



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO**

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS
REFLEXOS NO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

**ORIENTANDO (A) - PATRÍCIA BELÉM MASCARENHAS
ORIENTADOR (A) – PROF. (A) DOUTOR GERMANO CAMPOS SILVA**

**GOIÂNIA-GO
2023**

PATRÍCIA BELÉM MASCARENHAS

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E
OS REFLEXOS NO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Monografia Jurídica, apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a) - Doutor Germano Campos Silva.

GOIÂNIA-GO
2023

PATRÍCIA BELÉM MASCARENHAS

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS
REFLEXOS NO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Doutor Germano Campos Silva Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Maria Nívea Taveira Rocha Nota

SUMÁRIO

RESUMO	05
INTRODUÇÃO	06
1. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	
1.1 COMPREENSÕES INICIAIS SOBRE A LGPD.....	10
1.2 ADEQUAÇÃO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES	14
2. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A TUTELA DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO	
2.1. APRESENTAÇÃO DO CONFLITO EXISTENTE.....	17
2.2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SEUS LIMITES.....	20
2.3 A TUTELA DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO.....	23
3. QUEBRA DO SIGILO DE INFORMAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	
3.1 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DANOS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO DE DADOS.....	27
3.2 CAMINHOS PARA MITIGAÇÃO DOS DANOS.....	35
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	42

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS REFLEXOS NO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Patrícia Belém Mascarenhas¹

RESUMO

A presente Monografia teve como objetivo estudar a Lei Geral de Proteção de Dados, investigando sua aplicação nas relações de trabalho e a proteção dos direitos fundamentais e de personalidade do empregado em relação ao uso de dados pessoais pelo empregador. Foram analisadas as consequências e implicações da quebra de sigilo de informações e de condutas ilícitas que afetam o ambiente laboral e violam os direitos constitucionais. O conflito entre as partes da relação de trabalho foi discutido, buscando estabelecer limites para o exercício do poder diretivo do empregador, desconstruindo padrões hierárquicos baseados no contrato de trabalho. Medidas cabíveis e possíveis soluções foram apresentadas para prevenir tais violações, incluindo boas práticas e regulamentos da LGPD. A responsabilidade civil foi defendida como uma forma de coibir disparidades e vícios contra as normas constitucionais e trabalhistas, com ênfase no princípio da proporcionalidade e na adoção do compliance. Essa abordagem visa promover relações de trabalho seguras, justas e equitativas, preservando valores democráticos e garantindo dignidade e respeito aos direitos envolvidos.

Palavras-chave: LGPD; Poder Diretivo; Responsabilidade civil; Compliance; Direitos fundamentais.

ABSTRACT

The present Monograph aimed to study the General Data Protection Law, investigating its application in employment relationships and the protection of fundamental rights and personal privacy of employees regarding the use of personal data by employers. The consequences and implications of breaches of information confidentiality and illicit behaviors that affect the work environment and violate constitutional rights were analyzed. The conflict between the parties in the employment relationship was discussed, seeking to establish limits on the exercise of the employer's directive power and deconstructing hierarchical patterns based on the employment contract. Appropriate measures and possible solutions were presented to prevent such violations, including best practices and regulations of the LGPD. Civil liability was advocated as a means to curb disparities and deviations from constitutional and labor norms, with an emphasis on the principle of proportionality and the adoption of compliance. This approach aims to promote safe, fair, and equitable work relationships, preserving democratic values and ensuring dignity and respect for the rights involved.

Keywords: LGPD; Directive Power; Civil Liability; Compliance; Fundamental Rights.

INTRODUÇÃO

No atual estágio em que se encontra o direito do trabalho, hoje os dados pessoais são os principais meios para fins de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, remuneração, benefícios, planejamento de carreira e outras atividades relacionadas.

Com o intuito de promover a prosperidade de uma sociedade, analogicamente torna-se indispensável que as relações de trabalho se ajustem a esse cenário. Uma vez que a cada ano que passa o trabalhador altera o modo de exercer sua atividade e a ele é incumbido o cumprimento de extensas jornadas e o aumento da produtividade em larga escala, visando contribuir para a nova fase da Revolução Industrial 4.0. Tal revolução é impulsionada pela integração de tecnologias avançadas, que convergem entre o mundo físico e o digital, ocasionando, uma consequente alteração na estrutura social.

Por conseguinte os dados pessoais que são incorporados nas relações de trabalho emergem de uma análise sistemática do conceito de privacidade e as bases legais para o seu consentimento sem que afrotem a dignidade da pessoa humana.

Ademais o ambiente corporativo enfrenta constantes dificuldades justamente por ser incapaz de igualar as tecnologias atuais e ao mesmo tempo proteger os direitos de personalidade dos empregados muitas vezes ignorados, por colocarem os interesses da função social da empresa acima do estipulado, pelo abuso do poder diretivo à aqueles direitos consagrados pela Constituição Federal, dando margem a um aparente conflito entre o empregado e o empregador o que verifica-se desde o seu contexto histórico pelas lutas de igualdade e condições dignas e vem gerando controvérsias no atual panorama da sociedade da informação.

O filósofo inglês John Locke, no século XVII defendia a ideia de que os indivíduos têm direito à propriedade, incluindo a propriedade de suas próprias ideias e pensamentos, argumentava que a privacidade é essencial para a liberdade individual e para a proteção da vida e da propriedade.

No século XVIII, o filósofo francês Jean-Jacques Rousseau também refletiu sobre a importância da privacidade. Ele defendia que a privacidade é essencial para a preservação da identidade e da liberdade dos indivíduos, e que a invasão da

privacidade poderia levar à opressão e à tirania. As mesmas ideias são defendidas por Kant que retratava a privacidade como um aspecto essencial da dignidade humana e que cada pessoa tem o direito de controlar suas informações pessoais e decidir como e quando compartilhá-las.

Todavia, no século XX, com o avanço da tecnologia e o surgimento da era digital, a privacidade se tornou um tema ainda mais relevante. Filósofos contemporâneos, como Michel Foucault e Zygmunt Bauman, exploraram as questões de vigilância, poder e controle na sociedade moderna, levantando preocupações sobre a invasão da privacidade por meio do monitoramento e coleta de dados.

Bauman discutiu a dinâmica da sociedade líquida moderna, em que as relações sociais e de trabalho são caracterizadas por uma constante fluidez e instabilidade. Ele abordou as questões de poder e controle na era digital, em que a coleta de dados pessoais se torna uma prática comum. Além disso, alertou para os riscos de invasão da privacidade e perda da autonomia individual em um contexto em que os empregadores podem ter acesso e utilizar esses dados para fins de controle e monitoramento.

Foucault, em sua obra "Vigiar e Punir", explorou o conceito de vigilância e disciplina nas instituições sociais, incluindo o ambiente de trabalho. Argumentando que o poder exercido pelos empregadores por meio da vigilância constante dos trabalhadores cria um sistema de controle que pode minar a privacidade e a autonomia individual.

Estima-se que ambos os filósofos levantaram preocupações importantes sobre a privacidade nas relações de trabalho e no poder diretivo do empregador. Essas reflexões nos convidam a repensar as práticas de monitoramento e coleta de dados no mundo do trabalho, visando garantir relações laborais mais justas, respeitadas e equitativas.

Questiona-se à quem realmente pertence a faculdade e o controle de se autodeterminar de acordo com suas vontades. Sob Influência do contrato de trabalho e os elos de subordinação visto que há uma garantia da liberdade de uso pelo empregador, ou seja, em que pese essa concepção é possível perceber alguns desdobramentos jurídicos que causam divergências e dualidades, se o poder diretivo do empregador pode ser justificado quando há a quebra do sigilo ao empregado visto que, este detém de autonomia para dispor de seus dados em virtude dos interesses

atinentes a empresa e em razão do contrato celebrado como garantia de subordinação pelo trabalhador. Apesar de por outro lado a lei 13.709 (LGPD) juntamente com a Constituição Federal reconhecer como garantia de um direito fundamental assegurar a todo cidadão a proteção dos dados pessoais .

De tal modo, verifica-se que essa questão permeia a sociedade brasileira desde a implementação de leis esparsas que visam regulamentar o uso da tecnologia e da Internet como recursos facilitadores para otimizar processos, melhorar o acesso à justiça, simplificar a troca de informações na análise de casos em sistemas eletrônicos e aumentar a eficiência na gestão de processos. Essas medidas promovem uma ampla gama de recursos legais, propiciando a disseminação do conhecimento jurídico e a redução de barreiras ou aspectos negativos das tecnologias, como a sobrecarga, o excesso de monitoramento de dados pessoais, a exploração de contratações desprovidas de garantias de proteção social e a instabilidade no emprego. Portanto, é de suma importância enfatizar a necessidade contínua de estudar esse tema, tendo em vista que problemas passados ainda se manifestam no presente.

Notoriamente casos envolvendo vazamento de dados pelas empresas são de costume os quais representam lesão à privacidade e segurança dos empregados. A título de ilustração segundo estudos da Massachusetts Institute of Technology os vazamentos de dados pelo Brasil registraram um crescimento de 493% somente entre os anos de 2018 e 2019. No ano de 2021 o país foi considerado o sexto com mais vazamento de dados no mundo, atualmente sua posição caiu para 12º posição, contudo, conforme conclusões da Kaspersky Employee Wellbeing de 2021, quase metade das organizações não conseguem proteger esse tipo de dado afetando não somente clientes e consumidores mais também os empregados.

Por isso com a entrada em vigor da LGPD foi possível dar uma importância maior aos tratamento e regulação de dados pessoais antes pouco discutida no cenário jurídico, visto que referida lei constitui o cerne não só de reforçar as premissas da Constituição como também de unificar normas.

Partiu-se da análise de que o direito do trabalho sozinho não teria legislações suficientes para tomarem frente dessa problemática pois fogem da sua zona de conforto e até mesmo da ordem jurídica pelo Poder Público por ser extremamente amplo o alcance do tratamento de dados.

Isso se justifica por que em uma época de insegurança laboral trabalhos temporários, contratos de curta duração, desmantelamento das leis trabalhistas as novas tecnologias surgem como um elemento a mais de incerteza, o modelo de trabalho assalariado que uma vez dominou a era industrial no qual um trabalhador renúncia um grau de liberdade em troca de determinada proporção de segurança já não pode ser aplicada na atualidade de maneira genérica (SUPIOT, 2013 *apud* REIS 2019).

Portanto, deduz-se que a relevância sobre esse assunto pode ser notada a partir da interdisciplinaridade da LGPD como a necessária interconexão da lei com outros ramos do direito, bem como suprir lacunas provenientes das divergências em torno dos dados pessoais no que tange ser ou não considerados direitos personalíssimos sob a tutela do Estado e dessa forma não só vistos como instrumento de trabalho pelo empregador, mas também como direitos protegidos na seara laboral perante o empregado.

Assim, resta demonstrado que conceituar o direito de privacidade requer um ressignificado de seus meios de uso pelo poder público e o privado.

Ao que se nota, a pesquisa será analisada a partir de uma ótica específica qual seja, compreender a aplicação da lei nas relações de trabalho e o conflito existente entre a privacidade de dados do empregado e o poder diretivo do empregador, discorrer sobre as formas de adequação da LGPD nas relações e seus efeitos jurídicos na busca da tutela ao direito da privacidade e propor soluções e mecanismos legais de responsabilização as lides trabalhistas de modo a identificar a LGPD como uma norma capaz de conferir a relação de trabalho maior segurança no uso dos dados pessoais e utilizando de doutrinas e julgados para fortalecer essas proposições.

Para fins de embasamento jurídico a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica por meio de, artigos acadêmicos, monografias, teses e revistas jurídicas com a finalidade de elucidar , reforçar e contribuir com a importância de tratar sobre essa temática interpretando os dispositivos legais da LGPD. Em última análise o método de abordagem utilizado foi o dedutivo.

1.LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

1.1 COMPREENSÕES INICIAIS SOBRE A LGPD

Conforme a crescente demanda de informações a tecnologia se consolidou nas bases da sociedade e ao longo do tempo se desenvolveu demasiadamente em diversos setores da indústria e da economia ocasionando um aumento e velocidade na produção de bens e conseqüentemente influenciando a cultura, as ideias e convicções de cada indivíduo. A princípio para Bioni (2021, pág. 40) o produto agrícola era o principal fator que impulsionava a economia, em segundo momento sobreveio a criação das máquinas a vapor e da eletricidade que detiveram papel central na produção e formação de riquezas.

Desse modo, pode-se perceber que as extensas formas de organização social contribuíram para o desenvolvimento da comunicação, da prestação de serviços e do poder de compra e posteriormente para o surgimento da chamada “sociedade da informação”.

Com isso as relações humanas se intensificaram e tornaram-se mais vulneráveis a eventuais riscos na medida em que o titular sujeito de seus próprios dados aos poucos foi perdendo o poder de escolha e controle sobre suas informações, assim, o que era de interesse único e particular passou a ser de caráter público onde qualquer pessoa poderia dispor e ter acesso a vida íntima da outra com ou sem o seu consentimento, daí surgiu a necessidade de regulamentar os dados pessoais partindo da premissa de uma lei que assegurasse os direitos da privacidade, liberdade e integridade da pessoa humana com o intuito de precaver futuras inseguranças .

Segundo o entendimento do Doutrinador Danilo Doneda:

O surgimento da rede de internet, decididamente alargou as possibilidades de comunicação e fez emergir um grande número de questões ligadas à privacidade. O impacto que a rede proporcionou, porém já se encontrava de certa forma incubado em tecnologias anteriores (DONEDA,2021, pág. 67)

Dito isso, a Internet no cenário Jurídico e social consagrou uma super valoração no tratamento dos dados pessoais se tornando um dos bens mais significativos no que tange, a personalidade e a identidade da pessoa nos ambientes virtuais e conseqüentemente fora dele, o que por sua vez, acarretou intensos debates e entraves que antecederam a matéria sobre os dados pessoais e serviram, de apoio para que leis esparsas fossem aplicadas e inseridas no ordenamento jurídico brasileiro em inúmeros ramos do Direito dentre eles o direito civil, o direito penal, o direito do consumidor e portanto o direito do trabalho objeto do presente estudo.

Consoante, a essa afirmação (FROSINI *apud* DONEDA,2021) elucida sobre a importância de o jurista ter uma “consciência informática” que seria nada mais que um senso de responsabilidade sobre os novos problemas propostos pela tecnologia. Para ele a proteção da pessoa humana tem valor máximo no ordenamento jurídico, não levar em conta as variáveis da tecnologia seria o mesmo que subtrair o direito ao seu próprio tempo, tornando-o anacrônico, incapaz de enquadrar os interesses da pessoa com a velocidade característica da tecnologia. Desse modo, depreende-se que questões dispostas sobre a tecnologia ao ganhar conexão com os direitos de privacidade tendem a adquirir uma ressignificação e modificação de condutas.

As principais leis precursoras do tratamento de dados, são o Marco Civil da Internet e a Lei de acesso a informação que proporcionaram uma preocupação maior ao abordar questões oriundas dos possíveis impactos sofridos pelos titulares em virtude do amplo alcance que os dados tendem a exercer pelo uso ilícito e inadequado, o que sob a égide da Constituição Federal, a sociedade da informação, estaria condicionada ao enfrentamento de atos discriminatórios contra sua intimidade e que por sua vez desafiam e ameaçam os direitos a serem garantidos e protegidos pelas normas constitucionais inerentes ao ser humano.

De encontro a esse pensamento para Bruno Bioni:

No estágio atual, a sociedade está encravada por uma nova forma de organização em que a informação é o elemento nuclear para o desenvolvimento da economia. Essa nova forma de organização foi sedimentada em razão da evolução tecnológica recente, que criou mecanismos capazes de processar e transmitir informações em uma quantidade e velocidade jamais imaginável. Os relacionamentos sociais

foram energizados por um fluxo informacional que não encontram mais obstáculos físicos distanciais. (BIONI, 2019, pág. 41)

Oportuno se torna destacar que a Lei Geral de Proteção de dados teve como modelo de inspiração o sistema europeu através do regulamento intitulado como General Data Protection Regulation (GDPR), inserido em 2018 com o propósito de proteger e regular quaisquer práticas que comprometessem o tratamento dos dados pessoais em virtude dos constantes ataques invasivos de cibercrime previstos nas plataformas digitais e nos ambientes corporativos, através de políticas de privacidade.

A partir disso cabe frisar que as leis em uma abordagem ampla, são criadas com vista a atender os anseios, interesses da sociedade sob a forma de direitos, Patrícia Peck (PINHEIRO, 2021,pág 17) menciona que “ quando a sociedade muda, o direito também deve mudar”.Com isso, denota-se que a LGPD conhecida como lei 13.709/2018 entrou em vigor no ano de 2020 e adveio de uma cultura social pautada nas transformações das políticas de segurança devido ao amplo desenvolvimento que a sociedade sofreu, estabelecendo em seus dispositivos um amparo legal aos titulares, o qual moldou a forma como as pessoas e empresas deveriam se comportar perante o recebimento e compartilhamento da informação .

Reforçando essa explicação a mesma autora sustenta que a LGPD:

Lei n.13.709/2018 é um novo marco legal brasileiro de grande impacto, tanto para as instituições privadas como para as públicas por tratar da proteção dos dados pessoais dos indivíduos em qualquer relação que envolva o tratamento de informações classificadas como dados pessoais, por qualquer meio, seja por pessoa natural, seja por pessoa jurídica. É uma regulamentação que traz princípios, direitos e obrigações relacionados ao uso de um dos ativos mais valiosos da sociedade digital, que são as bases de dados relacionados às pessoas. (PINHEIRO, 2021, pág 20).

Desse modo, pressupõe -se que a LGPD remete uma matéria de caráter específico e a ela incumbe o desafio e a responsabilidade de zelar pela boa-fé nas práticas de segurança no que tange o tratamento e processamento de dados pessoais nos ambientes que faz uso, sejam estes digitais ou não através da Autoridade Nacional de Proteção de dados, órgão encarregado de fiscalizar o cumprimento legal

da lei e aplicar sanções quando necessário perante as condutas que não compactuem com seus ideais, prezando assim pelo direito fundamental de liberdade e privacidade da pessoa natural.

No que se refere a dado pessoal, Rafael Fernandes Maciel conceitua “como toda informação que pode identificar um indivíduo ainda que não diretamente”.

A própria lei em seu art 5º, considera por definição que dado pessoal é uma informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; logo analisar os dados pessoais configuram como um tipo de representação da pessoa no ambiente virtual o qual permitem que ela seja reconhecida pelas suas próprias particularidades e que distinguem um indivíduo de outro como sujeitos de direitos e obrigações podendo ser os dados (Nome, CPF, RG, impressão digital, data de nascimento, e-mail e endereço residencial), vez que sem eles não há como comprovar a sua identidade pessoal que seria nada mais que uma concepção de si mesmo para os demais.

Em seu texto normativo a LGPD disciplina fundamentos a serem seguidos:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Através desses fundamentos percebe-se a dificuldade em adotá-los, pois muitas são as situações onde um indivíduo está em constante vulnerabilidade quanto a seus próprios dados pessoais, visto que, no mundo físico são alvo constante de ataques, o que por si só não ameniza o fato de uma informação ter um grau menor de risco no espaço virtual ao ser utilizada indevidamente, pelo contrário acaba sendo mais fácil, já que as redes sociais reforçam a disseminação de informações falsas e a cada dia manipulam ainda mais sujeitos tendo em vista a sua fonte inesgotável de conteúdos. As empresas como um todo também ameaçam a sua implementação em

virtude de ignorar aspectos importantes da lei devido à má gestão dos dados estando suscetíveis a eventuais prejuízos e responsabilidades.

Por conseguinte nota-se que a Lei geral de proteção de dados é um marco importante para a sociedade brasileira, sua aplicabilidade é de suma importância na esfera do direito digital porque compreende coibir quaisquer atos abusivos aos direitos de imagem, dignidade, liberdade e privacidade de um indivíduo sobre seus dados, tem como finalidade preencher lacunas antes pouco exploradas pelas demais leis que versaram sobre tema semelhante e conseqüentemente definir limites acerca do consentimento ou não dos mesmos nas demais áreas de atuação em que estão presentes, haja vista que, não deveriam haver motivos para se questionar um direito próprio e inerente a pessoa humana que diz respeito somente a ela e a ninguém mais, muito menos existir meios para que pessoas alheias utilizassem dos dados de outrem como se deles fossem ou tivessem a propriedade e autoridade para operá-los, por meios ilícitos e ardilosos, que por sua vez ferem a legalidade das normas jurídicas.

1.2 ADEQUAÇÃO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES

Sabe-se que o trabalho sempre configurou as bases do ser humano perante o meio social se tornando mais do que uma mera necessidade de sua subsistência, a ele denota-se a capacidade de pertencimento do indivíduo no ambiente inserido contribuindo para uma causa de maior utilidade, proporcionando condições dignas e desenvolvendo habilidades para a formação do seu caráter.

Todavia, é inegável que com o avanço da tecnologia o desempenho e a otimização das atividades laborais alcançaram obstáculos perante o vínculo entre empregado e empregador que por sua vez tendem a ser instáveis, os contratos de trabalho atualmente passam a ser incertos e a conquista de bons resultados não garante a permanência do trabalhador no emprego.

Para uma parcela da doutrina a tecnologia aplicada no trabalho seria o principal instrumento de inovação o que conseqüentemente por meio dela haveria

maior ganho de lucros e produtividade nas relações de trabalho, contrapondo essa afirmação para outra corrente doutrinária o empregado aos poucos perderia espaço para a tecnologia sendo substituído pela sua própria criação gerando desemprego e desigualdade de condições provocando uma precarização nas relações trabalhistas.

Apesar da Lei geral de proteção de dados não ser explícita em qual ambiente os dados pessoais passam a ser protegidos, por analogia, denota-se que a mesma não exerce um fim em si mesma, visto que, sua própria nomenclatura dá indícios de que seus efeitos podem se estender as demais matérias jurídicas ou sociais desde que em conformidade com o que a própria lei assevera.

Sob esse viés, o art 3º da LGPD afirma que “esta lei se aplica a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado (BRASIL,2018) em outras palavras, desde que o assunto analisado tenha como finalidade abordar os dados pessoais, a lei poderá sem quaisquer impedimentos ser implementada a qualquer ambiente.

De acordo com o artigo produzido por Nicolau Olivieri sobre a LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho:

A melhor conclusão seria a de que a nova legislação de proteção de dados deve, sim e positivamente, ser aplicada no âmbito do contrato de trabalho, sendo certo que o art 4º, ao tratar das hipóteses em que ela própria não se aplica, não faz menção às relações de trabalho como uma excludente (Online,2019)

Para Volia Bonfim Cassar “ a maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador”. (CASSAR, 2018). Portanto, resguardar as informações do empregado segundo a ética e a boa-fé também se configura como garantia a proteção de sua personalidade que de fato está em harmonia com o objetivo da LGPD que seria nada mais que zelar pela privacidade do titular.

Quando se fala em dados pessoais nas relações de trabalho deve-se levar em conta que os mesmos estão presentes em todas as fases do contrato formalizando o vínculo empregatício entre as partes desde a entrevista de emprego até a

contratação e rescisão do mesmo. Desse modo, o empregador passa a ter direito sobre todas as informações que dizem respeito ao trabalhador, isso se concretiza por haver pleno consentimento deste para manusear informações conforme os interesses vinculados ao trabalho. A saber:

Fase pré-contratual: A empresa ao promover um processo seletivo de emprego oferecendo uma vaga exige que o candidato apresente documentos que o identifiquem como participante, a exemplo: a entrega do currículo, histórico escolar, endereço residencial, e-mail e telefone para contato.

Fase contratual: firmado o contrato de trabalho a empresa deverá coletar dados com aspectos mais específicos e detalhados sobre o empregado dentre eles CPF, RG, CNH, título de eleitor, CTPS, PIS, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade e outros que a empresa considerar como importantes. A essa mesma fase ainda serão disponibilizadas informações decorrentes do período do contrato, jornada de trabalho e salário.

Fase-pós contratual: diz respeito ao término do contrato de trabalho uma vez findo, o empregador tem o dever de armazenar todos os dados pessoais do trabalhador com o devido cuidado, vez que se trata de toda a descrição e histórico do empregado durante o período trabalhado em determinada empresa incluindo o motivo para o seu desligamento.

Portanto pressupõe se que:

Apenas coletar dados não teria nenhuma relevância social ou econômica, senão fossem extraídas dali suas informações pertinentes. Trazemos, como exemplo, os dados coletados por meio do E-Social, como vínculos empregatícios, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais, informações sobre o FTGS, entre outros. Sem o tratamento dessas informações, o governo federal não teria meio para desenvolver suas políticas sociais, tampouco exercer seu poder regulatório e de controle. Logo, o viés que merece especial atenção é no tocante à proteção dos dados coletados que constituem o banco de dados ou a base de dados de cada empregado com vínculo empregatício reconhecido ou profissional autônomo ou, ainda, o terceirizado. (ARAUJO et. al 2022)

Em síntese, verificaram-se diversas lacunas decorrentes da LGPD no que diz respeito à sua extensão de aplicabilidade. Por se tratar de uma questão jurídica, o legislador foi omissivo ao não considerar que, com a disseminação da tecnologia, surgiriam conflitos relacionados aos dados pessoais no âmbito trabalhista e em outros contextos similares, nos quais seria necessário utilizar o conteúdo da referida lei para implementar medidas eficazes. Portanto, presume-se que a constante análise interpretativa foi necessária para que os dispositivos da lei pudessem abranger sua totalidade.

2. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E TUTELA DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO

2.1 APRESENTAÇÃO DO CONFLITO EXISTENTE

A Constituição Federal em seu texto normativo disciplina os direitos fundamentais com o teor de proteger os cidadãos das ações do Estado. Desse modo, constitui-se um mecanismo de defesa contra eventuais abusos e intervenções cometidos a bens e valores jurídicos tidos como essenciais e por sua vez inerentes a personalidade de todo sujeito, estando amplamente ligados a dignidade da pessoa humana.

Segundo o entendimento de Alexandre de Moraes:

Os direitos humanos fundamentais implicam em um conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade por meio de sua proteção contra o arbítrio estatal estabelecendo condições mínimas de vida e o desenvolvimento da personalidade humana. (MORAES, 1988, p34)

Portanto, o autor demonstra que de nada adianta o reconhecimento de um direito se este não for garantido em sua totalidade e de acordo com todas as suas atribuições previstas em lei consoante uma sociedade democrática.

O Estado Constitucional é uma evolução do Estado de Direito, porque assegura, em última instância, seja contra particulares ou qualquer outro segmento do Poder Público, a proteção dos direitos fundamentais.” (ABBOUD *apud* JOÃO e BRUNO 2022, p.164).

Deduz-se que o Estado na medida em que passou a tutelar os direitos fundamentais, permitiu sua extensão nas relações trabalhistas e por ventura na esfera privada mediante as relações entre os particulares tal qual um não tem eficácia sem o outro. Pressupõe-se que parte desse ponto de vista adveio por força do contrato de trabalho, reforçando ainda mais a ideia de hierarquia e subordinação entre os sujeitos uma vez que valida a sua existência legalmente.

Desse modo, o contrato de trabalho é uma concepção pessoal -obrigacional que transcende a mera relação de prestação de serviço e salário, sendo o poder diretivo do empregador o critério que justificaria à proteção dos direitos da personalidade em favor do empregado (NASCIMENTO,2014, p.609), parte vulnerável na relação empregatícia visando atenuar no plano jurídico, desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO,2019 p.233).

Ao poder diretivo do empregador recai sobre ele a responsabilidade de fornecer um ambiente de trabalho saudável e de arcar não só com a proteção dos direitos do empregado, como o de comandar efetivamente toda atividade que dependa da prestação de serviços com o intuito de atender a função social das empresas e definir as direções a serem seguidas para alcançar os objetivos almejados.

Contudo, afrontar os direitos do empregado em detrimento da busca de resultados e da ampla concorrência do mercado seria o mesmo que minimizar e comprometer o vínculo empregatício existente, ferindo não só princípios constitucionais como também trabalhistas. O titular do direito deve ter liberdade para dispor sobre o mesmo, uma vez que são direitos inatos, absolutos, invioláveis, intransferíveis, imprescritíveis e irrenunciáveis. (SILVA, 2005, p.181) e que abrangem caráter coletivo aplicado a todos.

As relações empregatícias são um importante palco a realização de objetivos diversos, como a inclusão de determinados grupos no mercado de trabalho o cumprimento de padrões no atendimento ao consumidor, a gestão da saúde ocupacional dos empregados e o pagamento de benefícios previdenciários a empregados ou a seus familiares. Normalmente, o empregador funciona como estação de transito das informações necessárias para a realização desses misteres, E, em um ambiente marcado pelo uso das tecnologias da informação e da comunicação, todas essas informações mesmo que fragmentarias, formam uma base de dados multifuncional que, por meio de operações de processamento, propiciam a exploração de acordo com as expectativas e as políticas empresariais e trazem o risco de fragilizar a posição do empregado e de prejudica-lo (SANDEN *apud* ARAUJO et e al, 2022, p. 14)

Porém, subentende-se que tanto o empregado como o empregador ao integrar a relação de trabalho são submetidos a regras há reciprocidade de obrigações atinentes ao negócio jurídico que foi assumido. Sendo que, qualquer consequência que possa surgir a essa relação deve ser solucionada dentro da esfera do contrato.

É inegável que o direito de preservar à privacidade do empregado na sociedade da informação e da tecnologia nunca se fez tão importante quanto agora nessa nova fase do ambiente de trabalho em uma cultura midiática que desempenha um papel crucial na disseminação de valores, ideias e narrativas que moldam as percepções e representações da realidade.

Todavia não se pode ignorar que o empregador também depende dessa ferramenta não só para maximizar seus meios de produção, mas para melhorar o modo de exercer seu poder de administrar e impor determinadas condutas.

Sendo assim,o fato que merece verdadeira apreciação por parte dos operadores do direito e em especial na legislação trabalhista é que ambos os direitos do empregado e o poder de direção do empregador tem viabilidade para serem aplicados no ambiente laboral.

No entanto, a essa abordagem denota-se os seguintes questionamentos: como o empregador pode garantir ao empregado a proteção efetiva de seus direitos fundamentais (privacidade, intimidade e integridade) e ao mesmo tempo aplicar seu

poder de dirigir e fiscalizar as atividades laborais utilizando os dados pessoais sem que haja sobreposição de interesses e por conseguinte a violação desses?

Assim, a tentativa de encontrar um justo equilíbrio entre os poderes do empregador e os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores constitui o objeto do Novo Direito do Trabalho. De um direito dos trabalhadores passa-se para um direito da pessoa no trabalho sendo que a dignidade do homem impõe-se sobre quaisquer outras considerações (Moreira,2018)

Nesse contexto, cabe propor uma reflexão a respeito da ponderação de interesses (princípio da proporcionalidade), com o teor de buscar determinado equilíbrio no ambiente de trabalho quanto aos interesses legítimos de controle e gestão do empregador com o respeito à intimidade e privacidade do empregado a fim de coibir quaisquer injustiças provocadas por esse conflito, bem como a colisão aparente de normas, adaptando a relação contratual conforme as circunstâncias do caso e aos tramites processuais. Uma vez que as relações de trabalho repercutem significativamente em todo o âmbito social.

2.2. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SEUS LIMITES

Resgatando o conceito de "poder", este vem do latim *podere* e consiste na habilidade de impor a sua vontade e exercer autoridade e influência sobre os demais sujeitos da sociedade.

As primeiras manifestações sociais de poder surgiram na Roma Antiga com a figura do *pater familias* que detinha do poder político, econômico e jurisdicional para estabelecer a ordem jurídica, posteriormente no regime liberal o poder foi conquistado por aquele que exercia a posse sobre o capital. (BARROS,2016, p384). É um dos fenômenos mais relevantes e recorrentes na experiência histórico-social do homem e em qualquer relação minimamente constante entre duas ou mais pessoas (DELGADO 2019, p.791), estando ligado por meio da força, da autoridade, da liberdade e resistência (BARROS,2016, p.384).

Sendo assim nota-se que as relações de trabalho desde as suas origens históricas foram marcadas pelo critério de comando e subordinação sucessivas o que a princípio induz uma área centrada em situações que depreciam os direitos fundamentais e o liame empregatício o qual o empregado vende sua força de trabalho e se submete a ordens muitas vezes exorbitantes de seu empregador em recompensa de salário. No Brasil, o poder diretivo do empregador foi adotado com respaldo na teoria contratualista, considerado pela maioria dos doutrinadores como a que mais atende as diretrizes trabalhistas e a ele atribui a função de fiscalização, disciplina e regulamentação de acordo com o que foi pactuado.

Amauri Mascaro Nascimento reforça essa ideia ao afirmar que o poder diretivo do empregador é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. (NASCIMENTO ,2011, p.695).

A CLT descreve o poder de direção a partir do conceito de empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Outrossim, é importante trazer à colação a definição doutrinária de Sergio Pinto Martins sobre o poder diretivo do empregador:

O empregado está sujeito ao poder de direção do empregador, justamente por ser subordinado ao último sendo um poder potestativo o qual o empregado não poderia se opor. Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins do empreendimento. (MARTINS,2020, p.105)

Complementando essa ideia a subordinação estaria atrelada ao dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras,

orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato ou função, desde que legais e não abusivos (Cassar,2018, p.50). Portanto, as ordens alusivas à vida privada do empregado, quando versam aspectos alheios ao contrato de trabalho, sem qualquer reflexo sobre ele não precisam ser cumpridas, pois estão fora do âmbito do poder diretivo. (Barros, 2016, p.404).

Frisa-se que o trabalho em seu aspecto jurídico constitui relações complexas e suscetíveis de diversos conflitos, uma vez que existem valores e normas que devem ser respeitados. É evidente que flexibilizar essas condutas causam inseguranças visto que o trabalho é caracterizado pela confiança de ambas as partes e submetido a regras criteriosas. Entretanto, é fundamental que tais flexibilizações sejam realizadas em virtude da dinamicidade das relações laborais em constante evolução e das demandas da sociedade contemporânea desde que dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, a fim de preservar os direitos e garantias dos trabalhadores e assegurar um ambiente laboral justo adequando-se ao contexto social.

O poder de direção do empregador apresenta grandes dificuldades de determinar limites, visto que, ainda há divergências sobre até que ponto ele começa e até que ponto ele termina, dando margem a inúmeras interpretações. Segundo Adriana Calvo isso acontece porque nem sempre é fácil distinguir tal poder com as novas tecnologias de trabalho e os novos meios de comunicação. (ONLINE,2008).

É certo dizer que, apesar de deter autoridade para assumir o risco da atividade econômica, o empregador não está excluído de cumprir as regras atinentes a sua própria relação. Seu poder não é absoluto e tampouco deve se sobrepor aos direitos do empregado, tendo em vista que absoluto é a necessidade de preservação e concretização dos direitos de caráter fundamental atuando segundo os limites observados, uma vez que, ultrapassá-los seria nada mais que perturbar a ordem jurídica social, os bons costumes e o exercício regular do direito.

Nesse contexto, houve uma preocupação por parte do legislador constituinte em proporcionar a todas as pessoas proteção dos direitos fundamentais dando ênfase nas áreas em que estes se fazem indispensáveis em especial no âmbito privado onde há uma relativa desigualdade entre as partes.

As cláusulas do contrato de trabalho comprovam a limitação do empregador, o qual intensifica ainda mais os direitos do empregado, pois quaisquer atos que contrariem essas prerrogativas ou exponham a situações constrangedoras e vexatórias, bem como, sejam destinados a outros fins senão aquele estipulado e que atentem contra a dignidade da pessoa humana configuram dano passível de punição pois representa ato ilícito a ser reparado. Logo, o poder de direção deve incidir na prestação de serviço e não na pessoa do empregado.

Consoante a essa afirmação Eugênio Hainzenreder Junior destaca que:

A subordinação Jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. (ONLINE,2009).

Compete primordialmente ao empregador a intervenção e gestão dos aspectos relevantes à livre iniciativa e à propriedade privada no âmbito da empresa. No entanto, é crucial ressaltar que, embora dependente da direção do empregador, o empregado não está sujeito a ordens que violem os direitos assegurados pela Constituição e que ultrapassem o limite do razoável.

Não é incumbência do empregador agir de acordo com seu entendimento pessoal, alegando desconhecimento dos direitos do empregado, nem impor obstáculos aos direitos de personalidade deste, pois isso negaria sua própria condição de ser humano e depreciaria seu trabalho profissional em circunstâncias dignas e éticas.

2.3. A TUTELA DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO

O ambiente de trabalho enfrenta o desafio primordial de assegurar ao empregado a efetiva preservação de seus direitos, diante do poder detido pelo empregador e da necessidade de cumprir as normas trabalhistas. É inegável que o ser humano depende do trabalho para garantir sua subsistência, assim como o trabalho depende do ser humano para obter capital.

Com o passar do tempo, o trabalho deixou de ser meramente uma atividade produtiva e de geração de renda, para se tornar um elemento determinante na identidade das pessoas. Pois desempenha um papel fundamental na construção da identidade individual, conferindo reconhecimento a uma vida digna dentro da sociedade. Ao possibilitar a participação ativa e produtiva do indivíduo, o trabalho contribui para sua realização pessoal, permitindo o pleno exercício de direitos e a conquista de um status valorizado no âmbito que está inserido.

No que diz respeito à sua integração no contexto social, o trabalho coexiste com os direitos da personalidade, uma vez que é um dos elementos essenciais para caracterizar a relação de emprego. Esses direitos são resultantes do tempo, das experiências e das necessidades, e representam uma projeção da própria pessoa sobre si mesma (NAVES; FREIRE DE SÁ, 2017, p. 31). Com o intuito de resguardar os aspectos físicos, psíquicos e morais, é imperativo proteger a personalidade do indivíduo ao adentrar no ambiente laboral, considerando que ele estará sujeito a diversas situações que possam ameaçar sua integridade pessoal.

Dentre os direitos da personalidade, a privacidade pode ser dada como um efeito adverso no ambiente de trabalho em razão do atual estágio de compartilhamento e armazenamento de dados pessoais visto que em uma empresa tudo o que diz respeito ao seu manuseio é considerado ferramenta de trabalho.

Portanto, não se torna mais suficiente que o empregado conceda meras informações a sua pessoa sem que perpassem a sua vida íntima e outras esferas particulares. É notável que exista maior índice de risco já que há uma consequente violação da dignidade do empregado diante da nova realidade tecnológica e informatizada que aufere obrigatoriedade no modo de operá-los em torno do empregado que despende de maior vulnerabilidade.

Logo, no sistema jurídico a vida privada quanto ao seu exercício poderia ser interpretada de duas maneiras: através do livre arbítrio expressando ideias, opiniões públicas e imagens e o direito de se manter em segredo e não revelar informações confidenciais.

Com o advento da tecnologia as intromissões na vida privada e íntima da pessoa humana passaram a exigir que os direitos da personalidade fossem exercidos

com caráter constitucional. Destarte, a Constituição Federal em seu art 5 inciso X afirma ser inviolável a vida privada, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Tanto se faz importante discorrer sobre esse aspecto que até mesmo em matéria infraconstitucional o código civil prevê em seu art 21 a tutela da vida privada da pessoa para impedir ou fazer cessar ato contrário a essa norma.

Em vista disso, o ordenamento jurídico brasileiro condiciona o direito à privacidade como um espaço íntimo intransponível por intromissões de terceiros, se aplicando principalmente perante a figura do empregador. (CALVO,2008, online).

Corroborando essa concepção, é frequente a ocorrência de diversos casos em que ações trabalhistas envolvendo a compensação por danos à vida privada são objeto de discussões e deliberações nos tribunais e nas varas do trabalho.

Tal fenômeno ocorre com o intuito de salvaguardar o direito do empregado, considerando a natureza amplamente globalizada do mundo atual e o uso constante das redes sociais pelas empresas, que se tornam cada vez mais incisivas e propensas a denegrir a personalidade dos indivíduos em seus espaços privados. A título de fundamentação jurídica, apresenta-se os seguintes precedentes jurisprudenciais:

NÚMERO DE TELEFONE PARTICULAR DA EMPREGADA. DIVULGAÇÃO NO SITE DE VENDAS DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CABIMENTO. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal – art. 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da integridade psíquica ou física da pessoa, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. E o art. 5º, X, da CR/88 prevê que “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”. A inserção do número de telefone do empregado, no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Configurados os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexos de causalidade) em relação ao direito à privacidade, correta a condenação da empregadora. (TRT-3 – RO: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021.)

DANOS MORAIS. E-MAIL PESSOAL MONITORADO PELO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA. O ato patronal de monitoramento de mensagens enviadas e recebidas através de e-mail pessoal do empregado, sem a autorização deste, assegura-lhe o direito à indenização por danos morais por violação à intimidade e à vida privada. (TRT 17a R., RO: XXXXX-80.2011.5.17.0013, Rel. Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT02/10/2013).

Nesse contexto, verifica-se que a proteção da privacidade do empregado não se restringe apenas à mera prática de um direito passível de compensação pecuniária, visto que lesiona a honra e a dignidade impactando as relações privadas e comprometendo a igualdade e a preservação do liame empregatício diante da violação das características intrínsecas da pessoa, quando perfis baseados em preferências, renda, profissão e hábitos do indivíduo são divulgados indevidamente.

Esse é o entendimento de Danilo Doneda ao afirmar que a privacidade assume posição de destaque perante a pessoa humana como mecanismo de defesa de seus interesses e mais precisamente como elemento indutor de autonomia, cidadania e dos direitos de liberdade sendo um pressuposto de uma sociedade democrática moderna (Doneda,2021, p.132). Assim, se a profissão de uma pessoa a expõe ao interesse público não se deve reduzir o direito, mas assegurar com maior atenção a tutela de sua privacidade. (Anderson *apud* Naves; Freire de Sá. 2017)

A mera detenção do poder diretivo por parte do empregador não pode justificar a ineficácia da proteção à intimidade no ambiente laboral, uma vez que isso acarretaria uma deterioração da relação de subordinação jurídica, transformando-a em um estado de submissão do empregado (BARROS, 2016, p. 423). Tal entendimento encontra respaldo, conforme preceituado pelos princípios e normas do ordenamento jurídico vigente. É inquestionável que as constantes intromissões na vida privada do empregado afetam diretamente seus direitos da personalidade, os quais devem ser devidamente preservados e valorizados baseado no respeito mútuo e na dignidade humana.

Sob uma ótica jurídica, a privacidade assume um papel fundamental na manifestação social que identifica o indivíduo como apto a cumprir com suas responsabilidades, obrigações e a gerir sua própria vida permitindo exercer sua autodeterminação informativa. Nesse contexto, sua esfera abarca elementos amplos que permeiam as relações laborais em todas as dimensões vinculadas à subordinação.

Assim, é perfeitamente legítimo considerar os dados pessoais do empregado como um direito fundamental e de natureza personalíssima, visto que abordam uma gama notável de informações sobre a pessoa e interfere direta ou indiretamente na privacidade do sujeito, sendo certo que qualquer tentativa contrária nesse sentido, seria um retrocesso aos direitos trabalhistas previstos na CLT e pelo qual é vedado em outros dispositivos legais pertinentes a mesma matéria que atribui valor jurídico não só a eles mas ao direito digital em si.

3. QUEBRA DO SIGILO DE INFORMAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DANOS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO DE DADOS.

Qualquer atividade que ocasiona prejuízo traz consigo, enquanto fenômeno social, a questão da responsabilidade. Essa responsabilidade tem como objetivo restabelecer o equilíbrio moral e patrimonial causado pelo autor do dano, constituindo a origem fundamental da responsabilidade civil (GONÇALVES, 2022, p.28).

Têm-se que no âmbito laboral, assim como em outras áreas do direito, as condutas humanas são expressas por meio de negócios jurídicos celebrados com o propósito de realizar ou abster-se de determinada atividade. Desse modo, o inadimplemento dessas obrigações resulta em danos passíveis de reparação entre as partes envolvidas dando margem a reparação do dano. Conforme palavras de Flávio Tartuce:

"A violação de um dever obrigacional, seja pela desobediência a uma cláusula estabelecida em um contrato, seja pela inobservância de um preceito normativo que

regula a vida, sujeita o indivíduo às consequências de seu ato e ao dever de reparar" (TARTUCE, 2021, p. 787).

No que concerne as disposições legais o código civil estabelece que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Conforme estabelecido no Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda a ocorrência do dano extrapatrimonial em seus dispositivos, o qual é considerado pela doutrina como um gênero, sendo o dano moral uma espécie desse gênero.

Desse modo, o dano moral trabalhista consiste em uma lesão ocorrida no âmbito do Contrato de Trabalho, decorrente de sua existência e abrangendo ambas as partes dessa relação jurídica de emprego, ou seja, o empregador e o empregado. Essa forma de dano pode surgir em decorrência de uma alteração no contrato de trabalho ou até mesmo em virtude da realização de uma atividade de risco.

“Configura-se o Dano Moral Trabalhista quando a reputação, a honra, a dignidade da pessoa, são atingidas por ato de abuso de poder.” (Pedreira *apud* NASCIMENTO 2021).

Seguindo esse mesmo pretexto:

O trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos morais em decorrência de seu emprego, e acredito até que de forma mais contundente do que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante

subordinação dele ao empregador, como característica essencial da relação de emprego. Ora, o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão dessa própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, o qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária. Em boa hora nosso Direito Constitucional evolui para integrar no país o Dano Moral, e nenhum campo é tão fértil para amparar tal direito como o Direito do Trabalho, no qual a subordinação deve ser respeitada, sob pena de abuso moral e conseqüente ressarcimento. (MACIEL apud NASCIMENTO 2021).

Dessa forma, as regras de proteção à dignidade moral do empregado e aos seus direitos personalíssimos incidem e fazem parte do conteúdo necessário do contrato de trabalho, determinando uma série de direitos e obrigações, cuja violação é objeto de sanções.

A CLT apresenta de forma clara e objetiva os seguintes precedentes normativos que esclarecem essas questões:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

No tocante à aplicabilidade desses dispositivos, podem ser prontamente inseridos em razão da violação do sigilo de informações pessoais. Uma vez que tal conduta ocorre quando o operador ou controlador, sem a devida autorização ou embasamento legal apropriado, acessa, divulga ou utiliza elementos confidenciais dos titulares. Dessa maneira, configura-se a ocorrência de dano moral, ou seja, a violação dos direitos inerentes à esfera personalíssima do indivíduo, infringindo bens jurídicos tutelados constitucionalmente, tais como a vida privada, a honra e a imagem (STOLZE GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2019, p. 108).

Essa conduta pode abranger incidentes como o acesso não autorizado a dados de saúde, bases financeiras, registros de atividades pessoais, e-mails,

mensagens de texto, entre outros. Assim as informações obtidas diante dessa quebra de sigilo revelam uma exposição massiva e imediata acerca da individualidade do titular. Tal prática, desprovida de limites éticos e jurídicos, viola as políticas de privacidade do detentor do direito, ocasionando prejuízos por meio de uma atuação irregular que configura o ato ilícito.

À luz do ordenamento jurídico, cuja função é preservar e sancionar transgressões aos direitos fundamentais estabelecidos pela Carta Magna de 1988, essa responsabilidade se estende no decorrer do próprio pacto celebrado entre as partes, mas também surge, da violação de um preceito normativo que pode ser aplicado, quando a legislação trabalhista for omissa e guardar relação de compatibilidade, com o bem jurídico sob proteção, valendo-se subsidiariamente de outro dispositivo legal, como a Constituição Federal e o Código Civil, de modo a assegurar a reparação de violações morais e a cessação de abusos perpetrados nessa esfera. Sendo tal dispositivo invocado para suprir eventuais lacunas da CLT, desde que não haja impedimentos.

Devido à quebra de sigilo de dados a relação de labor no contrato de trabalho entre empregado e empregador, pode ocasionar situações que afetem a dignidade e os direitos individuais dos trabalhadores. Esses danos aos dados pessoais resultam de conflitos interpessoais, abusos de poder, assédio moral, entre outras situações que violem a esfera pessoal e psicológica do empregado em contrapartida, a legislação trabalhista prevê a reparação desses danos por meio da indenização moral, buscando restaurar a dignidade e compensar os prejuízos sofridos pelo trabalhador em decorrência dessas violações.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Sob a ótica do direito do trabalho, a possibilidade de ocorrência de danos aos direitos de personalidade é usual, dada a característica da personalidade do contrato de trabalho, locus em que se encontram pessoas distintas, com sua esfera individual. A dignidade humana. Protegida. Então, a possibilidade de atritos humanos e o advento de danos é um dos efeitos conexos do contrato de trabalho, ou seja, efeitos que não decorrem do objeto e conjunto de cláusulas contratuais, mas se submetem à estrutura ou dinâmica do contrato de trabalho, estão a ele agregados ou tem neles sua origem.” (TRT 3º R, RO 01699-2005-012-03-00-1; quarta turma; Rel. Juiz Caio L. De a. Vieira de Mello; DJMG 11.11.2006) [10].

Segundo o entendimento de Sandra Lia Simon (SIMON,2000) o dano ocorre quando a empresa armazena e divulga dados pessoais do trabalhador sem seu consentimento, impedindo seu acesso a tais informações e repassando-as a um

possível futuro empregador. Além disso, se essas informações contiverem dados inverídicos ou imprecisos sobre a pessoa do trabalhador, sem a possibilidade de retificação por parte dele, é notório a violação à sua intimidade e a vida privada e, portanto, a configuração da quebra do sigilo no contrato de trabalho.

Segundo Márcio Cots, o consentimento possui natureza jurídica contratual. O autor explica:

"O consentimento é uma base legal para o tratamento de dados pessoais que claramente tem natureza contratual. De um lado, há a expressão da vontade de uma parte em tratar os dados pessoais para uma finalidade específica, e, de outro lado, há alguém que concorda com esse tratamento. Embora o tratamento de dados pessoais em si possa não ser a causa principal da relação jurídica entre as partes, o consentimento está longe de ser um contrato acessório." (COTS, Márcio, 2019, p. 86)

Em razão disso, verifica-se a importância do consentimento do empregado o qual conforme art. 5, XII da LGPD é uma manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada. Exerce papel importante no negócio jurídico sendo este o elemento basilar para dirimir vícios. (TARTUCE, 2019 p.162)

Significa que se informações pessoais forem obtidas com o teor de coação, indução ao erro, de forma obscura e não transparente que não possa ser comprovada ou ainda pra finalidades genéricas importa em tratamento abusivo contrário a lei.

As possíveis consequências advindas dessa exposição de dados pessoais por parte do empregador podem resultar na quebra de confiança, impacto negativo na reputação da empresa, risco de roubo de identidade por terceiros, discriminação e assédio no local de trabalho, além de possíveis meios legais e regulatórios, como ações judiciais e multas.

Assim os dados pessoais estão sendo cada vez mais utilizados sem as devidas preocupações de seus impactos no trabalho. Portanto, ainda que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) tenha estabelecido normas com princípios e regras que visam criar um ambiente preventivo, é preciso reconhecer o potencial risco de ocorrência de lesões na sua coleta e tratamento, especialmente diante dos riscos inerentes a uma sociedade de classificação (RODOTÁ *apud* FRAZÃO ,2019,p.35) que desconfigura a nossa individualidade, atribuindo-nos características que não temos e que também podem ser utilizadas para nos tolher direitos e oportunidades, onde perfis

transformam-se em verdadeiras representações virtuais, corpos digitais ou mesmo obstáculos para as pessoas.

Nesse sentido, é imprescindível contar com um sistema de responsabilidade civil adequado a propiciar a efetiva proteção bem como as medidas cabíveis para fazer cessar o dano. Com o intuito de oferecer uma solução para essas situações, a LGPD se dedicou a regulamentar a responsabilidade civil dos agentes envolvidos, de modo que o dano e a reparação sejam realizados no seguinte artigo:

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

Soma-se a esse artigo o seguinte entendimento jurisprudencial:

APELAÇÃO – AÇÃO CONDENATÓRIA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EDUCACIONAIS – VAZAMENTO DE DADOS PESSOAIS POR PREPOSTO – CELULAR DA AUTORA PASSADO A UM TERCEIRO – RECEBIMENTO DE MENSAGENS DE ASSÉDIO SEXUAL – RECURSO DE AMBAS AS PARTES – LEGITIMIDADE PASSIVA DA RÉ – RESPONSABILIDADE PELOS DANOS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO AO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – DANOS MORAIS EVIDENTES – MAJORAÇÃO – GRAVE VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE 1 – A empresa controladora de dados pessoais é figura legítima para figurar no polo passivo de demanda que objetive a indenização pelo vazamento de dados da autora orquestrados por preposto da ré, que repassou o celular da autora para um colega para fins de assédio sexual (LGPD, art. 42). 2 – A ré, ao dar causa ao vazamento de dados, responde pelos danos morais sofridos (LGPD, art. 5º, VI e 42, caput). 3 – É cabível a indenização por danos morais, considerando a violação grave ao direito à intimidade e à privacidade causado pela quebra do dever de proteção de dados pessoais, o que propiciou assédio sexual agressivo. 4 – Indenização majorada, pois a gravidade da situação, a séria negligência da empresa, a postura recalcitrante em reconhecer o erro, e a incipiente jurisprudência estadual autorizam resposta mais enérgica. Valor de dez mil reais que se mostra mais condizente com o cenário narrado. RECURSO DA RÉ NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PROVIDO. (TJSP; Apelação Cível 1006311-89.2020.8.26.0001; Relator (a): Maria Lúcia Pizzotti; Órgão Julgador: 30ª Câmara de Direito Privado; Foro Regional I -

Santana - 8ª Vara Cível; Data do Julgamento: 01/09/2021; Data de Registro: 01/09/2021)

Desse modo como o empregador passa a ser o controlador dos dados do empregado é suscetível a todas as regras e sanções que a lei impõe quanto à prática do ato ilícito.

Ademais essa responsabilidade só passa a ser nula nos casos previstos no art 43 da lei 13.709

Art. 43. Os agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem:
I - Que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído;
II - Que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados; ou
III - que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.

O artigo 44 define as condições de ilicitude com base no comportamento adotado pelo controlador e operador no tratamento de dados o qual seu descumprimento independente de culpa comina o dano:

Art. 44. O tratamento de dados pessoais será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar, consideradas as circunstâncias relevantes, entre as quais:

I - O modo pelo qual é realizado;

II - o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam;

III - as técnicas de tratamento de dados pessoais disponíveis à época em que foi realizado.

Parágrafo único. Responde pelos danos decorrentes da violação da segurança dos dados o controlador ou o operador que, ao deixar de adotar as medidas de segurança previstas no art. 46 desta Lei, der causa ao dano.

Ao analisar esses artigos é importante considerar que a doutrina estabelece dois entendimentos acerca da responsabilidade civil visto que a lei em questão não oferece clareza quanto ao regime de responsabilidade aplicável, o que ocasionou uma interpretação dúbia do seu texto e possíveis divergências.

Para alguns a responsabilidade subjetiva seria a mais adequada tendo em vista que requer a comprovação de culpa ou dolo por parte do responsável pelo tratamento dos dados pessoais, sendo necessário demonstrar que houve negligência,

imprudência, imperícia ou intenção maliciosa no tratamento dos dados, já para outra parcela da doutrina a aplicação da responsabilidade objetiva é a mais viável pois basta provar a existência de dois elementos: a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima, sendo suficiente a demonstração do nexo causal entre eles.

Essa teoria, no entanto, vem sendo causa de refutação porque se mostra contraditória em face da existência de diversos dispositivos na LGPD que regulam boas práticas e medidas de conformidade, pois se a responsabilização for aplicada independentemente de culpa, surge a indagação acerca do propósito de cumprir tais diretrizes da lei.

Porém, é importante considerar que a LGPD também estabelece algumas situações em que a responsabilidade é objetiva, especialmente no âmbito das sanções administrativas impostas pelas autoridades competentes ou quando seja evidenciado atividade de risco ao direito de outrem, portanto sua aplicação não é totalmente desconsiderada à exemplo dos dados sensíveis que detêm de um risco maior por revelarem características íntimas ou que podem gerar discriminação como origem racial ou étnica, opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, filiação sindical, dados genéticos, dados biométricos, dados de saúde ou vida sexual.

Ademais de acordo com a análise de Maria Celina Bondin de Moraes, a LGPD adota um modelo de responsabilidade que pode ser denominado como responsabilização ativa ou proativa:

“encontra-se indicado no inciso X do art. 6º, que determina às empresas não ser suficiente cumprir os artigos da lei; será necessário também “demonstrar a adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, a eficácia dessas medidas”. Portanto, não descumprir a lei não é mais suficiente; é preciso “proativamente” prevenir a ocorrência de danos. (MORAES,2019, p.5)

Assim é necessário considerar as especificidades da legislação e os princípios que a norteiam para determinar a forma mais adequada de responsabilização em cada caso concreto.

Considerando esses esclarecimentos é evidente que o tratamento de dados pessoais deve estar em conformidade com a legislação vigente e proporcionar a segurança esperada pelo seu titular, levando em consideração as circunstâncias relevantes que atendam ao interesse de forma legal com fins de inibir e minimizar os efeitos de vazamento e quebra de sigilo.

Destarte, é incumbência tanto do operador quanto do controlador adotar técnicas e ações voltadas a mitigar os riscos que possam ensejar acessos não autorizados, bem como ocorrências acidentais ou ilícitas, tais como destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado dos dados, sendo suficientes para garantir a integridade e a confidencialidade dos referidos dados conforme, estabelecido de forma explícita no artigo 46 da mencionada Lei.

3.3 CAMINHOS PARA MITIGAÇÃO DOS DANOS

A rigor a LGPD foi incorporada para garantir que a coleta de informações tenha propósitos legítimos, específicos e informados, limitando-se ao mínimo necessário. Por ser de extrema complexidade seu conteúdo no ambiente de trabalho os desafios que regem o poder diretivo e os direitos fundamentais do empregado no que tange a liberdade de uso e o consentimento do titular disponibiliza-los, estaria consolidado com base na segurança e boas práticas de governança.

No entanto as empresas que lidam com os dados pessoais encontram dificuldades para criar diretrizes que atendam a essas características justamente pela carência de conscientização e treinamento, tecnologia inadequada e possíveis violações da privacidade por parte do empregador. Superar esses desafios requer o compromisso de investir em medidas adequadas de segurança da informação, conhecer as leis que tratam dessa matéria e incentivar os empregados sobre a importância da privacidade e proteção dos dados pessoais.

Em matéria internacional a proteção do direito à privacidade do trabalhador tem sido objeto de análise há bastante tempo com o propósito de inserir boas práticas e regulamentos eficientes ao seu uso, tendo em conta essa questão, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas

em 1948, e a Declaração Europeia dos Direitos do Homem, proclamada pelo Conselho da Europa em 1950, são reconhecidas como os primeiros instrumentos internacionais firmados por Estados europeus que fazem menção à esfera de privacidade e ao direito à proteção.

Não obstante, tais declarações abordaram de forma genérica e superficial a questão da salvaguarda dos dados pessoais. Fato que somente a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1997 se debruçou e dedicou mais detalhadamente à problemática, com uma análise mais específica do tema, por meio de seu Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores, estabelecendo que é imperativo que os empregadores, trabalhadores e seus representantes colaborem de forma conjunta para garantir a proteção dos dados pessoais.

Diante dessa abordagem, e como possível solução ao conflito do poder diretivo do empregador sobre as bases de dados de seus empregados tem-se em um primeiro momento a adoção do princípio da proporcionalidade, haja vista que em sentido estrito princípios são as bases que regem as condutas do ser humano em sociedade.

É por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalização do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico". (Online, 2000).

Reforçando esse conceito a utilização da proporcionalidade como "regra de ponderação" entre os direitos em conflito acentua a existência de outros meios de prova igualmente idôneos e menos invasivos ou constrangedores (MENDES 2004 *apud* SCHWARZ, CARNEIRO 2019). Essa técnica oportuniza que os conflitos sejam resolvidos por meio de um equilíbrio entre os interesses conflitantes, buscando qual deles tem maior peso no caso concreto. Significa em última análise, a busca do justo equilíbrio entre os meios empregados e os fins a serem almejados (GRINOVER, 2009 *apud* LONGHI e OLIVO 2018).

Nas relações trabalhistas, o princípio da proporcionalidade quando inserido constitui meio de flexibilização do Direito do Trabalho pelo Poder Judiciário, uma vez que se propõe a solucionar conflitos entre princípios ou direitos fundamentais. Essa abordagem é apoiada por Nunes e Dantas (2012), conforme citado por Longhi e Olivo (2018), e, por conseguinte, está em consonância com outros princípios elencados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Outra alternativa viável é desenvolver uma política corporativa que respeite a privacidade dos trabalhadores, em conformidade com o princípio estipulado nesse mesmo repertório. A essa política corporativa dá-se o nome de *compliance*.

O termo "compliance" origina-se do verbo em inglês "to comply", que significa cumprir, obedecer ou estar em conformidade com a legislação.

Sendo um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar riscos decorrentes da atividade praticada regidas por princípios, valores com fins de garantir o cumprimento das leis, regulamentos, normas internas e externas, bem como padrões éticos de conduta assegura-se, portanto, a transparência da empresa em relação a sociedade (CORREIA, 2018 *apud* MARCOLIO e SILVEIRA 2020).

Nas relações trabalhistas a importância do compliance se manifesta:

Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Nesse sentido, por exemplo devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se ainda, para a gestão empresarial ético –sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir os direitos trabalhistas (NOVELLI,2016).

Subentende-se que o compliance trabalhista, é uma ferramenta ligada ao poder diretivo do empregador de dirigir, fiscalizar e regular da forma que entende ser correta ao seu empreendimento exercendo boas práticas, com a devida aplicação da

legislação. Por meio do seu aprimoramento, busca-se promover uma gestão empresarial pautada pela ética e sustentabilidade, com a ressalva de que nenhum direito trabalhista seja suprimido, ao passo que sejam fomentadas condições propícias à prosperidade empresarial. (KRUPPA 2020).

Desse modo o *compliance* no trabalho abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral (NASCIMENTO 2014). Trata-se de um conjunto de instrumentos que possibilitam às empresas estabelecer diretrizes de conduta para orientar a prestação de serviços, garantindo a observância das normas trabalhistas desde a formação, vigência até a rescisão do contrato de trabalho, a fim de evitar a exposição a riscos e atos delitivos de qualquer natureza para que haja segurança a aqueles que compõe a relação de emprego.

Entre os benefícios de sua implementação destacam-se a redução nos custos, a prevenção de riscos, a estipulação de normas de conduta, a identificação e mitigação prévia de eventuais contingências, o fortalecimento da credibilidade e a proteção da imagem da empresa, o aumento da produtividade e da qualidade dos serviços, a implementação de um código de conduta e a disponibilização de um canal de denúncias eficaz para a contenção de problemas, a fim de evitar ações judiciais e multas, além de contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho moralmente equilibrado.

Diante do exposto, a intersecção da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) com a nova cultura de *compliance de dados* estabelece um cenário que promove a segurança jurídica, fortalece o enfrentamento das violações dos direitos fundamentais de personalidade do trabalhador e impõe limites e responsabilidades ao empregador no que tange à coleta, tratamento e armazenamento de dados pessoais e sensíveis. Representa um marco importante na proteção da privacidade e dos direitos individuais, exigindo que as empresas adotem medidas de conformidade para garantir a devida proteção dos dados dos trabalhadores.

Nesse contexto, o *compliance de dados* emerge como uma abordagem indispensável, estabelecendo políticas, controles e procedimentos que asseguram a conformidade com as disposições legais e éticas relacionadas à proteção de dados.

A conjugação desses institutos contribui para o estabelecimento de um ambiente laboral mais seguro e transparente, em consonância com os princípios constitucionais e legais aplicáveis à matéria de proteção de dados e direitos individuais.

Assim, subentende-se que a implementação adequada da LGPD e o fortalecimento da cultura de *compliance* de dados constituem pilares essenciais para a construção de um ambiente organizacional que valoriza a privacidade, a integridade e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Conclui-se que em virtude das constantes demandas em torno dos dados pessoais frente a uma sociedade tecnológica as relações de trabalho de certo modo foram impactadas uma vez que se tornou indispensável o uso dos mesmos e, portanto, exerceram influência em razão da conturbada situação de conflitos entre os direitos fundamentais protegidos e garantidos ao empregado pela Constituição Federal ante o direito do empregador em inserir seu poder de controle sobre as atividades laborais.

No contexto histórico e social das leis trabalhistas, percebe-se a busca pela proteção dos direitos dos trabalhadores antes ignorados, visando superar desigualdades e promover condições dignas de trabalho. A legislação trabalhista tem como objetivo principal estabelecer diretrizes que assegurem a valorização do trabalho humano, a melhoria das condições e a proteção social dos trabalhadores.

Apesar da CLT, carecer de dispositivos que tenham como objeto a proteção dos dados pessoais com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, foi atribuída a essa norma a função de estabelecer disposições voltadas à tutela dos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Assim, é imprescindível reconhecer que a legislação não possui caráter estático, mas sim dinâmico, devendo adaptar-se às transformações sociais, tecnológicas e econômicas, sendo o direito do trabalho uma área abrangida por essas disposições normativas.

Diante desse cenário observa-se a importância de flexibilizar o poder diretivo do empregador a ponto de habituar-se com essas transformações devendo prezar pela transparência, boa-fé e principalmente pela proteção ao direito do trabalhador como primordial antes de quaisquer outros que possam denegrir e discriminar sua personalidade em razão dos dados pessoais.

Portanto, foi através desses aspectos que se procurou estudar a responsabilidade civil atrelada a indenização por danos morais como instrumento de reparação em decorrência das ilicitudes quanto ao uso indevido dos dados pessoais

do empregado. Fato este ainda suscetível de vários casos envolvendo a quebra de sigilo de dados pessoais e violações nas cláusulas contratuais de trabalho.

Como resposta a esses conflitos advindos da manipulação dos dados pessoais revelou-se pertinente a aplicação do princípio da proporcionalidade como meio de dirimir eventuais violações e abuso de direito contra a dignidade da pessoa humana a fim de alcançar uma solução que seja equitativa e justa.

No contexto laboral, a utilização desse princípio mostra-se útil na análise da legalidade e legitimidade das condutas praticadas pelo empregador, com o viés de conciliar o exercício do poder diretivo com a preservação dos direitos fundamentais dos empregados e o bem-estar social.

Também foi necessário discorrer sobre a política do *compliance* de forma a mitigar os riscos e apurar condutas que incorram atos incompatíveis ao exercício do empregador de forma a garantir a conformidade das empresas com as normas trabalhistas e da lei de proteção de dados apresentando estratégias jurídicas eficazes e fortalecendo a credibilidade ética das mesmas.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Ariane Reis et e al. Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho 2º. ed, São Paulo:Thomson Reuters, 2022.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho 10º ed. São Paulo: LTR, 2016.

BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de Dados Pessoais: A Função e os Limites do Consentimento 3º. ed, Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9ª turma) Recurso Ordinário Trabalhista. Número De Telefone Particular Da Empregada. Divulgação No Site De Vendas Do Empregador. Indenização. Dano Moral. Cabimento. Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Data de Publicação: 10/06/2021. Disponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1230209577>.

BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho (2ª turma) Recurso Ordinário. Danos Morais. E-MAIL Pessoal Monitorado Pelo Empregador. Violação à Intimidade e à Vida Privada,Rel. Desembargador: Lino Faria Petekinkar, Data de julgamento 26/09/2013, Data de Publicação : 02/10/2013. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/418763868>

BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho(4ª turma) Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais.Relator: Juiz Caio L. De a. Vieira de Mello, Data de publicação : 11/11/2006. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/processos/376395433/peca-recurso-acao-assedio-moral-atord-trt08-1390759508>

BRASIL.Tribunal de Justiça (30ª Câmara) Apelação Cível.Prestação de Serviços Educacionais Vazamento de dados pessoais por preposto Relator: Maria Lúcia Pizzotti; ; Foro Regional I - Santana - 8ª Vara Cível; Data de Registro: 01/09/2021. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1276243497>

BRASIL. [Lei Geral de Proteção de dados (2018)].Lei Geral de Proteção de Dados Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm#art65..

BRASIL [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. Consolidação das Leis do Trabalho Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

CALVO,Adriana.<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/15327/o-conflito-entre-o-poder-do-empregador-e-a-privacidade-do-empregado-no-ambiente-de-trabalho>

CASSAR, Vólia Bonfim. Resumo de Direito do Trabalho 6ºed. rev,atual e ampl Rio de janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

COTS, Márcio e OLIVEIRA, Ricardo. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais comentada. 2ª ed. Rev. Atual. e ampl.–São Paulo: Thomson Reuters, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho 18º. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DONEDA, Danilo. Da Privacidade à proteção de dados pessoais 3º. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

FRAZÃO, Ana. Fundamentos da proteção dos dados pessoais: Noções Introdutórias para compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados. A lei geral de proteção de dados pessoais e suas repercussões no direito brasileiro. São Paulo: Thomson Reuters, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze. RODOLFO, Pamplona Filho. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 17º ed. São Paulo: Saraiva 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil, 17º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

HAINZENREDER, Eugênio Júnior. Direito à privacidade e Poder Diretivo do Empregador o uso do e-mail no trabalho. São Paulo: Atlas 2009.

JOÃO, Paulo Sérgio; BRUNO Flavia Dringoli. O poder disciplinar do empregador, a intimidade e a liberdade de expressão do empregado. Reflexos no ambiente de trabalho. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. vol.226 São Paulo: RT, 2022.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio. Compliance trabalhista. Revista de Direito FAE, 2020.

LONGHI, Fernanda Luiza, Olivo, Rodrigo. Os limites Do Poder Diretivo Do Empregador e o Dano Existencial. Revista Jurídica FADEP Digital.

MACIEL, Rafael Fernandes. Manual prático sobre a Lei geral de proteção de dados pessoais (Lei n13.709/18). RM Digital Education. 1ª ed. Goiânia-go, 2019.

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. São Paulo, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual de Direito do Trabalho 13º ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MORAIS, Alexandre de. Direitos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência, 2º ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MORAIS, Maria Celina Bodin de. LGPD: um novo regime de responsabilidade civil dito “ proativo” Revista Civilistica, ano 8, n 3, Rio de Janeiro, 2019. Disponível <https://civilistica.com/lgpd-um-novo-regime/>.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas Questões sobre o Trabalho 4.0 In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro, São Paulo: LTR, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho, 29º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Kamara da Silva. O dano extrapatrimonial decorrente das Relações de Trabalho e a Reforma Trabalhista. 2021, Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91724/o-dano-extrapatrimonial-decorrente-das-relacoes-de-trabalho-e-a-reforma-trabalhista>.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista. Disponível em:<https://mascaro.com.br/boletim/novembro-dezembro-2014-edicao-184/leianticorruptao-sob-a-otica-do-compliance-trabalhista/>

NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria Fátima Freire de. Direitos da Personalidade. 1º ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em:<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>, 2016.

PINHEIRO, Patricia Peck. Proteção de Dados Pessoais Comentários a lei n.13.709/2018 3º ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

REIS, Beatriz de Felipe. O Direito Fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e Comunicação. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Criciúma, Criciúma, 2019.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; CARNEIRO, Machado Rosane. Direitos de Personalidade do Trabalhador e Limites do Poder Diretivo do Empregador: O balancing test como técnica de ponderação In: Revista de Direitos Fundamentais Nas Relações Do Trabalho, Sociais e Empresariais. 2019 p. 47.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo 25º ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTR, 2000.

TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil 11^o ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

OLIVIERI, Nicolau. LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho, Jota28/09/2019 Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-suanecessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho>

28092019.https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1265259&pgI=11&pgF=15