

DISPENSA INDIRETA DECORRENTE DA INOBSERVÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) PELO EMPREGADOR: UM NOVO DESAFIO PARA O PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA*

INDIRECT DISPENSE ARISING FROM THE INOBSERVANCE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) BY THE EMPLOYER: A NEW CHALLENGE FOR LABOR JUDICIAL POWER

Franciara Moreira Pinheiro**

RESUMO

O tratamento de dados pessoais de empregados, pelo empregador, na relação de emprego é amplo e, em regra, perpetua-se no tempo, podendo durar muitos anos. A proteção legal conferida aos dados pessoais dos empregados pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é mais um limitador do poder empregatício, impondo ao empregador o respeito a direitos fundamentais do trabalhador, tais como privacidade, intimidade e dignidade da pessoa humana. Este artigo analisa aspectos essenciais da LGPD, como fundamentos, princípios e bases legais, e desperta a reflexão do leitor acerca das consequências que poderão atingir o contrato de emprego em vigor, como a extinção por dispensa indireta, em situações nas quais o empregador descumpra normas da LGPD. Conclui-se deste trabalho serem inadiáveis a adequação das rotinas trabalhistas dos empregadores à LGPD, bem como o estudo aprofundado do tema pelos magistrados, visto que numerosas demandas surgirão, nos próximos anos, com pretensões envolvendo a inobservância da LGPD. Será crucial que o julgador compreenda as nuances da lei, para que possa examinar, com segurança e exatidão,

* Artigo enviado em 14.04.2021 e aceito em 19.09.2021.

** Bacharel em Direito, Universidade Federal de Viçosa/MG. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho/LFG. Analista Judiciário - área judiciária, do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), assistente de juiz na Vara do Trabalho de Ponte Nova - MG, e-mail francimp@trt3.jus.br.

se o ato do empregador de desrespeito da LGPD foi ou não grave o suficiente para pôr fim ao contrato de emprego (art. 483, “d”, CLT).

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Princípios da LGPD. Bases legais. Dispensa indireta. Desafio para o Poder Judiciário Trabalhista.

ABSTRACT

The processing of employees personal data by the employer, in the employment relationship is broad and, as a rule, perpetuates over time, and can last for many years. The legal protection afforded to employees’ personal data by the General Data Protection Law (LGPD) is a limitation on employment power, which is not unlimited, making the employer respect the fundamental rights of the employee, such as privacy, intimacy and dignity of the human person. This article analyzes essential aspects of the LGPD, such as fundamentals, principles and legal bases, and makes the reader pay attention on the consequences that may affect the work contract, such as the termination by indirect dismissal, in situations in which the employer does not comply with rules of the LGPD. The main conclusion that can be deduced from this article is that it is urgent that the employer adheres to the norms of the General Data Protection Law, otherwise, he will be accepting the risk of suffering losses due to lawsuits. It will be crucial that the judge understands the nuances of the law, so that he can safely and accurately examine whether or not the employer’s act of disregarding the LGPD was serious enough to end the employment contract (art. 483, “d”, CLT).

Keywords: General Law on Protection of Personal Data. LGPD Principles. Legal bases. Indirect dismissal. Challenge for labor judicial power.

SUMÁRIO

- 1. INTRODUÇÃO**
- 2. PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS COMO DIREITO DA PERSONALIDADE**

3. FUNDAMENTOS DA LGPD
 4. CONCEITOS RELEVANTES
 5. PRINCÍPIOS DA LGPD
 6. BASES LEGAIS
 7. DIREITOS DO TITULAR
 8. DISPENSA INDIRETA. CONCEITUAÇÃO
 9. INOBSERVÂNCIA DA LGPD PELO EMPREGADOR DURANTE O CONTRATO DE EMPREGO
 10. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), entrou em vigor no dia 18/09/2020, exceto quanto às sanções administrativas nela previstas¹, e, por tratar-se de uma lei geral, é aplicável a diversas relações jurídicas, representando indubitável marco jurídico-regulatório no ordenamento brasileiro.

A notória transversalidade da LGPD gera profundos impactos nas relações de trabalho, possivelmente até de maiores proporções que os decorrentes do Código de Processo Civil de 2015 e da Reforma Trabalhista de 2017, como leciona o juiz do trabalho e professor Leandro Fernandez. (FERNANDEZ, 2021)

A LGPD não contém uma previsão expressa acerca do tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, como ocorre no artigo 88 do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia, o GDPR (sigla de *General Data Protection Regulation*)², mas é indiscutível o enorme fluxo de dados existente nas relações laborais, desde a fase pré-contratual (exemplo: na coleta de currículos) até a pós-contratual (exemplo: na manutenção de dados pessoais referentes ao contrato de trabalho de ex-empregado pelo ex-empregador, a fim de se resguardar quanto a eventual ação judicial trabalhista).

¹ As sanções administrativas entrarão em vigor no dia 01/08/2021 (artigo 65, I-A, LGPD).

² O GDPR, Regulamento 2016/679, estabelece regras sobre privacidade e proteção de dados de cidadãos da União Europeia e Espaço Econômico Europeu. Ele substituiu a Diretiva de Proteção de Dados Pessoais de 1995 (95/46/CE) e entrou em vigor no dia 25/05/2018.

O artigo 1º da LGPD traz a eficácia subjetiva da lei, prevendo que ela

[...] 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.

Ou seja, em toda relação na qual uma pessoa jurídica ou física, esta última apenas se agir com fins econômicos³, tratar dados de uma pessoa natural, haverá a incidência da LGPD.

Logo, o empregador deverá conhecer as regras e os princípios dispostos na LGPD e adequar suas condutas àqueles, fazendo sempre uma eficiente gestão de riscos, ante a atual carência de regulamentação acerca deste tema.⁴

Antes de adentrar ao tema central deste artigo, matérias indispensáveis relacionadas à privacidade e à proteção de dados pessoais, com enfoque na LGPD, serão brevemente analisadas, visando a propiciar uma compreensão mais completa do assunto que intitula o presente trabalho.

2. PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS COMO DIREITO DA PERSONALIDADE

O artigo 1º do Código Civil brasileiro preceitua que: “Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.”

O Código Civil de 2002, em seu Livro I, já demonstra a relevância da proteção da pessoa, denotando uma despatrimonialização do direito privado, ficando o ser humano no centro do direito civil.

³ Pelo artigo 4º, I, LGPD, a lei não se aplica ao tratamento realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos.

⁴ “A LGPD, portanto, revolucionará as dinâmicas empresariais, das rotinas de gestão de pessoas às estratégias de controle e fiscalização patronal da execução das funções pelos empregados, impondo o estabelecimento de novas formas de gestão empresarial dos dados, cujo olvidar pode conduzir a prejuízos consideráveis.” (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

O capítulo II do Código Civil de 2002 trata “Dos Direitos da Personalidade” e os enumera, em rol exemplificativo, tais como o nome, a vida privada, a imagem, etc., sem, contudo, defini-los.

De forma sucinta, é possível entender que os direitos da personalidade representam atributos relacionados à pessoa humana, que são protegidos pelo ordenamento jurídico.

Nos termos do artigo 5º, I, da LGPD, dado pessoal é toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Ou seja, o dado pode permitir, de imediato, a identificação de seu titular, como o nome e a foto, ou o dado precisa de outras informações a fim de que o titular seja identificado, como ocorrem com a geolocalização ou com o gênero.

Para Bruno Bioni,

[...] o dado é o estado primitivo da informação, pois não é algo per se que acresce conhecimento. Dados são simplesmente fatos brutos que, quando processados e organizados, se convertem em algo inteligível, podendo ser deles extraída uma informação. (BIONI, 2020).

Destarte, os dados pessoais, quando devidamente explorados e avaliados, podem revelar informações dos seus titulares que, a depender do contexto no qual são inseridas, serão muito valiosas para o agente de tratamento dos dados, tais como: preferências de consumo; opiniões políticas; crenças religiosas; filiação sindical; etc.

O dado pessoal representa uma projeção da pessoa humana, sendo uma extensão de seu titular, além de também interferir na forma pela qual ele se relaciona em sociedade. (BIONI, 2020). Os dados pessoais integram, portanto, os direitos da personalidade. (BIONI, 2020).

Sendo a proteção de dados pessoais um direito autônomo e integrante do rol de direitos da personalidade, não se deve atrelá-la apenas ao direito da privacidade, vez que sua extensão foge da dicotomia de privado e público. Exemplo: um titular pode requisitar a retificação de um dado pessoal que seja público, e tal direito não tem relação com a tutela da privacidade daquele. (BIONI, 2020).

Inclusive, atualmente tramita no Congresso Nacional brasileiro a PEC nº 17/2019 que pretende a alteração da Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais expressamente entre os

direitos e garantias fundamentais, bem como para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. (CÂMARA, 2019).

3. FUNDAMENTOS DA LGPD

O artigo 2º da LGPD dispõe os fundamentos da disciplina da proteção de dados pessoais, ou seja, os pilares sobre os quais a lei se funda.

Segundo o professor e juiz do trabalho Willian Alessandro Rocha, para interpretar uma lei, “[...] é importante verificar quais os fundamentos que levaram o legislador a editá-la. São os fundamentos da lei que servirão de norte interpretativo quando houver dúvidas quanto ao seu alcance e aplicabilidade.” (ROCHA, 2020).

O fundamento trazido pelo inciso I do artigo 2º é o respeito à privacidade, direito protegido pelo artigo 5º, XI, da Constituição Federal. A privacidade da pessoa humana tem ganhado contornos cada vez mais caros na sociedade digital contemporânea, na qual dados pessoais são coletados e compartilhados, a todo momento, e muitas vezes de forma desleal e sem o conhecimento dos titulares desses dados.

As advogadas Daniela Cunha Machado e Laura Machado de Souza Azevedo citam que

[...] o tratamento desses dados possibilita a construção de verdadeiros “perfis pessoais” dos quais podem ser tomadas importantes decisões a respeito dos indivíduos, afetando e influenciando diretamente em sua vida, suas oportunidades, suas escolhas. (MACHADO; AZEVEDO, 2020).

Por isso, é relevante entender a tutela da privacidade.

Pela teoria das esferas de Heinrich Hubmann, a privacidade do indivíduo poderia ser representada por um esquema de círculos concêntricos, denotando diferentes graus de privacidade, a saber: no círculo nuclear estaria a esfera da intimidade ou do segredo; em torno dele estaria o círculo da esfera privada; e, em torno das duas, estaria um círculo maior representando a esfera pessoal, que englobaria a vida pública do indivíduo. (MENDES, 2008).

O conceito de privacidade não encontra unanimidade na doutrina, mas a ideia de enxergá-la como o “direito de ser deixado só” teve que evoluir à medida que foi surgindo a sociedade de informação, a “*data driven economy*” ou a economia dirigida por dados, sendo necessário entender a privacidade como o controle do titular sobre os seus dados pessoais.

E, considerando que a teoria das esferas já não é mais suficiente para explicar as ofensas à privacidade que passaram a ocorrer na sociedade, surgiu a “teoria do mosaico”, proposta por Fulgêncio Madrid Conesa. Por essa teoria, dados, aparentemente irrelevantes, quando relacionados com outros dados, também *a priori* irrelevantes, podem demonstrar características fundamentais da personalidade de uma pessoa, merecendo, portanto, proteção legal. (MAIA, 2020).

O inciso II do artigo 2º da LGPD enumera o fundamento da autodeterminação informativa, (PINHEIRO; BOMFIM, 2020) que tem indiscutível relevância no contexto da proteção de dados, pois significa que compete exclusivamente ao titular a decisão sobre o tratamento de seus dados pessoais. A autodeterminação informativa representa o empoderamento do titular dos dados. (TEIXEIRA; ARMELIN, 2020).

O direito à autodeterminação sobre os dados pessoais foi reconhecido em 1982 pelo Tribunal Constitucional Federal Alemão ao declarar inconstitucional a Lei do Censo alemã, que coletava dados em excesso dos cidadãos alemães. (SILVA, 2020).

O inciso III do artigo 2º cita como fundamentos da LGPD “a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião.” A lei mostra ser possível e necessária uma ponderação entre o direito à privacidade e à liberdade de expressão.

Pelo inciso IV do artigo 2º “a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem” também são fundamentos da LGPD, ou seja, o tratamento irregular de dados pessoais, a exemplo de vazamento de dados sensíveis, poderá gerar danos extrapatrimoniais ao titular por violar sua intimidade, honra ou imagem.

Os incisos V e VI do artigo 2º trazem “o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação” e “a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor” como fundamentos da LGPD, em razão do incontestável valor dos dados pessoais para a economia.

A intenção da lei não é impedir a livre iniciativa⁵, tutelada pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição Federal, e a inovação, mas sim fomentar a convivência harmônica entre elas e a proteção de dados pessoais.

Por fim, o inciso VII do artigo 2º da LGPD inclui “os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais” entre os fundamentos da lei. Como já tratado neste texto, a proteção dos dados pessoais insere-se dentre os direitos da personalidade, vez que representam uma extensão do ser humano, além da dignidade da pessoa humana ser um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF).

Neste contexto, destaca-se o histórico e recente julgamento do STF, ocorrido no dia 07/05/2020, no bojo da ADI 6387 (ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB), no qual a maioria do STF referendou a decisão liminar exarada pela Ministra Relatora Rosa Weber, suspendendo a eficácia de dispositivos da MP 954 de 2020 que autorizavam o compartilhamento de dados de clientes de empresa de telefonia com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -, para uso em produção de estatística oficial durante a pandemia da Covid-19. A citada decisão é de extrema relevância no cenário nacional porque o Pretório Excelso reconheceu expressamente o direito constitucional fundamental autônomo à proteção de dados pessoais. (SUPREMO, 2020)

4. CONCEITOS RELEVANTES

O artigo 5º da LGPD é uma espécie de dicionário, (PINHEIRO; BOMFIM, 2020) nele havendo conceitos imprescindíveis para a compreensão da lei.

Conforme já disposto em linhas transatas, o artigo 5º, I, da LGPD conceitua dado pessoal como sendo toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.⁶ Exemplos: nome, CPF, RG,

⁵ Na justificativa do PL 4.060/2012, de autoria do Deputado Milton Monti, consta a afirmação de que “[...] se faz necessário estabelecer normas legais para disciplinar tais relações, especialmente para dar proteção à individualidade e à privacidade das pessoas, sem impedir a livre iniciativa comercial e de comunicação.”

⁶ A LGPD adotou o conceito expansionista de dado pessoal. Assim, mesmo uma informação que não identifique um sujeito de forma imediata, mas apenas em conjunto com outras informações, terá *status* legal de dado pessoal.

gênero, data e local de nascimento, filiação, endereço residencial, e-mail, ID, fotos, estado de saúde, dentre outras.

Tratar dado pessoal não envolve apenas a coleta daquele, mas também o armazenamento, o acesso, a transferência, a reprodução, dentre outros (artigo 5º, X, da LGPD). Ou seja, tratar dados é um conceito legal abrangente.

A LGPD também define no artigo 5º os sujeitos envolvidos no tratamento de dados pessoais, a saber: o titular de dados pessoais; o controlador; o operador; o encarregado e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

O inciso V do artigo 5º da LGPD dispõe que **titular** é “[...] toda pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.” Na relação de emprego, será o empregado. Interessante observar que a LGPD menciona que o titular será a pessoa natural, o que pode demonstrar que a lei não abará dados pessoais de falecidos, pois, pelo artigo 6º do Código Civil, a existência da pessoa natural termina com a morte. Este ponto deverá ser esclarecido pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

A **Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)**, constituída por meio do Decreto Presidencial nº 10.474, de 26/08/2020, é o órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD (art. 5º, XIX, da LGPD).

A ANPD terá uma relevante função educativa, além de regulamentadora e sancionadora⁷, vez que ela indicará balizas e diretrizes a serem seguidas pelos atores sociais envolvidos em atividades de tratamentos de dados pessoais, dentre eles os empregadores.

A Portaria nº 11, publicada no dia 28 de janeiro de 2021 (data na qual é comemorado o dia internacional da proteção de dados), tornou pública a agenda regulatória da ANPD para o biênio 2021-2022, que é um instrumento de planejamento que agrega as ações regulatórias consideradas prioritárias e que serão objeto de estudo ou tratamento pela Autoridade. (BRASIL, 2021a).

⁷ “Hoje a diretoria está muito alinhada com a lógica da regulação responsiva. As normas que vão configurar a proteção de dados pessoais também vão partir da experiência dos agentes de tratamento e não somente do estado. A lógica de regulação responsiva deve vir atrelada ao papel da ANPD como orquestrador desse sistema. Nosso desafio é não apenas olhar para dentro, mas também para fora.” (WIMMER, 2021).

E, por meio da Portaria nº 01, de 8 de março de 2021, foi publicado o regimento interno da ANPD, que traz as competências e a organização da Autoridade. (BRASIL, 2021b).

Para a Diretora Conselheira da ANPD, Miriam Wimer, o Regimento Interno é essencial

[...] não apenas para organizar os procedimentos de trabalho da ANPD, mas também para dar transparência e previsibilidade sobre os processos de tomada de decisão, sobre o papel de cada unidade organizacional e sobre as formas de relacionamento da sociedade com a Autoridade. (PRESIDÊNCIA, 2021).

Segundo o inciso VI do artigo 5º da LGPD, o **controlador** será a “[...] pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais.” Na relação de emprego, será o empregador.

Pelo inciso VII da LGPD, **operador** é a “[...] pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.” O empregador pode tratar sozinho os dados pessoais de seus empregados, sem repassar a atividade de operação dos dados a outra pessoa. Ou, ainda, o empregador pode optar por contratar pessoa física ou jurídica externa para ser o operador, realizando o tratamento de dados pessoais de seus empregados, sob seus comandos.

Divergência doutrinária pode surgir quando o empregador atribui a um empregado a função de processamento de dados pessoais. Neste ponto, estudiosos como os professores Tatiana Roxo e Ítalo Menezes entendem que o empregado não será considerado, juridicamente, operador porque ele age em “*longa manus*” do controlador. Lado outro, para a Professora Vólia Bomfim, o empregado poderá agir como operador. (MIZIARA, 2020).

Os professores Rafael Zanatta e Caitlin Mulholland, em webinar realizado pelo Data Privacy Brasil, defenderam que empregados, estagiários e servidores públicos não podem ser considerados operadores, consoante conceito disposto pela LGPD, porque eles agem “em nome” do controlador, sendo controlador e operador pessoas distintas. (DATA, 2020a).

A ANPD publicou, no dia 28/05/2021, o “Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado”. Nesse documento, a Autoridade explicou que

[...] empregados, administradores, sócios, servidores e outras pessoas naturais que integram a pessoa jurídica e cujos atos expressam a atuação desta não devem ser considerados operadores, tendo em vista que o operador será sempre uma pessoa distinta do controlador.

Ou seja, para a ANPD, o operador não pode ser profissional subordinado ao controlador; logo, o empregado não poderá ser considerado operador. (BRASIL, 2021c).

A correta especificação dos papéis dos agentes como controlador ou operador faz-se relevante ante a maior carga de responsabilidades e obrigações que possui o controlador; afinal, é ele quem decide sobre o tratamento de dados. É interessante evidenciar que o termo “controlador” é citado na lei 62 vezes, ao passo que a palavra “operador” é mencionada na lei 14 vezes. Isso denota o maior destaque do controlador de dados.

ALGPD não impõe a obrigação de ter um contrato firmado entre o controlador e o operador no qual fiquem definidas as formas de atuações daqueles nas operações de tratamento de dados. Todavia, é recomendado que os citados agentes de tratamento firmem o citado pacto, sendo tal medida uma incontestável ferramenta de mitigação de riscos. (DATA, 2021).

Pelo artigo 42 da LGPD, o

[...] controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.⁸

⁸ “Deve-se, assim, avançar para além da análise binária do regime jurídico de responsabilidade civil da LGPD, julgando-o da natureza objetiva ou subjetiva. Isto porque não deve haver dúvidas de que a política legislativa adotada exige a investigação em torno de um juízo de culpa dos agentes de tratamento de dados, mas, ao mesmo tempo, prescreve uma série de elementos com alto potencial de erosão dos filtros para que os agentes de tratamentos de dados sejam responsabilizados. O resultado parece ir no sentido de um regime jurídico de responsabilidade civil subjetiva com alto grau de objetividade.” (BIONI; DIAS, 2020).

O controlador e o operador poderão responder solidariamente pelo tratamento ilegal de dados pessoais de terceiro (incisos do art. 42, LGPD). Neste sentido, é essencial que o empregador apenas repasse dados pessoais de seus empregados para um operador que garanta um tratamento de dados em conformidade com a LGPD.

Então, por exemplo, se o empregador remete dados pessoais de seus empregados a um contador externo (que não seja seu empregado), cuja atividade seja desenvolvida sem respeitar a LGPD, em caso de tratamento irregular de dado pessoal de seu empregado, em decorrência de alguma má prática do contador, ambos responderão solidariamente, vez que o empregador compartilhou dados com agente que não atuava observando a LGPD.

O mesmo cuidado o empregador deverá ter ao compartilhar dados pessoais de seus empregados com entidades sindicais, empresas de plano de saúde, empresas que fazem gestão de folhas de pagamento, escritórios de advocacia, etc.

O artigo 5º, VIII, da LGPD conceitua o **encarregado**, também chamado de DPO (sigla de *Data Protection Officer*, nome advindo do regulamento europeu), como sendo a “[...] pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).”

O encarregado não realiza o tratamento de dados, não é agente de tratamento, conforme informado no inciso IX do artigo 5º da LGPD.

O artigo 41 da LGPD dispõe que o “[...] controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais”, devendo a identidade e as informações de contato do encarregado serem divulgadas publicamente, de preferência no sítio eletrônico do controlador. Assim, os empregadores precisam publicitar a identidade do seu DPO.

O encarregado vai exercer as atividades narradas nos incisos do § 2º do artigo 41 da LGPD, como aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências; receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências; orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; etc.

O empregador poderá apontar um empregado que já trabalha para ele como DPO, podendo ocorrer um acúmulo da função de encarregado com a que o empregado já exercia (devendo haver

acrécimo salarial) (MIZIARA, 2020); poderá contratar como empregado alguém que execute apenas a função de DPO ou poderá terceirizar tal atividade por meio do DPO externo ou “as a service”.

Caso o empregador faça a escolha de terceirizar a função de DPO, ele deverá observar os critérios impostos pela Lei 6.019/1974, realizando a imprescindível “*due diligence*” (MIZIARA, 2020), termo inglês usado no cenário do *compliance* que significa “diligência prévia”.

A ANPD poderá dispensar empresas de pequeno porte da obrigação de indicar DPO (art. 41, § 3º, LGPD), mas tal regulamentação ainda não ocorreu.⁹

A função de encarregado de dados exige autonomia técnico-funcional, vez que ele se reportará aos titulares dos dados e à ANPD, não podendo omitir informações, ainda que prejudiciais ao empregador. Visto isso, o encarregado, caso seja empregado do controlador, não poderá ser penalizado por exercer legitimamente suas atribuições legais. (MIZIARA, 2020).

A LGPD não traz a obrigação legal no sentido de que o DPO precise ter formação jurídica; todavia, é aconselhável que o encarregado conheça profundamente a lei a fim de melhor realizar suas funções.

Por fim, o advogado contratado por uma empresa para atuar a favor dela não deverá trabalhar também para ela como DPO, para evitar a caracterização de infração ético-disciplinar prevista no artigo 2º, parágrafo único, VIII, alínea “b”, do Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil.

5. PRINCÍPIOS DA LGPD

O artigo 6º da LGPD elenca os princípios norteadores da lei, que deverão escorar o tratamento de dados pessoais.

E, antes de todos os princípios que estão dispostos nos incisos, no *caput* do artigo 6º está a boa-fé, premissa básica que é esperada dos agentes de tratamento de dados. A boa-fé também está prevista nos artigos 113 e 422 do Código Civil, bem como no artigo 4º, III, do CDC.

⁹ A regulamentação acerca da proteção de dados e da privacidade para pequenas e médias empresas, *startups* e pessoas físicas que tratam dados pessoais com fins econômicos está incluída na “fase 1” da agenda regulatória da ANPD, com previsão de ocorrer no primeiro semestre de 2021.

Os incisos do artigo 6º da LGPD enumera dez princípios que deverão ser observados em toda atividade de tratamento de dados pessoais.

Os três primeiros princípios contidos nos incisos I a III do artigo 6º são extremamente relevantes, formando uma tríade que deverá ser, de pronto, analisada pelo agente que pretender tratar um dado pessoal.

O inciso I define o princípio da finalidade, segundo o qual o tratamento de dados pessoais deve visar a “[...] propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades.”

Na relação de emprego, se o empregador coletar, por exemplo, dados biométricos¹⁰ do empregado para controle de jornada, tal finalidade deverá ser respeitada e não desvirtuada para fim diverso.

O inciso II cita o princípio da adequação, pelo qual deverá haver “[...] compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.”

No exemplo supracitado, pode-se afirmar que o tratamento é adequado ao fim visado, afinal o artigo 74, § 2º, CLT permite o registro de ponto também por meio eletrônico, para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, bem como a Portaria 1.510, de 2009, do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto.

O inciso III menciona o princípio da necessidade (também alcunhado pela doutrina de princípio da minimização), que orienta a “[...] limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades”, sendo indevido tratar dados excessivos e dispensáveis para o fim a que se destina o tratamento.

Ainda analisando o uso de dados pessoais biométricos para controle de jornada, há divergência quanto ao atendimento ou não do princípio da necessidade nessa hipótese. Há estudiosos que entendem pelo desrespeito a este princípio porque há outros meios de controle de jornada, como o manual, que são menos intrusivos, o que faz a coleta de biometria ser desnecessária, como o Professor Matheus Passos defende. (ROXO, 2020). Diferentemente, há doutrinadores, como Volia

¹⁰ Nos termos do artigo 5º, II, da LGPD, dado biométrico é um dado pessoal sensível. A LGPD não conceitua biometria. Deste modo, interessante examinar o conceito de biometria trazido pelo art. 2º, II, do Decreto nº 10.046, de 09/10/2019, que, apesar de destinar-se apenas ao compartilhamento de dados no âmbito da administração pública federal, auxilia na compreensão do tema.

Bomfim e Luri Pinheiro, que defendem ser a biometria a forma mais eficaz e fidedigna para registro de jornada, o que justificaria o uso do dado biométrico. (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

O inciso IV da LGPD dispõe o princípio do livre acesso, segundo o qual é garantida, aos titulares, a “[...] consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais.”

Assim, o empregado poderá, a qualquer tempo, requisitar ao empregador informações acerca de seus dados pessoais que são tratados por aquele. Por exemplo: o empregado poderá requerer ao empregador o acesso ao seu banco de horas e aos registros de sua jornada para verificar a exatidão da compensação de horas extras ou quitação delas.

O inciso V da LGPD enuncia o princípio da qualidade dos dados, que garante “[...] aos titulares, exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados pessoais.” O empregado pode ser prejudicado na hipótese de não ter seus dados atualizados.

O juiz Thiago Saço Ferreira, na 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora - MG (TRT 3ª Região), julgou procedente o pedido de indenização de um ex-empregado em valores equivalentes ao auxílio emergencial que ele deixou de receber porque a empresa, na qual deixou de trabalhar em 2016, não atualizou as informações junto ao CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais -, além de gerar a perda de uma chance de realocação no mercado. Esse caso, apesar de não ter sido analisado sob o prisma da LGPD, denota a relevância da atualização dos dados pessoais dos trabalhadores pelos empregadores e ex-empregadores. (TRT, 2021a).

O inciso VI da LGPD informa o princípio da transparência, que assegura, “[...] aos titulares, informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial.” Por exemplo: um empregado poderá solicitar ao empregador explicações acerca de critérios de promoção.

O inciso VII da LGPD cita o princípio da segurança, que exige do agente de tratamento “[...] a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.”

A segurança dos dados pessoais dos empregados é medida essencial a ser tomada por todo empregador. Um caso envolvendo a inobservância à segurança de dados pessoais envolveu a Companhia de Saneamento de Minas Gerais (COPASA) que foi condenada, pela Segunda Turma do TRT-MG, a indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa. Documentos como relatórios e exames médicos do trabalhador ficaram livres para acesso de qualquer empregado da companhia e continham informações sigilosas como os pensamentos suicidas daquele, bem como que ele era usuário de cocaína. (TRT, 2021b).

Outro caso envolvendo a completa ausência de segurança de dados pessoais ocorreu em Porto Velho (RO), quando uma loja de bijuterias, maquiagem e artigos para decoração passou a usar currículos deixados por candidatas a emprego para embalar os produtos vendidos pela loja. (GOMES, 2020).

O inciso VIII contém o princípio da prevenção, pelo qual deverá haver a “[...] adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais”, ou seja, os agentes de tratamento devem ser cautelosos e diligentes a fim de que incidentes, como o ocorrido na COPASA, não aconteçam.

É evidente que há ataques de *hackers* que invadem e modificam *softwares* e *hardwares* de computadores que são inevitáveis. Porém, o agente de tratamento deverá provar que tomou todas as medidas preventivas possíveis para a proteção dos dados pessoais.¹¹

E não se pode descuidar dos dados pessoais contidos em meios físicos, que também carecem de segurança. Dados pessoais registrados em papéis devem ser armazenados em gavetas fechadas com chaves, não podendo ficar disponíveis ao acesso de qualquer pessoa.

O inciso IX traz o princípio da não discriminação, que é a garantia de “[...] impossibilidade de realização do tratamento para

¹¹ O artigo 50 da LGPD dispõe que “Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais.”

fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.” Cumpre destacar que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º, IV, CF).

Na fase pré-contratual do contrato de emprego, por exemplo, um candidato à vaga de emprego não pode ser desclassificado do processo seletivo em razão de sua orientação sexual ou do seu gênero. Se a seleção de candidatos a vagas de emprego ocorrer por meio de inteligência artificial (IA), por decisão automatizada, é importante que possam ficar expressos os tipos de dados que são usados na base de dados, como atuam os algoritmos, intencionando sempre evitar discriminações.¹² Técnicas como aprendizado de máquina (*machine learning*) podem gerar decisões discriminatórias.¹³

Um episódio envolvendo o tratamento discriminatório de dados ocorreu, na década de 90, na Baviera na Alemanha, quando uma empresa examinou o endereço das suas empregadas que eram mães, localizou os bairros onde elas moravam e, com base nessas informações, excluiu a conexão de ônibus daqueles bairros. Tal conduta da empresa dificultou o deslocamento das empregadas e, em vista disso, várias delas pediram demissão. (ROXO, 2021a).

Por fim, o inciso X dispõe o princípio da responsabilização e prestação de contas que exige a “[...] demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas”. Não basta que o empregador esteja em conformidade com a LGPD, ele deve ser capaz de demonstrar a observância à lei (princípio da *accountability*). É um desdobramento do princípio da transparência (artigo 6º, VI, LGPD).

¹² O artigo 20 da LGPD prevê a revisão de decisões automatizadas. “No entanto, diferentemente de outras legislações ao redor do mundo, ao apreciar as alterações legislativas propostas pelo Congresso Nacional e que gerou a Lei nº. 13.853/2019, o Presidente da República entendeu por bem vetar o dispositivo que continha a previsão de revisão por pessoa humana.” (MARRAFON; MEDON, 2019).

¹³ “Sendo assim, como esperar a neutralidade de um algoritmo, se o banco de dados que o alimenta for enviesado? Exemplos não faltam. Basta pensar no recurso do Google Fotos, que identificou pessoas negras como sendo gorilas ou em sistemas de *credit score* que discriminam o acesso ao crédito com base em critérios como localidade, nacionalidade e gênero. Ou, ainda, o programa de classificação de desempregados por grupos na Polônia, que acabou discriminando as pessoas com base em critérios inicialmente pouco claros.” (MARRAFON; MEDON, 2019).

6. BASES LEGAIS

A LGPD traz em seus artigos 7º e 11 as hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais em sentido estrito e dados pessoais sensíveis¹⁴, respectivamente.

Sendo assim, um empregador somente poderá tratar dados pessoais de seus empregados se, além de atender aos princípios dispostos no artigo 6º da LGPD, observar as bases legais taxativas dispostas nos artigos 7º ou 11 da lei.

O artigo 5º, II, da LGPD traz um rol exemplificativo de dados pessoais sensíveis, prevendo que o dado pessoal é sensível quando trata 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.

Os dados pessoais sensíveis são os que contêm informações relacionadas à pessoa natural que apresentam uma vulnerabilidade inerente e que podem gerar situações prejudiciais ou discriminatórias para o titular do dado. (ROXO, 2021)

Não há uma hierarquia entre as bases legais listadas no artigo 7º da LGPD, uma não “vale mais” que a outra. Assim, será o exame do caso concreto no qual haja a necessidade de tratamento de dado pessoal que indicará a base legal mais apropriada. Quanto ao artigo 11 da LGPD, há doutrinadores que defendem que o consentimento para tratar dado pessoal sensível é a regra, tendo uma elevação do *status* desta base legal em relação às demais. (KOEHNE, 2020).

¹⁴ “A LGPD separa os dados pessoais, gênero, classificando-os, quanto ao nível de reserva da informação, em duas espécies, quais sejam, os dados pessoais em sentido estrito (chamados na Lei apenas de dados pessoais, na forma do inciso I do artigo 5º) e os dados pessoais qualificados ou dados personalíssimos (chamados na Lei de dados pessoais sensíveis). A referida classificação dos dados em geral também considera os chamados dados públicos [...]” (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

A base legal do consentimento, hipótese de tratamento de dados prevista tanto no artigo 7º como no artigo 11 da LGPD, deverá ser aplicada com muita cautela na relação de emprego, afinal, como preceitua o artigo 5º, XII, da lei, o consentimento válido será aquele que representar “[...] uma manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.”

E, como cediço, a relação de emprego é assimétrica, havendo desequilíbrio de poder entre o empregador e o empregado (*imbalance of power*). Assim, sendo certo que o empregado depende economicamente do seu emprego para sustentar a si próprio e muitas vezes os seus familiares, poderão surgir questionamentos acerca da validade do consentimento fornecido pelo trabalhador para o tratamento de seus dados pessoais.

Afinal, o empregado precisa manter o seu emprego e isso pode impedi-lo de fornecer um consentimento efetivamente livre, a menos que o consentimento acarrete-lhe alguma vantagem econômica ou jurídica.

A LGPD não traz expressamente uma ressalva quanto ao consentimento em relações marcadas pela desigualdade de partes. Já o GDPR, em seu considerando 43, dispõe que

[...] a fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento [...].

O GT29, que é um órgão consultivo europeu independente que foi instituído para analisar matérias de proteção de dados e privacidade, concluiu ser problemático o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores baseado no consentimento, vez que esse provavelmente não foi fornecido por livre vontade. (SILVA, 2021).

Portanto, é prudente que o empregador, sempre que possível, evite usar o consentimento como base legal para tratamento de dados pessoais do empregado, pois, além da fragilidade da liberdade

do seu fornecimento e do ônus da prova de sua validade ser do empregador (art. 8, § 2º, LGPD), ele pode ser revogado a qualquer momento (art. 8º, § 5º, LGPD).¹⁵

Outra base legal que será muito usada pelos empregadores para tratar dados de seus empregados é a prevista no inciso II do artigo 7º e na alínea “a” do inciso II do artigo 11, que é o tratamento de dados para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Em regra, a maioria dos dados pessoais dos empregados que são coletados numa relação de emprego destinam-se ao cumprimento de obrigação legal, como ocorrem com as coletas de dados dos trabalhadores para realização de depósitos de salários e de FGTS, dentre outros.

A hipótese autorizativa de tratamento de dados pessoais prevista no inciso V do artigo 7º da LGPD, que envolve “[...] a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados”, também será corriqueiramente usada pelo empregador, como se dará na hipótese de desconto em folha de pagamento em razão de empréstimo consignado.

A comparação entre os artigos 7º e 11 evidencia algumas diferenças entre as bases legais neles dispostas, sendo uma delas a ausência do legítimo interesse no rol do artigo 11.

ALGPD apresenta, em seu artigo 10, os critérios para a aplicação do legítimo interesse, que é um conceito jurídico aberto.

Nos termos do artigo 10 da LGPD,

[...] o legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:

- I - apoio e promoção de atividades do controlador; e
- II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

¹⁵ “A discussão se torna mais suave quando tratamos dos dados do hiperssuficiente, pois a ele foi destinado o parágrafo único do artigo 444 da CLT, que permite a transação e renúncia de alguns direitos, desde que não violem a Constituição e os artigos 611-A e 611-B da CLT.” (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Apesar de ser um termo indeterminado, o legítimo interesse não é “um cheque em branco” para tratar dados pessoais, cuida-se, na verdade, de uma base legal com maiores exigências, necessitando que o agente de tratamento avalie com cuidado se as condições imprescindíveis para a sua aplicação estão presentes. (KOEHNE, 2020).

Antes de se valer do legítimo interesse efetivamente como base legal para tratar dados pessoais, o empregador deverá proceder ao LIA (*Legitimate Interests Assessment*) ou ao teste do legítimo interesse. Com tal teste, o empregador avaliará se é possível ou não a utilização do legítimo interesse na hipótese pretendida.¹⁶

Uma situação na qual se pode cogitar a incidência do legítimo interesse como base autorizativa para tratar dados de empregados é o controle de e-mails corporativos, desde que seja previamente informado ao empregado que o conteúdo do correio eletrônico poderá ser utilizado pelo empregador. (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

Outra diferença entre os artigos 7º e 11 que merece destaque é entre o inciso VI do artigo 7º e do inciso II, alínea “d”, do artigo 11, que demonstra que o tratamento de dados pessoais sensíveis não está restrito a processo judicial, administrativo ou arbitral, como ocorre para os dados em sentido estrito.

A alínea “d” do artigo 11 permite o tratamento de dados pessoais sensíveis na hipótese de exercício regular de direitos, inclusive em contrato, além de processo judicial, administrativo e arbitral. A maior abrangência desta previsão quanto ao exercício regular de direitos é o que poderá permitir o tratamento de dados

¹⁶ O teste do legítimo interesse engloba as seguintes fases: 1º Passo) Legitimidade: avaliar se a finalidade para tratar o dado pessoal é legítima (art. 10, *caput* e inciso I, LGPD) e se envolve uma situação concreta. 2º Passo) Necessidade: observar o princípio da necessidade (ou da minimização), ou seja, utilizar o mínimo de dados pessoais e buscar a forma menos intrusiva no tratamento realizado (10, §1º, LGPD). 3º Passo) Fazer o balanceamento (artigos 6º, I, 7º, IX, e 10, III, LGPD) entre o legítimo interesse da empresa e a legítima expectativa do titular do dado. Importante esclarecer que a legítima expectativa está relacionada a um comportamento que se espera de uma empresa, como, no caso, o envio de publicidade para um cliente cadastrado. Os três passos acima deverão estar em conformidade com os princípios da adequação e da boa-fé, conforme art. 6º, *caput* e II, LGPD, e art. 421 do Código Civil. 4º) Haver salvaguarda (art. 10, § 2º e 3º da LGPD) e transparência no tratamento dos dados. Ainda, deverá ser dado ao cliente o direito de oposição (*opt-out*), que é a opção de não mais receber este tipo de publicidade. (KOEHNE, 2020).

peçoais sensíveis em organizações de tendência ou ideológicas. (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).¹⁷

O inciso VII do artigo 7º e a alínea “e” do artigo 11 preveem a “[...] proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro” como base legal para tratar dados pessoais. Nesta hipótese, pode-se citar o monitoramento de empregados por sistema de videovigilância.

As demais bases legais previstas nos artigos 7º e 11 da LGPD não serão analisadas no presente artigo porque extrapolaria o escopo central deste trabalho.

7. DIREITOS DO TITULAR

Os artigos 17 ao 22 da LGPD enumeram os direitos dos titulares de dados pessoais.

O artigo 17 traz o essencial direito da pessoa natural à titularidade do seu dado pessoal. Neste norte, ainda que o empregado consinta com o tratamento de seus dados pessoais pelo empregador, a condição de dono de seus próprios dados jamais será repassada àquele.¹⁸

O artigo 18 da LGPD traz a importante previsão da requisição de dados pessoais que o titular poderá apresentar ao controlador, a qualquer momento.

Nesta requisição, o titular poderá requerer ao controlador, conforme incisos do artigo 18:

- I. a confirmação da existência de tratamento;
- II. o acesso aos dados mantidos pelo controlador;
- III. a correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

¹⁷ As organizações de tendência “[...] podem ser definidas como aquelas cuja finalidade é a difusão de determinada ideologia, independente do ânimo de lucro, formadas por pessoas (ou apenas por uma pessoa) que se utilizam dessa para expressar seu pensamento, credo, religião ou ideologia, vale dizer, são instrumentos de realização de direitos fundamentais do seu titular, embasados pela livre iniciativa e liberdade de associação, plasmando, dessa forma, o pluralismo, tão caro às sociedades democráticas contemporâneas.” (GASPAR, 2020).

¹⁸ “O que se observa é que o legislador quer deixar claro que a titularidade dos dados é da pessoa natural. Isso pois, mesmo que os dados pessoais de qualquer indivíduo possam estar espalhados em milhares de bancos de dados pelo mundo, qualquer tratamento deverá obedecer às normas legais, sendo que o seu titular possui direito sobre seus dados inerentes à sua personalidade.” (TEIXEIRA; ARMELIN, 2021).

- IV. a anonimização, bloqueio ou eliminação de dados, desde que sejam considerados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na LGPD;
- V. a portabilidade de seus dados pessoais a outro fornecedor de serviço;
- VI. a eliminação dos dados pessoais quando retirado o consentimento dado anteriormente;
- VII. a relação de com quem seus dados foram compartilhados;
- VIII. a informação de que poderá negar consentimento e quais suas consequências;
- IX. a revogação do consentimento.

Na relação de emprego, o empregado poderá valer-se de seus direitos, enquanto titular de dados pessoais, podendo exercê-los apresentando uma solicitação expressa ao empregador. É imprescindível que os empregadores estejam preparados para o atendimento dessas requisições, com pessoal e sistemas capazes de respondê-las dentro dos prazos e das exigências legais.

O não atendimento adequado dos direitos dos titulares pelos controladores será, sem dúvida, um dos maiores propulsores de demandas judiciais no Brasil, que é um país com cultura de judicialização.

E o atendimento às requisições dos titulares nem sempre é um processo simples e de baixo custo. Na Europa, após um ano de vigência do GDPR, pesquisas indicam que 58% das empresas tinham mais de 25 empregados destinados para atender uma única requisição, sendo que 30% tinham de 20 a 50 pessoas envolvidas para responder a cada solicitação; ainda, 70% das empresas não atendiam as requisições no prazo ou respondiam de forma incorreta. (DATAGRAIL, 2020).

O titular também tem direito à revisão de decisão a respeito de seus dados pessoais que é tomada com base em tratamento automatizado (artigo 20). No processo de aprovação da LGPD, houve veto ao § 3º do artigo 20 que determinava o direito de revisão humana da decisão, ou seja, que fosse feita por uma pessoa natural. (DATA, 2020b).

Por fim, importante destacar que o exercício dos direitos decorrentes da proteção de dados pode ser feito individualmente pelo titular ou por tutela coletiva.

8. DISPENSA INDIRETA. CONCEITUAÇÃO

A dispensa indireta é uma forma de término do contrato de trabalho advinda de faltas praticadas pelo empregador, também chamada de justa causa patronal.

O empregado poderá pleitear o fim do pacto laboral por dispensa indireta na Justiça do Trabalho quando ocorrer uma das hipóteses elencadas no artigo 483 da CLT.

A rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como se dá com a dispensa por justa causa, deve ser baseada em falta grave que gere a impossibilidade de manutenção do vínculo de emprego, tendo em vista o princípio da continuidade da relação empregatícia.

Como ensina Mauricio Godinho Delgado, “[...] se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.” (DELGADO, 2018).

Na hipótese de configuração da dispensa indireta, a ausência de imediatidade do trabalhador frente aos descumprimentos contratuais do empregador não significa anuência ou perdão das irregularidades perpetradas por aquele.¹⁹ Afinal, a assimetria da relação de emprego coloca o empregado em posição de hipossuficiência, necessitando do trabalho como meio de subsistência. Será por meio do ajuizamento da demanda judicial trabalhista que o trabalhador exercerá seu legítimo direito de ação ante as condutas ilegais do empregador.

Ocorrendo a dispensa indireta, o empregado receberá todas as verbas salariais referentes à dispensa sem justa causa, a saber: saldo de salário dos dias efetivamente trabalhados; aviso prévio; décimo terceiro proporcional; férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; férias vencidas acrescidas do terço constitucional, se houver; FGTS mais

¹⁹ “Porém, no campo da rescisão indireta, os requisitos da imediatidade da insurgência obreira e do perdão tácito devem merecer substantivas adequações. É que é muito distinta a posição sociojurídica do obreiro no contrato, em contraponto àquela inerente ao empregador: afinal, este tem os decisivos poderes de direção, fiscalização e disciplinar, por meio dos quais subordina, licitamente, o empregado. Por isso, a imediatidade na rescisão indireta tem de ser claramente atenuada, uma vez que a reação obreira tende a ser muito contingenciada por seu estado de subordinação e pela própria necessidade de preservar o vínculo, que lhe garante o sustento e de sua família.” (DELGADO, 2018).

40% e direito ao seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos impostos pela legislação previdenciária.

9. INOBSERVÂNCIA DA LGPD PELO EMPREGADOR DURANTE O CONTRATO DE EMPREGO

Pelo já exposto, resta claro que o empregador precisa ajustar suas condutas às normas trazidas pela LGPD, tanto para os contratos de emprego em curso, como para os novos contratos e até mesmo em relação aos contratos já findos.

O questionamento principal a que se pretende dar relevo neste trabalho é acerca dos efeitos que poderão atingir o contrato de emprego ainda vigente, no caso de descumprimento, pelo empregador, da LGPD.

É certo que muitos empresários para agirem em conformidade com determinações legais se preocuparão, de imediato, em saber quais as consequências que poderão sofrer caso não as observem. Talvez a maioria dos empregadores não se esmerem em entender a construção doutrinária que envolve a proteção de dados pessoais; em conhecer todos os conceitos e princípios contidos na LGPD; muito menos em como se deu a evolução legislativa desta relevante matéria no país.

Todavia, ao empregador interessará saber que, se ele não agir em *compliance* com a LGPD, além de poder sofrer sanção administrativa imposta pela ANPD, poderá ser condenado judicialmente com a ruptura do contrato de emprego decorrente de sua conduta culposa, devendo pagar todas as verbas rescisórias típicas de dispensa sem justa causa, além de eventual ressarcimento de danos morais.

Segundo a alínea “d” do artigo 483 da CLT, a dispensa indireta do empregado poderá ocorrer quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato.

O professor e Procurador do Trabalho, Henrique Correia, analisando os principais impactos da LGPD nas relações de trabalho, assegura que, quando há o tratamento irregular de dados pessoais pelo empregador,

[...] especialmente se houver exposição de dados íntimos e sensíveis que tragam prejuízos aos direitos de personalidade do empregado, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação das obrigações contratuais. (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

E, com fulcro na alínea “d” do artigo 483 da CLT, a juíza do trabalho, Sofia Fontes Regueira, em sentença proferida na Vara do Trabalho de Ponte Nova - MG, do TRT da 3ª Região, autos de nº 0010337-16.2020.5.03.0074, declarou a rescisão indireta do contrato de emprego firmado entre uma trabalhadora e uma empresa varejista de doces porque o ex-empregador informou o número pessoal de celular da autora no sítio eletrônico da ré, como sendo o contato no qual os clientes deveriam ligar ou mandar mensagem para efetuar compras de produtos da loja, visto que a ré teve que trabalhar por *delivery*, em cumprimento de ato normativo municipal expedido durante a pandemia do novo coronavírus.

A juíza entendeu que a publicização do número do telefone celular da autora, na página virtual da ré, uma rede alimentícia nacionalmente conhecida, desrespeitou a privacidade e a intimidade da empregada e inobservou normas da LGPD, pois tratou dado pessoal daquela sem base legal e em desrespeito a princípios esposados no artigo 6º da lei.

Ainda, salientou a julgadora que, mesmo com o consentimento da empregada para a ré tornar público seu número de telefone pessoal na internet, a trabalhadora é parte hipossuficiente da relação de emprego, não podendo consentir, portanto, de forma livre como preceitua a LGPD.

O caso supracitado demonstra abuso do poder empregatício, pois o empregador, valendo-se de sua posição de poder na relação laboral, tratou dado pessoal da empregada sem observar os limites legais impostos pela Constituição Federal e pela LGPD.

No tocante à dispensa indireta, a professora Tatiana Roxo, em postagem publicada em seu *Instagram*, escreveu que a LGPD deve ser obedecida pelos empregadores e que a violação à lei pode acarretar a dispensa indireta, por justa causa do empregador, analisada a gravidade da falta cometida, caso a caso. (ROXO, 2021b).

Pode-se pensar que o desrespeito, por exemplo, ao princípio da necessidade em razão da coleta de dado excessivo pelo empregador ou a qualquer outro princípio disposto no artigo 6º, apesar de configurar descumprimento da LGPD, não seja apto a motivar uma rescisão indireta.

Doutro lado, se o empregador guardar e compartilhar dados pessoais dos seus empregados, principalmente se forem dados sensíveis,

de forma irresponsável e não diligente, descumprindo os princípios da segurança e da prevenção, o empregado poderá lograr judicialmente o reconhecimento da dispensa indireta. E, ainda que não ocorra efetivo vazamento das informações do trabalhador, o empregador terá praticado ato ilícito. Afinal, a violação à LGPD prescinde de consequências concretas para o titular.

A situação envolvendo a COPASA, citada anteriormente neste texto, possivelmente daria azo a uma dispensa indireta, caso o empregado pleiteasse.

Outra hipótese merecedora de reflexão é se o empregador pagar a empregados, que exerçam funções idênticas, comissões em valores diferentes, sob a justificativa de que foram apuradas em decorrência de suas produtividades. Se um empregado comprovar em juízo que seu comissionamento foi menor em razão de atitude discriminatória do empregador ou por critérios equivocados, extraídos de dados pessoais do trabalhador, o vínculo de emprego pode ser rompido por culpa do empregador.

Do mesmo modo, a exposição de resultados dos trabalhadores, por meio de tabelas e relatórios fornecidos a todos os empregados, contendo nomes completos e funções, sob a alegação de incentivar a produção deles, ofende a LGPD, vez que expõe dados pessoais dos empregados afrontando o princípio da necessidade, além de ser tratamento desprovido de base legal. Tal conduta do empregador poderá embasar uma dispensa indireta.

Ademais, se o empregado provar, em juízo, a prática de compartilhamento de seus dados pessoais pelo empregador, com empresas de empréstimos consignados ou quaisquer outras, sem base legal, o julgador poderá entender pelo rompimento do vínculo empregatício por culpa daquele.

Igualmente, se o empregado receber publicidade de alguma empresa, que tenha obtido seus dados pessoais de terceiro que presta serviços ao seu empregador, o trabalhador poderá ir a juízo pleitear dispensa indireta, tendo em vista o compartilhamento de seus dados, pelo empregador, com agente que não atua em conformidade com a lei (art. 42, LGPD).

Uma questão que gera muitas reflexões é quanto ao uso, pelo empregador, de câmeras de vigilância que são instaladas com a finalidade de proteção, valendo-se da base legal do artigo 7º, VII, da

LGPD, mas cujas imagens captadas motivam a aplicação de alguma penalidade a um empregado (advertência ou suspensão), denotando evidente meio de controle do empregado. Nesse caso, o empregado, em ação judicial trabalhista, pode argumentar a ofensa ao princípio da finalidade, vez que o objetivo do tratamento de sua imagem pela câmera de segurança foi desrespeitado, tendo recebido tratamento posterior incompatível com o fim para o qual foi coletada e, em virtude disso, pleitear a dispensa indireta e, até mesmo, reparação de danos morais.

Ou ainda um empregado que tenha sua imagem captada por câmeras instaladas pelo empregador, que não sabia que existiam, poderá argumentar em juízo ofensa à LGPD, vez que o empregador tratou seu dado pessoal descumprindo a lei, ainda que as imagens capturadas não lhe tenham causado alguma situação constrangedora ou discriminatória. Na França, a agência francesa de proteção de dados multou uma pequena empresa por violar o GDPR após filmar seus empregados sem informá-los previamente e por manter práticas de criptografia inadequadas. (CHARLES, 2019).

Outro exemplo europeu de descumprimento do empregador à lei de proteção de dados ocorreu na Alemanha, onde o comissariado de Proteção de Dados e Liberdade de Informação de Hamburgo condenou a empresa sueca H&M a pagar uma multa de 35,3 milhões de euros por coletar informações privadas de empregados e criar um arquivo com esses dados que era disponibilizado para aproximadamente 50 diretores da empresa. (PINTO, 2020). Uma situação similar no Brasil poderia ensejar as extinções dos contratos de empregos por dispensa indireta.

Também deverão ser objetos de pedidos de dispensas indiretas, em ações judiciais, os não atendimentos das requisições feitas pelos empregados aos seus empregadores, visando à observância de seus direitos de titular (art. 18, LGPD). Por isso, é essencial que as empresas tenham encarregados de proteção de dados qualificados e que bem executem a sua função de ser um canal de comunicação entre o empregado (titular) e o empregador (controlador).

Por exemplo, em caso de exposição de fotos de empregado, sem prévia autorização dele, em murais ou em redes sociais da empresa, é facultado àquele requerer a eliminação das fotos, ainda que não possuam conteúdo vexatório. A empresa que se recusar a excluir

as fotos do empregado poderá ser condenada judicialmente, em ação trabalhista, com o reconhecimento de dispensa indireta, afinal, além de tratar dado pessoal do empregado sem base legal e desrespeitando princípios da LGPD, opôs-se ao previsto no artigo 18, IV, da lei.

O empregado, outrossim, poderá solicitar o acesso aos seus dados pessoais contidos em histórico funcional ou em controles de jornada e em banco de horas. Caso o empregador se recuse a atender à referida solicitação, é possível que o empregado pleiteie a dispensa indireta do contrato de trabalho em virtude de tal conduta.

Novamente citando um caso europeu, a Justiça do Trabalho alemã de Düsseldorf condenou uma empresa a indenizar um ex-empregado porque demorou a prestar informações acerca do tratamento dos dados pessoais do trabalhador e, quando atendeu à solicitação, forneceu informações vagas e incompletas (processo ArbG Az. 9 Ca 6557/18, julgado em 5/3/2020). (FRITZ, 2021).

É esperado um número crescente de ações trabalhistas envolvendo alegações de inobservâncias da LGPD pelos empregadores, com pedidos de dispensa indireta, de reparação por danos morais, dentre outros. Em matéria publicada no dia 20/01/2021, pelo jornal Valor Econômico, a LGPD aparecia em 139 ações trabalhistas, segundo levantamento feito pela empresa de jurimetria *Data Lawyer Insights*, a pedido do citado jornal. (OLIVON, 2021).

Portanto, o estudo aprofundado da LGPD pelos magistrados e pelos demais operadores do Direito é essencial, pois situações fáticas descritas em processos judiciais, que eram costumeiramente analisadas sob determinados prismas, após a vigência da LGPD, deverão ser examinadas sob o enfoque próprio da lei. Um exemplo disso é quanto ao ônus de provar vício de consentimento dado pelo empregado para o tratamento de seu dado pessoal. Antes da LGPD, é provável que a maioria dos julgadores atribuíssem ao empregado o encargo de provar o alegado vício (art. 818, I, CLT); após a vigência da lei, o ônus será indiscutivelmente do empregador (art. 8º, § 2º, LGPD).

E, até a ANPD editar regulamentos e procedimentos sobre proteção de dados pessoais e privacidade, cumprirá ao Poder Judiciário Trabalhista calibrar os impactos da LGPD nas relações de trabalho, fazendo a adequada interpretação da LGPD, uma lei geral, às especificidades das normas trabalhistas.

10. CONCLUSÃO

A LGPD representa um precioso avanço na área de proteção de dados e, neste sentido, os empregadores terão que se adequar à lei e, para que isso ocorra de maneira orgânica e eficiente, faz-se necessária uma acentuada mudança cultural quanto à forma de tratamento de dados pessoais dos empregados.

É curial que os empregadores compreendam que os dados pessoais de seus empregados não são disponíveis, muito menos, desprovidos de proteção jurídica.

Do mesmo modo, é fundamental que os empregados conheçam seus direitos de titulares de dados pessoais e saibam que o desrespeito a esses dados, pelos empregadores, é passível de condenações judicial e administrativa.

Os empregadores precisam se preocupar em implementar um programa de adequação à LGPD, nomeando encarregado de dados, formando um comitê de privacidade e proteção de dados, treinando os empregados que tratam dados pessoais na empresa, promovendo *workshops*, mapeando os dados já armazenados, diagnosticando os *gaps* ou as falhas que existirem em suas práticas, traçando um plano de ação, elaborando um mapa de riscos, revisando contratos, formulando políticas específicas de proteção e privacidade para o tratamento de dados pessoais de seus empregados, adotando programas de governança e de boas práticas em privacidade, dentre várias outras medidas.

É certo que os maiores empregadores no Brasil são as pequenas empresas e, provavelmente, elas terão dificuldades financeiras em introduzir complexos programas de implementação da LGPD em suas atividades. Porém, é indispensável que o empregador demonstre respeito aos dados pessoais de seus empregados, adotando as providências que forem possíveis e compatíveis com seu porte e sua capacidade econômica. O que não se pode mais tolerar é o absoluto descaso com os dados pessoais e a privacidade dos empregados.

O respeito aos dados pessoais deverá ser incorporado às rotinas diárias das empresas, mitigando riscos e evitando ações judiciais trabalhistas, nas quais o empregado pleiteie a dispensa indireta de seu contrato de emprego, bem como o ressarcimento de danos extrapatrimoniais, em decorrência de conduta culposa do empregador que tenha tratado seus dados pessoais de forma ilegal.

A LGPD é uma camada extra de proteção que os trabalhadores adquiriram e, destarte, faz-se premente que os magistrados se debrucem sobre a LGPD, uma lei geral, com termos e contornos próprios, a fim de que façam a correta aplicação da norma às relações trabalhistas.

Sem dúvida, a aplicação da LGPD nos processos trabalhistas será um grande desafio do Poder Judiciário trabalhista neste e nos próximos anos. E, para enfrentá-lo, é importante partir da premissa de que o direito à proteção de dados pessoais é um direito fundamental autônomo do trabalhador, sendo inevitável que receba do Poder Judiciário a atenção merecida.

REFERÊNCIAS

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

BIONI, B.; DIAS, D. *Responsabilidade civil na proteção de dados pessoais: construindo pontes entre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o Código de Defesa do Consumidor*. *Civilistica.com*, v. 9, n. 3, p. 1-23, 22 dez. 2020.

BRASIL. *Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado*. [S. l.], 28 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/inclusao-de-arquivos-para-link-nas-noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. *Portaria nº 1, de 27 de janeiro de 2021*. Estabelece o Regimento Interno da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD. [S. l.], 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1-de-8-de-marco-de-2021-307463618>. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. *Portaria nº 11, de 27 de janeiro de 2021*. Torna pública a agenda regulatória para o biênio 2021-2022. [S. l.], 28 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS (Brasil). *PEC 17/2019*: Proposta de Emenda à Constituição. 3 jul. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CHARLES, Rollet. *First Video Surveillance GDPR Fine In France*. 8 jul. 2019. Disponível em: <https://ipvm.com/reports/france-gfpr-fine>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o direito do trabalho*. 2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1hjG00cTaDy0J5AMrr8w6QTeJQRpYvxhdh/view>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATAGRAIL. *The age of privacy: the cost of continuous compliance*. 2020. Disponível em: <https://datagrail.io/downloads/GDPR-CCPA-cost-report.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. [DPBR LIVE] - *LGPD e contratos: como ficam as relações contratuais?* 2021. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BaribZ1W0nU>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. LIVE DPBR - *Dano e ressarcimento: responsabilidade civil na LGPD*. 2020. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qxkkJ4rYdMA&t=3139s>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. *Série LGPD em movimento: LGPD e decisões automatizadas*. Disponível em <https://www.observatorioprivacidade.com.br/2020/12/14/serie-lgpd-em-movimento-lgpd-e-decisoes-automatizadas/>. Acesso em: 1. abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo. LTr. 2018.

FERNANDEZ, Leandro. *Webinário LGPD*. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=LuefyV1dr8&t=4470s>. Acesso em: 1 abr. 2021.

FRITZ, Karina Nunes. *Dano moral por violação à lei de proteção de dados pessoais*. Migalhas, 23 fev. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/german-report/340690/dano-moral-por-violacao-a-lei-de-protacao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 1 abr. 2021.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

GOMES, Ana Kézia. Loja usa currículos de candidatos para embalar produtos de clientes e gera revolta em internautas. *G1*, Porto Velho, 27, Fev. 2020. Rondônia. Disponível em: <https://g1.globo.com/ro/rondonia/noticia/2020/02/27/loja-usa-curriculos-de-candidatos-para-embalar-produtos-de-clientes-e-gera-revolta-internet.ghtml>. Acesso em: 1. abr.2021.

KOEHNE, Guilherme Otto Brito. *A LGPD e o marketing*. Migalhas, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/341746/a-lgpd-e-o-marketing>. Acesso em: 1 abr. 2021.

MACHADO, Daniela Cunha; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. Direitos à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

MAIA, Luciano Soares. *Privacidade e os princípios de proteção do indivíduo perante os bancos de dados pessoais*. Disponível em http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/luciano_soares_maia.pdf. Acesso em 1. abr. 2021.

MARRAFON, Marco Aurélio; MEDON, Filipe. Importância da revisão humana das decisões automatizadas na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista Consultor Jurídico*, 9 set. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-09/constituicao-poder-importancia-revisao-humana-decisoes-automatizadas-lgpd>. Acesso em: 1 abr. 2021.

MENDES, Laura Schertel. *Transparência e privacidade: violação e proteção da informação pessoal na sociedade de consumo*. 2008. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MIZIARA, Raphael. Dos agentes de tratamento e do encarregado de proteção de dados nas relações de trabalho subordinado. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

OLIVON, Beatriz. *Trabalhadores usam a LGPD para buscar direitos na Justiça*. Valor Econômico, Brasília. 20, Jan. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/01/20/trabalhadores-usam-a-lgpd-para-buscar-direitos-na-justica.ghtml>. Acesso em: 1. abr. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (Brasil). Autoridade Nacional de Proteção de Dados. *Regimento Interno da ANPD é publicado no Diário Oficial da União*. 10 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/regimento-interno-da-anpd-e-publicado-no-diario-oficial-da-uniao>. Acesso em: 1 abr. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A lei geral de proteção de dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

PINTO, Ana Estela de Souza. H&M leva multa milionária por “bisbilhotar” religião, família e saúde de funcionários. *Valor Econômico*, Bruxelas, 05, Out. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/10/05/handm-leva-multa-milionaria-por-bisbilhotar-religiao-familia-e-saude-de-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 1. abr. 2021.

ROCHA, Willian Alessandro. LGPD e os dados da secretarias das varas do trabalho. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

ROXO, Tatiana Bhering. *A LGPD prevê o princípio da não discriminação*. 03. Mar. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CL9LBR4MaIT/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *Lei geral de proteção de dados pessoais. Dados sensíveis são apenas aqueles com potencial discriminatório?* 09. Fev. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CLFfSQwDxaU/?igshid=1nr6u4eqhnmur> . Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *LGPD nas relações de emprego*. 02. Fev. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CKyf888AtLl/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *Live com o @profmatheuspassos*. 22. Set. 2020. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/tv/CFdANKrF1JL/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

SILVA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

SILVA, Fabrício Lima. LGPD nas relações de trabalho: riscos do consentimento para o tratamento de dados. [S. l.]: *Revista Consultor Jurídico*, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-10/fabricio-silva-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). *Ministra suspende MP que prevê compartilhamento de dados com o IBGE por empresas de telecomunicações durante pandemia*. 24 abr. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442090>. Acesso em: 10 abr. 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Lei geral de proteção de dados pessoais*: comentada artigo por artigo. 3. ed., atual. e ampl. Salvador. Editora JusPodivm. 2021.

TRT 3ª REGIÃO (Brasil). *Copasa deverá indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa*. Notícias Jurídicas, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-copasa-devera-indenizar-trabalhador-por-exposicao-de-dados-pessoais-na-rede-interna-de-informacao-da-empresa>. Acesso em: 1 abr. 2021.

TRT 3ª REGIÃO (Brasil). *Shopping é condenado a indenizar ex-empregado que ficou sem receber auxílio emergencial por falta de atualização de dados no CNIS*. [S. l.]: Notícias Jurídicas, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/shopping-e-condenado-a-indenizar-ex-empregado-que-ficou-sem-receber-auxilio-emergencial-por-falta-de-atualizacao-de-dados-no-cnis>. Acesso em: 10 abr. 2021.

WIMMER, Miriam. *In: 2º Summit Data Privacy Brasil*. [S. l.: s. n.], 2021. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jTB0xSQijnU>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. *In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.