

## Sociedade da informação e a Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito do direito do trabalho

*Information Society and the General Data Protection Law within the scope of Labor Law*

Aline Hauenstein Lemes , Brenda de França de Araujo 

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito – Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Campus Marechal Cândido Rondon.  
Email: [aline.lemes1@unioeste.br](mailto:aline.lemes1@unioeste.br)

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Direito – Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Campus Marechal Cândido Rondon.  
Email: [brenda.araujo1@unioeste.br](mailto:brenda.araujo1@unioeste.br)

### RESUMO

A presente pesquisa propôs-se a investigar o ensejo de criação da Lei Geral de Proteção de Dados diante do avanço da sociedade da informação, bem como analisar sua necessidade de implantação na proteção de dados fornecidos no ambiente trabalhista. Analisando o desenvolvimento da sociedade e economia atual, bem como a exposição de dados dos indivíduos, objetiva-se estudar o zelo aos direitos personalíssimos, e a interferência das novas perspectivas informacionais na capacidade de autodeterminação dos sujeitos, sob a ótica do Direito Laboral. Além disso, examinar-se-á o papel do compliance, no ambiente corporativo empresarial, de modo a zelar pela preservação dos direitos e evitar irregularidades.

**Palavras-chave:** Dados. Direitos da Personalidade. Lei Geral de Proteção de Dados. Relação de Trabalho. Compliance.

### ABSTRACT

This research aimed to investigate the impetus for the creation of the General Data Protection Law in the face of the advancement of the information society, as well as to analyze its need for implementation in the protection of data provided in the work environment. By examining the development of current society and economy, as well as the exposure of individuals' data, the objective is to study the safeguarding of the personal rights and the interference of new informational perspectives on individuals' capacity for self-determination from the perspective of Labor Law. Additionally, the role of compliance in the corporate business environment will be examined to ensure the preservation of rights and to prevent irregularities.

**Keywords:** Data. Rights of Personality. General Data Protection Law. Employment Relationship. Compliance.

## **1 Introdução**

A chamada 4ª Revolução Industrial, vivenciada na contemporaneidade, é marcada pelo uso crescente da internet como base para um sem número de relações humanas. Com ela, o armazenamento de dados pessoais tem se amplificado. Marcada pelas redes sociais e o crescente uso das imagens pessoais como parte da comunicação, bem como o chamado “armazenamento nuvem”, a nova revolução industrial está transformando a forma como todas as relações interpessoais se manifestam. As informações pessoais nunca foram tão coletadas e compartilhadas como na era digital.

É claro que tal movimento impacta todas as esferas de relações humanas, desde as pessoais até as laborais. Se a primeira revolução industrial e sua máquina a vapor atingiram de maneira significativa a indústria do século XVIII, transmutando todo o universo do trabalho e iniciando uma progressiva automação da indústria, com a tecnologia digital não seria diferente.

Diante dos avanços tecnológicos vivenciados na contemporaneidade, o tratamento de dados se torna essencial. A complexidade dos novos paradigmas informacionais e o avanço da internet chamam a atenção para a latente necessidade de regulação da manipulação de informações no ambiente digital. No cenário brasileiro, tal demanda se reforça por meio da promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados. A Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD) dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, com o objetivo de proteger os direitos da personalidade da pessoa natural.

Levando-se em conta as diversas informações coletadas no curso das relações contratuais trabalhistas, desde a fase pré-contratual, até o armazenamento de dados após a extinção da relação laboral, é inegável a importância da regulamentação trazida pela LGPD no espectro da relação empregatícia. O presente artigo tem em foco as principais aplicações da referida lei no ambiente de trabalho, partindo do estudo do diploma legal e relacionando-o com as normas que regem o direito laboral.

## **2 CONTEXTO DE CRIAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO**

O modo de produção de uma sociedade está relacionado pelas suas forças produtivas e pelo liame relacional existente nesta comunidade. Ao longo do tempo ocorreram diversas mudanças quanto a organização destes mecanismos de produção. Tais situacionalidades propiciaram mudanças expressivas nos relacionamentos sociais, tanto na sua expressividade numérica, quanto no seu elemento central de desenvolvimento.

Inicialmente, tinha-se uma sociedade rurícola, na qual as riquezas eram provenientes da terra, com a produção agrícola e a criação de animais, na qual tudo era produzido manualmente. O elemento de poder constituía-se na criação de pequenas elites que monopolizavam terras e suas riquezas passadas de geração por geração.

Com a Primeira Revolução Industrial no final do século XVIII e início do século XIX, houve a criação da máquina a vapor, e com isso o aperfeiçoamento dos modos de produção, que deixaram de ser manuais, propiciando início do processo de automação da indústria e o soerguimento do modo de produção capitalista, com ponto central de desenvolvimento na produção industrial. Já na Segunda Revolução Industrial, o uso da tecnologia se tornou elemento primordial para o crescimento da capacidade produtiva das indústrias, em principal pelo advento da invenção da eletricidade, que permitiu o desenvolvimento dos meios de comunicação, e várias outras atividades produtivas.

Na Terceira Revolução Industrial, após a Segunda Guerra Mundial, tem-se de fato um avanço tecnológico marcante, que trouxe mudanças significativas nas relações sociais dos indivíduos, bem como na organização da economia. A sociedade pós-industrial não se caracterizava mais pelo que pode produzir, mas sim pelos serviços ofertados, fase demarcada pela globalização, avanços em campos como a biotecnologia, informática e química, e o principal para este momento: o trânsito de informações com agilidade e precisão.

Na contemporaneidade, quando falamos da Quarta Revolução, deve-se ter como elemento central de desenvolvimento a capacidade de captação de informações, dados e estatísticas. Isto porque, esse modelo de desenvolvimento encontra-se pautado em uma combinação de sistemas de produção inteligentes e automatizados. Vive-se, portanto em uma sociedade da informação, na qual a captação de dados, é fator preponderante para a precisão do direcionamento da atividade produtiva, como destaca Silveira (2016).

Trata-se da possibilidade de operação das informações em tempo real, por meio de um sistema virtualizado e descentralizado. Criou-se um espaço no qual tudo é eletrônico, inclusive a coleta e troca de dados – a denominada “internet das coisas”, ou, em inglês, “*internet of things*”.

Contudo, essa evolução para o mundo “*cloud*”, gera desafios emergentes, quanto a proteção dos dados, em principal pelo seu papel de captação de atenção no mercado. A importância dos dados é descrita, neste momento da humanidade, pelo historiador Harari, que afirma:

(...) no século XXI, os dados vão suplantar tanto a terra quanto a maquinaria como o ativo mais importante, e a política será o esforço por controlar o fluxo de dados. Se os dados se concentrarem em muitas poucas mãos – o gênero humano se dividirá em espécies diferentes. A corrida para obter dados já começou, liderada por gigantes como Google, Facebook e Tencent. Até agora, muitos deles parecem ter adotado o modelo de negócios dos “mercados da atenção”. (HARARI, 2020, p. 107)

A partir deste enfoque, denota-se que o objetivo da criação da Lei Geral de Proteção de Dados é aumentar a autonomia e o controle das informações exercido pelos titulares de dados, para que sejam protegidos frente a indevida exposição e violação de seus dados pessoais, impondo sanções caso não sejam verificadas as devidas diretrizes (ROCHA; PONTINI, 2021, p.411).

Diante dos subseqüentes acontecimentos de evolução da transmissão e armazenamento de informações, a ciência jurídica viu-se obrigada a criar um mecanismo capaz de tutelar a proteção de dados na contemporaneidade, especialmente devido aos seus desdobramentos nas relações consumeristas. Esclarece ainda Harari (2020, p. 107), que a quantidade de dados acumulados vale mais do que qualquer publicidade, o que faz com que a conclusão seja de que o ser humano é o próprio produto desta era digital. Ainda segundo Tepedino (et.al):

A proteção dos dados pessoais coloca-se, na atualidade, como aspecto fundamental da liberdade em sua nova face – a liberdade informática, na feliz expressão de Vittorio Frosini. A privacidade não mais se limita ao “right to be let alone”, forjado no final do séc. XIX por Warren e Brandeis, mas traduz, conforme argutamente afirmou o professor Stefano Rodotà, “o direito de manter o controle sobre suas próprias informações”. Abandona-se a perspectiva estática em favor da compreensão dinâmica da privacidade. (TEPEDINO; TERRA; GUEDES, 2023, p. 295)

Isso porque, a médio prazo, essa bolha informacional proporciona um direcionamento publicitário – um verdadeiro “*prosumer*” –, como na metáfora do sorvete social: uma espécie de transferência de autoridade algorítmica. Contudo, a longo prazo, os gigantes dos dados poderão penetrar nos mais diversos segredos da vida (HARARI, 2020, p. 108). Se, há alguns anos, esta perspectiva parecia utópica, nos dias de hoje é eminentemente presente, desde notícias personalizadas nos smartphones ou plataformas de compras digitais, direcionadas de acordo com os gostos de cada indivíduo.

O controle dos dados pessoais é uma realidade pujante no século XXI. As informações fornecidas nas plataformas digitais, assim como em simples cadastros em lojas ou especificações

personais decorrentes de um contrato de trabalho, são, na atualidade, capazes de qualificar a personalidade digital dos indivíduos. Considerando-se que, hoje, relevante parte das informações é traduzida e transmitida pelo e no mundo intangível dos “bits”, é imprescindível a tutela do direito para a garantia dos direitos fundamentais dos indivíduos.

## 2.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS DA LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS E OS DESDOBRAMENTOS QUANTO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

A inserção da técnica binária do processamento de informações transformou a maneira como nos relacionamos com os dados, tanto de modo qualitativo quanto quantitativo. É nesse “padrão sócio-técnico-econômico”, que surge a Lei Geral de Proteção de Dados, nº 13.709/2018, conhecida como LGPD, que apesar de sancionada em 2018, e somente entrou em vigor em maio de 2021, de modo a preparar as empresas e a sociedade para esta inovação legislativa.

A Lei supramencionada dispõe sobre o tratamento dos dados pessoais nos seus mais variados âmbitos, seja da pessoa natural ou jurídica, com objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o próprio desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Antes do diploma legal, a falta de um instrumento que viabilizasse controle do uso dos dados de cada indivíduo impedia o verdadeiro exercício da liberdade. Por este motivo, a LGPD possui grande abrangência, com ferramentas específicas de controle, de modo a garantir a privacidade. O seu principal objetivo, por conseguinte, é a proteção deste direito fundamental – liberdade – assim como os desdobramentos decorrentes dela, com o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Tal vislumbre torna-se de extrema relevância a partir da Emenda Constitucional nº 115, incluindo a proteção de dados no rol dos direitos e garantias fundamentais, no seu art. 5º, LXXIX, que ressalta ainda a proteção dos dados, inclusive nos meios digitais, o que denota o papel da informação na atualidade:

(...) a informação avoca um papel central e adjetivante da sociedade: sociedade da informação. A informação é o (novo) elemento estruturante que (re)organiza a sociedade, tal como o fizeram a terra, as máquinas a vapor e a eletricidade, bem como os serviços, respectivamente, nas sociedades agrícola, industrial e pós-industrial. Ainda que essa nova forma de organização social não se resume apenas ao meio ambiente virtual, a computação eletrônica e a Internet são as ferramentas de destaque desse processo. (BIONI, 2019, p. 34)

Neste passo, denota-se que a LGPD busca a proporção de um cenário de segurança jurídica no tratamento de dados, com a padronização de acordo com os parâmetros internacionais já existentes. Transfere ainda para o texto da lei diversas definições interpretativas. Entre eles, tem-se o conceito de banco de dados: conjunto de dados, em suporte eletrônico ou físico. Já o chamado tratamento é qualquer operação realizada com os dados pessoais, desde a coleta, produção e classificação até o arquivamento e armazenamento das informações.

As informações tratadas são ainda classificadas em três categorias distintas: I) os dados pessoais; II) dados pessoais sensíveis e; III) os dados anonimizados. Segundo o art. 5º, inciso I, os dados pessoais são aqueles relacionados a pessoa natural identificada ou identificável. Trata-se daquela informação que não afeta o íntimo do sujeito, como o local de nascimento, RG, CPF, número de celular, revelando uma relação de conformidade característica correlata ao indivíduo.

Dado pessoal sensível, segundo o inciso II, por sua vez, diz respeito às informações íntimas, como origem racial, convicção religiosa ou dado genético. A filiação a sindicato, bem como dados referentes à saúde, vida sexual, dado genético e orientação política também são considerados dados sensíveis. Este tipo de dado revela características únicas do indivíduo, as quais podem tornar-se propulsoras de situações de preconceito.

Além disso, o diploma legal vincula noções quanto à abrangência territorial de aplicação da lei, pouco importando se a organização se localiza no Brasil ou no exterior, assim como o compartilhamento de dados com organizações internacionais.

A fiscalização do cumprimento destas normas fica a cargo da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, a ANPD, e dos agentes de tratamento de dados: o controlador, o operador e o encarregado. O controlador é aquele a quem compete as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; operador refere-se a quem realiza o tratamento de dados, em nome e sob a orientação do controlador (artigo 5º, incisos VI e VII); já o encarregado é aquele que interage com os titulares dos dados e a autoridade nacional.

Ponto relevante nesta sistemática é a análise do conceito de consentimento. Segundo o artigo 5º, inciso XII, consentimento é a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (BRASIL, 2018). O consentimento pertence ao titular, que, insatisfeito com o uso de seus dados, pode revogá-lo, transferir seus dados para outro fornecedor de serviços ou até mesmo pedir sua exclusão.

Dois pontos importantes a serem analisados nesse conceito são a transparência e a finalidade do consentimento. Princípios explícitos da Lei Geral de Proteção de Dados, conforme o art. 6º da referida lei, a finalidade garante que o tratamento de dados será realizado para propósitos específicos, com fim determinado e informados ao titular, enquanto a transparência garante aos titulares clareza sobre como e porque se realiza o tratamento de seus dados.

Vive-se em uma sociedade e economia movimentada pelos signos da informação, com verdadeiros dossiês digitais. Neste sentido, é importante salientar que os direitos da privacidade se relacionam também com os direitos da personalidade, especificamente quando analisados os perfis comportamentais, regulados pela LGPD em seus artigos 12, §2º, e 20.

Os direitos da personalidade, presentes no Código Civil, são meramente uma noção, que precisa ser aperfeiçoada mediante as inovações da sociedade, ou seja:

(...) os direitos da personalidade não se limitam àquelas situações previstas no CC, sendo o seu rol *numerus apertus* (rol aberto). Eles não se exaurem naquelas espécies enumeradas nos arts. 11 a 21 do CC, o que abre caminho para o reconhecimento da proteção dos dados pessoais como um novo direito da personalidade. (BIONI, 2019, p. 98).

Nesse vislumbre, a personalidade é aquilo que distingue um indivíduo dos demais. Em congruência com o Código Civil, informações como o nome, honra, integridade física e psíquica, são características de cada ser humano que fazem com que seja único. Por conseguinte, tudo aquilo que consiga imprimir tais traços merece a proteção da ciência jurídica. Ademais, tais direitos ganharam uma dimensão maior a partir do século XX:

(...) o ser humano passou a entabular relações privadas por meio das quais se tornou titular de inúmeras situações subjetivas que colocavam em risco seus atributos essenciais. Esse contexto fez repercutir uma grande preocupação com a tutela da pessoa na esfera do direito privado. (LACERDA, 2010, p. 50)

Pode-se entender, portanto, que a privacidade e personalidade no âmbito da proteção de dados se correlacionam de modo a proporcionar a proteção da essência de cada pessoa, de reservar seus dados a quem consentiu e para a finalidade almejada em seu íntimo.

Quando se expõe o tema na seara trabalhista:

(...) os dados pessoais poderão ser exigidos algumas situações, sendo elas: para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, conforme art. 7º, II da referida lei, quando forem necessários para a execução do contrato pelo empregador (art. 7º, V) e quando apresentar interesses legítimos do controlador (art. 7, IX). (ROCHA; PONTINI, p. 416-417, 2021).

A disposição de dados pessoais e dados pessoais sensíveis é essencial para firmar o contrato de trabalho, tanto pelas necessidades do empregador como do empregado destes termos. A incidência da LGPD torna-se primordial nestes casos, não só pela sua aplicação nas fases pré-contratuais, mas também, porque estes dados continuam armazenados pelas empresas.

### **3 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E DIREITO DO TRABALHO**

Nesse novo contexto digital, com o progressivo aumento do armazenamento de dados, é mister analisar seus impactos no contexto laboral. Apesar de a LGPD não apresentar disposições específicas sobre sua aplicação do ambiente trabalhista, é inequívoco que se destina a regular o tratamento de dados também no ambiente laboral, vez que, tanto dados pessoais (como nome e documentos) quanto dados pessoais sensíveis, tais quais filiação sindical, saúde e até convicções religiosas, são considerados nos contextos trabalhistas.

No âmbito trabalhista, muitos são os dados coletados e tratados, por força e determinação legais. Segundo o artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho” (BRASIL, 1943). Estabelece o parágrafo único ainda que o armazenamento e tratamento de todos os dados, desde a admissão, até a duração e efetividade do trabalho, e todas as demais circunstâncias que interessem à proteção do obreiro também são de responsabilidade do empregador, no curso e até após a extinção do contrato de trabalho.

#### **3.1 A HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Ainda que sejam de natureza privada, os contratos empregatícios apresentam latente disparidade entre empregador (e detentor do poder econômico) e empregado – geralmente pelo hipossuficiente da relação de trabalho. A disparidade existente entre as partes contratantes faz com que o contrato de trabalho se assemelhe muito mais a um acordo de adesão, e não uma pactuação livre, principalmente com a grande procura e pouca oferta de empregos na sociedade atual (SOARES, 2009). Nesse sentido, conforme ensina Resende (2020), surge o direito do trabalho, que tem como característica basilar a proteção do trabalhador.



É no contexto da hipossuficiência existente nas relações trabalhistas que se trata a chamada eficácia diagonal dos direitos fundamentais, a qual:

(...) traduz-se pela incidência desses direitos humanos previstos constitucionalmente nas relações privadas marcadas pela desigualdade entre os particulares, especialmente no que se refere ao contraponto entre o poder econômico e a vulnerabilidade, jurídica ou econômica, existente (...) (MENESES, NASCIMENTO, NEWTON, 2021, p.18).

Feitas tais considerações acerca da natureza e objetivos do direito do trabalho, que tem por princípio a proteção do obreiro, constata-se que tanto o direito laboral quanto a Lei Geral de Proteção de Dados aproximam-se no seu propósito: a proteção.

Levando-se em conta a modernidade da Lei Geral de Proteção de Dados, que entrou em vigor em 2020, suas novas perspectivas, especialmente no âmbito das relações de trabalho, ainda são nascentes. Ainda assim, é possível observar alguns exemplos de aplicação da referida lei no ordenamento jurídico brasileiro.

### 3.2 A QUESTÃO DO CONSENTIMENTO NO TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Um recente caso de Minas Gerais chama a atenção no que diz respeito à aplicação da LGPD na proteção dos dados dos empregados na relação laboral. Na ação, de número 0010137-92.2023.5.03.0077, movida por uma empregada, na época grávida, um dos pedidos era a indenização por danos morais, em relação ao uso de sua imagem na rede social TikTok, de maneira vexatória.

Segundo o alegado pela reclamante, o conteúdo dos vídeos, produzidos com fim publicitário e de iniciativa do empregador, a incomodava, principalmente aqueles em relação à sua gravidez. Segundo a empresa reclamada, a empregada consentiu em gravar as imagens, o que justificava o tratamento dado pela empresa aos dados da funcionária. Porém, o magistrado entendeu que, levando em consideração a reconhecida hipossuficiência na relação empregado e empregador, o consentimento estaria prejudicado.

Nos termos da LGPD, consentimento é a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (BRASIL, 2018). De acordo com o intérprete, a manifestação da empregada não foi livre, ao se considerar a relação de dependência existente no âmbito do trabalho (p. 9).

Nesse sentido, o magistrado explica, segundo o Grupo de Trabalho do Artigo 29 (GT29), que a dependência resultante da relação entre empregador e obreiro é praticamente impossível a negativa do consentimento para o processamento dos dados, dada a preocupação com os riscos e efeitos negativos resultantes da recusa.

Além de relativizar o consentimento dado pela empregada, o magistrado também trouxe à tona a questão do ônus da prova: cabe ao controlador provar que o consentimento foi obtido legalmente (p. 8 e 9). Nas relações laborais, o empregador é agente de tratamento dos dados, sendo aquele que toma decisões em relação aos dados – controlador. Portanto, cabe ao empregador provar a legalidade do consentimento oferecido pela empregada.

Cumprir destacar ainda que, sendo o conteúdo dos vídeos de teor vexante, fere ainda os fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. A inviolabilidade da honra, bem como os direitos humanos e a dignidade são preceitos fundamentais para a lei destacada.

Nota-se que a questão do consentimento, presente na lide, é assunto relevante na discussão a respeito da relação entre LGPD e Direito do trabalho. Isso porque, conforme explica Adriane Lima (2018, p.12), “É pacífico na seara juslaboral que o empregado não detém força significativa de negociação quanto às cláusulas de seu contrato de emprego, [pois] sua autonomia da vontade é tolhida perante a forma como se posicionam as figuras pactuantes.”

Diante desse cenário, é essencial a adoção de medidas pensadas para aplicação efetiva da legislação de proteção de dados no ambiente laboral. A eficaz execução das determinações legais não só evita a responsabilização jurídica mas também propicia um ambiente de trabalho salutar, com respeito aos direitos fundamentais tanto dos colaboradores como dos empregadores.

## 4 COMPLIANCE

Nesse sentido, o *compliance* ganha destaque. O termo importado do inglês traduz a ideia de estar em conformidade, cumprindo normas definidas pela empresa (RIBEIRO, 2020), com o fito de agir de acordo com a ética e integridade em todas as camadas de uma empresa (LEATI, 2021).

O *compliance* se apresenta como solução para possíveis problemas de natureza trabalhista, na medida em que busca adequar o tratamento das informações ao estipulado pela LGPD, evitando assim o dano, reduzindo riscos e proporcionando um “ambiente de negócios que seja justo para

todos os participantes e que, por consequência, proteja o valor das empresas, evitando que ela se envolva em problemas que possam manchar sua reputação (...)” (LEATI, 2021).

Levando-se em conta que o *compliance* não diz respeito apenas ao cumprimento estrito da lei, mas também as boas práticas que buscam se ajustar à ética delineada pelo diploma legal, cabe à empresa estipular mecanismos para efetivação das medidas de conformidade. Segundo o artigo 50 da LGPD, os controladores e operadores poderão formular regras de boas práticas relacionados ao tratamento de dados pessoais. O empregador, portanto, no exercício do seu poder regulamentar, compreendido por: ordens estabelecidas pelo padrão em organizações de regulação internas, é responsável pela iniciativa do *compliance*.

Entre as diversas formas de se aplicar o *compliance*, a elaboração do regulamento interno da empresa, em conformidade com a ética e com a lei, e o treinamento e conscientização dos funcionários e colaboradores são bons exemplos de recursos para ambiente de trabalho (MENDONÇA, COELHO, 2021).

Levando-se em conta os dados tratados pelo empregador, no curso da relação de emprego (artigo 41 da CLT), o investimento em segurança no ambiente de trabalho também faz parte do *compliance*:

Para efetivação de uma política de privacidade e proteção de dados, faz-se imprescindível, por fim, que os controladores (em nosso recorte os empregadores) invistam em tecnologia e em campanhas educativas e ações que priorizem a cibersegurança de sistemas e aplicações, tanto internamente quanto aos funcionários que trabalham home-office. (MENDONÇA, COELHO, p. 34, 2021)

Por ser de responsabilidade do empregador (principal agente de tratamento no que se refere às relações trabalhistas) o zelo pelos dados dos empregados, não só pela questão ética, mas também por expressa determinação legal – a exemplo do artigo 46 da LGPD –, programas de cibersegurança se mostram essenciais na efetivação de um ambiente laboral em conformidade com os diplomas legais.

## 5 Conclusão

A demanda pela proteção dos dados tornou-se primordial neste Século, especialmente pela mudança da forma com a qual os indivíduos se relacionam com o mundo. Isso porque a preservação de dados significa também a preservação da personalidade do sujeito perante a sociedade da informação, da sua liberdade, intimidade e privacidade.

Nessa perspectiva, a salvaguarda dos dados pessoais na relação de emprego mostra-se essencial. Conforme já estudado, a Revolução 4.0 alterou nos mais variados aspectos as relações trabalhistas. Atualmente, os dados não estão mais armazenados em livros físicos, referentes a empregados que trabalham no estabelecimento da empresa, como era à época da elaboração da CLT. Hoje, fala-se em dados digitais, trabalho remoto e home-office.

Portanto, informar o empregado a respeito de seus direitos, bem como estabelecer diretrizes internas voltadas para o tratamento humanizado dos dados e sua segurança, marca a relação trabalhista com respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana, a liberdade pessoal, a autodeterminação informativa e a transparência, postulados caros não só à LGPD, mas também a todo o ordenamento jurídico nacional.

## REFERÊNCIAS

BIONI, B. R. **Proteção de Dados Pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci; CORREIA, Henrique. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho. **Meu Site Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/> . Acesso em: 16 mai. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 26 de mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm) . Acesso em: 18 de mai. 2023.

COELHO, A. S. F. P.; MENDONÇA, D. Treinamento e boas práticas. In: GIUNTINI, Adriana *et al.* **LGPD nas relações de trabalho**. Salvador: Motres, 2021. P. 31-34. *E-book*. Disponível em: [https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook\\_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf](https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf) . Acesso em 16 mai. 2023.

COSTA, A. F. F. C.; SANTOS, R. S. Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Coletivo do Trabalho. **Âmbito Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/lei-geral-de-protecao-de-dados-direito-do-trabalho/> . Acesso em: 10 mai. 2023

HARARI, Noah Yuval. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. 1.ed. São Paulo: Companhia de Letras, 2018.

LACERDA, Dennis Otte. **Direitos da Personalidade na contemporaneidade**: a repactuação semântica. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2010.

LEATI, Marizete Carrijo. **Compliance no Direito do Trabalho**: Uma Análise da sua Aplicação nas Relações de Empregos. TCC (Graduação) – Direito, Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, 2021. Disponível em:

[https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC\\_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em: 10 mai. 2023.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA, Adriane; ALCASSA, Flávia; PAPPERT, Milena. **LGPD no Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621954/> . Acesso em: 20 mai.2023.

MACIEL, Renata Medeiros. A LGPD nas relações de trabalho. **Migalhas**, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/362755/a-lgpd-nas-relacoes-de-trabalho> . Acesso em: 16 mai. 2023

MOTA, I. D.; TENA, L. P. Fundamentos da LGPD: Círculos Concêntricos e Sociedade de Informação no Contexto de Direitos da Personalidade. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 2, nº 59, 2020, p. 538-576. Disponível em:

<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4330> . Acesso em: 20 mai. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/> . Acesso em: 23 mai. 2023.

RIBEIRO, Lara Alves. **Compliance e sua Aplicação Prática no Direito do Trabalho**. TCC (Graduação) - Direito, Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), Goiânia, 2020. Disponível em:

<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf> . Acesso em: 20 mai. 2023.

RIBEIRO, Renato Janine. **A boa política**: ensaios sobre a democracia na era da internet. 1. ed. São Paulo: Companhia de Letras, 2017.

ROCHA, C.J.; PONTINI, M. S. Compliance Trabalhista: Impacto da Lei Geral De Proteção De Dados (LGPD) no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira/RJLB, Lisboa**, Ano 7 (2021), nº 2, p.407-427. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021\\_02\\_0407\\_0427.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf) . Acesso em: 20 mai. 2023.

ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, vol. 48 n. 94 p. 127-183, 2015. Disponível em:

[https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista\\_94.pdf#page=128](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_94.pdf#page=128) . Acesso em: 28 mai 2023

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. Citisystems. 2017. Disponível em: <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/> . Acesso em: 20 mai. 2023.

SOARES, Matias Gonsales. **A Quarta Revolução Industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política**, 2018. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/B86DDA9403078E\\_AquartaRevolucaoIndustrialeseu.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/B86DDA9403078E_AquartaRevolucaoIndustrialeseu.pdf) . Acesso em: 25 mai. 2023

SOARES, Paulo Ferreira. **Os Poderes do Empregador e a Dignidade da Pessoa**. Dissertação (Mestrado) – Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

TEPEDINO, G.; TERRA, A.M.V.; GUEDES, G. S. C. **Fundamentos do Direito Civil: responsabilidade civil**. v. 4. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

TEÓFILO OTONI. 1a Vara do Trabalho de Teófilo Otoni. Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região. Ação Trabalhista – Rito Ordinário n. 0010137-92.2023.5.03.0077, Teófilo Otoni, MG, 10 de abril de 2023. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/4/EC25935E09F48C\\_decisao-dancinha-tiktok.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/4/EC25935E09F48C_decisao-dancinha-tiktok.pdf) . Acesso em 17 mai 2023