

AS PRINCIPAIS QUESTÕES DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E OS DIREITOS NA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Luana Insaurralde Alhende de Toledo¹, Nadine Girardi Alves², Leda Maria Messias da Silva³

¹Acadêmica do Curso de Direito, Campus Maringá/PR, Universidade Cesumar – UNICESUMAR. lulu.insau@icloud.com

²Coorientadora. Mestranda em Direitos da Personalidade pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Cesumar – UNICESUMAR. Bolsista pelo Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação – CETI. nadinegirardialves@hotmail.com.

³Orientadora, Doutora do Programa de Pós-graduação em Ciências Jurídicas, UNICESUMAR, Pesquisadora do CNPQ, Pesquisadora e Bolsista produtividade do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação ICETI. lemead@uol.com.br

RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é apontar a necessidade de proteção dos dados pessoais e sensíveis nas relações de emprego, uma vez que o advento das tecnologias de informação e comunicação modificou grandemente o meio ambiente de trabalho, fazendo com que os mais diversos dados dos trabalhadores fossem expostos. Pretende-se analisar a importância da proteção dos dados ao longo do contrato de emprego, como forma de garantir os direitos da personalidade e a dignidade dos trabalhadores, por meio da aplicação de normas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro. A partir da revisão de literatura, como instrumento de estudo, e valendo-se do método indutivo, pretende-se contribuir para a efetivação de uma cultura de proteção de dados em tais relações.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de emprego; Dignidade do trabalhador; Direitos da Personalidade; Lei Geral de Proteção de Dados.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, à medida que mais e mais pessoas e empresas se contatam, as violações de dados pessoais nos meios digitais, e até mesmo no meio físico, se tornaram mais frequentes, ou seja, um ambiente, como a internet, que deveria ser utilizado para a liberdade de expressão se tornou ameaçador e agressivo. O mesmo ocorreu nas relações entre empregados e empregadores, nas diversas fases do contrato de emprego, aumentando a possibilidade de inobservância dos direitos da personalidade dos trabalhadores, bem como dos princípios norteadores do tratamento de dados. Isso porque, apesar de o princípio da necessidade estabelecer que apenas os dados realmente necessários para a relação de trabalho devem ser utilizados, os contratados têm, frequentemente, a maior parte de seus dados expostos para serem utilizados, muitas vezes, de forma irregular, podendo gerar abusos e preconceitos dentro e fora na relação de trabalho.

Consequentemente, a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709, de 2018), visando proteger os direitos básicos de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade das pessoas naturais (DONEDA, 2011), demonstra preocupação do legislador brasileiro com a segurança de dados e da privacidade dos indivíduos. Portanto, a LGPD está empenhada em defender a privacidade, autodeterminação de informação, liberdade de expressão, liberdade de informação, liberdade de opinião, assim como previsto em seu artigo 2º.

Face a esta mudança provocada pela tecnologia, os regulamentos de proteção existentes possibilitam defender os direitos da personalidade também no meio ambiente de trabalho como forma de salvaguardar a dignidade, impondo as empresas que se adaptem à LGPD (PAMPLONA; CONI, 2021). Dentre as medidas a serem adotadas, pode-se mencionar a exigência de que os documentos relacionados à relação de trabalho devem ser elaborados de acordo com a LGPD, desde o currículo, histórico e outras informações pessoais dos candidatos à vaga ofertada, até o próprio contrato de trabalho, demais dados

cadastrais, atestados médicos, entre outros documentos relativos à procedimentos do emprego.

Apesar disso, observa-se que algumas empresas encontram algumas dificuldades em se adequar e ficar em conformidade com a LGPD, impondo-se como necessidade para o cumprimento de obrigações legais, visando a proteção da dignidade e dos direitos do trabalhador, para além da segurança empresarial contra a aplicação de sanções.

Diante disso, o estudo pretende refletir sobre a importância de implementar uma cultura de proteção de dados também nas relações de emprego, pelo que investigará como deve ocorrer o tratamento de dados nas fases do contrato de emprego, segundo as diretrizes trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, além de indicar os principais aspectos dessa lei para um ambiente digno de trabalho, como forma de garantir os direitos da personalidade e a dignidade do empregado.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A fim de atingir os objetivos mencionados, a presente pesquisa se utilizará do método científico teórico e indutivo, tendo como ferramenta de trabalho, a revisão bibliográfica, por meio de pesquisas em literaturas, artigos científicos, periódicos científico-jurídicos, legislações, e outras fontes conhecidas relacionadas à proteção de dados no ambiente de trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa a ser realizada visa considerar a necessidade de proteger os dados pessoais nas relações de emprego para garantir a proteção efetiva dos direitos da personalidade e da dignidade humana no meio ambiente de trabalho, com base na aplicação das normas do ordenamento jurídico brasileiro, inclusive trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, para garantir a proteção efetiva e segura dos direitos da personalidade da pessoa trabalhadora dentro de seu emprego, com base na aplicação das normas constitucionais e específicas, face a esta mudança provocada pela tecnologia, faz-se necessária a aplicação e proteção da Lei Geral de Proteção de Dados, como forma de salvaguardar a dignidade. (PAMPLONA; CONI, 2021)

REFERÊNCIAS

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço jurídico**, Joaçaba, v. 12, dez. 2011. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315>. Acesso em: 8 mai. 2021.

MARCOLINO, Beatriz Aparecida; SILVEIRA, Daniel Barile. A lei geral de proteção de dados e as relações de trabalho: o compliance como alternativa. **Revista Juris UniToledo**, Toledo 2020. Disponível em: <http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3725>. Acesso em: 7 mai. 2021.

ZULI, Bárbara Vitor. **Direitos da personalidade no meio ambiente do trabalho sob as perspectivas dos tribunais trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado

em Direito) – Universidade Unicesumar, Maringá, 2020. Disponível em:
<http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/7256>. Acesso em: 8 mai. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti; SOUZA, Milena Pontini. Compliance Trabalhista: Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Luso-brasileira**. ano 7, n.º 2, 2021. Disponível em:
https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf. Acesso em: 19 jul. 2021

PAMPLONA, Rodolfo; CONI, Vicente. A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **UNIFACS**, Salvador 2021. Disponível em:
[https://revistas.unifacs.br/reduarticle view](https://revistas.unifacs.br/redu/article/view). Acesso em: 25 jul. 2021

SANTOS, Flavia Alcassa. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 145-151, 14 jan. 2021. Disponível em:
<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso em: 29 jul. 2021.