

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

MARIELLE DE ALMEIDA BARBOSA

**O CONSENTIMENTO E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA
PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Santa Rita – PB
2022

MARIELLE DE ALMEIDA BARBOSA

**O CONSENTIMENTO E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA
PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, do departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B238c Barbosa, Marielle de Almeida.
O consentimento e a Lei Geral de Proteção de Dados
na perspectiva das relações trabalhistas / Marielle de
Almeida Barbosa. - João Pessoa, 2022.
55 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/Santa Rita.

1. Consentimento. 2. Armazenamento de dados
pessoais. 3. Tratamento de dados pessoais. 4. Relações
de trabalho. I. de Moura, Paulo Vieira. II. Título.

UFPB/BSDCJ

CDU 34

MARIELLE DE ALMEIDA BARBOSA

**O CONSENTIMENTO E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA
PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, do departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

BANCA EXAMINADORA:

Data de aprovação: 08 de junho de 2022

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura
Orientador

Prof. Ms. Demetrius Almeida Leão
Examinador

Profa. Ms. Adriana dos Santos Ormond
Examinadora Externa

Para Jesus e Maria.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Senhor Jesus Cristo e à sua mãe, a Virgem Maria, pela presença constante em minha vida e por toda sabedoria que me foi concedida, sem a qual a elaboração deste trabalho não seria possível.

À minha família por todo apoio que me foi dado ao longo do curso.

Aos meus pais, por todas as lutas enfrentadas para me permitir chegar até aqui.

Aos meus pais, Marília e Leandro por todo amor que me deram e por toda calma que me passaram nos momentos de maior aflição.

Às minhas amigas Anatielle, Larine, Maria Luiza, Raylla e Vitória por tornarem nossas manhãs no DCJ mais leves e descontraídas.

Ao professor orientador Paulo Moura, por toda atenção, ajuda e disponibilidade ao longo do processo de elaboração deste trabalho.

A todos que de algum modo passaram em meu caminho e influenciaram a minha trajetória acadêmica.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. TRAJETÓRIA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL	12
2.1 EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: PERSPECTIVA HISTÓRICA	12
2.2 REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
3. O INSTITUTO DO CONSENTIMENTO SEGUNDO A LEGISLAÇÃO CIVIL BRASILEIRA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	24
3.1 PECULIARIDADES DO CONSENTIMENTO ENQUANTO FORMA DE LEGITIMAÇÃO DO TRATAMENTO DE DADOS.....	26
3.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS IMPACTOS GERADOS NA AUTONOMIA DA VONTADE.....	30
4 O CONSENTIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	35
4.1 DIREITO CIVIL E DIREITO DO TRABALHO: “CHOQUE” DE REALIDADES.	35
4.2 DIFICULDADES NA IDENTIFICAÇÃO DO CONSENTIMENTO EFETIVAMENTE LIVRE.....	38
4.3 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PARA ALÉM DO CONSENTIMENTO	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49

RESUMO

O presente estudo visa à análise do consentimento nas relações de trabalho, segundo as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados. A LGPD representa um grande passo do Brasil em relação ao controle do armazenamento e tratamento dos dados pessoais tem como objetivo principal proteger o seu titular frente ao avanço, cada vez mais acentuado, da sociedade informacional. Várias formas de tratamento de dados pessoais são disciplinadas por essa lei, desde o compartilhamento nas redes sociais às celebrações de contratos, como o contrato de trabalho. O estudo foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e documental, através de livros, trabalhos acadêmicos – teses – e periódicos, além do estudo da legislação brasileira e europeia relativas ao assunto. Analisando a LGPD nas relações de trabalho, observa-se que há lacunas jurídicas, merecendo aperfeiçoamento legislativo, uma vez que há a possibilidade de aplicação de dispositivos dessa lei, sem a devida observação das especificidades intrínsecas às relações laborais.

Palavras chave: Consentimento. Armazenamento de dados pessoais. Tratamento de dados pessoais. Relações de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze consent in labor relations, according to the provisions of the General Data Protection Law. The LGPD represents a major step in Brazil in relation to the control of the storage and processing of personal data has as main objective to protect its holder in the face of the increasingly sharp advance of the information society. Various forms of processing of personal data are disciplined by this law, from sharing on social networks to contract celebrations, such as the employment contract. The study was carried out through bibliographic and documentary research, through books, academic papers – theses – and periodicals, in addition the study of Brazilian and European legislation related to the subject. Analyzing the LGPD in labor relations, it is observed that there are legal gaps, recommending its legislative improvement, since there is the possibility of application of provisions of this law, without due observation of the specificities intrinsic to labor relations.

Keywords: Consent. Storage of personal data. Processing of persona data. Working relationships.

1. INTRODUÇÃO

Por muito tempo, os dados pessoais foram compreendidos apenas como forma de identificação do sujeito. O nome, idade, endereço, etnia, religião de uma pessoa, dentre outros, eram entendidos como maneira de individualizá-la dentro da sociedade. Muitas vezes tais informações eram consideradas sigilosas, havendo resistência e desconfiança, por parte dos seus titulares, em compartilhá-las. Hodiernamente, no entanto, observa-se o crescimento de um movimento oposto, visto que o compartilhamento de dados pessoais se tornou uma prática comum.

Com o desenvolvimento do mundo globalizado e o seu consequente desenvolvimento tecnológico, percebeu-se o valor da informação. Aquelas, contidas nos dados pessoais, por exemplo, ultrapassavam o campo da identificação do sujeito, podendo até mesmo adquirir valor econômico. Começou-se a observar que era possível realizar o compartilhamento de dados entre pessoas de quaisquer partes do mundo. Essa realidade foi melhor evidenciada com o surgimento das redes sociais, utilizadas inicialmente pelos sujeitos como maneira de fazer novas amizades e compartilhar momentos de suas vidas.

As empresas, contudo, passaram a analisar a importância que a utilização dos dados pessoais nas suas atividades, representaria. Compreendeu-se que tal prática poderia interferir positivamente nas suas vendas, por exemplo, fomentando sua lucratividade, pois era possível, por meio do tratamento dos dados de seus clientes, elaborar perfis de consumo direcionados. Começou-se então, um movimento de incentivo ao compartilhamento de dados pessoais, instigado, especialmente pelos setores de marketing.

No entanto, a importância dos dados pessoais não se refletia apenas no ramo empresarial, pois esses também passaram a ser utilizados pelos governos como ferramenta de análise, entre essas a populacional. Através deles, por exemplo, era possível definir as taxas de natalidade e mortalidade, do desemprego, de analfabetismo, dentre outras.

Houve, portanto o crescimento da cultura de compartilhamento em massa de dados pessoais. De forma que se tornou nítida a mudança de visão dos seus titulares, pois tal prática que por muito tempo era realizada com desconfiança e somente em situações excepcionais, como na realização de matrícula escolar ou no preenchimento de uma ficha hospitalar, passou a ser considerada comum pela sociedade.

Compreendeu-se que nas práticas mais simples do cotidiano havia um constante fluxo de dados, como numa rápida visita a sites virtuais, ou na realização de contratos de compra e venda e até mesmo de trabalho.

Junto com tal movimento, surgiram as preocupações relativas ao excesso, seja na sua coleta, armazenamento ou tratamento. Questionamentos sobre até que ponto esse compartilhamento seria válido e legal passaram a ser constantes entre legisladores de vários países. Havia pois, um receio em relação à interferência extrema que essas práticas poderiam realizar na vida privada dos seus titulares.

Foi neste cenário que várias legislações foram elaboradas, ao redor do mundo, com o objetivo de regular tais práticas, tendo sido as primeiras elaboradas em meados de 1970, pelos países do continente europeu. O Brasil, em contrapartida é considerado retardatário quando se trata da regulamentação do tratamento de dados pessoais. Por muitos anos as únicas disposições sobre o tema advinham de legislações gerais, que abordavam outras questões e tratavam do armazenamento e tratamento de dados apenas de forma pontual, como o Código de Defesa do Consumidor.

Apenas no ano de 2018, o país passou a ter uma legislação específica sobre o tema, a Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Considerada um avanço, a lei traz uma abordagem geral sobre o armazenamento e tratamento de dados pessoais, bem como traz as especificidades a serem seguidas para que tais práticas sejam consideradas legais, com o objetivo de evitar possíveis excessos. Devendo ser aplicada a todas as situações que envolvam o armazenamento ou tratamento de dados pessoais.

Apesar de todos os avanços representados pela LGPD, ao ser aplicada no caso concreto, observou-se lacunas que interferem diretamente na consecução do seu objetivo, dentro de algumas realidades. Dentre essas a que vem ganhando mais notoriedade é o tratamento de dados dentro das relações de trabalho.

As relações de trabalho não estão isentas da aplicação da LGPD, visto que englobam um alto fluxo de dados pessoais. As práticas de armazenamento e tratamento de informações pessoais de funcionários é algo constante no cotidiano das empresas, por exemplo. Por isso se afirma que esse meio foi bastante afetado pelas disposições trazidas pela lei, resultando no movimento de adequação. No entanto, logo foram observadas lacunas na lei que dificultavam a sua concretização nas relações de trabalho, visto que, apesar de realizar uma abordagem detalhada sobre

os dados pessoais, na sua elaboração o legislador não se preocupou em analisar as hipóteses de aplicação em diferentes ramos do direito, como no Direito do Trabalho.

Sabe-se que as relações laborais possuem especificidades que as caracterizam e, por isso, não podem ser desconsideradas no caso concreto. A subordinação do trabalhador, por exemplo, bem como a sua dependência para com o empregador são pontos que deixaram de ser considerados pela LGPD.

O consentimento livre, informado e inequívoco do titular é uma das principais formas de legitimação, previstas na lei, para a realização do tratamento de dados, e que se tornou a mais utilizada. Contudo, ao incorporá-la às relações de trabalho torna-se nítida a dificuldade em garantir que o consentimento emitido pelo trabalhador foi efetivamente livre, diante da presença da subordinação.

Desta feita, o presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise sobre a efetiva aplicação do consentimento, solicitado como requisito para o tratamento de dados pessoais, dentro das relações de trabalho.

O estudo foi realizado através da pesquisa bibliográfica e material. Foram consultados trabalhos acadêmicos – teses – bem como artigos científicos. Além da análise da legislação civil e trabalhista, como também das novas legislações, que abordam a proteção de dados pessoais, brasileira e europeia.

O primeiro capítulo traz uma abordagem histórica sobre a privacidade e a proteção dos dados pessoais, bem como o desenvolvimento das legislações sobre o assunto, de modo especial a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas principais características, expondo também como ela afetou as relações de trabalho.

No segundo capítulo são explicitadas as características do consentimento, segundo a legislação civil e as principais diferenças trazidas pela LGPD atinentes ao tema. Além da análise sobre a figura da autonomia da vontade dentro das relações laborais.

Por fim, no último capítulo evidencia-se a dificuldade em adquirir o consentimento efetivamente livre do trabalhador, diante das especificidades da relação de trabalho, bem como traz alguns meios que podem ser utilizados para melhor aplicar as disposições legais dentro dessa realidade.

2. TRAJETÓRIA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL

Após uma análise histórica da humanidade, pode-se compreender que o registro de dados pessoais, remontam aos primórdios das civilizações, tal fato é comprovado através das figuras rupestres, primeira forma de representação dos seres humanos, suas características, atividades, como também os atributos da comunidade a qual pertenciam, distinguindo-os dos demais. (GROSSI, 2020)

Dados pessoais, conforme o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais europeu, referem-se às informações correspondentes a pessoas identificadas ou identificáveis, como nome, idade, características físicas, sociais e intelectuais, dentre outras. Diante do mundo globalizado, é sabido que tais informações são frequentemente compartilhadas com facilidade, especialmente após o advento das novas tecnologias de informação e de comunicação.

Questões relacionadas ao direito à privacidade, como a constante invasão, proporcionada pelo desenvolvimento das redes sociais e da utilização de informações pessoais pelas plataformas online, através de uma simples visita a um site, por exemplo, bem como o elevado desenvolvimento de bancos de dados, passaram a ser amplamente discutidas. Diante de tal realidade, expôs-se a importância em assegurar a sua tutela jurídica, como também a necessária mudança no seu objeto, ampliando-o, pois por muito tempo se manteve atrelado à perspectiva material da vida privada. Tornou-se imprescindível analisar a privacidade para além do caráter material, vez que os dados pessoais não se enquadram nesse, mas estão contidos na privacidade do sujeito.

2.1 EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: PERSPECTIVA HISTÓRICA

O avanço tecnológico, intensificado com a Terceira Revolução Industrial¹, resultou na formação de uma sociedade informacional. Comunicações que, geralmente, levariam meses para chegarem ao seu destino, atualmente, levam apenas alguns segundos. Não há dúvidas em relação à instituição de uma nova

¹ Terceira Revolução Industrial – Também denominada Revolução Técnico-Científica. Ocorrida durante o século XX, corresponde ao período de um intenso desenvolvimento tecnológico que alcançou o ramo científico e informacional.

cultura de compartilhamento em massa de dados pessoais, visto que, mesmo, na menor das relações há uma troca de informações entre os indivíduos.

Com o emergir da atual era digital e o crescente compartilhamento de informações pessoais pôs-se em evidência o direito à privacidade. Esse, por muito tempo, foi interpretado sob um viés materialista, relacionado à intimidade e à vida privada, sendo as informações pessoais tratadas como uma realidade à parte, havendo, dessa forma, uma tutela mais branda. Percebeu-se então a imprescindível tutela que tais dados exigiam, pois ao passo que crescia o compartilhamento, cresciam também os riscos de um tratamento indevido, passíveis de expor os seus titulares, posto que esses, tomados pelo hábito de divulgar seus dados, bem como do fascínio das inovações surgidas com a internet², deixam à parte a preocupação sobre suas implicações.

“Direito a estar só” ou “*Right to be let alone*” (BRANDEIS e WARREN, 1890), esse é consagrado como o primeiro conceito do direito à privacidade. Desenvolvido pelo senador norte-americano Samuel Warren em conjunto com o jurista Louis Brandeis, o conceito inovou ao explicar o direito à privacidade sob o enfoque do compartilhamento de informações pessoais, relacionadas às figuras públicas, pela imprensa, que se desenvolvia, à época. Alguns anos depois, a Declaração dos Direitos do Homem³ consagrou o direito à privacidade, esse, possuindo uma vasta abrangência, que foi mitigada, posteriormente pela Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais⁴.

As nuances acerca do direito à privacidade são amplamente discutidas até os dias atuais. Não há, entre a doutrina, um conceito pacífico, em especial, quanto a relação entre a privacidade e a proteção dados pessoais. Pedro Correia e Inês Jesus (2013) defendem que, apesar de serem frequentemente associados, são direitos distintos e autônomos. De forma que o direito à vida privada abrange fatores particulares dos indivíduos, ligados a sua intimidade, e não submetidos à vida pública. Enquanto que o direito do titular de dados, está relacionado ao “poder que pertence a

² Internet – considerada como espinha dorsal da comunicação global, refere-se a um aglomerado de redes, que permite, dentre outros serviços, o armazenamento e compartilhamento de arquivos, dados, valores, além de ser responsável pela grande revolução da comunicação mundial.

³ Declaração dos Direitos do Homem – Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1948.

⁴ Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais – realizada pelo Conselho da Europa, formado pelos países signatários, visou à estipulação de objetivos e a serem seguidos por esses, como forma de garantir a efetiva aplicação dos direitos trazidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948.

cada indivíduo de excluir, do conhecimento de terceiros, fatos que somente a si diz respeito” (CORREIA e JESUS, 2013, p. 149). Já, para Daniel Solove (2004) a privacidade deve ser compreendida de modo mais amplo, correspondendo à atual sociedade digital, cujo armazenamento e tratamento de dados pessoais são as principais características.

No entanto, mesmo antes de tais inovações, as ameaças à privacidade já se faziam presentes, devido ao desenvolvimento da imprensa, cada vez mais ávida por informações.

Hoje, na presente sociedade digital⁵, as discussões acerca de tal direito se tornaram mais intensas, devido ao número elevado de tecnologias de informação que facilitam e permitem a retenção e utilização de dados pessoais, em grande volume.

Setores como o da economia são os mais beneficiados, pois, através de informações sobre os interesses particulares dos sujeitos, torna-se possível a elaboração de perfis de consumo completos que direcionam produtos e serviços e aumentam as chances de vendas. Ademais, a captação de dados é utilizada também pelo Estado sob o argumento de ser necessária à segurança nacional, como pode se observar nos anos que se seguiram ao atentado ao *World Trade Center* (Torres Gêmeas), em 11 de setembro de 2001, onde um aglomerado de dados dos cidadãos americanos, bem como dos estrangeiros ali residentes, foram tratados, sob o crivo de evitar possíveis ameaças terroristas.

Anos antes, após os horrores da Segunda Guerra Mundial, evidenciaram-se, na Europa, os perigos do tratamento descabido de informações pessoais, visto que houve, por muitos países, mas de modo particular, pelo Governo Alemão, a utilização em massa de informações pessoais, com objetivos discriminatórios. Tornou-se evidente, a imprescindibilidade de reformular o conceito de privacidade, passando a trata-lo como um direito fundamental, bem como de observá-lo além da perspectiva material, impondo limites ao armazenamento e tratamento de dados pessoais. Nesse sentido o pensamento de Pedro Correia e Inês Jesus (2013, p. 160) para proteger as pessoas e coibir abusos no campo das informações pessoais: “Para tal, é crucial congregar dois tipos de esforços. Um comportamento mais consciente por parte dos utilizadores e uma regulação mais rigorosa”.

⁵ Sociedade digital – termo frequentemente utilizado para caracterizar a sociedade atual. Tem como característica principal a elevada dependência e envolvimento dos sujeitos com as novas tecnologias, especialmente, com as redes sociais.

Diante dos avanços na concepção de privacidade e a sua imprescindível tutela, principalmente depois do uso discriminatório de dados pela Alemanha nazista, deu-se início a um movimento legiferante, em várias partes do mundo, de modo mais intenso, no continente europeu, que resultou na elaboração de diversos dispositivos legais com o intuito de tutelar os dados pessoais.

Vários são os exemplos de legislações sobre o assunto. A Alemanha é considerada pioneira em tal produção normativa, em razão da legislação elaborada pelo estado de Hesse, considerada a primeira lei que abordava o assunto, estando em vigência até os dias atuais. Além da Alemanha, outros países iniciaram a elaboração de regramentos direcionados à temática, o que despertou a atenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Segundo Bernardo Grossi (2020) a organização se preocupou em definir padrões, que seriam utilizados como princípios a serem respeitados e seguidos na atividade legiferante, de modo especial dos seus países membros, como forma de garantir a proteção de direitos, contudo sem afetar a fluidez mundial de dados.

A União Europeia, em 1995, deu um passo à frente em relação às demais normativas, ao elaborar a Diretiva de Proteção de Dados, que inovou ao delinear minuciosamente técnicas e exigências utilizadas no tratamento de dados pessoais, bem como conceitos que continuam a servir às legislações atuais, dentre eles o próprio conceito de dado pessoal.

Em 2016, foi promulgada, também no continente europeu, a principal legislação sobre armazenamento e utilização de dados pessoais, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), tendo como objetivo congrega as legislações já existente no continente. Esta lei é considerada pioneira por efeito da riqueza dos detalhes trazidos, bem como do marco histórico definido por uma das exigências trazidas nas suas disposições acerca do compartilhamento mundial de dados. Foi definido que os países, estrangeiros à União Europeia, para que tivessem acesso ao fluxo de informações, fazia-se necessário que esses recebessem a chamada Decisão de Adequação, essa, por sua vez, seria concedida àqueles que possuíssem legislação compatível ao Regulamento Geral de Proteção de Dados. Tal previsão gerou, em nível mundial, uma alta produção legiferante sobre o tema, dentre os países, impulsionados por ela, está o Brasil.

Historicamente, a relação do Brasil com o armazenamento e tratamento de dados pessoais não foi intensa. Enquanto alguns países buscavam compreender

melhor o avanço da utilização de dados e outros embarcavam na elaboração de legislações sobre o assunto, o Brasil parecia estar estagnado. Alguns autores argumentam que tal fato se deu por efeito do país não ter sido intensamente afetado pelo tratamento e dados, como o foram os países europeus durante a Segunda Guerra Mundial, nem sofrido como os Estados Unidos, após o atentado de 11 de setembro de 2001, de forma que os riscos da prática não foram evidenciados, obstando a difusão da cultura de proteção de dados, em oposição aos demais países.

A primeira lei brasileira a tratar sobre a regulação de banco de dados foi o Código de Defesa do Consumidor (CDC), Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Houve a preocupação, pelo legislador, em relação ao uso indiscriminado de dados pessoais dos consumidores, pelos fornecedores de bens e serviços, gerando a imposição de limites à referida prática. Porquanto, muitos doutrinadores afirmam que as disposições do CDC ultrapassaram as relações de consumo, no entanto, apesar desta visão ampla, o código possuía como objetivo os interesses do consumidor, deixando de lado outras situações que poderiam implicar no uso errôneo dos bancos de dados, por isso, suas previsões eram limitadas. Conforme afirma Doneda (2020, p. 271):

No entanto, mesmo com o grande avanço representado pelas disposições do Código de Defesa do Consumidor e também pela sua interpretação extensiva, trata-se de uma tutela de certa forma limitada; o que se verifica não somente em relação à sua incidência – em situações caracterizadas como relações de consumo –, mas também pelo caráter de suas disposições.

Em meados do ano de 2010, iniciaram-se, no Brasil, os debates acerca da proteção aos dados pessoais, resplandecendo a necessidade de existir uma legislação com abordagem específica, em todo o território nacional. No ano de 2012, foi elaborado o projeto de lei 4060/2012, pelo então deputado Milton Motin, que inspirado pelo objetivo de garantir a proteção à privacidade, nos moldes da Constituição Federal de 1988, bem como a continuidade da atividade econômica relacionada à comunicação, propôs limites jurídicos ao tratamento de dados pessoais. Apesar dos avanços, as leis que se seguiram trouxeram ainda um caráter incipiente, por tratarem da questão de forma pontual.

Como exemplo, tem-se a Lei 12.737 (BRASIL, 2012), popularmente conhecida como Lei Carolina Dieckman, que dispõe sobre os crimes virtuais, como invasão à dispositivos, compartilhamento de informações pessoais, sem a devida vênua do

titular, dentre outros pontos. No entanto tal normativa recebe várias críticas devido à má formulação bem como sua ineficácia prática. Ademais, após dois anos, foi sancionado o Marco Civil da Internet, Lei nº 12.964 (BRASIL, 2014) que apesar de ter como objetivo regular a utilização da internet, em todo o território brasileiro, aborda, ao longo de seus dispositivos, questões relacionadas à proteção de dados e o direito à privacidade, como as previsões sobre o armazenamento e tratamento de dados, devendo esses serem realizados mediante consentimento expresso do titular.

Enfim, transcorridos oito anos após a apresentação do projeto de lei, na câmara dos deputados, bem como impulsionada pela exigência, prevista no Regulamento Europeu, da desejada Decisão de Adequação, foi sancionada a Lei nº 13.709 (BRASIL, 2018), denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados e nos fundamentos presentes na Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988), a lei inova no ordenamento jurídico brasileiro por tratar especificamente sobre o assunto, trazendo uma riqueza de detalhes jamais vistos nas legislações anteriores.

A LGPD deve ser seguida em todas as operações, realizadas no país, que envolverem a utilização de dados pessoais, sejam de brasileiros ou estrangeiros. Ademais, a lei introduziu novos conceitos básicos como dado pessoal, dado pessoal sensível, tratamento de dados, dentre outros, além da definição de princípios a serem seguidos, que foi produtiva na sua interpretação, já que parte dos seus destinatários não possuía a compreensão adequada sobre o tema, por motivo da ausência da cultura de privacidade, na sociedade brasileira.

Um dos pontos mais importantes, presentes na LGPD, é a limitação ao uso indiscriminado das informações presentes em bancos de dados⁶, de requisitos a serem preenchidos na prática do tratamento, sem o qual esse será considerado ilegal. Dentre eles o mais debatido e atualmente utilizado com frequência é o consentimento do titular, devendo esse ser inequívoco, livre, ou seja, não pode haver coações, que o torne viciado, como também, precisará ser informado ao titular os objetivos do tratamento.

As disposições previstas na lei possuem aplicação ampla, tendo em vista que a troca de informações pessoais afeta todas as áreas sociais. Porém, embora sejam nítidos os avanços trazidos pela legislação, após ser sancionada, houve um período

⁶ Esses bancos de dados geralmente são criados por estabelecimentos comerciais.

de profunda estranheza frente às suas previsões, pois a sociedade brasileira não estava adaptada à cultura de proteção de dados.

O Brasil deu mais um passo em direção à garantia do direito de proteção de dados, com a edição da Emenda Constitucional nº 115/22, que alterou a Constituição Federal para nela inserir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais⁷, bem como fixou a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais, consagrando essa proteção no rol de direitos fundamentais, presentes na Constituição Federal. O vocábulo “direitos fundamentais se aplica àqueles direitos (em geral atribuídos à pessoa humana) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado” e é esse termo o adotado neste trabalho. (SARLET, MARINONI e MITIDIERO, p. 390)⁸

Segundo a justificativa apresentada na PEC nº 17/2019, que culminou na edição da Emenda Constitucional supramencionada, o direito à proteção de dados, além da regulação trazida pela Lei Geral de Proteção de Dados, necessitava ser garantido constitucionalmente, devido a sua tamanha importância e aos seus reflexos, cada dia maiores na sociedade.

Considerar o direito à proteção de dados como direito fundamental significa um avanço tendo em vista que interligado a ele podem ser identificados outros direitos como direito à privacidade e o direito à dignidade da pessoa humana, relacionados, por exemplo ao risco da invasão constante da privacidade do titular de dados, até mesmo em atos que se tornaram comuns do dia a dia, como a navegação em sites e redes sociais. Os riscos inerentes à prática do armazenamento e tratamento de dados pessoais são inquestionáveis, diante do crescimento acentuado do compartilhamento de informações pessoais, situação que afeta diretamente outros direitos, conforme afirma Ingo Sarlet (2020, p.180):

A facilidade de acesso aos dados pessoais, somada à velocidade do acesso, da transmissão e do cruzamento de tais dados, potencializa as possibilidades de afetação de direitos fundamentais das pessoas, mediante o conhecimento e o controle de informações sobre a sua vida pessoal, privada e social.

⁷ No presente estudo não será objeto de debate a distinção entre direitos e garantias fundamentais.

⁸ Há diversos autores nacionais que distinguem as expressões direitos humanos e direitos fundamentais, o que não será objeto de análise neste estudo.

Anteriormente à aprovação da referida Emenda Constitucional, defendia-se que havia a garantia constitucional à proteção de dados pessoais, na Constituição Federal de 1988, porém de forma implícita. Essa poderia ser identificada a partir da análise e interpretação dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada, bem como ao sigilo de correspondências e comunicações, elencados no artigo 5º, incisos X e XII, como podem ser observados a seguir:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

Por um tempo, esse foi o argumento presente no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, a previsão constitucional implícita é condicionada à interpretação do referido dispositivo legal. Ademais o processo de interpretar tem como característica uma elevada subjetividade, por isso a compreensão proveniente desse processo tende a ser eivada das influências do intérprete, como exemplo, as correntes doutrinárias a que ele é aderido que podem direcioná-lo a uma interpretação diferente dos demais.

Existia então, uma natureza de insegurança quanto à compreensão do direito à proteção de dados como direito fundamental. Tal fato reforçou a necessidade de sua previsão expressa, no texto constitucional, pois como afirma Ingo Sarlet (2020), ela agregaria força, bem como traria segurança ao direito fundamental à proteção de dados, vez que seu reconhecimento não estaria mais ligado à necessidade da interpretação subjetiva, por já estar expressamente positivado.

Dessa forma, diante dos avanços trazidos na compreensão do direito à proteção de dados, através dos estudos elaborados e da sua análise enquanto um direito autônomo, bem como da sua presença constante e crescente na realidade social, pode-se analisar tamanha importância em considera-lo como um direito

fundamental. Contudo, apesar de tal entendimento já estar sendo seguido por alguns países, como o Brasil, outros ainda não o possuem como um direito fundamental, garantido constitucionalmente.

Somando-se à inclusão da proteção de dados como direito fundamental, a presente EC nº115/22, também tratou da competência constitucional para legislar, atribuindo à União a competência privativa. Esse ponto em questão também é considerado essencial para a proteção efetiva dos dados pessoais, frente à elaboração de propostas de lei, a nível estadual e municipal, sobre a temática. Tal fato, colidia com o objetivo da própria Lei Geral de Proteção de Dados de unificar a regulamentação do tratamento e armazenamento de dados pessoais, como forma de garantir uma proteção concreta ao direito dos titulares de dados. A possibilidade de existir diversas legislações, no país, abordando essas práticas de formas diferentes, além de gerar uma insegurança jurídica, causaria também confusões em relação a norma a ser seguida, de modo especial, às empresas com sedes em todo o território nacional.

2.2 REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seguramente, a LGPD repercutiu na sociedade brasileira como um todo em razão das abordagens, por alguns consideradas inovadoras frente à ausência de intimidade da população com o tema. No entanto, seu direcionamento se deu especialmente aos controladores e operadores de dados, assim denominados, pelo art. 5º, incisos VI e VII, da Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018 (BRASIL, 2018) respectivamente, como:

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

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

Após breve análise da estrutura social atual, pode-se afirmar que os maiores controladores e operadores de dados pessoais são as empresas, seja na utilização de informações dos seus clientes, efetivos ou em potencial, ou no aproveitamento de informações de seus funcionários, que possibilitam a elaboração de estratégias, de

vendas e divulgações, por exemplo, personalizadas à realidade encontrada. Prática bastante evidenciada com o advento da pandemia do Covid19, no ano de 2020, devido a elevada migração de serviços presenciais para o modo remoto, em plataformas com alto grau de captação de dados.

Evidentemente, as empresas, dada própria natureza do negócio, possuem o dever de diligência para com os seus subordinados e clientes. No entanto, ao serem apresentadas a este novo regramento, surgiram inúmeras dúvidas e discussões sobre o tema, pois condutas que há muito eram realizadas de modo habitual e automático, passaram a seguir procedimentos próprios, sem os quais não poderiam mais ser executadas, legalmente.

Além disso, apesar da ampla abrangência da LGPD, ao definir sua aplicação a todos os modos de tratamento de dados, o fez de forma genérica, tendo em vista que não tratou sobre as especificidades intrínsecas a cada realidade que diferencia, por exemplo, a captação e tratamento nas relações de consumo, daquelas realizadas nas relações de trabalho. Nesse ponto, o Brasil não seguiu o exemplo do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais, tendo em vista que esse apresenta diretrizes específicas para a aplicação da lei nas relações trabalhistas. O fato justifica as frequentes dúvidas que surgiram, pelos empregadores, acerca da aplicação da lei em relação aos seus funcionários. (LUCCA, 2020)

Segundo o projeto de lei PL 4060/2012 apresentado pelo deputado Milton Montin, as demais particularidades, provenientes de casos concretos, seriam tratadas e disciplinadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais, cuja previsão se encontra na própria lei, configurado como órgão administrativo, que possui, dentre outras atribuições, a de fiscalizar a sua execução.

A ANPD além de atuar na fiscalização da LGPD, tem como objetivo facilitar o entendimento dos regramentos contidos na lei, seja para os titulares de dados ou para os agentes de tratamento. (GROSSI, 2020, p.447) Apesar dos avanços provenientes da sua criação, as instruções normativas emitidas pela ANPD ainda são insuficientes para abarcar situações importantes que permanecem sem um direcionamento detalhado.

Embora o tema do armazenamento e compartilhamento de dados pessoais remeta, frequentemente, à análise para as relações de consumo, redes sociais e demais sistemas de comunicação, relações como a trabalhista também se enquadram nessa realidade, havendo ou não o vínculo empregatício, definido pela Consolidação

das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) como aquele que possui subordinação, habitualidade e onerosidade. Há um intenso fluxo de dados, dos trabalhadores, em todas as fases, iniciando-se na pré-contratual e se estendendo, até mesmo, após a rescisão.

A primeira fase, que, em outros termos, corresponde ao momento da seleção, é o primeiro contato do candidato com o seu potencial empregador, na qual há transmissão de uma coletânea de dados, englobando também aqueles definidos pela LGPD como sensíveis, ou seja, relacionados à raça, crença, dentre outros, sendo esse o primeiro ponto a ser adaptados pelas empresas, de modo que a captação de tais informações não excedam o necessário. Uma vez selecionado, o indivíduo firmará com o empregador o contrato de trabalho, sendo essencial o fornecimento de dados cadastrais como CPF, CNH, CTPS e título de eleitor. Ademais, a captação de informações continua durante a execução do contrato de trabalho, como os dados biométricos, utilizados por grande parte das empresas, devido ao mecanismo de controle da jornada de trabalho, definido como ponto eletrônico. Nessas duas fases, há um intenso armazenamento de dados sensíveis, o que desperta, por parte dos estudiosos do tema, preocupação com o seu uso indevido. Sobre isso argumenta Mafrim (2020, p. 7):

Uma das principais consequências da coleta indevida de dados pessoais, é a vulnerabilidade oferecida para a ocorrência de discriminação, ou seja, um tratamento distinto por uma qualidade ou opção pessoal, e pelo fato do empregado ser uma figura subordinada ao empregador, essa vulnerabilidade aumenta muito com a concessão dos dados pessoais sensíveis.

Outrossim, dados importantes são gerados e captados também no momento da rescisão contratual, com esses se forma o histórico laboral do empregado, que fica sob a posse do empregador, devendo ser observada a finalidade da empresa para com todas as informações nele presentes, possibilitando a tomada a decisão de excluí-las ou armazená-las, transcorridos um determinado período de tempo.

Dessa forma, após a análise das fases da relação de trabalho, nota-se o intenso e constante fluxo de dados nela existente, sendo, portanto, profundamente impactada pelas diretrizes trazidas pela LGPD, gerando nas empresas o dever de adequação de dos seus processos seletivos, incluindo o treinamento dos funcionários, em especial os responsáveis pelo setor dos Recurso Humanos, que os conduzem, bem como de

todas as ocasiões de armazenamento e tratamento de dados pessoais dos seus subordinados. Além disso, existe também o dever de informar a forma como os dados são tratados na empresa, quem são os responsáveis pelo tratamento, como são coletados e por quanto tempo permanecem sob o domínio dessa. (KRAMAR, 2021)

Pode-se identificar, com facilidade, dentro da relação laboral as figuras do titular de dados, do operador, do controlador e do encarregado. A LGPD se preocupou em definir cada um destes conceitos. Como operador pode ser enquadrado um funcionário interno, do setor de Recursos Humanos, ou até mesmo um terceiro contratado com o objetivo de realizar o tratamento de dados para a empresa. Já o controlador de dados reflete-se na figura do empregador, que detém o poder de decisão sobre o procedimento de tratamento dos dados pessoais. E por fim o encarregado possui a função de facilitar a comunicação entre o titular de dados, o controlador e a ANPD.

Na realidade trabalhista as funções de operador e encarregado são, frequentemente desempenhadas pelo setor de Recursos Humanos das empresas. Por esse motivo, o processo de adequação ocorrido após a vigência da lei, centrou-se na qualificação desses profissionais, para que auxiliassem na aplicação efetiva da dos ditames legais, dentro da realidade trabalhista.

Apesar de haver a necessária adaptação, ainda existem lacunas que dificultam, em muito, os seus efeitos práticos nesse ramo. Como exemplo, pode-se citar a ausência da previsão sobre o tempo máximo de armazenamento dos dados do empregado, após o fim do contrato de trabalho. Não obstante, apesar da insegurança gerada, tal fato não retira das empresas o dever de adequação, estando essas sujeitas às penas de sanções administrativas e também pecuniárias.

3. O INSTITUTO DO CONSENTIMENTO SEGUNDO A LEGISLAÇÃO CIVIL BRASILEIRA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Sabe-se que a Lei Geral de Proteção de Dados pessoais, baseada na tutela efetiva de dados, como explanado no capítulo anterior, trouxe, no seu artigo 7º, os requisitos para o tratamento de dados pessoais, ou seja, as hipóteses concretas que necessitam ser seguidas para que essa prática esteja respaldada pela legislação. O referido dispositivo legal elenca uma série de hipóteses legitimadoras para o tratamento de dados pessoais, em outros termos, o tratamento de dados somente poderá ser realizado entre outras hipóteses: para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória; para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas; para a realização de estudos; para a proteção da vida; para a tutela da saúde, dentre outros. No entanto, essas hipóteses não são cumulativas, devendo a motivação do armazenamento e tratamento de dados se enquadrar em pelo menos uma delas.

Das dez hipóteses elencadas no art. 7º da LGPD, o consentimento do titular dos dados é a mais usual, bem como a mais debatida. Através do consentimento, ao titular será permitido um maior controle acerca do grau de proteção e fluxo dos seus dados pessoais, tendo em vista que dele partirá a anuência ou a recusa da sua utilização. (MALHEIROS, 2017)

O consentimento, é um tema bastante discutido, no direito civil, quando se trata dos negócios jurídicos. Por consentimento, compreende-se a declaração de vontade, emitida pelo sujeito, estruturada no princípio da autonomia da vontade, que permite a celebração de negócios jurídicos dos quais emanarão direitos e obrigações, desta feita, pode-se afirmar que o consentimento se refere a um elemento relacionado à possibilidade de existência do negócio jurídico.

A declaração de vontade, então, compreende um dos elementos essenciais para a configuração do negócio jurídico, de forma que se configura como um pressuposto básico, no qual o negócio jurídico será estruturado, que necessita ser exteriorizado. Tão importante é a importância da declaração de vontade, que a interpretação dos negócios jurídicos, nela se baseia, tendo em vista que, busca-se alcançar a vontade concreta das partes, compreendendo o sentido da declaração, bem como o seu alcance (GONÇALVES, 2021).

Observa-se então que o consentimento se faz necessário no momento da celebração do negócio jurídico, vez que a manifestação da vontade dos sujeitos é imprescindível para que esse seja considerado válido. Por esse motivo, diante de sua ausência ou de quaisquer situações que o maculem, como os vícios do consentimento, que são eles: o erro, o dolo, a coação, o estado de perigo e a lesão, que serão analisados posteriormente, todo o negócio jurídico poderá ser considerado anulável.

Sabe-se que, para que seja realizado um negócio jurídico se faz necessário a existência de um agente capaz, segundo os ditames da legislação civil. A capacidade civil, é prevista no art 5º, do Código Civil, segundo o qual afirma que essa é adquirida quando o sujeito completa 18 anos ou realiza o processo de emancipação. Há ainda a separação entre incapacidade relativa (art 4º CC), referente aos menores de 18 e maiores de 16 anos; e a incapacidade absoluta (art 3º CC), ligada aos menores de 16 anos. Diante do cenário da incapacidade civil, seja ela absoluta ou relativa, comumente os sujeitos são representados ou assistidos, nos atos da vida civil pelos seus representantes legais. Nessa situação, na realização do negócio jurídico, será efetuada a declaração de vontade indireta, feita pelo representante legal do sujeito.

Dentro da análise do consentimento, nos negócios jurídicos, observa-se que esse poderá, ser manifestado de maneira expressa, ou seja, através de formas que deixem explícita a intenção do sujeito, seja escrita ou verbal; de forma tácita, quando o comportamento do sujeito reflete a sua vontade; ou ainda de forma presumida, quando o comportamento do sujeito é previsto em lei como forma de manifestar sua vontade. Vale salientar que a diferença entre a forma tácita e presumida se encontra na previsão legal. Somente o comportamento presente na última é previsto em lei. Como exemplo, tem-se dedução da aceitação da herança quando o herdeiro for notificado a se pronunciar sobre ela em prazo não maior de trinta dias e não o fizer, segundo o art. 1.807, CC. (GONÇALVES, 2021)

Pode-se afirmar que a LGPD, está em constante diálogo com o código civil brasileiro. Contudo, aquela por se tratar de uma legislação mais específica, tratou de assuntos, como o consentimento, de forma mais minuciosa e rígida, quando comparada aos ditames de caráter geral trazidos pelo código.

3.1 PECULIARIDADES DO CONSENTIMENTO ENQUANTO FORMA DE LEGITIMAÇÃO DO TRATAMENTO DE DADOS

O fornecimento do consentimento pelo titular dos dados é a primeira das hipóteses de legitimação trazidas pela LGPD. O legislador preocupou-se em possibilitar ao proprietário dos dados um maior controle acerca das informações pessoais que esse permite disponibilizar para que sejam utilizadas, para determinado fim, havendo, dessa forma, um controle direto, por parte do titular. Segundo o artigo 5º, inciso XII, do referido dispositivo legal, o consentimento consiste na manifestação livre, informada e inequívoca do titular, além disso, o tratamento de dados deve possuir uma finalidade determinada, não podendo ser genérica, esses são definidos como pressupostos para validade do consentimento.

Vale ressaltar que o titular deve ter a liberdade de aceitar ou não as cláusulas apresentadas, não sendo sua manifestação objeto de retaliação, se não condizentes com os interesses do agente de tratamento. Além disso, caberá a esse, a comprovação de que o consentimento adquirido se deu de acordo com os pressupostos previstos na lei, por isso, faz-se necessário que o responsável pelo tratamento, certifique-se que a manifestação de vontade foi efetivamente válida, uma vez que o ônus da prova será do controlador de dados.

A LGPD, como já supramencionado, imputou ao consentimento a definição de manifestação de vontade livre, informada e inequívoca. Inicialmente por manifestação de vontade livre entende-se que o sujeito deverá gozar de total liberdade ao consentir ou recusar o uso das suas informações pessoais, possuindo, dessa forma, o controle sobre a sua manifestação. Deverá, então, haver a opção verdadeira, desvinculada de coações externas, que possam constranger o sujeito, pois, quaisquer elementos que tolham essa liberdade do titular, macularão a manifestação de vontade efetivamente livre.

Outro requisito trazido pela legislação, que refletirá na validade ou não do consentimento é a manifestação de vontade informada. Neste ponto, é realizada uma correlação com os princípios, presentes na LGPD, da adequação e da transparência, previstos no artigo 6º, incisos II e VI, respectivamente. De acordo com o primeiro, o tratamento de dados deverá ser compatível com as finalidades apresentadas pelo controlador, no momento de colher o consentimento do titular. Enquanto que, em respeito ao princípio da transparência, as informações prestadas deverão ser claras,

objetivas e acessíveis. Tal característica, traduz-se numa garantia, dada ao titular, de que as indicações trazidas pelo controlador, acerca da finalidade do tratamento, bem como dos procedimentos utilizados, sejam completas, diretas e de fácil compreensão, tornando-as categóricas para a formação do consentimento.

Ademais, aliado ao consentimento informado, tem-se o consentimento específico, através do qual, o titular anuirá ou recusará a utilização dos seus dados de acordo com finalidades determinadas. Para isso, faz-se necessário que o controlador seja transparente em suas explanações sobre o fim a que terá o tratamento, atentando-se a necessidade de solicitar o consentimento em relação a finalidades diferentes, sendo vedada a anuência genérica e ampla. Para cada uma das finalidades, portanto, o titular deverá ter a liberdade em concordar ou não, não devendo, haver interdependência entre elas.

A lei prevê ainda que a manifestação de vontade do titular deverá ser expressa, ou seja, inequívoca, através de documento escrito, como cláusula contratual específica que não se confunda com as demais, visto que não poderá ser genérica, mas de acordo com as finalidades do tratamento, como supramencionado. Sobre isso argumenta Bernardo Grossi (2020, p. 35):

Por fim, o controlador deve também atentar-se ao fato de que o consentimento não pode ser obtido a partir do mesmo ato de adesão aos termos do contrato, ou mesmo de aceitação das condições gerais do serviço. Para gozar de validade, o consentimento ao tratamento de dados deve ser específico.

Para mais, o consentimento poderá também ser expresso através de atos positivos ou outros meios que possam confirmar a anuência do sujeito.

Uma vez expressa a anuência, o controlador, terá liberdade de executar o tratamento dos dados, de acordo com as especificidades mencionadas, no entanto, há previsão legal, que possibilita a revogação do consentimento, pelo titular. Seja por não mais sentir-se confortável com o uso de suas informações, seja por observar que essas estão sendo utilizadas de modo diverso do que foi apresentado. A LGPD não estabeleceu requisitos formais a serem seguidos para que haja a revogação, como procedimento escrito ou verbal. Previu apenas a manifestação expressa do titular, bem como a necessidade de que o procedimento seja viabilizado de forma facilitada e gratuita, que corresponda ao da anuência, sem que sejam colocados empecilhos

para tanto. Dessa forma, os mesmos meios utilizados para colher o consentimento do titular, devem ser utilizados para sua revogação.

Após breve análise sobre o consentimento, nota-se tamanha importância, conferida pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a esse instituto. Nesta seara, afirma Doneda (2006, p. 371):

O consentimento do interessado para o tratamento de seus dados é um dos pontos mais sensíveis de toda a disciplina de proteção de dados pessoais; através do consentimento, o direito civil tem a oportunidade de estruturar, a partir da consideração da autonomia da vontade, da circulação de dados e dos direitos fundamentais, uma disciplina que ajuste os efeitos deste consentimento à natureza dos interesses em questão.

Conquanto esteja o consentimento legitimado para possibilitar o tratamento de dados, havendo quaisquer indícios de que esse se encontra maculado, na sua origem, ele não mais terá validade. O Código Civil prevê que os vícios na manifestação de vontade do agente serão passíveis de anular o negócio jurídico realizado.

Os vícios de consentimento, no negócio jurídico, estão relacionados a defeitos que resultam numa manifestação de vontade, por parte do agente, que não corresponde com o seu verdadeiro querer, havendo, pois um choque entre a vontade que foi manifesta e a real intenção do sujeito (GONÇALVES, 2021). São elencados no código civil seis defeitos do negócio jurídico, que poderão tornar a manifestação de vontade inválida, são eles: o erro, o dolo, a coação, o estado de perigo e a lesão. A lei traz ainda como defeito do negócio jurídico a fraude contra credores, no entanto, essa não é considerada vício de consentimento, mas um vício social.

A primeira espécie, o erro, é dividido em erro substancial e erro acidental, sendo o primeiro, mais comumente, causa para caracterização de vício do consentimento. Ele atua como fator decisivo para a manifestação de vontade e conseqüentemente para a realização do negócio jurídico, sem ele, esse não seria celebrado. Ou seja, está relacionado a situações resultantes de uma falsa impressão da realidade que, se não existisse, não se firmaria o negócio jurídico.

A segunda espécie é o dolo, nesse caso, diferentemente do erro, o sujeito é exortado, através de situações enganosas, a manifestar sua vontade de tal forma que o acabe por prejudicá-lo, mas favorecer a parte contrária. “Consiste em sugestões ou manobras maliciosamente levadas a efeito por uma das partes a fim de conseguir da

outra uma emissão de vontade que lhe traga proveito ou a terceiro” (GONÇALVES, 2021, pág. 573).

Outrossim, a terceira espécie, a coação, é considerada um vício de extrema gravidade. Nesse caso, o sujeito é pressionado ou até mesmo ameaçado pela parte contrária de forma que é gerado um sentimento de temor, fazendo-o agir de modo contrário à sua vontade, para corresponder os interesses da outra parte. Vale salientar que o vício em questão se encontra no sentimento de temor, presente no sujeito, e não nos atos praticados pela parte. Já a quarta espécie, o estado de perigo, traduz-se numa ocasião de extrema necessidade, na qual o sujeito é compelido a aderir a obrigações onerosamente excessivas e desproporcionais.

A lesão, quinta espécie, pode facilmente ser confundida como estado de perigo, porém não são a mesma coisa. Essa refere-se aos danos provenientes de uma prestação manifestamente excessiva, assumida em razão de uma necessidade do sujeito ou até mesmo da sua inexperiência. A diferença entre as duas espécies consiste no fato de que no estado de perigo o sujeito encontra-se em perigo real, situação que o compele a assumir uma obrigação manifestamente excessiva. Já na lesão, o sujeito não se encontra em situação de perigo, a necessidade, trazida pela lei e pela doutrina, refere-se à natureza econômica. (GONÇALVES, 2021)

Sendo identificados ao menos um dos defeitos supracitados, o negócio jurídico será passível de anulação. No entanto, esse continuará a produzir os efeitos que lhes são intrínsecos, até que seja, por meio de uma ação, declarado anulado. Ademais, como característica da anulabilidade, existe a possibilidade de sanar o defeito presente, como forma de evitar que o negócio jurídico seja anulado, bem como se faz necessário observar o prazo prescricional para declarar a anulação do negócio, pois uma vez transcorrido, ainda que haja vícios de consentimento, esse será considerado válido.

Todavia, a LGPD traz uma abordagem mais rígida em relação aos vícios de consentimento. Ao contrário do que dispõe o Código Civil, a LGPD prevê que não sendo possível caracterizar o consentimento emitido como livre, informado e inequívoco, ele será nulo e não anulável, não havendo pois, possibilidade de sanar eventuais defeitos. Sendo assim, havendo quaisquer formas de vício na manifestação de vontade do titular de dados, esse será considerado inválido, bem como o tratamento ilegal. Sobre isso afirma Bernardo Grossi (2020, p. 49):

Diante disso percebe-se, antes de mais nada, que o vício de consentimento no contexto da LGPD é expressivamente mais gravoso do que aquele ocorrido no cenário das relações comerciais clássicas, já que quando regido pela Lei 13.709/2018, o vício de consentimento o torna nulo de pronto, sem sequer que haja a necessidade de qualquer comprovação complementar.

Observa-se portanto a importância imposta ao consentimento, pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. O legislador preocupou-se na sua eficácia, quando aplicado ao caso concreto. Trazendo uma abordagem mais rígida para que esse não fosse desprezado.

3.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS IMPACTOS GERADOS NA AUTONOMIA DA VONTADE

Hodiernamente, os conceitos de “relações de trabalho” e “relações de emprego” ainda são consideravelmente confundidos, no entanto, possuem características distintas. É costumeira a afirmação, pela doutrina, de que as relações de trabalho são um gênero, no qual encontra-se as relações de emprego. Pode-se afirmar que tal assertiva é capaz de externar a real diferença entre os dois conceitos. As relações de trabalho possuem um caráter genérico e são refletidas na prestação de serviços de um sujeito a outro. Já as relações de emprego apesar de também possuírem a figura da prestação de serviços, para que sejam configuradas necessitam da presença de requisitos previsto em lei, que serão analisados a seguir.

De acordo com o artigo 6º, do decreto-lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), as relações de emprego possuem pressupostos legais que precisam ser identificados, em conjunto, para que essas sejam configuradas como tais. Tais pressupostos são: a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A pessoalidade reflete-se no caráter infungível da prestação de serviço, somente aquele que foi contratado poderá prestá-lo, não podendo se fazer substituir. A não eventualidade é também conhecida como habitualidade. Para que seja configurado como tal, o trabalho executado deverá ter uma continuidade no tempo, não podendo ter caráter eventual. Segundo Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 132):

O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego não é esporádico, não é eventual, não ocorre de vez em quando, mas exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar.

A onerosidade, por sua vez, corresponde à contraprestação, comumente a remuneração, referente à prestação do serviço executada. Além disso, deve estar presente também, na relação de emprego, a subordinação. Dentre todos os pressupostos, esse é seguramente o mais debatido, em razão da sua importância não só nas relações de emprego, mas nas relações de trabalho como um todo. A subordinação se relaciona com a figura da dependência do trabalhador para com o empregador. Através dela cede-se o controle da atividade desempenhada pelo empregado ao seu empregador. Havendo a ausência de algum desses pressupostos, não mais se terá uma relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho.

Como já mencionado, as relações de trabalho correspondem ao gênero no qual estão presentes algumas espécies, por isso pode-se dizer que tal conceito possui uma ampla abrangência, abarcando as relações jurídicas baseadas na obrigação de fazer, consolidada no trabalho humano. Cabe salientar que nas relações de trabalho, a figura da subordinação é uma constante. De acordo com sua vertente clássica, segundo o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017) a subordinação relaciona-se à relação jurídica que advém do próprio contrato de trabalho, no qual o trabalhador submete a forma de prestação do seu serviço à direção do tomador de serviço, o qual emitirá suas ordens.

Há, em relação à subordinação do trabalhador ao tomador de serviço, uma teoria que já foi bastante debatida, porém, por muitos é considerada superada. Essa é denominada teoria da subordinação econômica. Seguindo as abordagens dessa, considera-se que, na relação de trabalho, existe uma dependência econômica do trabalhador para com a outra parte. Tal fato reflete-se na necessidade, muitas vezes, de garantir o próprio sustento e da sua família, levando-o à submissão econômica, tendo em vista que comumente receia sofrer retaliações, como a demissão. Segundo Murilo Oliveira (2011) a dependência econômica, apesar de denominada superada e inaceitável, pela doutrina, aparenta alvorecer novamente, em razão do surgimento das novas formas de trabalho, que se assentam na dependência, dificultando o seu posicionamento na dimensão clássica da subordinação.

É dentro da análise da subordinação, na relação de trabalho, que se enquadra o estudo acerca da autonomia da vontade do sujeito. O conceito foi inicialmente trazido pelo filósofo Immanuel Kant, que definia a vontade como a liberdade de ação, desprendida de circunstâncias externas que possam influenciá-la. Conferindo à

autonomia da vontade a característica de decisão que, governada pela própria vontade do ser humano, centra-se no querer.

Com o passar do tempo, observou-se a necessidade de reanálise da autonomia da vontade, em razão da extensiva e irrestrita liberdade por ela conferida, encerrando-se no surgimento do conceito de autonomia privada. Esse levantou vários questionamentos, pois nasceu como uma forma de remodelar o conceito da autonomia da vontade, carregando, dessa forma, suas características, porém de forma melhorada. No entanto, alguns doutrinadores defendem a teoria de que os dois correspondem a conceitos diferentes.

A autonomia privada é entendida como a capacidade, que possui o sujeito, de manifestar a sua vontade, de realizar suas escolhas, determinando suas relações jurídicas ou, ainda individuais. Sobre isso afirma Perlingieri (2008) que a autonomia privada consiste na possibilidade do sujeito, na sua esfera pública ou privada, regular suas manifestações de vontade.

Existe, pois divergências doutrinárias sobre a congruência ou não de tais princípios. A corrente doutrinária que defende a similaridade entre as autonomias supramencionadas, da qual pertence Vicente Rao (1997), afirma que esta última é considerada como uma forma de exercitar e complementar eficazmente a primeira, ou seja, através da autonomia privada torna-se possível ao sujeito manifestar sua vontade nas relações jurídicas em concordância com o ordenamento jurídico. Contudo a corrente oposta, segundo Bernardo Grossi (2021, p. 85) defende que:

Para outros autores, a autonomia da vontade e autonomia privada são compreendidas como dissemelhantes, vez que a autonomia da vontade seria uma liberdade individual enquanto a autonomia privada seria o poder de estabelecer normas jurídicas nos limites da lei.

Assim como em todas as relações jurídicas, na relação de trabalho, a figura da autonomia da vontade também é uma constante. Considera-se que, na fase contratual da relação jurídica mencionada, o sujeito exerce sua liberdade de forma plena. No entanto, muito se discute sobre a redução dessa autonomia devido à constante dependência do trabalhador para com o tomador de serviço.

Sabe-se que a figura do contrato de trabalho é uma realidade presente em todas as formas de relações de trabalho. Como nas relações de trabalho, o contrato de trabalho corresponde ao gênero o qual é composto por várias espécies. Esse é

definido pelo artigo 442, da CLT (BRASIL, 1943) como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Há embates na doutrina devido ao uso do termo “contrato de trabalho”, vez que esse possui uma ampla abrangência, sendo considerado mais adequado referir-se ao contrato de emprego, de forma que o alcance é reduzido às relações que possuem subordinação. No entanto, consagrou-se o primeiro como o termo a ser utilizado.

De acordo com a definição legal, compreende-se que o contrato de trabalho corresponde a um acordo de vontades, no qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços a outrem, mediante o recebimento de uma remuneração (ROMAR, 2018). Infere-se que se trata de um contrato de direito privado, pois engloba todas as suas características como o caráter e interesses fundamentalmente privados dos sujeitos, além da presença da autonomia da vontade na sua celebração e da previsão do livre ajuste entre as partes, desde que não sejam contrárias às regras de proteção do trabalho.

Apesar de se tratar de um contrato de direito privado, segundo Sérgio Pinto Martins (2011) o contrato de trabalho não pode ser entendido como os demais de natureza civil, diferenciando-se do contrato de compra e venda, por exemplo, pois o objeto principal é a prestação de serviço, que não se trata de uma mercadoria. Também se diferencia do contrato de arrendamento vez que nesse a subordinação não está presente, sendo um elemento intrínseco ao contrato de trabalho, além de não ser possível ao trabalhador ser restituída a energia despendida na prestação do serviço, voltando à situação original, antes do contrato, ocasião possível no arrendamento.

Assim como todo contrato, esse possui requisitos a serem seguidos que podem ser divididos em extrínsecos, de acordo com as disposições legais, e intrínsecos, que apesar de não previstos expressamente, também são necessários à sua validação. Dentre eles está o consentimento, já apresentado no presente capítulo. A questão do consentimento nos contratos de trabalho encontra respaldo na presença da autonomia da vontade, na celebração do negócio jurídico. No entanto, sabe-se que esse é tolhido em decorrência das contenções sociais, bem como legais.

Tal fato pode ser observado na aplicação do artigo 444, da CLT (BRASIL, 1943) que dispõe sobre a livre estipulação entre as partes, no contrato de trabalho. Na prática, pode-se afirmar que a maioria dos contratos de trabalho possuem natureza de adesão, vez que as cláusulas são pré-estabelecidas, limitando-se o livre arbítrio do

sujeito, em razão muitas vezes do temor, de contrariar as vontades do tomador de serviço, gerado pela necessidade de ser contratado.

Como mencionado anteriormente, os vícios do consentimento afetam diretamente a validade do negócio jurídico realizado. Dessa forma, para que o ato seja válido, o sujeito necessita manifestar sua vontade sem quaisquer situações que a tolha. Apesar de não haver no Direito do Trabalho disposições que regulem os vícios passíveis de atingir a vontade do trabalhador, o contrato de trabalho, em razão da sua natureza, segue as normativas atinentes aos contratos em geral, conseqüentemente àquelas que abordam as conseqüências da presença de vícios de consentimento.

4 O CONSENTIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Compreende-se que o instituto do consentimento, em sua essência, ou seja, no ato de declaração da vontade, está presente em várias ocasiões do dia a dia das pessoas. Desde a realização de um ato de compra e venda simples à celebração de um contrato de trabalho, o consentimento é constantemente solicitado. Não há dúvidas sobre a sua essencialidade no ordenamento jurídico brasileiro, particularmente na celebração de negócios jurídicos.

Ademais, como visto, para que seja considerado válido, o consentimento deverá apresentar características consideradas essenciais, como ser livre, claro, objetivo e, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, ser inequívoco e informado. Embora exista divergências acerca da interpretação da declaração de vontade do sujeito, ao celebrar um contrato, pelas Teorias da Declaração⁹ e da Vontade¹⁰, deve existir uma utilização simultânea de ambas. Parte-se da declaração, que é forma de exteriorização da vontade, para se apurar a real intenção das partes. (GONÇALVES, 2021)

Apesar do crescente engessamento de termos de uso¹¹, no meio virtual, bem como de contratos que, por vezes, representam uma relação de adesão a cláusulas já pré-estabelecidas, afetando diretamente o consentimento fornecido, esse não pode ser desprezado. Por isso, em razão desse cenário, o instituto necessita de uma atenção especial, conforme a realidade na qual está inserido.

4.1 DIREITO CIVIL E DIREITO DO TRABALHO: “CHOQUE” DE REALIDADES.

O instituto do consentimento, como observado, é disciplinado pela legislação civil, devendo seguir as regras nela constantes, sob o risco de ser considerado viciado. Assim, todo embasamento utilizado para analisar o consentimento concentra-se, principalmente, nas características do ato jurídico disciplinado pelo direito civil, havendo pois a transferência desse aos demais ramos do direito. Sabe-se que, apesar

⁹ Teoria da Declaração – Segunda essa, no contrato deve ser considerada a vontade exteriorizada pelo sujeito, no momento da celebração.

¹⁰ Teoria da Vontade – A teoria da vontade parte do princípio da intenção íntima do sujeito, ao exteriorizar sua vontade. A vontade declarada, poderá, pois, não corresponder com a sua real intenção, devendo essa ser buscada e aplicada na prática.

¹¹ Termos de uso – conjunto de normas a serem seguidas na relação entre fornecedores e clientes, direcionadas para a utilização de plataformas online, sites ou aplicativos.

de se direcionarem ao ideal de justiça, cada vertente do direito apresenta características próprias que as particulariza. Dessa forma, pode-se afirmar que elas estão incorporadas em realidades diferentes que, no caso concreto, devem ser consideradas.

Como é sabido, as relações abordadas pelo direito civil, apresentam-se, em sua maioria, num patamar de igualdade entre os sujeitos. Por exemplo, num contrato civil, celebrando por duas ou mais pessoas, costumeiramente não haverá entre elas grandes discrepâncias de posições, pois se encontram num mesmo patamar. Há, exceto nos contratos de adesão, uma livre estipulação, entre as partes, de todos os termos contratuais, segundo a legislação.

O consentimento é considerado, ao lado da capacidade genérica¹² e específica¹³, requisito subjetivo na formação de um contrato civil, que refletem na sua validade. No contrato civil, o consentimento adquire uma nova característica, para além das já mencionadas, aqui ele deve ser recíproco, considerando a própria natureza contratual, baseada no acordo de vontades.

Assim, pode-se afirmar que existe uma maior liberdade dos sujeitos, na declaração da sua vontade, ao celebrar o referido negócio jurídico, anuindo com as cláusulas estipuladas. Tal realidade corrobora para que sejam atenuados os riscos de um consentimento viciado, que macularia a relação jurídica iniciada.

No entanto, ao adentrar na análise do Direito do Trabalho, especialmente em relação aos contratos de trabalho, se percebe que a igualdade presente no direito civil não se enquadra naquele. Sabe-se que numa relação trabalhista, rotineiramente, haverá uma parte hipossuficiente. Em razão disso, foi desenvolvido o princípio denominado protetor, segundo Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 64):

“Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles.”

¹² Capacidade genérica – Considera-se como capacidade genérica a aptidão de agir nos atos da vida civil. Essa está relacionada à incapacidade relativa e absoluta. Sendo assim, havendo uma das duas, deverá ser suprida pela representação ou assistência de um representante legal.

¹³ Capacidade específica – Entende-se por capacidade específica a aptidão que deve possuir o sujeito de celebrar um contrato civil. Esse requisito existe pois em alguns casos, como no contrato de doação, o sujeito necessita de uma aptidão específica para celebrá-lo, para além da genérica, conferida no poder de dispor da coisa, objeto da doação.

Contudo, a Reforma Trabalhista¹⁴, ocorrida no ano de 2017, afetou o princípio supramencionado, em virtude de previsões trazidas em relação à possibilidade de negociação direta entre o trabalhador e o tomador de serviço, o que possibilitou a interpretação de que há uma certa autonomia do primeiro em relação ao último, mitigando, dessa forma, a figura da hipossuficiência do trabalhador. Além disso, acrescentou ainda a previsão, no artigo 444, parágrafo único, da CLT, da figura do trabalhador hipersuficiente, conforme pode se analisar abaixo:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

E complementado pelo parágrafo único que se transcreve a seguir

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Apesar de, atualmente, haver tais discussões doutrinárias acerca do afastamento da hipossuficiência do trabalhador, não se pode negar que ainda é uma realidade presente nas relações trabalhistas. Essa hipossuficiência do trabalhador é uma característica forte e que se reflete em todas as fases do contrato de trabalho. Esse, como todo contrato, necessita da anuência do sujeito, ou seja, do seu consentimento livre e espontâneo, no entanto, diante de tal realidade, compreende-se que esse consentimento resta prejudicado.

Como já discutido nos capítulos anteriores, a Lei Geral de Proteção de dados pessoais, é aplicada a todas as formas de tratamento de dados, independente do ramo do direito, no qual esse está inserido. Contudo, os regramentos trazidos pela LGPD, correspondem massivamente a realidades encontradas no direito civil. Nota-se, pois

¹⁴ Reforma Trabalhista – Instituída pela lei nº 13.467/2017, levou essa denominação em razão das modificações realizadas na CLT (Decreto-lei nº 5.452/43), bem como da adequação às novas formas de trabalho.

a ausência de disposições específicas, direcionadas à sua aplicação conforme os demais ramos do direito, como no direito do trabalho.

Coube, como mencionado, à Autoridade Nacional de Proteção de Dados dispor sobre questões pontuais, que não foram disciplinadas pela lei. Porém em razão da sua criação recente, as orientações trazidas pelo órgão ainda são consideradas incipientes. Dessa forma, pode-se afirmar que existe uma incorporação do direito civil, no direito do trabalho, sem que haja um cuidado especial com as especificidades desse último, situação que pode se refletir na aplicabilidade da lei, nesse meio, tendo em vista que sem um direcionamento detalhado, de acordo com as realidades presentes nas relações de trabalho, a aplicabilidade concreta e eficaz da lei, conforme o seu objetivo principal, resta prejudicada.

4.2 DIFICULDADES NA IDENTIFICAÇÃO DO CONSENTIMENTO EFETIVAMENTE LIVRE

Sabe-se que a relação de trabalho é uma fonte de armazenamento e tratamento de dados pessoais, seja na fase pré-contratual, na contratual ou, até mesmo, ao fim do contrato. O constante fluxo de informações pessoais, dos trabalhadores, é uma realidade presente em todas as empresas. Desta feita, o controle desse fluxo, de forma a evitar a utilização equivocada de dados, configura-se imprescindível.

A aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho se faz, portanto, necessária, devido à preocupação, presente na lei, com o uso de dados pessoais e todos os meios, trazidos por ela, como uma forma de mitigar possíveis danos ao titular de dados. Além disso, um dos pontos centrais, que instigam a sua aplicação, por parte dos controladores de dados, é a previsão de sanções administrativas, bem como responsabilização penal e civil, quando do descumprimento.

No entanto, sabe-se também que o dever do tomador de serviços de zelar pelos dados fornecidos pelo contratado, existe mesmo antes da elaboração da referida lei. Tal previsão está presente também no Código Civil (BRASIL, 2002), ao dispor sobre a possibilidade de responsabilização por danos morais e materiais àquele que causar dano a outrem, através de um ato ilícito (art 927 CC). Dessa forma a utilização de dados dos trabalhadores de forma desviada do objetivo trabalhista, que

resulte em danos a trabalhador, ensejará a responsabilização do empregador. (LIMA, 2021)

Como mencionado, a LGPD, previu um rol taxativo de requisitos capazes de validar o armazenamento e o tratamento de dados pessoais. Dentre esse rol, o mais utilizado hodiernamente é o consentimento, inclusive nas relações de trabalho. De todas as características, já explanadas, necessárias para um consentimento válido o seu caráter livre pode ser considerado o ponto de maior conflito quando aplicado nas relações de trabalho.

Para que seja efetivamente livre, o sujeito deverá declarar sua vontade, desprendido de quaisquer influências externas que possam levá-lo a anuir, sob o crivo da coação. Ou seja, havendo qualquer forma de interferência externa na declaração do sujeito o consentimento fornecido poderá ser considerado maculado.

A presença da relação de desigualdade entre trabalhador e o seu tomador de serviço, não pode ser desconsiderada, na relação de trabalho, apesar das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, com a figura do trabalhador autossuficiente capaz de realizar negociações diretas como empregador. Ademais, segundo Adriane Lima (2021) mesmo diante dessa realidade trazida pela Reforma, a subordinação, não deixa de existir em razão da capacidade de negociação, tendo em vista que se reflete como uma característica intrínseca às relações de trabalho, o que, conseqüentemente reflete a desigualdade entre as partes.

Nesse vínculo jurídico existente, o trabalhador, em sua maioria, estará na posição de hipossuficiente, especialmente devido à dependência econômica em que se encontra. Muito embora o termo dependência econômica seja considerado superado por uma parte da doutrina, é nítida a sua presença no cotidiano trabalhista.

Por vezes, a necessidade de suprir suas necessidades básicas bem como de sustentar sua família, se sobrepõe aos demais interesses do trabalho. Dessa forma, baseado nessa realidade, poderá facilmente dispor desses para seguir os interesses do empregador, como forma de garantir o trabalho que tanto lhe é necessário. Por isso, considera-se que a liberdade do consentimento fornecido pelo trabalhador carece de uma análise aprofundada, tendo em vista que, em sua maioria, age coagido pelo risco eminente do desemprego.

Na Europa, antes da vigência do Regulamento Geral de Proteção de Dados, foi desenvolvido o Grupo de Trabalho do art. 29¹⁵, esse trouxe disposições específicas acerca do fornecimento consentimento, para utilização de dados pessoais, nas relações de trabalho. A relação de desigualdade, presente no vínculo jurídico, foi um ponto central nas suas orientações. Segundo Saragoça (2020) esse desequilíbrio de poder, presente na relação de trabalho, reflete-se num grande problema quando do fornecimento do consentimento, vez que por vezes, esse pode ser concedido sob o pretexto da continuidade da relação.

Outrossim, o Regulamento Geral de Proteção de Dados, posteriormente, buscando uma aplicação de suas normativas de forma mais eficaz, trouxe previsões direcionadas ao meio trabalhista. Em relação ao consentimento, que necessariamente, dentre as outras características, deverá ser livre, o regulamento recomendou, no seu Considerando¹⁶ n° 43, que diante de situações em que haja o referido desequilíbrio de poder entre as partes, deverá ser utilizada outra forma de validação do tratamento de dados pessoais, previstas na lei, vez que o desequilíbrio interfere no fornecimento do consentimento efetivamente livre.

Ademais, o RGPD, no seu art. 88, concedeu aos Estados-Membros da União Europeia a possibilidade de estabelecerem, em seus ordenamentos jurídicos, normas mais específicas, que versem sobre a aplicabilidade do regimento, na proteção dos dados pessoais, fornecidos para tratamento, nas relações de trabalho.

Desta feita, pode ser observado um paradoxo no qual a LGPD, apesar de inspirada no RGPD, falhou em razão da ausência de previsões direcionadas à sua aplicação no meio trabalhista, tendo em vista as suas especificidades. Foram estabelecidas então, regras gerais que possuem eficácia plena em vários ramos do direito, no entanto, deixou-se de lado a preocupação com as demais áreas que em sua essência possuem características diferentes. Por isso, segundo Adrienne Lima (2020) diante das lacunas existentes, faz-se necessária a elaboração de considerações específicas para que a lei seja efetivamente cumprida.

¹⁵ Grupo de Trabalho do art. 29° - Considerado um órgão consultivo europeu, corresponde a um grupo independente responsável pelo auxílio referente às questões relativas à proteção de dados pessoais e à privacidade, e, de modo especial, ao fornecimento do consentimento, antes da vigência do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

¹⁶ Considerando – Pontos trazidos pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu, em sua parte inicial, cujo objetivo centra-se em fornecer orientações para a sua melhor aplicação no caso concreto.

É diante de tal realidade que vem sendo discutida a possibilidade do uso do consentimento como forma de legitimação do tratamento de dados na esfera trabalhista. Não há por parte do trabalhador a verdadeira liberdade e espontaneidade que o permite recusar o fornecimento do seu consentimento, quando solicitado pelo empregador. A subordinação, figura constante nos contratos de trabalho, bem como a hipossuficiência do trabalhador maculam o consentimento fornecido.

De acordo com Sérgio Coimbra e João Vares Luís (2019) os requisitos de validação do consentimento, necessários à proteção de dados pessoais, quando inseridos no contexto laboral, possuem a sua eficácia prejudicada, pois há uma mitigação da autonomia privada do trabalhador, pela subordinação jurídica existente na relação laboral, bem como pela dependência econômica proveniente dessa.

Além disso, seguindo os ditames da LGPD, deverá ser possibilitado ao trabalhador o fornecimento do consentimento para cada finalidade com que serão utilizados os seus dados, ou seja, o consentimento não poderá ser granular. No entanto, o que rotineiramente acontece é a união, numa única solicitação, das finalidades mediante as quais o empregador utilizará as informações colhidas. Ocorre que, dificilmente o trabalhador poderá consentir com apenas uma parte da utilização proposta.

Apesar de não serem consideradas como forma direta de coação, pode-se afirmar que existe, por trás da subordinação e da hipossuficiência do trabalhador uma coação indireta. Visto que tal pretexto poderá ser utilizado pelo empregador, quando da elaboração das cláusulas contratuais que versem sobre o armazenamento e tratamento de dados pessoais, considerando que dificilmente o consentimento que lhe é necessário será negado pela parte contrária, tendo em vista a necessidade dessa, da contratação ou da permanência no trabalho.

Sabe-se que diante da ausência de quaisquer dos requisitos de validação do consentimento, esse será definido como viciado e conseqüentemente, segundo a LGPD, passível de ser considerado nulo. Desta feita, depreende-se que nos casos em que não é possível ao titular de dados emitir um consentimento efetivamente livre e espontâneo, esse não poderá ser considerado válido, ainda que estejam presentes os demais requisitos de validação, como ser inequívoco e informado.

A proteção dos dados pessoais, fornecidos pelos trabalhadores, deve existir, tendo em vista o fluxo constante de informações, como já mencionado. De forma que a LGPD deve ser plenamente aplicada. No entanto existe a carência de um

direcionamento detalhado que esteja de acordo com a realidade encontrada nas relações de trabalho.

4.3 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PARA ALÉM DO CONSENTIMENTO

Como visto, existe uma dificuldade na identificação do consentimento livre, emitido pelo trabalhador, na relação laboral. Fato que ocasiona um determinado bloqueio na aplicação efetiva da LGPD, visto que um dos seus objetivos principais não são alcançados. É nítida a necessidade de adequação da relação de trabalho aos ditames da legislação, no entanto, orientações específicas para esse meio se fazem necessárias.

Mesmo antes da entrada em vigor da LGPD, iniciou-se, nas empresas um movimento de conformidade às regras por ela impostas. Sendo a esfera da Gestão de Pessoas a que mais necessitou de mudanças, ao mesmo tempo que sentia a dificuldade para efetivá-las, diante das lacunas presentes. Segundo Nicolau Olivieri(2019), na sua análise para o site Jota.info, as mudanças na relação laboral precisaram de uma atenção especial, pois aquilo que era considerado como ficha de registro ou um simples currículo, passou a ser definido como um conjunto de dados, muitas vezes sensíveis, possuindo um regramento específico a ser seguido.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais teve e ainda possui um papel importante nesse processo para uma adequação efetiva. Visto que dela virá as orientações específicas às diversas realidades encontradas, no caso concreto. De acordo com Victor Spera de Lucca (2020) deverá haver um trabalho conjunto entre as empresas e a ANPD para que a LGPD tenha sua aplicação de forma eficaz.

Dentro da realidade das empresas, fez-se necessário o estabelecimento da figura do encarregado, previsto pelo art. 5º, inciso VIII, da LGPD, que consiste numa pessoa que atuará como meio de comunicação entre o controlador e o operador de dados, com o objetivo de facilitar o fluxo de informações entre eles evitando possíveis problemas com o tratamento inadequado de dados. Por isso, considera-se que esses

atuam dentro de um *Compliance Trabalhista*¹⁷, pois elaboram planos de ações para que sejam diminuídos os riscos de inadequações.

Apesar de todos os avanços existentes nas relações de trabalho para uma melhor adequação à LGPD e conseqüentemente para sua execução efetiva, se observa que pontos como a forma de validação do tratamento de dados necessita uma análise mais detalhada, visto que, como exposto anteriormente, o consentimento, forma de validação mais utilizada, não pode ser plenamente aplicável à realidade laboral.

Embora seja o requisito mais utilizado, pode-se afirmar que nas relações de trabalho, o consentimento possui um leque de possibilidades de aplicação concreta bastante limitado. Segundo Ana Rafaela Marto Saragoça (2020), somente nos casos em que o trabalhador puder manifestar sua vontade de forma plenamente livre, desprendido de quaisquer formas de coação, que esse poderá ser considerado plenamente aplicável.

Uma prática comumente utilizada nas empresas é o uso de câmeras de monitoramento, no ambiente de trabalho, como forma de garantir a segurança dos trabalhadores, bem como do empregador. Situação que também foi abordada pelo Superior Tribunal do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista envolvendo a empresa Liq Corp S.A, que havia sido condenada ao pagamento de indenização, por danos morais coletivos, bem como a desativar as câmeras instaladas nas suas dependências, sob a alegação de que haveria excessos, por parte da empresa no monitoramento dos seus funcionários. A corte entendeu, no entanto, que não restava configurado o excesso mencionado, bem como reforçou o poder fiscalizatório do empregador. Veja-se:

PROCESSO Nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014

Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. AUSÊNCIA DE DANO.

4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como

¹⁷ Compliance Trabalhista – Consiste num programa cujo objetivo principal é criar diretrizes e políticas dentro das empresas que visem a execução de ações conforme os ditames da legislação, de forma a atenuar os riscos de responsabilização em razão da prática de atos em desacordo com a lei.

a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. Ainda, o procedimento não ocasiona significativo constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral.

Considerando que, o monitoramento também pode ser definido como forma de armazenamento de dados, visto que através dele é possível identificar práticas ou características presentes nos sujeitos, como por exemplo a orientação religiosa ou etnia, enquadradas como dados sensíveis, também deve ser respeitados os regramentos presentes na LGPD. De acordo com Isabella Massinelli (2021) essa seria uma das raras hipóteses em que o consentimento do trabalhador se faria necessário, vez que tal prática é considerada invasiva à sua privacidade. É nesta seara que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados europeia decidiu por considerar que tal prática é ilegal, quando realizada por período indeterminado e sob ausência de suspeitas, devido ao elevado grau de invasão da privacidade dos funcionários, mesmo quando presente o consentimento desses.

Ao analisar a concretude de uma relação de trabalho portanto, como mencionado, observa-se a complexidade em se utilizar do consentimento como forma de validação para o uso de dados colhidos, independentemente da forma como tenha sido realizado, seja por contrato, seja virtual ou eletronicamente.

Sabe-se que para além do consentimento a LGPD, no art. 7º, trouxe outros requisitos de validação do tratamento de dados pessoais, dentre eles, podem ser observados alguns cuja aplicação é possível nas relações de trabalho. Veja-se:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

- I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

Dentro do contexto das relações laborais, esses podem ser rotineiramente aplicados, na maioria dos atos nelas praticados. Deve haver, portanto, por parte do

empregador, um cuidado especial em identificar a forma de validação que mais se enquadra no caso concreto, nas hipóteses em que o consentimento não puder ser concedido plenamente, tendo em vista que o tratamento de dados deverá estar sempre fundamentado.

Sabe-se que como a grande parte dos contratos, o contrato de trabalho, apesar das suas especificidades, resulta no surgimento de obrigações, que devem ser cumpridas conforme os ditames da legislação trabalhista. De acordo com o fundamento do cumprimento de obrigação legal, pelo controlador, o tratamento de dados, poderá ser validado quando necessário ao cumprimento de uma obrigação legal ou jurídica. O empregador poderá utilizar esse fundamento quando lhe for necessário utilizar os dados fornecidos pelos funcionários para cumprir obrigações impostas pela legislação trabalhista, como para encaminhar comunicações à Previdência Social. (MASSINELLI, 2021)

Ademais, também é possível a utilização do fundamento da execução do contrato. Nesse ponto é necessário ter bastante atenção, pois a LGPD apenas legitima o tratamento de dados, dentro da execução do contrato, quando este for necessário para o cumprimento de uma obrigação legal, na seara trabalhista se tem, por exemplo, as obrigações atinentes ao E-social. Portanto, esse requisito de validação não pode ser aplicado com base nos interesses particulares do empregador, que destoem dos seus deveres como tal.

Há, no entanto, um requisito, previsto também pela LGPD, que deve ser utilizado somente nas situações em que os demais requisitos não puderem validar o tratamento de dados a ser realizado. Esse é denominado como legítimo interesse do controlador e deve ter uma análise minuciosa, como forma de evitar possíveis excessos.

Segundo Bruno Ricardo Bioni (2019), para que seja considerado um legítimo interesse, primeiramente deve ser analisado se a intenção mediante a qual o controlador está se fundando encontra respaldo na lei. Além disso seus interesses devem ser claros, devendo ser analisados no caso em concreto, bem como deve existir a real necessidade da coleta de todos os dados solicitados, para que seja possível alcançar a finalidade pretendida. Bem como essa forma de tratamento não deve ter encontrado respaldo em nenhum outro requisito previsto na LGPD.

Alguns exemplos de aplicação do legítimo interesse do controlador podem ser observados na prática das relações laborais. Um deles, defendido por Ana Rafaela

Marto Saragoça (2020) é o já mencionado monitoramento dos funcionários, através de câmeras ou outras formas, como ponto eletrônico. Segundo a autora, para além do fundamento da segurança dos funcionários e do empregador, o monitoramento permite a esse a análise sobre a jornada de trabalho cumprida pelo funcionário, bem como a sua assiduidade. Por isso, considera-se tal situação como um legítimo interesse do empregador.

Outro exemplo é apresentado por Fellipe Vasconcelos (2020), esse aborda a prática de busca de informações sobre o candidato à vaga, durante um processo seletivo, conhecida como *background-check*, utilizada para validar as competências por ele afirmadas no currículo, como forma de respaldar a decisão sobre a contratação ou não para a vaga almejada. Tal caso concreto pode ser considerado como legítimo interesse do empregador, diante da necessidade de certeza da decisão a ser tomada.

Como pode ser observado, é possível a aplicação efetiva dos objetivos da LGPD, quer sejam a proteção dos dados pessoais, como forma de evitar possíveis danos aos seus titulares, dentro das relações trabalhistas, apesar das suas particularidades. No entanto, constata-se a ausência de uma articulação efetiva entre os órgãos responsáveis para que sejam elaboradas orientações mais específicas para uma aplicação eficaz na relação laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais representa um avanço necessário à sociedade brasileira, diante da ausência, no país, de legislação que abordasse o tema em seus vários aspectos, principalmente no atual momento em que é crescente o movimento legiferante no mundo nessa área. Indispensável garantir a privacidade dos sujeitos participantes das relações jurídicas frente à sociedade informacional em expansão.

Reflexos dessa sociedade podem ser observados com mais afinco no meio virtual, através das redes sociais que se tornaram excelentes ferramentas de marketing. No entanto, estão presentes também em simples atos do cotidiano, inclusive nas relações de trabalho.

A previsão trazida pela LGPD de aplicá-la a todas as formas de tratamento de dados, incluindo aqueles realizados nas relações laborais, por exemplo, se fez de forma acertada. É nítido o intenso fluxo de dados pessoais presente nas diversas fases do contrato de trabalho, o que justifica a necessidade de controle de tais atividades, como forma de resguardar o trabalhador.

No entanto, pode-se observar que a LGPD não foi elaborada considerando as diferentes realidades encontradas nos procedimentos de armazenamento e tratamento de dados pessoais. Apesar de serem considerados procedimentos universais, o meio no qual estão inseridos e que os influenciam possuem suas especificidades.

Observa-se tal fato quando analisados dentro das relações de trabalho. A figura do trabalhador hipersuficiente, trazida pela Reforma Trabalhista, não corresponde com a realidade concreta dentro das relações laborais, visto que a subordinação do trabalhador, bem como sua dependência econômica são constantes que não podem ser desconsideradas. Por isso que prever a aplicação legal da LGPD sem considerar tais características torna dificultosa a sua efetivação no caso concreto.

O consentimento do titular se tornou o requisito de validação do tratamento de dados mais utilizado na atualidade, sendo esse também incorporado nas relações de trabalho. Segundo a LGPD, para que seja considerado válido o consentimento deverá ser manifestado de maneira livre, inequívoca e informada. Contudo a sua validade meio laboral é constantemente questionada devido a interferência na autonomia da vontade do trabalhador em razão das características supramencionadas, não havendo

portanto garantia de que o consentimento fornecido pelo trabalhador é efetivamente livre ou não está eivado de influências externas contrárias a sua vontade.

Por isso que orientações mais detalhadas sobre a aplicação da LGPD no meio trabalhista se fazem necessárias, como uma forma de direcionar os setores responsáveis pelo armazenamento e tratamento de dados pessoais dos funcionários ao melhor caminho a ser seguido, de acordo com a realidade encontrada em cada caso concreto. É preciso pois que haja um trabalho conjunto entre a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) e as empresas para que de fato seja possível aplicar a LGPD nas relações de trabalho de maneira mais efetiva, observado o seu principal objetivo, que é a proteção do titular de dados.

Além disso, faz-se importante também a promoção de ações direcionadas a um maior aprofundamento do tema, como o incentivo à publicação de artigos, ensaios e obras. Bem como a realização de simpósios e seminários, especialmente nas empresas, centrados na aplicação da LGPD às relações de trabalho, como forma de melhor conduzir os controladores e operadores de dados pessoais que atuam nesse ramo, além de orientar os funcionários sobre os seus direitos, referentes à proteção de dados pessoais.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 10, n. 97, p. 88-101, mar. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185970>. Acesso em: 25 abr. 2022.
- ALCÂNTARA, Clayton Deodoro Gonçalves de. **Impactos da lei geral de proteção de dados nas relações de trabalho**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia – GO. 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1472>. Acesso em: 18 maio 2022.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 2067**: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.
- BASAN, Arthur Pinheiro. **Publicidade digital e proteção de dados pessoais: o direito ao sossego**. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2021.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense. 2019
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n 4060 de 13 de junho de 2012. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais, e dá outras providências. Brasília: **Câmara dos Deputados**, 2012. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=548066> Acesso em: 11. mar. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 maio 2022
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio

de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 maio 2022

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 26 maio 2022

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 de setembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 26 maio 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Recurso de Revista n. 21162-51.2015.5.04.0014. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Data de julgamento: 26/08/2020. **Diário Judicial Eletrônico**. Brasília, 26 de agosto de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21162&digitoTst=51&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consulta>. Acesso em: 26 maio 2022

CARMO, Júlio Bernardo do. A formação do contrato de trabalho e os vícios do consentimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.30. n.60 p. 39-58.1999. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27135>. Acesso em: 19 nov. 2022.

COÊLHO, Amanda Carmen Bezerra. **A lei geral de proteção de dados pessoais brasileira como meio de efetivação dos direitos da personalidade**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Federal da Paraíba. Centro de Ciências Jurídicas. João Pessoa – PB. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14305>. Acesso em: 18 maio 2022

CORRÊA, Ana Carolina Mariano. **Análise do consentimento na lei geral de proteção de dados no Brasil e sua aplicação no mundo jurídico**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo – SP. 2019. Disponível em: <http://dspace.mackenzie.br/handle/10899/20150>. Acesso em: 18 maio 2022.

CORREIA, Pedro Miguel; JESUS, Inês Oliveira. O lugar do conceito de privacidade numa sociedade cada vez mais orwelliana. **Direito, Estado e Sociedade**. Rio de Janeiro. n. 43. p. 135-161. 2014. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>. Acesso em: 21. mar.2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

DIVINO, Sthéfano. O consentimento necessário ao tratamento de dados na lei 13.709/2018: reflexões no estudo da teoria do negócio jurídico nas relações de consumo. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**. Lisboa. n.6. p. 1209 – 1344. 2020.

Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-6-2020-n-6/212>. Acesso em: 7. abr. 2022,

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

EUROPA. Parlamento Europeu. Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de Abril de 2016. **Regulamento Geral sobre a Proteção de dados**. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/2016-05-04>. Acesso em: 29 maio 2022

FARIAS, Thalyta Soares de. **Privacidade, monetização de dados pessoais e a LGPD: desafios e impactos da Lei n 13.709/2018**. 2020. Monografia (Bacharel em Direito) Centro Universitário de Brasília – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais. Brasília –DF. 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/14277>. Acesso em: 18 maio 2022.

FERREIRA, D. A. A.; PINHEIRO, M. M. K.; MARQUES, R. M. Privacidade e proteção de dados pessoais: perspectiva histórica. InCID: **Revista de Ciência da Informação e Documentação**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 151-172, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/incid/article/view/179778>. Acesso em: 09 mar. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme. et al. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo. Atlas, 1987.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIUNTINI, Adriana. et al. **LGPD nas relações de trabalho**. 1. ed. Salvador, BA: Motres, 2021. E-book. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf. Acesso em: 16. abr. 2022

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil: obrigações – contratos – parte geral – v. 1**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GROSSI, Bernardo Menicucci. et al. **Lei geral de proteção de dados: uma análise preliminar da Lei nº 13.709/2018 e da experiência de sua implantação no contexto empresarial**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. E-book. Disponível em: <https://www.editorafi.org/21dados>. Acesso em: 20 Mar. 2022.

HENRIQUES, Sérgio Coimbra; LUÍS, João Vares. **O consentimento e outros fundamentos de licitude para o tratamento de dados pessoais no contexto laboral**. Anuário da Proteção de Dados. Lisboa – Portugal. 2019. Disponível em: <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/livros/anuario-da-protecao-de-dados-2019/>. Acesso em: 15 maio 2022.

JESUS, Johnatan Douglas Andrade de. **A nova realidade do tratamento e da proteção de dados dos trabalhadores frente a LGPD e o compliance jurídico.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão – SE. 2021. Disponível em: <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/14531>. Acesso em: 18 maio 2022

JUNIOR, Wladir Muzati Buim. **A Lei Geral de Proteção de Dados considerados como fundamentais e os impactos nas relações de trabalho: boas práticas como vetor de mitigação de riscos impostos pela lei.** 2020. Dissertação (Mestrado – Direito) Centro Universitário Eurípides de Marília. Marília – SP. 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11077/1964>. Acesso em: 18 maio 2022

KRAMAR, Andreia. **A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nos processos seletivos de trabalho.** Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria. n. 2, v.2, p. 1 – 20. 2021

KRIEGER, Maria Victoria Antunes. **A análise do instituto do consentimento frente à lei geral de proteção de dados do Brasil (Lei nº 13.709/18).** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas. Florianópolis - SC. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/203290>. Acesso em: 18 maio 2022

LIMA, Adriane. et al. **LGPD para contratos: adequando contratos e documentos à Lei Geral de Proteção de Dados.** São Paulo: Expressa, 2021.

LIMA, Taisa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Microsistema de proteção de dados pessoais e contrato de trabalho: a reparação de danos decorrentes da violação dos direitos da personalidade do empregado. Revista eletrônica de direito do Centro Universitário Newton Paiva.** n. 40. 2020. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/redcunp-numero-40/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

LUCCA, Victor Spera de. **Análise da lei geral de proteção de dados acerca das relações trabalhistas.** 2020. Monografia (Bacharel em Direito). Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Presidente Prudente – SP. 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/8892>. Acesso em: 20 maio 2022.

MALHEIROS, Luiza Fernandes. **O Consentimento na proteção de dados pessoais na internet: uma análise comparada do Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu e do projeto de lei 5.276/2016.** 2017. Monografia (Bacharel em Direito). Universidade de Brasília – Faculdade de Direito. Brasília – DF. 2017. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/18883>. Acesso em: 20 maio 2022

MANFRIM, Felipe. **Diretrizes e o impacto da lei geral de proteção de dados na relação de trabalho.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Centro universitário Eurípides de Marília. Marília – SP. 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11077/1982>. Acesso em: 20 maio 2022

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; SILVEIRA, Daniel Barile da. **A Lei Geral de Proteção de Dados e as relações de trabalho**: o compliance como alternativa. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 05, n. 04, p. 206-224. 2020

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Adas, 2012.

MASSINELLI, Isabella Premazzi. **Aplicação da lei geral de proteção de dados às relações de trabalho**: os desafios do uso do consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais dos empregados. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis – SC. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/19432>. Acesso em: 20 maio 2022.

MONTINI, Nathalia Rosa. **Necessidade imediata de consolidação da ANPD para efetividade da LGPD e prevenção de excessivas demandas judiciais**. 2020. Monografia (Bacharel em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais. Brasília – DF. 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/14664>. Acesso em: 20 maio 2022

OLIVEIRA, Murilo. C.S. **O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v.79, n.3. p. 196-215. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional. 2013

OLIVIERI, Nicolau. **LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho**. Jota.info. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 20 maio 2022.

PEDRASSANI, José Pedro; BRENDA, Lucieli. Possíveis reflexos da lei geral de dados no âmbito das relações coletivas de trabalho: uma análise a partir da omissão legislativa. **Direito, Economia e Sociedade Contemporânea**. Campinas. v. 3, n. 2, p. 30-43. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33389/desc.v3n2.2020.p30-43>. Acesso em: 20 mar. 2022.

PERLINGIERI, Pietro. **O Direito civil na legalidade constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais**: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RIBEIRO, Vanessa Sartorato. **Os vício do consentimento no negócio jurídico**. Monografia (Bacharel em Direito). Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. São Paulo – SP. 2009

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PONTINI, Milena Souza. Compliance Trabalhista: impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas relações de trabalho. **Revista Jurídica Luso-brasileira**. Lisboa. n. 2, p. 407 -427. 2021. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-2/214>. Acesso em: 15 mar. 2022.

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

SANTOS, Flávia Alcassa dos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região**. Brasília. v. 24, n.2, p.145-151. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso: 20 mar. 2022.

SARAGOÇA, Ana Rafaela Marto. **A proteção de dados em contexto laboral: a necessidade do consentimento do trabalhador**. 2020. Dissertação (Mestrado – Solicitação de empresa). Instituto Politécnico de Leiria. Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Leiria – Portugal. 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.8/5105>. Acesso em: 20 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais como direito fundamental na constituição federal brasileira de 1988: contributo para a construção de uma dogmática constitucionalmente adequada. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Belo Horizonte, v.14, n.42, p. 179-218. 2020

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, Diogo Filipe Rodrigues da. **Regulamento geral de proteção de dados: o consentimento do trabalhador**. 2020. Dissertação (Mestrado – Direito). Universidade do Porto. Faculdade de Direito. Porto – Portugal. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/131562>. Acesso em: 22 maio 2022

SOARES, Rafael Ramos. **Lei geral de proteção de dados – LGPD: Direito à privacidade no mundo globalizado**. Monografia (Bacharel em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia – GO. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1201>. Acesso em: 22 maio 2022

SUSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Rio de Janeiro, v.20, n.46, p. 43 – 49. 2009.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil, v. 3: teoria geral dos contratos e contratos em espécie**. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

VASCONCELOS, Fellipe Paraguassú de Almeida Torres de. **Lei geral de proteção de dados pessoais: requisitos para o consentimento válido e interesse legítimo**. 2020. Monografia (Bacharel em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/14214>. Acesso em: 22 maio 2022

VIDIGAL, Alessyara Giocássia Resende de Sá Rocha. **Os limites do consentimento: uma análise crítica do instituto tutelado como ferramenta de resguardo dos direitos do titular e de legitimação do tratamento de dados pessoais**.

2021. Dissertação (Mestrado - Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo - SP. 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/28734>. Acesso em: 20 maio 2022

WACHOWICZ, Marcos. **Proteção de dados pessoais em perspectiva: LGPD e RGPD na ótica do direito comparado**. Curitiba. Gendai-UFPR. 2020.