva; Leandra Cauneto Alvão. (Org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno II**. São Paulo-SP: LTr, 2019, v. 2, p. 34-42.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

UNIÃO EUROPEIA. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho**. Bruxelas, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e6938-1-1>. Acesso em: 18 abr. 2021.