

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

LUIZA DIAS KORN

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE GARANTIA DA EFICÁCIA DA LEI
GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Curitiba
2019

LUISA DIAS KORN

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE GARANTIA DA EFICÁCIA DA LEI
GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na modalidade Artigo Científico como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior.

Curitiba
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

LUISA DIAS KORN


A Negociação Coletiva como meio de garantia da eficácia da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações trabalhistas

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



MARCÓ AURÉLIO SERAU JÚNIOR
Orientador

Coorientador



ELENICE PEDROZA
Primeiro Membro



LAWRENCE ESTIVALET DE MELLO
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

À Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná e seu corpo docente, por proporcionarem um espaço de aprendizado, debate e vivência ímpar; ensinamentos que carregarei comigo por toda a vida e que foram, e o serão sempre, essenciais para minha formação como indivíduo e profissional.

Ao meu orientador, Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior, com quem pude ter a honra de conviver desde o início de sua (e minha) caminhada nesta Universidade, e que, além do seu grande saber doutrinário, nos guiou com o olhar para o próximo, incutindo o pensamento crítico e, especialmente, a necessidade de retribuir à sociedade e enxergá-la como um fim – utilizar as oportunidades e o conhecimento para torná-la, talvez um clichê, mais justa.

Ainda, não posso deixar de agradecê-lo por ter embarcado comigo neste projeto, um tema de certo modo pouco explorado, e com o qual não hesitou em concordar. Mais do que isto, me incentivou e despertou maior interesse em aprofundá-lo e desenvolver novas pesquisas.

Aos meus pais, que nunca mediram esforços para realizar os nossos sonhos, colocando sempre a educação e o caráter em primeiro lugar. A vocês, meu eterno obrigada por tanto.

À minha família, por ser minha base e construir uma história de amor e companheirismo.

Ao meu namorado, meu porto seguro, por me apoiar, incentivar e vibrar a cada pequena vitória. Por torná-las tão grandes e importantes. Por sonhar comigo e crescer lado a lado. Por me ensinar tanto com sua visão de mundo, seu saber e sua bondade.

Aos meus amigos, por terem se tornado minha segunda família, por dividirem tantos momentos durante esta jornada e por me darem a certeza de que estarão sempre presentes.

RESUMO

O artigo tem como objetivo a discussão da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/18, sob a ótica do direito trabalhista. Sabe-se que a promulgação de lei sobre o tema é tardia – com discussões acerca da proteção de dados datando o final dos anos 90 – e o tratamento de dados do empregado e do candidato é intenso nas relações trabalhistas. Em um primeiro momento, será analisada a negociação coletiva, suas limitações e suas possibilidades em nosso ordenamento: direitos fundamentais dos trabalhadores podem ser negociados? Em que extensão? Em um segundo momento, abordar-se-á a proteção de dados pessoais do trabalhador anteriormente à LGPD, e quais os temas mais comumente tratados pelo Tribunal Superior do Trabalho. Então, uma rápida exposição das disposições preliminares da LGPD, e os principais direitos e artigos atinentes ao titular de dados, relacionando-os aos direitos individuais constitucionais que se buscam proteger com a proteção de dados, considerado um direito fundamental. Por fim, a visão conjunta dos dois temas: o direito trabalhista e a LGPD. A lei, como será exposto, tem conteúdo abstrato e as relações trabalhistas são subjetivas, necessitando maior regulamentação. A saída é a negociação coletiva, com forte atuação sindical na proteção dos direitos de seus representados, em verdadeiro atendimento ao sistema democrático justralhista.

Palavras-chave: direito trabalhista; direito à proteção de dados; negociação coletiva; LGPD; efetividade normativa; regulamentação justralhista democrática.

Abstract

The article aims to discuss the Brazilian law about data protection, “Lei Geral de Proteção de Dados” (LGPD), Law No. 13.709/18, from the perspective of labor law. It is known that the enactment of the law is late – with discussions about the protection dating back to the late 1990s - and the processing of employee data and candidate's data is intense in labor relations. At first, it will be discussed collective bargaining, its limitations and its possibilities in our Order: can fundamental workers' rights be negotiated? In what extension? Secondly, data protection before the LGPD, and which topics are most commonly dealt with by the Superior Labor Court. Then, a quick exposure of the preliminary provisions of the LGPD, and the main rights and articles relating to the data subject, relating them to the constitutional individual rights that apply to seek data protection, considered a fundamental right. Finally, the joint vision of the two themes: labor law and LGPD. The law, as it will be exposed, has abstract content and labor relations are subjective, requiring concrete regulation. The way out is collective bargaining, with strong union action in the protection of the rights of their represented, in true attendance to the democratic labor regulation system.

Keywords: labor law; right to data protection; collective bargaining; LGPD; normative effectiveness; democratic labor regulation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 DIREITO DO TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	9
3 A PROTEÇÃO DE DADOS DO TRABALHADOR ANTERIOR À LEI Nº 13.709/2018.....	15
4 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, LEI Nº 13.709/2018.....	18
5 A LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS E O DIREITO TRABALHISTA	26
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
8 LEGISLAÇÃO E JULGADOS UTILIZADOS.....	32

1. INTRODUÇÃO

Trabalharei, neste artigo, com o encontro necessário de duas inovações jurídicas recentes em nossa sociedade, as quais podem ser consideradas, em detida análise, reflexos das últimas revoluções industriais.

O Direito tem como fundamento, desde o seu início, a regulamentação das mais diversas relações interpessoais em nossa sociedade, a fim de garantir os anseios coletivos pela justiça. Com a complexificação das relações sociais, e o aumento drástico da população mundial, o Direito se tornou mais abstrato e genérico, para maximizar a sua abrangência. A ciência jurídica se molda às necessidades da sociedade que ampara; quanto mais veloz for sua adaptação, mais eficiente será sua busca por justiça.

Como recorte desta característica intrínseca à nossa organização social, trago a Segunda Revolução Industrial. No início do Século XX, no entre guerras mundiais, o alto desenvolvimento industrial entregou novas tecnologias, como a metalúrgica, a siderúrgica e a química ao mundo. E, destes novos processos, surgiram os métodos de produção de Ford e Taylor, em que se prezava pela produção em massa e em série, com um efeito de quase robotização da mão de obra humana.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, deu-se início a um processo de constitucionalismo social, e o amparo ao trabalhador foi almejado frente aos abusos perpetrados pelo liberalismo, pela industrialização, com jornadas de trabalho desumanas, e o trabalho mecânico e insalubre pago com salários aquém do proporcional. Frente à esta realidade, e contra ela, consolidaram-se, mundialmente, sensíveis proteções ao trabalhador.

Apesar de presente em alguns países desde o Século XIX, foi com a Segunda Revolução Industrial, após a Primeira Grande Guerra, que o Direito do Trabalho ganhou força e autonomia.

Ainda neste recorte de atendimento à contemporaneidade social, a Terceira Revolução Industrial automatizou e computadorizou a produção e a informação. Não só a indústria se reformulou com a *internet* e a corolária globalização, mas todas as relações, jurídicas ou não.

Alia-se à computadorização e à informatização, perpetuadas a partir da década de 70, a chamada indústria 4.0, conceito contemporâneo desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, em que se vê a conjugação, para meios de produção, de

máquinas, tecnologia e processos digitais; é a mudança dos sistemas atuais para maior eficiência.

Vê-se nítida a mudança que as duas Revoluções tiveram em nossas vidas. A informação hoje é computadorizada, armazenada em minúsculos receptáculos conectados a uma grandiosa rede mundial de computadores. E no meio de todas estas informações, os dados pessoais do consumidor, do cidadão, do trabalhador estão armazenados. Dados sensíveis, dados individuais, à mercê do fornecedor, do órgão público e do empregador.

Nessa esteira, e diante dos frequentes vazamentos de dados pessoais, viu-se a necessidade de legislar sobre a proteção destes dados armazenados. Limitar o tratamento das informações pessoais.

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) entrará em vigência no próximo ano, com sensíveis mudanças do ordenamento quanto ao tratamento e manipulação dos dados sob a posse das diversas pessoas jurídicas e físicas, as quais, entretanto, não são necessariamente as titulares.

E, a despeito de os empregadores deterem posse dos mais variados dados de seus funcionários, não foi feita menção especializada à relação trabalhista na lei promulgada. É aplicável, sem dúvida, às relações trabalhistas. E é uma proteção necessária ao trabalhador. Entretanto, até que momento a legislação abstrata e genérica dará conta de todas as hipóteses fáticas postas em relações entre empregadores e empregados? Tomando-se empresas com vinte funcionários e empresas com quinhentos deles, o tratamento em relação à proteção de dados deverá ser o mesmo ou precisará de previsões e garantias diferenciadas? As disposições legais serão suficientes para proteger a privacidade e liberdades dos trabalhadores?

Foco, então, em uma possível solução: as negociações coletivas de trabalho, com a reforma da legislação trabalhista de 2017, passaram a prevalecer sobre o legislado, conforme o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – entendimento recentemente corroborado pela aprovação da Medida Provisória nº 881/2019, agora Lei nº 13.874/2019 – e, se feitas de forma verdadeiramente transacional, poderão auxiliar na proteção intentada.

2. DIREITO DO TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Ao passo em que o direito trabalhista foi uma resposta, e uma reivindicação proletária, ao avanço desenfreado da produção e do exponencial abuso laboral, sua criação e seu desenvolvimento – não só no Brasil, como no mundo todo – dependeram, e dependem, de fatores sociais. A tarefa legislativa, neste âmbito, aparece em constante quase bélica entre os interesses dos empregados e os dos empregadores. A pressão é exercida por ambos os lados, a depender do contexto sociocultural e histórico do território em discussão.

E é neste contexto que se destaca a importância das negociações coletivas e sua compreensão. A força da negociação coletiva e sua efetividade em equilibrar as relações trabalhistas traduzem o núcleo do modelo justralhista de determinado país. E desta análise extrai-se, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, dois parâmetros principais:

O primeiro padrão de organização (que se desdobra em dois subtipos) corresponde àquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, cumprindo relevante papel na configuração própria da Democracia nessas sociedades. O outro padrão especializado consiste no padrão corporativo-autoritário, que teve presença marcante em diversas experiências políticas do mundo ocidental contemporâneo. (DELGADO, 2019, p. 1642)

Segue Delgado, em sua obra, com os dois parâmetros. O primeiro, justralhista democrático, é dividido em duas normatizações: autônoma e privatística e privatística subordinada.

A normatização autônoma é a experiência britânica e estadunidense, em que, nas palavras do autor: “A ampla realização do conflito gesta meios de seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, por intermédio dos mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica (DELGADO, 2019, p. 1643).

Ou seja, no modelo autônomo, o direito trabalhista é ditado pelas normas criadas pela sociedade civil, com a negociação coletiva sendo sua fonte por excelência.

A normatização privatística subordinada, por sua vez, é uma variante do primeiro modelo. Em ambos existe a possibilidade de criação de norma trabalhista nas relações empregatícias entre particulares, entretanto, enquanto a primeira detém

grande criatividade autônoma, a segunda é subordinada. “A distinção, contudo, se estabelece à medida que, na hipótese variante, o Estado delimita, de maneira importante, a atuação dos agentes particulares, (...)” (DELGADO, 2019, p. 1643)

O segundo parâmetro, justralhista autoritário, traduz-se pelo modelo de normatização subordinada estatal, em que se rejeita o conflito entre empregador e empregado: “quer de modo direto, mediante uma legislação proibitiva expressa, quer de modo indireto, ao absorvê-lo, sob controle, no aparelho de Estado, que tece, minuciosamente, as práticas para sua solução. ” (DELGADO, 2019, p. 1644)

Este, configuração normativa das experiências fascistas alemã e italiana, teve grande influência em países como Portugal, Espanha e o Brasil.

A rápida análise feita acima auxilia na compreensão quanto à mudança de paradigma aduzida pela reforma trabalhista ao nosso ordenamento jurídico. Sabe-se que, com a adição dos arts. 611-A e 611-B, passou a vigorar a premissa do negociado prevalecendo sobre o legislado. O art. 611-A traz rol exemplificativo de objetos passíveis de negociação coletiva e o dispositivo seguinte, art. 611-B, um rol taxativo de normas que não podem ser alteradas por meio da referida negociação.

Vê-se, então, o deslocamento de um modelo de normatização subordinado estatal a um modelo privatístico subordinado, em que são exemplificados os objetos passíveis de negociação, colocando o acordado acima do legislado, mas também definindo temas que não serão aceitos se transacionados.

Este modelo é também analisado em artigo escrito originalmente por Oscar Ermida Uriarte, doutrinador uruguaio, e traduzido por Kelly Karoline Bepe Fernandes e Sandro Lunard Nicoladeli.

No mencionado trabalho, Uriarte expõe os três modelos de regulamentação do direito coletivo do trabalho, chamando-os de Abstencionista ou de Autonomia Coletiva Pura, Intervencionista ou Regularmentarista e, o modelo intermediário, de Legislação de Promoção, Suporte ou Apoio.

Estes modelos equivalem aos anteriormente abordados: autônomo e privatístico, autoritário ou subordinado estatal e privatístico subordinado, respectivamente.

Como elucidado, o modelo justralhista brasileiro, no âmbito da negociação coletiva, está se alinhando com o privatístico subordinado. E, nos ensinamentos de Uriarte, a legislação de promoção é o modelo de normatização do direito coletivo que melhor dialoga com o sistema democrático:

De igual forma que no abstencionismo, neste sistema, não se regula o sindicato (como se elegem os dirigentes, qual é a estrutura do sindicato, seu funcionamento interno, as atividades que pode desenvolver, etc.), mas se recorre à heteronomia para estabelecer garantias de exercícios dos direitos sindicais ou para promover tal exercício. Foro sindical, proteção contra atos de discriminação antissindical, facilidades e prerrogativas, obrigação de negociar, direito de informação, etc. (URIARTE, 2013, p. 16)

Assim, vê-se que os modelos normativos intermediários, tanto de negociação coletiva quanto de direito coletivo, são aqueles que melhor se alinham ao Estado Democrático de Direito.

Para efetivar a negociação coletiva, os diplomas institucionalizados no Brasil são os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho, ACT e CCT respectivamente.

Antes de abordar as semelhanças jurídicas dos dois institutos, exploro suas diferenças.

Conforme Delgado elucida, sobre CCT:

A convecção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por *entidades sindicais*, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto. (DELGADO, 2019, p.1651)

Sobre acordos coletivos, por sua vez:

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato.

(...)

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. (DELGADO, 2019, p. 1652)

Resumidamente, a principal diferença entre as CCTs e os ACTs é o elemento subjetivo. A presença de entidades sindicais é obrigatória nos dois lados da transação na CCT e no ACT é dispensável no polo econômico, do empregador.

Nesta linha, o ACT tem eficácia mais restrita do que a CCT. Enquanto aquele se restringe às empresas signatárias e aos trabalhadores vinculados à entidade signatária do acordo, a CCT terá uma abrangência muito maior, respeitadas apenas as fronteiras da representação territorial das entidades sindicais envolvidas.

Vejamos, brevemente, as características dos institutos de negociação coletiva trabalhista brasileiros pertinentes ao estudo proposto¹.

Quanto à normatização do direito coletivo, aplicam-se as previsões constitucionais, artigo 8º até o 11, e as disposições celetistas, naquilo que não for conflitante. A CLT fora recepcionada pela Constituição de 88, contudo, existem previsões claramente inconstitucionais que não merecem apreço.

O estudo do conteúdo também merece atenção. Conforme a doutrina de Delgado explica-se que “Os instrumentos negociais coletivos contêm, basicamente, *regras jurídicas e cláusulas contratuais*. ” (DELGADO, 2019, p. 1660)

As regras jurídicas são normas que geram direitos e deveres a serem integralizados aos contratos individuais de trabalho entre as bases representadas (empregado – obreiro x empregador – econômico). As cláusulas contratuais geram direitos e deveres entre as entidades representantes (sindicato obreiro x sindicato empresarial ou sindicato obreiro x empresa).

Sobre as regras jurídicas passíveis de transação, trago apenas o *caput* do art. 611-A: “ A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre:”(grifo meu). Portanto, o rol de incisos do artigo supracitado é, conforme trecho negrito, exemplificativo.

O art. 611-B aduz os temas que não deverão ser tratados em CCT ou ACT. Pela redação conjugada das duas normas, vê-se que o rol do art. 611-B é taxativo e o que dele não constar poderá ser negociado. Como o art. 611-A possui um rol exemplificativo, em virtude da mudança de paradigma exposto no começo deste capítulo, entende-se que, sendo possível negociar sobre, e efetivamente negociado, este prevalecerá sobre o legislado.

Aproveito a temática sobre os objetos para elucidar quanto à hierarquia de normas dentro do direito trabalhista. A regra geral é a hierarquia rígida, em que a Constituição rege o ordenamento de seu pináculo legal. Abaixo, normas legislativas infraconstitucionais, como leis ordinárias e complementares e, abaixo destas, normas infralegais, como portarias da administração pública e contratos particulares.

¹ Além dos aspectos citados no corpo do texto, é importante ressaltar quanto à forma e a duração da transação. Os institutos negociais coletivos são revestidos de formalidade, devendo ser votado em assembleia sindical. Para CCTs, 2/3 dos associados em primeira convocação e, em segunda, 1/3. Para ACTs, 2/3 dos interessados em primeira e 1/3 em segunda. Tendo mais de 5 mil associados, a fração de segunda convocação cai para 1/8. Quanto à duração, poderá ter, no máximo, dois anos.

Entretanto, para o direito trabalhista, a sobreposição de normas se mostra flexível pelo princípio da norma mais favorável² ao trabalhador, corolário do princípio protetor que rege este ramo. Nas palavras de Delgado:

Não há, assim, uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de incidência *concorrente*: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, *sem derrogação permanente*, mas *mero preterimento*, na situação concreta enfocada. (DELGADO, 2019, p. 1669)

Dotado de flexibilidade e variabilidade, decorrentes da norma mais favorável ao trabalhador, o critério hierárquico trabalhista é de maior complexidade que a regra geral, e, portanto, a Ciência do Direito se debruça a estudá-lo para atribuir maior objetividade à sua aplicação.

Apesar de existirem outras teorias, a mais aceita cientificamente, e aquela que melhor oferece universalidade à questão, é a do conglobamento mitigado ou setorizado. Simplificadamente, trata-se de aferir, no embate de normas trabalhistas sobre o mesmo tema, qual é mais favorável ao trabalhador no caso concreto, considerando-se, para este fim, o conjunto normativo de cada uma das normas em embate. Assim, evitam-se antinomias normativas.

“A teoria do conglobamento, em sua vertente setorizada ou mitigada, é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2019, p. 1671)

Excetua-se aqui, com muito destaque, a hierarquia entre ACTs e CCTs. Com a reforma, o art. 620 determinou, expressamente, que o acordado (ACT) sempre prevalecerá sobre o convencionado.

Ainda, como já exposto, a duração das negociações coletivas é de, no máximo, dois anos. Mas, ultrapassado este prazo, os contratos trabalhistas individuais celebrados em sua vigência, seguem regidos pelas normas postas? Evidente que sim,

² Sobre o tema, transcrevo o lecionado por Delgado: Observe-se que o *princípio da norma mais favorável*, embora tendo assento tradicional no Direito do Trabalho, foi claramente incorporado pela Constituição da República, por se situar dentro de sua lógica estrutural e teleológica, de enfática natureza humanística e social. Assim é que o art. 7º, *caput*, da CF/88 dispõe, explicitamente, a seguinte norma, antes de arrolar dezenas de incisos assecuratórios de direitos individuais e sociais trabalhistas: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*: (...) (grifos acrescidos). É com esse *status* e solidez constitucionais que tal princípio ilumina o critério de hierarquia normativa no Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2019, p. 1669)

as normas jurídicas estabelecidas em CCTs e ACCTs e incorporadas em contratos individuais seguem a regra, nos termos da Súmula 277/TST, da aderência limitada por revogação.

Conforme esta teoria, a aderência de normas estabelecidas em negociações coletivas aos contratos individuais será efetiva até novo diploma negocial coletivo revogar as normas anteriores, expressa ou tacitamente.

Em colocações hermenêuticas quanto às negociações coletivas, Arion Sayão Romita elucida que:

Quando se considera a negociação coletiva, não se está diante de uma hipótese de “disposição” do direito, mas de regulamentação desse mesmo direito. O sindicato age não “dispondo” do interesse individual de cada trabalhador, porém disciplinando suas relações futuras com o empregador. Observa Piera Fabris que, não obstante, tal negociação não tem por objeto a composição dos interesses individuais contrapostos, isto é, os conflitos individuais entre empregado e empregador, mas, sim, a melhor composição final dos interesses da própria coletividade interessada. (ROMITA, 2017, p. 80)

Ainda, a limitação da disponibilidade de direitos por meio das negociações coletivas são os direitos fundamentais, arrolados no artigo citado:

Os direitos fundamentais dos trabalhadores (portanto, direitos indisponíveis em caráter absoluto, insuscetíveis de renúncia mesmo em sede coletiva) são os seguintes: – direitos da personalidade (honra, intimidade, imagem); – liberdade ideológica; – liberdade de expressão e de informação; – igualdade de oportunidades e de tratamento; – não discriminação; – idade mínima de admissão ao emprego; – salário mínimo; – saúde e segurança do trabalho; – proteção contra a despedida injustificada; – direito ao repouso (intervalos, limitação da jornada, repouso semanal e férias); – direito de sindicalização; – direito de representação dos trabalhadores e sindical na empresa; – direito à negociação coletiva; – direito de greve; e – direito ao ambiente de trabalho saudável. (ROMITA, 2017, p. 81 – 82)

Pontua, em evidente consonância com este artigo, que, apesar de indisponíveis, os direitos fundamentais do trabalhador podem e devem ser regulados por negociação:

A disponibilidade dos direitos dos trabalhadores por meio da negociação coletiva encontra limite nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Não podem ser negociados direitos como a honra, o respeito à intimidade, o direito aos repousos, o direito ao salário mínimo, o direito de greve, etc., embora o modo de exercê-los possa e deva constituir objeto de regulamentação pela via da negociação coletiva. São, em resumo, aqueles direitos que a doutrina denomina os “mínimos de direito necessário” (ROMITA, 2017, p. 81)

Nesse mesmo sentido leciona Edilton Meireles de Oliveira Santos:

E tais princípios reforçam ainda mais o entendimento de que, para máxima eficácia dos direitos fundamentais, para realização da dignidade da pessoa humana e para concretização do direito ao trabalho, da valorização do trabalho, do valor social do trabalho e do avanço social dos trabalhadores, é imperioso se concluir que os direitos fundamentais trabalhistas impõem às partes do contrato de emprego o direito-dever de disciplinar as vantagens contratuais previstas na Constituição Federal independentemente da existência ou não de lei regulamentadora. (SANTOS, 2013, p. 9)

Como visto, as negociações coletivas se traduzem em ACT e CCT. O primeiro tem abrangência restrita à(s) empresa(s) que o subscreveu(ram). Quanto às normas jurídicas aduzidas tratadas na transação, são ampliadas pelo art. 611-A e restringidas pelo art. 611-B. O negociado, contudo, com a reforma, prevalece sobre o legislado. Ainda, a hierarquia normativa no direito do trabalho segue a lógica do conglobamento mitigado, o qual dita que havendo impasse entre a aplicação de normas, a mais favorável, em análise analítica e global, deverá ser considerada para o caso concreto. E, celebrado contrato individual sob a égide de ACT ou CCT, suas normas serão devidas até novo negócio coletivo revogue as normas.

Quanto ao conteúdo, com a doutrina de Arion Sayon Romita, viu-se a possibilidade de transacionar sobre quaisquer direitos; aos direitos absolutamente indisponíveis, entretanto, cabe apenas a negociação sobre a forma de dispô-los, sem renúncias por parte do trabalhador.

Tendo em mente o exposto, passa-se à análise da proteção de dados pessoais do trabalhador anteriormente à Lei Geral de Proteção de Dados, que entrará em vigor no próximo ano.

3. A PROTEÇÃO DE DADOS DO TRABALHADOR ANTERIOR À LEI Nº 13.709/2018

A proteção de dados, apesar de tema novo ao direito geral, fora tratada, na seara trabalhista, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1997, por meio do repertório de recomendações práticas sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, ou, no texto original, *ILO code of practice: Protection of workers' personal data*.

Conforme o prefácio do documento:

The purpose of this code of practice is to provide guidance on the protection of workers' personal data. As an ILO code of practice, it has no binding force, but rather makes recommendations. The code does not replace national laws, regulations, international labour standards or other accepted standards. It can be used in the development of legislation, regulations, collective agreements, work rules, policies and practical measures at enterprise level (OIT, 1997, p. V)

A própria OIT elucida no texto que, como recomendação prática, o repertório não tem força de lei, não se obriga a aceitação dos preceitos ali postos. Não se buscou substituir instrumentos legais ou regulamentos, nacionais ou internacionais, que tratassem de mencionado tema. Intentou-se, em verdade, traçar parâmetros para o desenvolvimento de regulamentos, leis, negociações coletivas, regras trabalhistas e até políticas e práticas no âmbito empresarial a fim de consagrar este novo direito da pessoa natural, a proteção de dados.

A recomendação traz princípios importantes de proteção de dados pessoais dos trabalhadores e regras mais específicas quanto à coleta, segurança, armazenamento, uso e comunicação destes dados, bem como os direitos individuais e coletivos laborais e uma regra específica sobre agências de emprego.

Apesar de bem esmiuçada a questão da proteção de dados pessoais, a recomendação não tem força coercitiva, o que deixava o Brasil em lacuna legislativa quanto à proteção de dados. Nas palavras de Tatiana de Almeida Granja:

Neste cenário de ausência de tutela normativa, surge um conflito de interesses. De um lado, encontra-se o empregador, que - sob o argumento de melhor administrar sua organização - pretende coletar e combinar dados pessoais dos trabalhadores (atuais e futuros), ainda que para tanto seja necessário violar seus direitos. Do outro lado, apresentam-se os trabalhadores e candidatos a postos de trabalho que – em virtude da situação de hipossuficiência - são coagidos a fornecer os dados pessoais que lhes sejam solicitados e a autorizar o tratamento destes dados. (GRANJA, p. 5272)

Percebe-se, do excerto, que o clássico embate trabalhista sobre a relação entre partes desiguais é deslocado também à proteção de dados: a relação entre candidato e empregador, em que o primeiro, dentro de um contexto capitalista de mercado, disputa uma vaga com diversos outros candidatos e se encontra em posição de hipossuficiência em relação ao empregador – de forma que não negaria entregar nenhum documento a este, a fim de não perder a vaga no trabalho essencial para sua subsistência.

Assim também o é na relação entre o já empregado e empregador, em que aquele não negaria a entrega de quaisquer dados solicitados, a fim de manter sua fonte de renda.

Conforme Granja elucida em seu trabalho, a superação do modelo taylorista de trabalho pessoalizou e individualizou o labor, tornando as informações da vida pessoal do candidato e/ou do empregado essenciais à sua vida profissional. Some-se à personalidade atual do trabalho o efeito da informatização sobre o poder de direção dos empregadores, e ter-se-á como resultado que este poder foi reforçado:

A capacidade de escolha do empresário se vê enormemente ampliada pela agilidade e facilidade das informações obtidas por meio do uso da informática, da qual se deriva um perigo real para a esfera privada do trabalhador e, em consequência (sic), para o direito fundamental à intimidade³ (tradução e grifos da autora) (CARDONA RUBERT, 1999, p. 39 apud GRANJA, 2009? p. 5277)

E é neste cenário que a proteção de dados pessoais dos trabalhadores se mostra tão necessária. O tratamento de dados do empregado por parte do empregador é um novo fator que desestabiliza a relação de trabalho, alargando o abismo de hipossuficiência entre as partes envolvidas.

Com a maximização do desequilíbrio entre empregador e candidato/empregado, em um contexto social de emprego predatório, em que a contratação/manutenção do emprego são fatores determinantes para a sobrevivência do ser humano, o silêncio do Poder Legislativo é perturbador.

E voltamos à recomendação da OIT de 1997, que até o momento é o único documento, em vigência, sobre proteção de dados relevante ao país. Apesar de não ter força vinculante, tem poder argumentativo e, pela ausência de normas vigentes, é usado pelo Poder Judiciário para dirimir questões trabalhistas envolvendo a proteção de dados.

Em pesquisa ao site do Tribunal Superior do Trabalho, foram encontradas 9 (nove) decisões sob a pesquisa “proteção de dados”, oito acórdãos e uma decisão monocrática.

³ La facultad de selección del empresario se ve enormemente ampliada por la agilización y facilitación de las informaciones que implica el uso de la informática, del que se deriva un peligro real para la esfera privada del trabajador y, en consecuencia, para el derecho fundamental a la intimidad.

Sete acórdãos citam o repertório de recomendações práticas, enquanto o outro menciona a proteção de dados pessoais como origem da autodeterminação informativa, foco da argumentação no voto.

Dentre aqueles em que se menciona o documento da OIT, quatro usam o repertório, item 6.11, para fundamentar a indenização por danos morais devida em razão do uso do polígrafo; outros dois envolvem as recomendações com a exigência de certidão de antecedentes criminais: a jurisprudência nacional entende que a mera exigência da certidão não enseja a indenização por dano moral, a não ser que sua análise tenha teor comprovadamente discriminatório ou a natureza da atividade não justifique a requisição. O último abordou o tema dentro dos exames médicos, em que foi exigido exame de sangue dos empregados sem que recebessem qualquer informação quanto ao objetivo do procedimento ou quanto aos dados coletados com o resultado.

Quanto à decisão monocrática, citou-se a proteção de dados a partir da LGPD, como argumento na fundamentação, apesar de não estar vigente ainda.

O resultado, com poucos julgados, demonstra que as temáticas abordadas pelo TST quanto à proteção de dados são restritas. O tratamento de dados envolve inúmeros procedimentos e informações pessoais, que são inovadas a todo instante com o avanço tecnológico em nosso dia a dia. A abordagem judicial, de tal forma diminuta, é reflexo da carência de um aporte legislativo suficiente para a complexidade das situações trazidas por este novo direito fundamental.

Carência esta que se buscou sanar, em todas as relações envolvendo tratamento de dados de pessoas naturais, pela Lei nº 13.709/2018, a chamada de Lei Geral de Proteção de Dados, a ser analisada adiante.

4. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS. LEI Nº 13.709/2018

Para melhor entender o direito à proteção de dados pessoais, recorre-se ao texto constitucional. Sabemos que o artigo 5º traz, em seus inúmeros incisos, diversos direitos e garantias individuais, portanto, imutáveis conforme o art. 60, §4º, IV, da Carta Magna. Corolários da dignidade da pessoa humana, fundamento de nosso Estado, estes preceitos são norteadores da hermenêutica jurídica e deles emanam diversos outros direitos. Dentre estas ramificações dos direitos e garantias individuais,

encontra-se, com toda a certeza, diretamente ligado à Constituição, o direito à proteção de dados pessoais.

É um direito consagrado, em nosso ordenamento, principalmente pela inteligência do art. 5º, *caput* e inciso X:

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

(...)

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

A proteção de dados pessoais, com o exponencial crescimento do tratamento de dados, mostra-se uma faceta importante dos direitos à liberdade, segurança e, inclusive, à igualdade. Um exemplo da proteção de dados como garantia de igualdade são os casos de veto ao uso de antecedentes criminais de forma discriminatória. O veto ao polígrafo, nesta esteira, mostra-se uma medida garantidora do direito à privacidade e segurança, por se tratar de medida vexatória.

Assim, extraio, em um primeiro momento, que o silêncio quanto à legislação específica de proteção de dados pessoais por tanto tempo em nosso ordenamento é contraditório com o próprio texto constitucional. Apesar de não constar explicitamente em seus artigos, garantir o direito aqui discutido é imperativo para a satisfação de tantos outros, explícitos e péticos.

Sua importância, nas palavras de Thalita de Almeida Granja, deve-se ao avanço tecnológico:

A sociedade de informação é resultado do progresso tecnológico. O grande avanço é a facilidade com que se transmite – em fração de segundos e a custos baixíssimos – informações de um lugar a outro do planeta.

Na era da tecnologia, em especial da Internet, tornou-se mais frequente o tratamento das informações pessoais, que consiste na coleta de dados de caráter pessoal e na combinação destes entre si. Tal prática permite revelar importantes informações sobre indivíduos específicos, entretanto pode violar direitos fundamentais de seus titulares. Assim, acentuou-se a preocupação em proteger os dados de caráter pessoal. (GRANJA, 2016)

Até o momento, o aspecto abordado fora aquele anterior à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Explicitada a necessidade de proteção, em especial ao trabalhador, seu íntimo vínculo com o texto constitucional e, ainda, pontuada a escassez jurisdicional quanto ao tema.

Em verdade, mesmo que a Constituição traga direitos e garantias dos quais se extraia a proteção de dados, sem que haja um amparo legal com previsões protecionistas mais concretas, o trabalho hermenêutico se torna dificultoso e a busca pelo direito diminui.

E ano que vem, entrará em vigor a lei que confere maior concretude a este direito, tão necessário em nossas relações contemporâneas. Destrincharei a seguir as disposições mais importantes a este estudo.

Primeiramente, a lei estabelece seu objeto e seu objetivo, no art. 1º:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Aqui, vemos a abrangência da lei limitada ao tratamento de dados pessoais. Ou seja, afetam apenas os dados referentes a pessoas naturais identificadas ou identificáveis. Tatiana de Almeida Granja, em seu artigo sobre proteção de dados, faz importante relação entre o sujeito de direito e a garantia legislada:

O direito à proteção de dados pessoais é o poder de controle – à disposição de todo indivíduo – que o faculta a determinar quem pode armazenar seus dados e para que pode deles dispor. Este controle objetiva impedir que, por meio do tratamento de dados pessoais, seja possível obter informação que viole a intimidade, assim como os demais direitos fundamentais. (GRANJA, 2016)

Ainda, elenca-se explicitamente o objetivo de proteger (1) a liberdade, (2) a privacidade e (3) o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Reconheceu-se legalmente a necessidade de proteção de dados para garantia de direitos fundamentais. Ainda, conforme o exposto por Rony Vainzof, em capítulo comentado sobre a lei:

Outra questão que merece destaque no art. 1º, por mais que vivenciemos a era digital, em que dados pessoais usualmente já nascem, são coletados, utilizados, descartados diretamente por meios digitais, de forma dinâmica, é a aplicabilidade da Lei também ao tratamento de dados em estado físico ou *off-line*, migrando ou não, posteriormente, para o meio digital ou *on-line*. (VAINZOF, 2019, p. 20)

Importante ressaltar que, apesar de a urgência de legislação específica sobre o tema ser motivada pela informatização e aceleração no tratamento de dados, a

possibilidade de serem tratados de forma física não foi excluída da lei. O tratamento de dados *off-line* merece atenção e proteção, a fim de que não se perpetuem danos sem a devida proteção por lacuna legislativa.

Avançando na análise, transcrevo aqui os fundamentos da proteção de dados pessoais, conforme consta do art. 2º:

- 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. (grifo meu)

Dentre os fundamentos acima, dá-se foco à autodeterminação informativa.

É importante ressaltar sua importância como garantia de liberdade. Trata-se de deter conhecimento sobre quem tem seus dados e quais possui, podendo deles dispor como bem entender, de forma, como o nome diz, autodeterminante. Segundo Vainzof:

A autodeterminação informativa, que é o controle pessoal sobre o trânsito de dados relativo ao próprio titular – e, portanto, uma extensão de liberdades do indivíduo – conjuga as duas já mencionadas concepções de privacidade de dados: a primeira de caráter negativo e estático; e a moderna, em que a intervenção (proteção) é dinâmica, durante todo o ciclo de vida dos dados nos mais variados meios em que possa circular. Nas palavras de Stefano Rodotà é um “poder permanente de controlar seus próprios dados”. (VAINZOF, 2019, p. 27)⁴

Não basta a proteção de dados como medida garantidora da liberdade, privacidade e segurança, mas a livre disposição de dados, e o conhecimento de quem os detém pelo titular é essencial para que a proteção seja integral. Apesar disso, o autor entende que, considerando a massiva informatização de dados, tratados como verdadeiras *commodities*, esse controle é quase utópico (VAINZOF, 2019)

⁴ Sobre o tema, Vainzof: “Carlos Bruno Ferreira da Silva esclarece sobre as duas diferentes concepções existentes quanto à abrangência de proteção de dados pessoais: a primeira como liberdade negativa, em que bastaria garantir o direito de recusa ou proibição do titular como exclusão do conhecimento de terceiros. Seria uma forma de adaptação intimidade clássica para fazer frente aos desafios das novas tecnologias. Já a segunda, sem prejuízo da primeira, a proteção de dados se estenderia e se multiplicaria para assegurar o controle de dados dos próprios titulares, mesmo quando já em domínio de terceiros. (VAINZOF, 2019, p. 26)

Pois bem. Sobre os conceitos, aduzidos pelo art. 5º, entendo como necessário para o trabalho proposto os seguintes: I – dado pessoal; II – dado pessoal sensível; IV – banco de dados; V – titular; VI – controlador; VII – operador; X – tratamento e XII – consentimento.

Para entender as ideias acima, recorre-se à clássica composição da relação jurídica. Aqui, as partes são representadas pelo titular, de um lado, e, de outro, pelo controlador e operador. O objeto desta relação são os dados pessoais, sensíveis ou não.

Titular, neste caso, seria qualquer pessoa natural que, na titularidade de seus dados, fornece-os ao controlador.

O controlador é qualquer pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que possui os dados pessoais em seu banco de dados⁵ e tem poder de decisão sobre o tratamento deles.

Logo, tratamento é qualquer operação que o controlador realiza com os dados do titular⁶.

Entretanto, normalmente o controlador apenas tem poder de decisão sobre o tratamento, quem realmente executa este é o operador, sob as ordens do primeiro.

Essa, em suma, é a relação jurídica envolvendo os dados pessoais e seu tratamento.

A palavra-chave desta relação, contudo, é o consentimento, que consiste na manifestação livre, informada e inequívoca do titular.

O consentimento é apenas uma das dez bases legais previstas para o tratamento de dados. Porém, em razão do alto grau de transparência perante o titular, é a hipótese que pode trazer mais segurança jurídica para o controlador, a quem incumbe o ônus da prova de que foi obtido em conformidade com a Lei (VAINZOF, 2019, 117)

⁵ Banco de dados se insere com a ideia de armazenamento, um conjunto estruturado de dados pessoais, em vários locais ou não, físico ou não. Nas palavras de Vainzof: “Já analisamos anteriormente que a LGPD se aplica aos dados pessoais em qualquer formato, físico ou digital, motivo pelo qual o banco de dados segue igual proteção, também não importando se foi ou está constituído em gavetas, *notebooks*, *smartphones*, servidores do controlador ou do operador. A proteção segue o conjunto estruturado de dados pessoais em qualquer lugar.” (VAINZOF, 2019, p. 101)

⁶ Conforme os verbos constantes do inciso X, art. 5º, Lei 13.709/2018: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração

E, aqui entro na questão das permissões para tratamento. São divididas em dois artigos, o art. 7º, para dados pessoais, e o art. 11, para dados sensíveis.

Da leitura dos dez incisos do art. 7º, vê-se que, além do consentimento, outras situações permitem essas operações:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente. (grifo meu)

Assim como no art. 2º, da análise dos fundamentos, grifei os incisos que merecem maior atenção. Quanto ao consentimento, deve-se tomar muito cuidado, afinal o tratamento de dados embasado em vício de consentimento, ou provenientes de autorizações genéricas, serão ilegais, pois nula a concordância do titular. (art. 8º)

Há grande subjetividade no inciso IX e a permissão de atender aos interesses legítimos de terceiro parece exagerada. De forma que o art. 10, que trata sobre o tema não reproduziu o “terceiro” em seu texto, apenas o controlador. Motivo pelo, seguindo entendimento de Caio César Carvalho Lima, entende-se pelo equívoco do legislador no art. 7º. (LIMA, 2019)

O art. 10, que regula o tema dos interesses legítimos, omite o terceiro e traz a ideia de concretude entre as partes. Não pode se tratar de mera expectativa, mas sim uma relação concreta entre titular e controlador para que este trate os dados com fundamento em finalidades legítimas, embasados em propósitos legítimos, que serão específicos, explícitos e informados ao titular. (LIMA, 2019)

Vale lembrar, sobre o tratamento, o disposto no art. 9º, segundo o qual o titular terá direito ao acesso facilitado a qualquer informação acerca de tratamento de dados, corolário da autodeterminação informativa.

Por fim, traz-se o art. 11, que ainda trata de permissões legais para tratamento, porém de dados sensíveis. Dados pessoais sensíveis são dados que fazem referência ao núcleo personalíssimo da pessoa, conforme inciso II, art. 5º, da LGPD:

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

Conforme o rol acima, são dados que merecem maior proteção e é com essa mentalidade que foi redigido aludido dispositivo. Em exercício comparativo com o art. 7º, a declaração de consentimento, específica e destacada, exige finalidades específicas para o tratamento. E a subjetividade do inciso IX, art. 7º c.c. art. 10 foi retirada do tratamento de dados sensíveis, não se possibilitando o tratamento por interesse legítimo do controlador.

O titular é detentor de diversos direitos em relação aos seus dados, elencados no art. 18:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

I - confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; [\(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019\)](#)

VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei.

§ 1º O titular dos dados pessoais tem o direito de peticionar em relação aos seus dados contra o controlador perante a autoridade nacional.

§ 2º O titular pode opor-se a tratamento realizado com fundamento em uma das hipóteses de dispensa de consentimento, em caso de descumprimento ao disposto nesta Lei.

§ 3º Os direitos previstos neste artigo serão exercidos mediante requerimento expresso do titular ou de representante legalmente constituído, a agente de tratamento.

§ 4º Em caso de impossibilidade de adoção imediata da providência de que trata o § 3º deste artigo, o controlador enviará ao titular resposta em que poderá:

I - comunicar que não é agente de tratamento dos dados e indicar, sempre que possível, o agente; ou

II - indicar as razões de fato ou de direito que impedem a adoção imediata da providência.

§ 5º O requerimento referido no § 3º deste artigo será atendido sem custos para o titular, nos prazos e nos termos previstos em regulamento.

§ 6º O responsável deverá informar, de maneira imediata, aos agentes de tratamento com os quais tenha realizado uso compartilhado de dados a correção, a eliminação, a anonimização ou o bloqueio dos dados, para que repitam idêntico procedimento, exceto nos casos em que esta comunicação seja comprovadamente impossível ou implique esforço desproporcional. [\(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019\)](#)

§ 7º A portabilidade dos dados pessoais a que se refere o inciso V do caput deste artigo não inclui dados que já tenham sido anonimizados pelo controlador.

§ 8º O direito a que se refere o § 1º deste artigo também poderá ser exercido perante os organismos de defesa do consumidor.

A LGPD veio para fortalecer a proteção de dados pessoais, com ideias concretas e regramentos específicos, dos quais o ordenamento brasileiro era carente.

O titular de dados, sensíveis ou não, é constitucionalmente protegido em sua privacidade, liberdade e no desenvolvimento de sua personalidade. O tratamento de dados, portanto, deve ser realizado a fim de não romper a esfera personalíssima do titular, por parte do controlador e do operador. Um fundamento garantidor desta medida é a autodeterminação informativa, atribuída ao titular, segundo o qual ele deve sempre ter acesso às informações referentes ao tratamento de seus dados: quem trata, o que trata, como trata. Além disso, excetuando as hipóteses legais, o titular deve conceder consentimento, inequívoco, livre para o tratamento de dados.

Contudo, a LGPD não aborda de forma específica relações trabalhistas, diferenciadas e sensíveis devido à posição de hipossuficiência do trabalhador. Com as ideias anteriormente aduzidas sobre direito trabalhista, negociações coletivas e, aqui, proteção de dados pessoais, tratar-se-á adiante das considerações sobre a necessidade de regulamentações específicas para facilitar a relação do empregador/controlador/operador com o empregado/titular, sem, contudo, tolher direitos.

5. A LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS E O DIREITO TRABALHISTA

O posicionamento sustentado em capítulo anterior, relativo à negociação coletiva, mostra-se de extrema importância. Como explicitado, apoiando-se nos ensinamentos de Arion Sayão Romita e Maurício Godinho Delgado, a negociação coletiva efetiva se mostra elemento essencial para uma organização da sociedade civil democrática.

Romita, desde seus trabalhos mais antigos, defende a união da classe trabalhadora para maior força negocial, defendendo o modelo justrabalhista negocial em contraponto ao rígido, definido legalmente de forma autoritária. Vejamos:

Não cabe ao Estado-legislador, menos ainda ao Estado-juiz, proteger o trabalhador. É a união da classe trabalhadora, sua organização em entidades sindicais livres, autênticas e representativas que protege o trabalhador. É no regime de liberdades públicas, assegurado o direito de reunião e de livre manifestação do pensamento, em suma, em regime de liberdade sindical, que o trabalhador encontra a única proteção que almeja, ou seja, a proteção derivada de sua própria força. (ROMITA, 2002, p. 72)

Assim, considerando a democratização proposta ao direito do trabalho pela maximização da negociação coletiva, a necessidade já fundamentada de convenções e acordos coletivos na regulamentação de direitos individuais e coletivos, bem como a faceta fundamental do direito à proteção de dados, originada na própria Constituição, aborda-se a Lei nº 13.709/18.

A LGPD exprime ao ordenamento maior concretude à proteção de dados, que representa importante nuance do direito à privacidade – garantia personalíssima do ser humano e essencial ao desenvolvimento da personalidade. Entretanto, existem pontos que necessitarão de maior especificidade em outros regramentos.

Nos termos dos ensinamentos de Arion Sayão Romita, os direitos da personalidade são irrenunciáveis, entretanto é reconhecido o direito, e o dever, de se negociar quanto a eles:

Estes são os direitos fundamentais do trabalhador na relação de trabalho. São direitos intangíveis, irrenunciáveis, postos a salvo das estipulações in peius no bojo da negociação coletiva. A norma coletiva não pode, sob pena de ofensa à dignidade do trabalhador como pessoa humana, negar ao empregado o direito à aquisição de qualquer desses direitos. Não se pretende, com esta afirmação, impugnar o direito dos interlocutores sociais de negociar o modo de exercício desses direitos. Uma vez reconhecido o direito, as partes coletivas podem (e devem), com apoio na autonomia

coletiva privada, pactuar o modo pelo qual eles serão exercidos. Tais direitos são direitos fundamentais no trabalho, afirmados em decorrência da proclamação da dignidade da pessoa humana como valor supremo a ser observado pelo Estado Democrático de Direito e pela sociedade que se quer justa e solidária. (ROMITA, 2017, p. 82)

Um exemplo claro é a previsão do art. 9º, LGPD, em que é garantido ao titular-empregado acesso facilitado à informação relativa ao tratamento de seus dados.

Como sustentado por Arion, direitos fundamentais, por mais que não sejam renunciáveis por ACT ou CCT, devem ser regulamentados por meio destes instrumentos. (ROMITA, 2017)

Encaixa-se perfeitamente neste quadro a previsão específica, caso a caso, dos meios pelos quais o empregador-controlador fornecerá as informações elencadas no art. 9º. A lei não estabelece um padrão, um meio para prestar estas informações, porém um ACT, firmado entre determinada empresa e representantes sindicais, poderá solucionar a questão de forma democrática; de um lado a entidade sindical em atenta análise aos melhores meios para seus representados, de outro, a empresa, apresentando os meios possíveis para conceder tais informações.

Outro caso muito importante é a negociação sobre o inciso IX, art. 7º c.c. art. 10, ambos da LGPD. A lei traz um conceito abstrato de interesse legítimo do controlador, minimamente regulado pelo art. 10, com um rol exemplificativo de situações concretas que podem legitimar o tratamento pelo interesse do controlador.

Neste caso, o empregador-controlador, com anos de experiência no mercado, na contratação de empregados e na operação de seus dados, consegue prever, na maioria dos casos, situações de seu legítimo interesse e os arrolar em eventual instrumento negocial, a fim de explicitar aos empregados e sindicatos quais são essas situações e quais os dados que necessitarão tratamento.

Outra situação que necessita atenção são os dados sensíveis do trabalhador, em especial a filiação a sindicato e os dados referentes à saúde, no que couber, deverão receber especial atenção em seu armazenamento. O banco de dados deve ser separado, a fim de se preservar as restrições mais rígidas dos dados sensíveis dos trabalhadores, e esta é também uma questão que poderá ser avaliada por meio de negociação coletiva.

Além destes, os direitos do titular, elencados no art. 18, da Lei nº 13.709/18 poderão ter suas formas de exercício previstos em negociação. Como exemplo, a correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados, conforme inciso III, ou a

revogação do consentimento para o tratamento ou então o meio pelo qual o requerimento previsto no §3º será realizado.

Há, ainda, o direito à proteção de dados do titular-candidato à vaga que poderia ser acordado com as entidades sindicais, quanto aos documentos a serem requeridos nas seleções e a confirmação da exclusão dos dados daqueles que não foram escolhidos, ou, se for o caso, a composição de cadastro de reserva na empresa para futuras oportunidades, deixando claro o tratamento apenas para este fim.

Nesta linha, devemos nos ater aos ensinamentos de Edilton Meireles de Oliveira Santos que, em seu artigo, elucida que o reconhecimento constitucional das negociações coletivas lhes confere plena eficácia e confere ao empregado direito de exigir sua celebração em dissídio coletivo:

Se há direito (dos trabalhadores) à celebração do instrumento coletivo e se há dever (dos empregadores) em firmar as convenções ou acordos coletivos, logo, em caso de desrespeito ao direito, o interessado pode se dirigir ao Poder Judiciário pedindo o cumprimento da prestação (celebrar a convenção ou acordo coletivo), podendo o juiz suprir, eventualmente, a vontade não declarada. (SANTOS, 2013, p. 347)

Vemos, aqui, o direito dos trabalhadores em firmar acordos e convenções coletivas e a obrigação dos empregadores de fazê-lo. Ainda, a necessidade de adequar as previsões da LGPD às especificidades das mais diversas relações de trabalho, atentando-se à impossibilidade de renúncia de direitos fundamentais, nos quais se inclui a proteção de dados, e ao dever de melhor regulamentar estes direitos. Caso haja atuação falha dos empregadores, as entidades sindicais dos empregados poderão buscar a normatização perante o Poder Judiciário.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A LGPD, em seu texto, trouxe conceitos, direitos do titular e deveres do controlador que anteriormente não eram vistos no direito brasileiro. Apesar de não ter previsão legal anterior, a proteção de dados já era objeto de estudo e aplicação. Entretanto, sua defesa era abstrata, sem parâmetros suficientes, de forma que com a edição da Lei nº 13.709/18, foi recepcionada, em nosso ordenamento, uma estruturação mais concreta à proteção.

A problemática reside nos detalhes desta regulamentação. Foi reconhecida uma estrutura à proteção de dados, contudo nas relações trabalhistas, com diversos fatores subjetivos à empresa e aos empregadores envolvidos, há a necessidade de aprofundamento da regulamentação em face do caso concreto.

E a forma mais efetiva para regular o direito fundamental de proteção de dados pessoais do trabalhador, no contexto da relação concreta, é a negociação coletiva, afinal não se vislumbra o atendimento de todas as necessidades em torno de uma relação empregatícia em regulamentações abstratas de agências nacionais de controle.

A solução para moldar a LGPD à realidade das empresas e seus empregados é por meio de transações, lideradas pela entidade sindical trabalhista, de forma a melhor representar os empregados-titulares, sem tolher seus direitos.

Na posição de Arion Sayão Romita, a negociação coletiva é corolário da democratização justralhista. Ainda, não há possibilidade de renúncia do direito em questão, por se tratar de direito fundamental personalíssimo; não caberá, portanto, negociações que o tolham, sob pena de serem nulas quaisquer cláusulas com este teor.

Logo, ACTs e CCTs sobre proteção de dados deverão se restringir a regulamentar este direito. Mas, como visto, a negociação coletiva será essencial para a efetividade de um direito legislado abstratamente em relações subjetivas como a trabalhista.

Em alternativa, o dissídio coletivo também pode se mostrar importante aliado à regulamentação da LGPD, vez que, por ser direito do empregado-titular e dever do empregador-controlador, será possível suprir a ausência de avenças coletivas movimentando a máquina judiciária.

Assim, a entidade sindical terá papel central na efetividade da LGPD ante as peculiaridades das mais diversas relações trabalhistas. Em um primeiro momento, deverá compor com empregadores ou entidades sindicais econômicas para regulamentar questões inerentes à Lei, conforme o melhor interesse de seus representados. Caso não haja a transação, será seu papel buscar o atendimento à necessidade de regulamentação por meio do Judiciário, visando amparar a classe trabalhadora naquele que é seu direito fundamental, a proteção de seus dados pessoais.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BROLIO, Raphael Jacob. A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Análise em sede de direitos difusos e coletivos. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 153, p. 111-129, set-out 2013.

CARDONA RUBERT, Maria Belén. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **A (des)proteção aos dados pessoais do trabalhador brasileiro**. Anais de Salvador. CONPEDI. 2009? Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/tatiana_d_e_almeida_granja.pdf> Acesso em: 23/09/2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador**: breves anotações iniciais. Direito&TI. 2016. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-breves-anotacoes-iniciais/>> Acesso em: 23/09/2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador**: conceitos, princípios e direitos. Direito&TI. 2016. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-conceitos-principios-e-direitos/>> Acesso em: 23/09/2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador**: breve exame do poder patronal. Direito&TI. 2016. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-breve-exame-do-poder-patronal/>> Acesso em: 23/09/2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador:** a relação de trabalho. *Direito&TI*. 2016. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-a-relacao-de-trabalho/>> Acesso em: 23/09/2019.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador:** considerações finais. *Direito&TI*. 2016. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-consideracoes-finais/>> Acesso em: 23/09/2019.

LIMA, Caio César Carvalho. Capítulo II: Do Tratamento de Dados Pessoais. *In: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Ópice (coord.). LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada*. 1. ed. São Paulo: Thomsom Reuters Brasil, 2019. p. 179-213.

MALDONADO, Viviane Nóbrega; ÓPICE BLUM, Renato (coord.). **LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada**. 1. ed. São Paulo: Thomsom Reuters Brasil, 2019. 411 p.

ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos. **Revista TST**. v. 83. n. 2. p. 63-85. abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110132/2017_romita_arion_inderrogabilidade_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22/09/2019.

ROMITA, Arion Sayão. Princípios em conflito: A autonomia privada coletiva e a norma mais favorável – o negociado e o legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 107, p. 67-83, jul-set/2002.

SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 928, p. 345-354, fev 2013.

URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e Autonomia no Direito Coletivo do Trabalho. *In*: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (coord.). **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 11-19.

VAINZOF, Rony. Capítulo I: Disposições Preliminares. *In*: MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Ópice (coord.). **LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada**. 1. ed. São Paulo: Thomsom Reuters Brasil, 2019. p. 19-177.

8. LEGISLAÇÃO E JULGADOS UTILIZADOS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 10/09/2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm> Acesso em: 25/09/2019.

ILO. **Protection of workers' personal data**. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1997 /Code of practice/, /text/, /privacy/, /confidentiality/, /data protection/, /workers' rights/. 04.02.2 ISBN 92-2-110329-3. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf> Acesso em: 19/09/2019.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO NO RECURSO DE REVISTA: AIRR - 115440-98.2006.5.03.0107. Relator: Antônio José de Barros. DJ: 24/10/2008. **TST**, 2008.

Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#25baadf2c99d6df311dc027f0ba54885>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 73500-44.2002.5.02.0036. Relator: Lelio Bentes Corrêa. DJ: 04/02/2011. **TST**, 2011. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d88be3e0dcf79193a9342c0762a21892>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 130073-66.2014.5.13.0007. Relatora: Dora Maria da Costa. DJ: 04/05/2015. **TST**, 2015. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ec3c6988ead0ee4a5883bccadb35777d>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO NO RECURSO DE REVISTA: AIRR - 24717-76.2014.5.24.0007. Relator: Emmanoel Pereira. DJ: 04/12/2015. **TST**, 2015. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#57d1a488340f8a610b000fd6497b328f>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 1009-58.2010.5.05.0009. Relator: Lelio Bentes Corrêa. DJ: 01/09/2017. **TST**, 2017. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#a4b796d7c15c95199179254c36e2ad7a>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO: IRR-RR - 243000-58.2013.5.13.0023. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 22/09/2017. **TST**, 2017. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5d363bef6f69adf2686d26571472a5d9>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA: ED-RR - 1009-58.2010.5.05.0009. Relator: Lelio Bentes Corrêa. DJ: 15/12/2017. **TST**, 2017. Disponível em:

<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#92e2140d65f8308f2d86e9e7273654ed>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 1897-76.2011.5.10.0001. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. DJ: 01/03/2019. **TST**, 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d03620aac7e7ee92be2221a16191458d>>. Acesso em: 23/09/2019.

TST. DESPACHO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR - 2248-02.2013.5.02.0066. Relator: Dora Maria da Costa. DJ: 22/02/2019. **TST**, 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#13f8623cdeeaab8dae40e738c90179b6>>. Acesso em: 23/09/2019.