

A lei geral de proteção de dados à luz dos instrumentos coletivos de trabalho (CCT e ACT) que impõem o fornecimento de dados

The general law on personal data protection in the light of the collective labor instruments (CCT E ACT), that impose the data providing

Rui Jose Leite Santana Marcondes*

Resumo: O presente estudo se propõe a analisar a Lei Geral de Proteção de Dados à luz dos instrumentos coletivos de trabalho que impõe aos empregadores o fornecimento de dados pessoais de seus empregados. Restou abordado no artigo a aplicabilidade da LGPD nas relações trabalhistas, bem como os princípios e requisitos para o tratamento de dados dos empregados. Para tanto foi feito um diagnóstico da Lei de dados em consonância com o Direito do Trabalho e com o instituto do consentimento no tratamento de dados. Houve a observância de julgados com a matéria sobre ação de cumprimento para o fornecimento de dados pessoais movidas pelos Sindicatos. Ao final do estudo, concluiu-se que a LGPD possui ampla conjuntura nas relações de trabalho, em especial quanto ao tratamento dos dados pessoais pelo controlador e a necessidade de manifestação de vontade – consentimento – pelo indivíduo.

Palavras-chave: proteção de dados; aplicabilidade; instrumento coletivo; privacidade; consentimento.

Abstract: *The present study aims to analyze the General Law on Personal Data Protection in the light of the collective labor instruments, that impose the employers to provide the personal data of it's employees. In the article was approached the applicability of LPDT in labor relations, as well as the principles and requirements to the employees data processing. Therefore were*

* Graduado em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela mesma instituição. Mais de 10 anos de experiência na área Trabalhista, atuando especialmente em processos estratégicos, tanto de maneira consultiva quanto contenciosa na área do Direito do Trabalho.

done a diagnosis of the data law in line with the labor law and the consent institute in the data processing. There was observance of court decisions with the matter on fulfilment actions for the provision of personal data, filed by Unions. At the end of the study, it was concluded that LPDT has broad conjuncture in labor relations, in special about the treatment of personal data by the controller and the need of expression of will – consent – by the individual.

Keywords: *data processing; applicability; collective instrument; privacy; consent.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalhista | 3 Norma coletiva e uso de dados pessoais – A obrigação do consentimento (manifestação de vontade) para as transmissões de dados cumulado com a necessidade do cumprimento dos requisitos para o tratamento de dados | 4 Órgão fiscalizador do trabalho e o requerimento de informações perante o controlador | 5 Conclusão

1 Introdução

Promulgada em agosto de 2018 e com vigência a partir de setembro de 2020, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) 13.709/2018, dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive por meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, visando aumentar a segurança no tratamento dos dados, impondo as devidas responsabilidades e obrigações. Em breves linhas, a Lei protege todos os dados das pessoas, contra o uso não autorizado e em qualquer forma de coleta e de armazenamento, inclusive os dados coletados antes da vigência da norma em questão.

Na seara trabalhista podemos observar que há grande colheita de dados, até mesmo anterior à efetivação da contratação do empregado (fase pré-contratual), de modo a ser de suma importância à avaliação dos impactos da LGPD no âmbito trabalhista em decorrência da sua ampla aplicabilidade.

Considerando que o trabalho constitui aspecto essencial da vida humana e, portanto, elemento componente da individualidade, pode-se concluir que todo dado coletado em ambiente de trabalho tem o caráter de dado pessoal (SANDEN, 2012).

Assim, o objeto do presente estudo tem por escopo levantar o questionamento sobre a possibilidade de regulamentação do uso de dados pessoais por norma coletiva, uma vez que diversos sindicatos estabeleceram em negociações, a necessidade do fornecimento dos dados de seus colaboradores (mesmo os não sindicalizados), pelas empresas, sob pena de incidir multa normativa por descumprimento do instrumento coletivo de trabalho.

O tema em debate não se encontra pacificado e é certo que diversas empresas vêm sofrendo com ações de cumprimento para o fornecimento dos dados pessoais com fundamento em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), de modo que caberá ao julgador observar a Lei Ordinária, haja vista que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) não estabeleceu regras e critérios nesse sentido específico.

Desse modo, considerando que o uso indevido de dados pessoais acarreta consequência à empresa, tanto no âmbito administrativo, com a aplicação de multas quanto no âmbito judicial com as indenizações em ações trabalhistas, o presente artigo pretende elucidar a necessidade de manifestação de vontade de forma individual para o compartilhamento desses dados.

2 A aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalhista

Como é de conhecimento geral, a LGPD teve sua inspiração na GDPR (General Data Protection Regulation), que entrou em vigor na União Europeia em 2018 e teve por objetivo a proteção e privacidade de dados de todos os indivíduos nela estabelecidos.

Indo na mesma linha a LGPD se apresentou como direito essencialmente inerente à liberdade e privacidade da personalidade jurídica da pessoa natural, vejamos:

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. (BRASIL, 2018).

Tão logo também houve a inclusão da proteção de dados pessoais

entre os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal em seu artigo 5º, LXXIX¹.

Com isso, a novel norma elevou a proteção de dados pessoais (aplicados em quaisquer meios, físicos ou digitais) para o nível de cláusula pétrea constitucional, ingressando no rol de direitos fundamentais e inalienáveis, juntamente com o direito à vida, à liberdade, à segurança, à propriedade e a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, dentre tantos outros ali estabelecidos.

No ensinamento de Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2018, p. 497), o direito à proteção de dados pessoais, afirma-se:

Embora não se trate de direito absoluto, o direito à proteção dos dados, especialmente na medida de sua conexão com a dignidade humana, revela-se como um direito bastante sensível, tanto mais sensível quanto mais a sua restrição afeta a intimidade e pode implicar violação da dignidade da pessoa humana.

Em razão disso, não resta dúvida que a LGPD deverá ser aplicada mutuamente à legislação trabalhista, em especial quanto à responsabilidade jurídica do empregador que detém os dados de seus empregados, seja na fase pré-contratual, contratual ou pós-contratual.

Assim, embora a LGPD não traga dispositivo expreso quanto à proteção de dados nas relações de trabalho, é certo que a legislação corresponde a toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração no âmbito trabalhista.

Note-se que, de acordo com a legislação, o empregado é titular dos dados pessoais que serão objeto de tratamento e o empregador corresponde ao controlador, que é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. (ALVES; ESTRELA, 2020).

Deve-se observar no artigo 23, da LGPD a autorização para as empresas e organizações em geral a realizarem o tratamento de dados

1 É assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 115, de 2022).

peçoais unicamente para o atendimento de sua finalidade específica, com o objetivo de executar as competências legais ou cumprir as atribuições contratualmente ajustadas, desde que as hipóteses de tratamento sejam informadas ao titular.

Já nos artigos 7º e 11 da norma, verificam-se as hipóteses, condições necessárias, para condicionar a permissão do tratamento de dados pelo controlador ou operador no âmbito trabalhista, vejamos “I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;” (BRASIL, 2018).

Pilar do tratamento de dados e que se apresenta no presente estudo como principal e mais difundida ideia para a vedação para que as CCT ou ACT tratem sobre dados pessoais.

Isso porque, a LGPD exige que o consentimento seja fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação inequívoca de vontade do titular. Quando for concedido por escrito, deverá constar em cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, que não poderá ser genérica, justamente para que reste comprovado que o consentimento foi dado para uma finalidade específica de tratamento.

É bem por isso que qualquer norma coletiva trabalhista que trate sobre a obrigatoriedade do fornecimento de dados deverá ser nula, “II – para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;” (BRASIL, 2018).

Por determinação legal, a empresa necessita de diversos dados pessoais de seus empregados, como informações para constar no registro de empregados (qualificação civil do trabalhador, dados sobre a relação de emprego, férias, acidentes de trabalho etc.), dados sobre exames de saúde ocupacional, dados sobre a remuneração do empregado dentre outras. Essas informações poderão ser obtidas independentemente de consentimento prévio do trabalhador, mas sempre mantendo essas informações guardadas sem a possibilidade de sua transmissão de forma aleatória, “IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;” (BRASIL, 2018).

Nessa hipótese, sempre deverá ser mantida a informação de forma anônima, o que corrobora quanto a impossibilidade da norma coletiva obrigar o fornecimento de dados específicos dos empregados das empresas, “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;” (BRASIL, 2018).

Essa base legal permite que a empresa use os dados do empregado quando for por ele autorizado para a execução do contrato de trabalho.

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; (BRASIL, 2018).

Nesse caso, o empregador poderá obter dados pessoais sem o consentimento quando houver um interesse legítimo do controlador no uso desses dados, sempre observando que o tratamento deste (fornecimento ao sindicato como discutido no presente caso), não poderá ocorrer sem o aval do titular, sob pena de violação ao direito de personalidade do titular.

Afora as hipóteses elencadas, conforme será abordado abaixo, o requisito de maior hipótese para o tratamento dos dados pela empresa será o expresse consentimento do empregado. Hipótese essa que já põe a invalidade da norma coletiva que trata sobre dados pessoais.

3 Norma coletiva e uso de dados pessoais – A obrigação do consentimento (manifestação de vontade) para as transmissões de dados cumulado com a necessidade do cumprimento dos requisitos para o tratamento de dados

O questionamento central do presente estudo se apresenta quanto à possibilidade do uso de dados pessoais regulamentados por norma coletiva. Poderia o sindicato estabelecer em norma coletiva a obrigatoriedade do empregador (controlador) fornecer dados, inclusive com a condição de aplicação de multa pelo não cumprimento?

Em contrapartida, o consentimento se traduz na manifestação do titular do dado pessoal em concordar com a coleta deste para um tratamento específico.² Muito embora não fora prescrito em lei de que forma deve se obter esta manifestação, para que este ato não seja posteriormente considerado nulo e o tratamento a partir dele não se torne ilegal, os agentes de tratamento devem se atentar para alguns requisitos.

Ao dizer que a manifestação deve ser livre encara-se a questão da

2 Artigo 5º, inciso XII, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

possível assimetria da relação existente entre o controlador e o titular. Poderá ocorrer que em certo contexto o titular pode estar em uma posição de subordinação para com o controlador, como por exemplo, precisar fornecer seus dados pessoais para participar de um processo seletivo para uma vaga de emprego, ter acesso a determinado produto ou serviço ou ainda permitir que haja um monitoramento excessivo de sua atividade laboral. Destarte que para análise do preenchimento deste requisito será quase sempre necessário realizar uma análise casuística. (BIONI, 2019, p. 198).

Aqui como forma exemplificativa, apresentamos a convenção coletiva firmada entre o Sindicato dos Empregados em Centrais de Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo e o Sindicato Permissionários Centrais Abastecimento de Alimentos do Estado de São Paulo, na qual estabelece tal obrigatoriedade:

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEDITIDOS

As empresas deverão em até 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta convenção, apresentar em caráter confidencial ao sindicato relação de empregados atual, contendo:

- a) nome completo,
- b) função,
- c) data de admissão,
- d) local de prestação do serviço,
- e) CPF,
- f) data de nascimento,
- g) estado civil,

§ 1º – As empresas deverão prestar a **cada seis meses**, informações sobre admissões e demissões ocorridas no semestre anterior, vinculadas ao CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego, e anualmente, cópia da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, no mesmo prazo estabelecido pelo órgão governamental;

§ 2º – As informações poderão ser prestadas através de ofício mediante protocolo na sede do sindicato ou através do e-mail cadastro@sindbast.org.br com pedido de confirmação de leitura.

§ 3º – Ao SINDBAST é facultado implementar um sistema de cadastro de empregados e de controle de admissões e demissões em

plataforma “on-line” no endereço www.sindbast.org.br.

(...)

§ 5º – O SINDBAST deverá informar ao SINCAESP a relação de empresas que não encaminharam a listagem nos termos do Caput do presente Artigo, para que o SINCAESP as notifique da obrigação, alertando quanto ao disposto da **Cláusula 59ª da presente Convenção**. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2018, p. 497, grifo nosso).

Em análise ao fundamento dos pleitos para apresentação dados pessoais, muitos sindicatos justificam prejuízos aos órgãos e aos empregados da categoria, não podendo se fazer prevalecer tal justificativa quando as empresas apresentam ao órgão competente do governo as declarações de CAGED e RAIS, conforme preconiza a Lei 4.923/65³ e o Decreto 10.854/2021⁴.

Apesar do Direito Trabalhista prevalecer o negociado coletivo sobre o individual, os dados pessoais, por se apresentarem como informações que versam sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, deverão ter seu uso autorizado de forma individualizada e justificada.

Sobre esse enfoque a LGPD é taxativa quanto à necessidade do consentimento, vejamos:

Art. 5º Para os fins desta Lei considera-se:

[..]

XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

[..]

Art. 8º O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

§ 1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais. (BRASIL, 2018).

3 Lei n. 4.923 de 23 de dezembro de 1965 – Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

4 Decreto n. 10.854 de 10 de novembro de 2021 – Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto 9.580, de 22 de novembro de 2018.

Assim, embora sejam os sindicatos legítimos representantes dos trabalhadores, a LGPD deixa claro em seus artigos os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, de modo que para se assegurar maior segurança jurídica, as normas coletivas deverão trazer de forma pormenorizada os princípios e requisitos do artigo 6º da LGPD, tais como a finalidade para solicitar tais dados, deixando claro o propósito legítimo e específico, bem como necessidade, sempre com o consentimento dos empregados.

4 Órgão fiscalizador do trabalho e o requerimento de informações perante o controlador

Indo de encontro com a determinação em norma coletiva para a apresentação de dados de empregados pelas empresas, com o escopo de fiscalização pelo Sindicato, tem que, tanto as informações pessoais, como as questões vinculadas ao RAIS e CAGED, possuem como destinatário o Ministério Público do Trabalho e Previdência e as Delegacias Regionais do Trabalho.

De mais a mais, conforme se verifica pelos Julgados, cujas ementas são abaixo transcritas, o Colendo TST não acolhe como válida a imposição de qualquer penalidade à empresa que eventualmente descumpra a entrega de RAIS ao Sindicato, ainda que previsto em Convenção Coletiva, especialmente quando não há prova alguma de prejuízo aos trabalhadores e mais, considerando que o documento pode ser obtido junto ao Ministério do Trabalho, por requisição administrativa do Sindicato.

MULTA DIÁRIA - APRESENTAÇÃO DE CÓPIA DAS RAIS - OBRIGAÇÃO ESTABELECIDADA EM NORMA COLETIVA.

O Regional consignou que embora 'pese a determinação da cláusula 85ª da Convenção Coletiva (fl. 161v), onde se estabelece a obrigação de apresentar anualmente a RAIS, o entendimento que tem prevalecido nesta Turma é o de que não se justifica a imposição de multa, uma vez que tal documento pode ser obtido junto ao Ministério do Trabalho e Emprego'. Nesse contexto, o Tribunal a quo não negou vigência a norma coletiva, mas entendeu desnecessária a imposição de multa, diante da possibilidade do próprio sindicato obter cópias das RAIS de 2007 a 2011. Precedentes. Ileso, portanto, o art. 7º, XXVI, da CF/88. Esclareça-se, por fim, que também não prospera o conhecimento do recurso de revista fundado em alegação de ofensa

ao art. 5º, II, da Constituição Federal quando a lide está adstrita ao exame de legislação infraconstitucional, visto que essa circunstância impossibilita a configuração de sua violação literal e direta (Súmula 636 do STF). (BRASIL, 2019, grifo nosso).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. FALTA DE PROVA QUE EMBASASSE O DEFERIMENTO DOS PEDIDOS 1. A par da discussão acerca da legitimidade do sindicato para ajuizar esta reclamação como substituto processual, verifica-se que o TRT consignou que não foi juntada aos autos prova de que os direitos reclamados foram violados pela empresa (não há comprovação de que há empregados sem registro, ou de que há omissão quanto aos depósitos de FGTS, recolhimentos para a previdência social, e concessão de vales transporte). Assim, quanto a esses pedidos, a análise do recurso de revista encontra óbice na Súmula 126 do TST, tal como consignado no despacho agravado. 2. Os únicos pedidos formulados nestes autos em relação aos quais o TRT efetivamente reconheceu a legitimidade do sindicato foram: constituição de apólice coletiva de seguro, entrega das RAIS e, conseqüentemente, pagamento da multa convencional prevista na cláusula 92 das CCTs. Não obstante, em relação à apólice de seguro, o TRT consignou que foram juntados aos autos documentos que comprovam a constituição de seguro para os empregados da empresa; quanto à entrega das RAIS, considerou que a cláusula que dispôs sobre a matéria é ilegal; e, finalmente, declarou indevida a multa postulada, já que não foi demonstrada violação a norma coletiva. Esses fundamentos não foram impugnados pelo sindicato em seu recurso de revista, o que inviabiliza a reforma do julgado, ante os termos da Súmula n. 422 do TST. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2014, grifo nosso).

Por todos os argumentos expostos, resta comprovada a invalidade jurídica da norma Coletiva, que não tem como finalidade o atendimento dos interesses e direitos da categoria abarcada, visando tão apenas os interesses da Entidade Sindical, que em especial, busca o levantamento de fundos, sem sequer justificar, minimamente, o motivo do pedido ou mesmo da inserção da cláusula coletiva no acordo.

Dessa forma, inaceitável a imposição de obrigações onerosas

aos representados, bem como atribuindo o próprio sindicato como beneficiário, pelo notório conflito de interesse.

Como já exposto, todas as informações dos empregados são fornecidas pelas empregadoras através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), pelo CAGED, ou até mesmo pelas empresas declarantes do eSocial, instituído pela Portaria 1.127/2019⁵, vejamos o que esta última assevera:

Art. 1º A obrigação da comunicação de admissões e dispensas instituída pela Lei n. 4.923, de 23 de novembro de 1965, Cadastro Geral de Empregados e desempregados - CAGED, passa a ser cumprida por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial a partir da competência de janeiro 2020 para as empresas ou pessoas físicas equiparadas a empresas, mediante o envio das seguintes informações. (BRASIL, 2019a, grifo nosso).

Em linha com o que se tem no ordenamento jurídico, resta inequívoca que todas as informações são fornecidas pelas empregadoras, através de instrumentos próprios para estudos técnicos de natureza estatística e atuarial, realizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

De fato, por se tratar de matéria de ordem pública, não é passível de flexibilização por norma coletiva, impondo a invalidade à cláusula coletiva que obriga a empresa a enviar cópia dos documentos RAIS/CAGED ou até mesmo os dados de seus empregados, porquanto a hipótese não constitui garantia mínima assegurada ao trabalhador e sequer se trata de norma cogente.

5 Conclusão

Após minuciosa análise dos elementos expostos, é possível concluir que os entes sindicais não podem incluir nos instrumentos coletivos (CCT/ACT) matérias que versem sobre o tratamento de dados dos trabalhadores, haja vista que essa informação compõe os direitos

5 Portaria n. 1.127 de 14 de outubro de 2019 - Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. (Processo n. 19965.103323/2019-01).

fundamentais e individuais dos empregados, tais como intimidade, privacidade, autodeterminação informativa, honra e imagem, livre desenvolvimento da personalidade e a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Ainda que as normas coletivas possuam força legal, reconhecida constitucionalmente (artigo 611-A da CLT e artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88), e ainda que o Direito do Trabalho tenha como regra que a manifestação coletiva prevaleça sobre a vontade individual, certo que o tratamento de dados nos instrumentos coletivos deverá ter como fundamento a manifestação de vontade individual.

Dessa forma, se faz necessário o consentimento individual de cada empregado, respeitando a vontade de cada trabalhador quanto aos seus dados, assim como o instrumento coletivo deverá conter cláusula específica os requisitos necessários para o tratamento de dados.

Por isso, para proteger direitos e resguardar futuras responsabilidades as convenções devem conter os seguintes pontos:

- a) transparência da forma de utilização dos dados pessoais dos empregados da categoria pelo sindicato, sendo eles associados e colaboradores (titulares de dados pessoais), quais dados coletados e a finalidade para o tratamento, tempo de armazenamento e quais destes dados serão compartilhados;
- b) sempre necessário apresentar canal específico para atendimento dos titulares de dados pessoais;
- c) observação de cláusula específica nos instrumentos coletivos que discorram sobre o tratamento de dados pessoais, observando os princípios e requisitos da LGPD.

É válido ressaltar que a autorização do empregado não poderá conter vícios de consentimento, pois, como sabemos, a relação de emprego é caracterizada pela presença da subordinação jurídica, o que torna o empregado suscetível a aceitar qualquer pedido feito por seus empregadores.

A LGPD instituiu novos conceitos, princípios, direitos e obrigações que, em conjunto, traduzem uma nova cultura de mercado nas operações com dados pessoais, de maior transparência e segurança.

Referências

ALVES, Amauri César; ESTRELA, Catarina Galvão. Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez, da manifestação de vontade e da

vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, a. 31, n. 375, p. 25-40, set. 2020.

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. *Decreto n. 10.854, de 10 de novembro de 2021*. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto 9.580, de 22 de novembro de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. *Lei n. 4.923 de 23 de dezembro de 1965*. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria n. 1.127 de 14 de outubro de 2019*. Define as datas

e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. (Processo n. 19965.103323/2019-01). Brasília, DF: Imprensa Nacional, 2019a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.127-de-14-de-outubro-de-2019-221811213>. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). *Processo n. TST-AIRR-597-43.2012.5.02.0009*. Recurso de Revista interposto na vigência da Lei 13.015/2014. Custas a cargo do reclamante. Recolhimento pela reclamada ao interpor recurso ordinário. Inversão do ônus da sucumbência. Deserção. Inocorrência. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann, 3 de setembro de 2019. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2015&numProclnt=203616&dtaPublicacaoStr=06/09/2019%2007:00:00&nia=7384236>. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). *Processo n. TST-AIRR-864-65.2012.5.02.0057*. Legitimidade ativa *Ad Causam* do sindicato. Substituição processual. Falta de prova que embasasse o deferimento dos pedidos. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, 19 de fevereiro de 2014. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2013&numProclnt=209180&dtaPublicacaoStr=21/02/2014%2007:00:00&nia=6015285>. Acesso em: 28 maio 2022.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/pt-br.php>. Acesso em: 28 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel Francisco. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento*

Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Luxembourg: EUR-Lex, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>. Acesso em: 26 maio 2022.