



TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS LIGADOS À SAÚDE DO TRABALHADOR À LUZ DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)

*Marina Richard de Toledo¹
Rodrigo Goldschmidt²*

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar o tratamento de dados pessoais sensíveis ligados a saúde do trabalhador, observando os regramentos trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Para tanto, abordar-se-á sobre a valoração dos dados na atualidade. Posteriormente, os aspectos gerais da LGPD destacando seus princípios, fundamentos, dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Por fim, pretende-se salientar a aplicação da LGPD nas relações de trabalho e o tratamento de dados sensíveis ligados a saúde do trabalhador. Nesse intento, utiliza-se do método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa revisão bibliográfica pautada nas coletas de informações em legislações, obras, teses, dissertações e artigos científicos.

263

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Tratamento de Dados Pessoais Sensíveis. Direito à Privacidade.

1 INTRODUÇÃO

O avanço da sociedade e do acesso à informação intensificou a coleta de dados causando a necessidade de constante adaptação do Direito frente as novas realidades de proteção dos dados. Nesse campo, destaca-se o Direito do Trabalho, principalmente quando se trata de reforçar a proteção dos trabalhadores.

¹ Mestranda em Direito pela UNESC. Pós-graduanda em Direito Notarial e Registral pelo CERS. Pós-graduanda em *Compliance*, LGPD & Prática Trabalhista pelo IEPREV. Advogada.

² Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Mestre e Doutor em Direito pela UFSC. Professor e pesquisador permanente do PPGD/UNESC - Mestrado Acadêmico em Direito. Juiz Titular de Vara do Trabalho do TRT12.

Em toda história do trabalho, há a prática de coleta de dados dos empregados, desde os registros feitos em papéis avulsos, fichas, livros, até os dias atuais em que os dados coletados são armazenados digitalmente. Tais dados são coletados, armazenados e compartilhados para fins de controle trabalhista, tributário e previdenciário.

O advento da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, intitulada como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) esclareceu a forma legalmente correta que a pessoa natural ou jurídica deve tratar os dados pessoais com o objetivo de proteger os direitos fundamentais da pessoa natural. Por se tratar de uma lei geral, seus efeitos incidem em diversas espécies de relações, em especial as relações de trabalho.

Dessa forma, o presente artigo visa analisar o tratamento de dados pessoais sensíveis ligados a saúde do trabalhador frente aos regramentos trazidos pela LGPD.

264 Para tanto, pretende-se, primeiramente, realizar uma breve introdução sobre a necessidade da lei de proteção de dados e seus aspectos gerais ressaltando seus princípios e fundamentos. Num segundo momento, verificar a diferenciação entre dados pessoais e os dados pessoais sensíveis conforme dispõe a lei. Por fim, pretende-se estudar sobre a aplicação da LGPD nas relações de trabalho e o tratamento de dados sensíveis ligados a saúde do trabalhador nessas relações.

Tendo em vista a relevância do tema, considera-se importante um estudo específico sobre o tratamento de dados sensíveis ligados a saúde do trabalhador para proteção de seus direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, assim como livre desenvolvimento de sua personalidade no ambiente laboral.

Ademais, faz-se necessário ressaltar que em caso de descumprimento dos regramentos trazidos pela LGPD, serão aplicadas sanções administrativas que entrarão em vigor no dia 1º de agosto de 2021.

Para execução do presente artigo, utiliza-se o método de abordagem dedutivo, partindo-se da lei geral de proteção de dados pessoais para investigar o tratamento de dados pessoais sensíveis ligados a saúde do trabalhador. A técnica de pesquisa consiste na revisão bibliográfica pautada

nas coletas de informações em legislações, obras, teses, dissertações e artigos científicos.

2 ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O desenvolvimento tecnológico trouxe consigo o intenso fluxo da coleta de dados através de plataformas utilizadas no dia a dia pela sociedade hiperconectada.

Pode-se dizer que os dados são considerados o principal insumo da atualidade devido à tamanha importância para a economia mundial. Argumenta-se, inclusive, que a sociedade global está pautada por uma nova religião, o dataísmo, segundo o qual “o Universo consiste num fluxo de dados e o valor de qualquer fenômeno ou entidade é determinado por sua contribuição ao processamento de dados” (HARARI, 2016).

Diante dessa análise massiva de dados, intensificou-se a necessidade de estabelecer proteção específica para o tratamento dos mesmos, nomeadamente diante do risco de lesão aos direitos fundamentais de personalidade.

No Brasil, os dados pessoais e sensíveis nunca estiveram em absoluta desproteção, visto que a Constituição Federal da República garante como direitos fundamentais a privacidade e intimidade. Ademais, existem outras manifestações infraconstitucionais a respeito, a exemplo a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet).

Entretanto, o país necessitava de uma legislação específica para a proteção de dados pessoais para a garantia da confiança dos países que já haviam estabelecidos regramentos próprios para tal matéria (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021).

Dessa forma, veio à tona a Lei nº 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), publicada em 14 de agosto de 2018 com sua vigência programada para 16 de agosto de 2020, porém, a Lei nº 13.853 de 2019 prorrogou a entrada em vigor da LGPD por mais seis meses, ou seja, para agosto de 2020. Entretanto, a Medida Provisória nº 959 de abril de 2020, trouxe o adiamento das novas regras para o dia 3 de maio de 2021.

Em 18 de setembro de 2020 a Medida Provisória nº 959 foi convertida na Lei n.º 14.058/2020 e o artigo que tratava da prorrogação para maio de 2021 foi excluído. Dessa forma, voltou a valer a data prevista na legislação anterior, a Lei nº 13.853/2019, que determinava agosto de 2020 para a entrada em vigor. Como a exclusão do artigo ocorreu em setembro de 2020 a lei passou a ter vigência imediata um dia após a Lei nº 14.058/2020, ou seja, a LGPD entrou em vigor oficialmente no dia 18 de setembro de 2020, exceto suas sanções administrativas, que entrarão em vigor somente em 1º de agosto de 2021 (RAMOS, 2020).

Tal Lei versa sobre o tratamento de dados pessoais, nos meios digitais e físicos, por pessoa natural ou jurídica de direito público e privado e tem como objetivo garantir a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da pessoa natural. Entre seus fundamentos expostos no art. 2º da própria lei, ressalta-se a importância da autodeterminação informativa que assegura ao titular dos dados um maior controle sobre seus próprios dados pessoais (BRASIL, 2018).

266

A lei também dispõe expressamente em seu art. 6º os seus princípios, almejando a torná-la uma legislação didática, uma vez que os princípios são extremamente significantes para cumprimento da matéria tratada e para a garantia da proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Dentre eles, destacam-se os princípios da boa-fé, finalidade, adequação e necessidade dos dados que estão sendo tratados (VAINZOF, 2019).

O princípio da boa-fé é o norteador da LGPD. Impõe as partes uma atuação respeitando os deveres de lealdade, honestidade e informação. Os dados tratados devem restringir-se a finalidades específicas e legítimas a serem declaradas explicitamente aos interessados quando da coleta dos dados.

Além disso, conforme o princípio da adequação, os dados devem ser tratados de forma adequada, ou seja, devem ter compatibilidade com a finalidade declarada ao titular e serem necessários, sem excessos (BRASIL, 2018).

Analisar-se-á, em seguida, os conceitos de dados pessoais e dados pessoais sensíveis trazidos pela lei sendo o segundo objeto central do presente artigo.

3 DADOS PESSOAIS E DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

Conhecer os principais conceitos trazidos pela LGPD é fundamental para aplicação do regramento ao caso concreto. Para o presente estudo, faz-se necessário diferenciar com clareza os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis.

Primeiramente, ressalta-se que o tratamento dos dados consiste em toda operação realizada com dados pessoais, tais como coleta, utilização, armazenamento, compartilhamento, eliminação, etc. Tais operações podem ser automatizadas ou não.

Os dados pessoais são aquelas informações relacionadas a pessoa identificada ou identificável, ou seja, informações que levam diretamente a pessoa natural, a exemplo do nome, RG, CPF, idade, e-mail, endereço, número de telefone, entre outros.

Para esses dados a Lei estabeleceu, no seu art. 7º, hipóteses nas quais é possível o seu tratamento, dentre elas, no presente estudo, destaca-se o fornecimento de consentimento do titular; cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato e exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral (VAINZOF, 2019).

O dado pessoal sensível refere-se a informações que tratam de características da personalidade do indivíduo, tais como origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (BRASIL, 2018).

Ressalta-se que diferentemente do dado pessoal, a LGPD dispõe no seu art. 11 que o tratamento de dados pessoais sensíveis só poderá ocorrer quando houver consentimento do titular ou seu responsável de forma específica e destacada para finalidade específica daquele tratamento. Entretanto, o mesmo artigo traz hipóteses em que os dados sensíveis poderão ser tratados sem fornecimento do consentimento do titular (LIMA, 2019).

Feita essa breve exposição acerca de alguns aspectos centrais da LGPD, passa-se a analisar a sua aplicação nas relações de trabalho, a fim de assegurar a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores.

4 APLICAÇÃO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O atual estágio do desenvolvimento humano representa uma evolução tecnológica societária e consequente mudança no mercado de trabalho.

No ponto, colhe-se a lição de Dacheri (2019, p. 57):

O avanço da tecnologia tem modificado a estrutura e as modalidades das relações laborais, essencialmente com a substituição da força de trabalho humano manual pelo intelectual, que vem ocorrendo por meio da evolução das máquinas. O processo de globalização contribui com este avanço, pois age como um fator de diminuição das barreiras físicas da informação e da comunicação, facilita o contato entre as fronteiras e intensifica esta conexão existente entre o trabalho e a tecnologia.

A tecnologia tem o intuito de facilitar o labor humano e fomentar a produção, porém para sua perfeita funcionalidade, as plataformas digitais necessitam de dados cada vez mais específicos que geram insegurança para seus titulares.

268

Nas relações de trabalho percebe-se um intenso fluxo de dados pessoais e dados pessoais sensíveis entre trabalhadores, empregadores e terceiros envolvidos no processo. Diante desse fluxo, exige-se a aplicação dos regramentos trazidos pela LGPD nas relações de trabalho, visto que o uso desnecessário dos dados pode causar violação dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial, os da personalidade, tais como o direito à honra, direito à imagem, direito à privacidade ou a vida privada (GOLDSCHMIDT, 2019).

Na mesma linha, Moreira (2010, p. 27) leciona:

A introdução das NTIC, traduzindo inúmeras vantagens para a empresa e para o empregador, comporta, também, riscos acrescidos para os direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo para o direito à privacidade. Com estas novas tecnologias há um aumento desmesurado da capacidade de acumulação de informação e permite-se ao empregador reconstruir, a partir de dados aparentemente inócuos e *inofensivos*, o perfil do trabalhador, que poderá ser utilizado com os fins mais diversos. Desta forma, a informática permite um tratamento de dados pessoais do trabalhador de forma ilimitada e indiscriminada, desnudando-o *in totum*, tornando-o mais *transparente et, pour cause*, mais frágil.

Os dados dos trabalhadores são tratados durante todo seu contrato com a empresa, desde a fase pré-contratual, passando pela fase de execução contratual e, por fim, a fase pós-contratual. Em todo esse processo o empresário deverá se atentar sobre a finalidade, adequação e necessidade daqueles dados que estão sendo tratados seguindo uma severa política de privacidade sob um viés de um sistema de gestão de riscos (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Essa gestão, pautada pelo princípio da boa-fé e por diretrizes éticas corporativas, num sistema interno de regras decorrentes do poder regulamentar do empregador, leva a contemporânea denominação de *compliance* trabalhista, que tem por objetivo:

[...] promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade. Pois, com a sua implementação, cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica (JOBIM, 2018, p. 33).

O tratamento dos dados na fase pré-contratual engloba todo o processo seletivo e suas fases anteriores à celebração do contrato de emprego onde há o uso de diversos meios para selecionar e captar candidatos à vaga disponível.

Alguns meios utilizados são alimentados com informações que são capazes de traçar o perfil do empregado supostamente adequado para aquela empresa causando uma possível discriminação, visto que os dados pessoais recolhidos são desnecessários para fins de recrutamento. Dessa forma, o empregador deve ter cautela ao solicitar os dados ao candidato da vaga e requerer o consentimento dele para eventual armazenamento do currículo (RAMOS, 2020).

Após a escolha do candidato para a vaga de emprego inicia-se a fase da formalização do contrato na qual são coletados uma enormidade de dados pessoais e dados pessoais sensíveis para cumprimento de obrigação legal ou regulatória.

Inicia-se então a fase contratual marcada diariamente pelo tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis do trabalhador desde a sua chegada na empresa para controle de jornada podendo utilizar-se de

dados extremamente sensíveis, tais como os dados biométricos para controle de ponto eletrônico.

Ressalta-se que essa fase exige cautela, pois são tratados diversos dados sensíveis como, por exemplo, atestados médicos, informações para geolocalização dos funcionários, câmeras de monitoramento, filiação a sindicato, etc. (CONI JUNIOR; PAMPLONA FILHO, 2020).

Com o término da relação de trabalho a coleta de dados do trabalhador cessa, porém se faz necessário manter por determinado período as informações já adquiridas relacionadas ao histórico laboral do trabalhador para fins de controle da empresa.

Apesar de LGPD dispor no seu art. 16 que após o término do tratamento, os dados pessoais deverão ser eliminados, a própria lei determina exceções como o cumprimento de obrigações legais e regulatórias, tal previsão que traz segurança para a parte contratante e o trabalhador (BRASIL, 2018).

Merece realce o prazo em que os dados pessoais deverão ser mantidos, visto que poderão ser necessários para produção probatória em eventual judicialização de um conflito.

Inicialmente, a manutenção desses dados poderia se dar por satisfeita pelo prazo prescricional trabalhista, entretanto, tal prescrição pode ser relativizada em determinados casos legais, como ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social, conforme dispõe o art. 11, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Dessa forma, entende-se que tais dados devem ser mantidos além do prazo prescricional ou até mesmo por prazo indeterminado para fins de proteção jurídica da empresa (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Posto isso, faz-se necessário analisar a utilização do consentimento como base legal para o tratamento de dados do trabalhador pelo empresário, uma vez que representa uma relação assimétrica entre as partes, em regra, marcada pela dependência econômica.

Para Doneda (2019) o consentimento representa a autonomia da vontade através de um instrumento de manifestação da escolha. Nesse contexto, ressaltam-se dois aspectos do consentimento, o primeiro que se trata de um elemento acessório de determinada situação, como por exemplo,

um contrato de trabalho, no qual a possibilidade de não revelação dos dados pessoais pode causar certa rejeição pela parte contratante e segundo o consentimento apresentado de forma obscura, ou seja, suas consequências podem ser difíceis de serem identificadas.

Em decorrência do poder de comando imposto pelo empresário, normalmente, os dados dos trabalhadores são considerados de utilização unilateral. Entretanto, a LGPD afasta essa possibilidade, ao trazer como fundamento a autodeterminação informativa que determina ao titular o poder de controlar o trânsito dos seus dados.

Dessa forma, a LGPD garante o direito ao trabalhador de conhecer as formas de tratamento de dados utilizadas pela empresa. Além disso, a lei dispõe que a utilização do consentimento como base legal para o tratamento deverá ser de forma livre, inequívoca e específica (VAINZOF, 2019).

Portanto, visando a prevenção de riscos, é recomendável evitar a utilização do consentimento como base legal de tratamento de dados nas relações de trabalho. Caso haja a utilização dessa base legal, ela deverá ocorrer de forma livre. Ressalta-se que a obtenção do consentimento pelo trabalhador não permite que o controlador compartilhe seus dados com terceiros (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Considerando o exposto, é preciso levar em conta que além dos dados pessoais, há o tratamento de dados pessoais sensíveis nas relações de trabalho. Conforme já exposto acima, tais dados estão diretamente ligados a privacidade do trabalhador, como por exemplo, dados atinentes a sua saúde e por isso merecem ser tratados com cautela.

5 TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS LIGADOS A SAÚDE DO TRABALHADOR

Antes de analisar o tratamento de dados pessoais sensíveis ligados a saúde do trabalhador, faz-se necessário conhecer brevemente os agentes de tratamento dos dados, são eles o controlador e o operador, conforme dispõe o art. 5º, IX, da LGPD.

De acordo com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD (2021), o controlador pode ser pessoa física ou jurídica, de direito

público ou privado, responsável pelas decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. No geral, o controlador será uma pessoa jurídica, como por exemplo, o empresário que será responsável pelo tratamento dos dados do trabalhador.

O operador também poderá ser uma pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável pelo tratamento dos dados em nome do controlador, ou seja, ele deverá seguir suas ordens quanto ao tratamento. Cabe-se destacar que o operador não poderá ser empregado, sócio ou servidor, deverá ser uma pessoa distinta do controlador (ANPD, 2021).

De acordo com LGPD, os agentes de tratamento são responsáveis pela reparação do dano patrimonial, moral, individual ou coletivo que causarem a outrem. Em regra, a responsabilidade é do controlador, porém, o inciso I, § 1º, do art. 42 da Lei dispõe que o operador responderá solidariamente pelos danos causados em razão do tratamento irregular dos dados, isto é, quando descumprir as obrigações da legislação ou quando não seguir as instruções do controlador (BRASIL, 2018).

272

Além dos agentes de tratamento citados acima, a LGPD determina que o controlador indique o encarregado pelo tratamento dos dados que será responsável pela comunicação entre o controlador, o titular dos dados e a ANPD.

Merece realce a figura do encarregado, pois ele será responsável pelas reclamações dos titulares, por prestar os devidos esclarecimentos e adotar as providências cabíveis, bem como orientar os funcionários da empresa a respeito das práticas de proteção de dados pessoais, conforme dispõe o art. 41, § 2º, da LGPD (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, têm-se os agentes de tratamento dos dados, inclusive dados pessoais sensíveis. Para Doneda (2019) os dados sensíveis podem ser utilizados de forma discriminatória ou lesiva, por isso, a criação dessa categoria, visto que os efeitos da circulação desses dados possuem um elevado potencial lesivo em relação ao demais.

Dentre os dados sensíveis, destacam-se no presente artigo os dados ligados a saúde do trabalhador. Tais dados são coletados desde a fase pré-contratual, como por exemplo, perguntas referentes à saúde física e psíquica

do trabalhador durante um processo seletivo para vaga, até a fase pós-contratual com as informações coletadas pelo exame demissional.

Além dos exemplos citados acima, durante a relação de trabalho há o tratamento de diversos outros dados, tais como informações para convênio e utilização do plano de saúde, atestados e exames médicos, medicamentos, entre outros que devem ser armazenados de forma segura pelo controlador.

Com relação ao tema, o Repertório de Recomendações Práticas de Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador da OIT (1997) dispõe que os dados médicos do trabalhador só deverão ser coletados quando as informações forem necessárias para verificar se ele está apto para determinado posto de trabalho; se pode cumprir com os requisitos de segurança e saúde do trabalho; e, mais, se pode ter direito a prestações sociais (MACHADO; CALCINI, 2019).

No entanto, as empresas, a fim de obter o maior número de informações a respeito dos trabalhadores, acabam coletando uma quantidade massiva de dados desnecessários para a sua finalidade, desrespeitando, com tal conduta abusiva, os direitos de personalidade do trabalhador, em especial o direito de privacidade e intimidade. Ocorre que nessas relações marcadas pelo desequilíbrio entre as partes, tais como a relação de trabalho, o titular dos dados acaba não questionando sobre a coleta excessiva de seus dados.

Nessa linha, por relevante, cabe colocar em destaque a lição de Moreira (2010, p. 30):

O direito à privacidade é um direito que se encontra ligado à dignidade do trabalhador enquanto pessoa e, por isso, justifica-se a sua consagração ao nível do Direito do trabalho. O contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo que a execução das obrigações que dele decorrem não podem traduzir-se num atentado à dignidade de sua pessoa, devendo o ordenamento jurídico garantir-lhe os direitos fundamentais que tem enquanto pessoa e que não deixa de ter quando celebra um contrato de trabalho.

No atual cenário de pandemia causada pela disseminação do vírus SARS-CoV-2 (COVID-19) diversas medidas de prevenção estão sendo utilizadas no ambiente de trabalho, como a medição de temperatura e testes para diagnósticos. Contudo, tais medidas geram o tratamento de dados

peessoais sensíveis por estarem ligadas a saúde do titular. Apesar de serem medidas necessárias para segurança de todos no ambiente laboral, esses dados devem seguir os regramentos da LGPD.

Dessa forma, a empresa deverá informar aos trabalhadores sobre o tratamento daqueles dados, tratá-los no limite da necessidade e armazená-los de forma segura para que não ocorra o vazamento dos dados e possíveis discriminações do trabalhador no ambiente laboral (CAMARGO; ZORZI, 2021).

Além das possibilidades citadas acima, a LGPD dispõe em seu art. 13, §4º, sobre a pseudonimização dos dados, isto é, um tratamento capaz de substituir as informações que identificam o titular, por um pseudônimo. Através desse tratamento, o dado perde a possibilidade de associação a um indivíduo, senão pela reversão do procedimento ou pelo uso de informação adicional mantida pelo controlador em ambiente seguro. Tendo em vista a vulnerabilidade dos dados sensíveis, tal técnica mostra-se ideal para garantir um tratamento controlado e seguro pelo controlador dos dados (BRASIL, 2018).

274

Portanto, como medida de segurança, todos os trabalhadores deverão ser informados e/ou treinados para o manuseio legalmente correto dos dados, em especial o descarte de documentos. Competem ao empresário (controlador) todas as precauções com os dados dos trabalhadores (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Diante do exposto, percebe-se a importância da aplicação da LGPD nas relações de trabalho, tendo em vista o tratamento de diversos dados nessas relações. Ressalta-se a vulnerabilidade dos dados sensíveis ligados a saúde do trabalhador que deverão ser tratados com cautela pelo controlador. Preferencialmente, utilizando meios seguros para o seu armazenamento, dessa forma, assegurando o trabalhador contra possíveis violações a seus direitos fundamentais de personalidade.

6 CONCLUSÃO

Em um cenário de análise massiva de dados surge, em 2018, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais com o objetivo de regular o tratamento

de dados de pessoas naturais e assegurar os seus direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento de sua personalidade.

Na esfera das relações de trabalho, sua aplicação é inevitável a fim de conter o uso excessivo de dados dos trabalhadores. Para tanto, a LGPD fixa limites e procedimentos para o tratamento desses dados, bem como, dispõe sobre os princípios que podem ser considerados base da legislação, como os analisados no desenvolvimento deste artigo: princípios da boa-fé, finalidade, necessidade e adequação.

Deve-se ressaltar o tratamento e a utilização dos dados desde a fase pré contratual até a fase pós-contratual da relação de trabalho com objetivo de reunir o maior número de informações dos trabalhadores e até mesmo traçar o seu perfil através desses dados causando uma possível discriminação.

Esses dados deverão ser tratados em conformidade com a legislação, isto é, sendo coletados apenas nos casos permitidos e dentro do limite necessário. Ademais, frisa-se que a lei tem como fundamento a autodeterminação informativa, ou seja, o trabalhador terá direito de saber como ocorre o tratamento dos seus dados pela empresa.

275

Como analisado, os dados podem ser diferenciados como dados pessoais e dados pessoais sensíveis, sendo que, o último deverá ser tratado com cautela, pois pode apresentar informações com elevado potencial discriminatório para seus titulares.

Dentre os dados sensíveis destacam-se os dados ligados a saúde do trabalhador. Tais dados são tratados em exames admissionais e demissionais, atestados médicos, cadastro para plano de saúde, medição de temperatura, resultados de diagnósticos, entre outros. Tendo em vista sua vulnerabilidade, eles deverão ser tratados, bem como armazenados e controlados de forma segura.

Para tanto, aconselha-se a utilização de meios seguros para o armazenamento dos dados, como por exemplo, a utilização de criptografias e pseudonimização desses. Além disso, a empresa deve orientar os trabalhadores a terem cuidados com documentos que contenham dados pessoais, a fim de criar segurança no ambiente de trabalho.

Recomendável, do mesmo modo, que a empresa mantenha um programa de *compliance* trabalhista, estabelecendo regras internas claras,

obrigando a todos os atores, no âmbito empresarial, a observar os estritos ditames da LGPD, com especial cautela no que se refere aos dados pessoais sensíveis ligados a saúde dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que a efetiva aplicação da LGPD nas relações de trabalho garantirá maior segurança aos trabalhadores em relação aos seus dados e sua privacidade. Dessa forma, resta à empresa se adequar as regras estabelecidas pela legislação.

REFERÊNCIAS

ANPD. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. **Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e Encarregado**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/inclusao-de-arquivos-para-link-nas-noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 8 de jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 8 jun. 2021.

CAMARGO, Camila; ZORZI, Marco. Protocolos de acesso ao ambiente de trabalho e proteção dos dados pessoais. **Revista Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-09/opinioao-acesso-ambiente-trabalho-protECAo-dados>>. Acesso em: 8 jun. 2021.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. In: MIZIARA, Raphael et al. (Orgs.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 74-124.

DACHERI, Emanuelli. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais de personalidade**: limites ao poder empregatício de controle e monitoramento tecnológico do trabalho humano. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da Personalidade do Trabalhador**: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. In:

GOLDSCHMIDT, Rodrigo (Org.). **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 1-36.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Banch, 2018.

LIMA, Caio César Carvalho. Capítulo II – Do tratamento de dados pessoais. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **Lei Geral De Proteção de Dados Comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 201-241.

MACHADO, Gustavo Carvalho; CALCINI, Ricardo Souza. Efeitos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho. **Portal Colégio Registral Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 14 fev. 2019. Disponível em: <<https://www.colegioregistrals.org.br/doutrinas/artigo-efeitos-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho-por-gustavo-carvalho-machado-e-ricardo-souza-calcini/>>. Acesso em: 8 jun. 2021.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

PINHEIRO, Iuri; BONFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael *et al.* (Orgs.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 48-72.

RAMOS, Lara Castro Padilha. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos na garantia do direito fundamental à proteção de dados do trabalhador**. 2020. 100 f. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/F10663420200925160712130871/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 8 jun. 2021.

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

VAINZOF, Rony. Capítulo I – disposições preliminares. In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coords.). **Lei Geral de Proteção de Dados comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 22-200.