

**Efeitos Da Lei Geral De Proteção De Dados Na Resolução Do Contrato De  
Emprego <sup>1</sup>**  
**Effects of General Data Protection Law on Employment Contract Termination**

Francisco Marcelino Fontes costa<sup>2</sup>

Rodrigo Blanck Alves<sup>3</sup>

Fernando de Paiva Gomes do Amaral<sup>4</sup>

**RESUMO**

O presente artigo tem como principal objetivo, a necessidade de um realce esclarecedor e bibliográfico da Lei Geral de Proteção de Dados e as causas da rescisão indireta e a demissão por justa causa, buscando a identificação dos problemas dos empregadores e colaboradores, e seus impactos trazidos pela nova legislação de Proteção de Dados Pessoais. A busca de um parâmetro a ser seguido dentro de cada empresa com relação a quem comete falta grave, relacionada com os direitos de quem é titular dos dados. Considerando que todos os contratos de trabalho devem obediência a lei.

**Palavras-chave:** LGPD. Rescisão indireta. Justa causa. Relação trabalhista.

**ABSTRACT**

The main objective of this article is the need for an clarifying and bibliographical highlight of the General Data Protection Law and the causes of indirect termination and dismissal for just cause, seeking to identify the problems of employers and employees, and their impacts by the new Personal Data Protection legislation. The search for a parameter to be

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. Ano 2021.

<sup>2</sup> Acadêmico do curso Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: franciscomarcosta@gmail.com.

<sup>3</sup> Acadêmico do curso Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: digo0966@gmail.com.

<sup>4</sup> Docente da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: fernando.amaral@fesar.edu.br.

followed within each company with regard to who commits serious misconduct, related to the rights of those who own the data. Considering that all employment contracts must obey the law.

**Keyword:** LGPD. Indirect termination. Just cause. Labor relationship.

**Data de aprovação:** 24 de nov. de 2021

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho possui por definição, como sendo a atividade ou ação humana que necessita do uso de capacidades físicas e mentais, e possui o objetivo de satisfazer as necessidades, seja, do ponto de vista econômico, social e político. A atividade laboral faz parte da vida humana desde sempre, a história do trabalho foi evoluindo e passando por diversas fases.

Assim o trabalho foi evoluindo, conforme o processo de desenvolvimento econômico e social. Só para exemplificar essa evolução, no mundo, o trabalho passou por diversas fases, como o trabalho primitivo, o trabalho escravo, o trabalho feudal, o trabalho capitalista e o trabalho socialista “comunista”.

Com a revolução industrial surgiram mudanças importantes no meio social, econômico e trabalhista, como a substituição da manufatura para maquina-fatura, trazendo assim uma grande parte da população rural para a cidade, com isso iniciaram vários protestos para a implementação de novas condições de trabalho.

Neste cenário o primeiro instituto jurídico de direito trabalhista que surgiu foi na Inglaterra, este é considerado o marco inicial dos direitos trabalhista, que é a Lei de Peel de 1802, Robert Peel foi o primeiro a fixar medidas importantes na área trabalhista.

A luta por direitos sociais começou a ganhar contornos pelo mundo, como na América do Norte, o que levou a Constituição Mexicana de 1.917, a prever limitação das horas de trabalho, regular o trabalho da mulher entre outros direitos.

Em 1.919, o direito trabalhista passou a ter espaço em outras constituições como a Constituição de Weimar na Alemanha, que foi uma das primeiras a prevê direitos sociais, também neste mesmo ano foi criado a OIT – Organização Internacional do Trabalho.

No Brasil, o surgimento foi a partir da última década do século XIX, com o surgimento de algumas normas trabalhistas, como o Decreto 1.313 de 1891. Após a Revolução de 1.930, toma forma a política trabalhista, quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio. A Constituição de 1.934 que foi realmente a primeira Constituição a tratar de Direito de Trabalho, assegurando nela o direito ao salário mínimo.

As Constituições de 1.937, 1.946 e a primeira emenda constitucional de 1.969, mantiveram em seu texto dispositivos que asseguravam um rol de direitos dos trabalhadores, como na Constituição de 1.937 que trouxe os Direitos sociais trabalhistas, tanto no âmbito coletivo, individual e processual, também trouxe a garantia de repouso tanto antes como depois do parto, sem causar prejuízo ao salário. Um ponto importante ocorreu entre a Constituição de 1.937 e a de 1.946, que foi no ano de 1.943 com a aprovação por decreto em 1º de maio, criando assim a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Na constituição de 1.946, foram mantidos os direitos sociais, e a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. A Constituição de 1.967 manteve o rol já existente nas outras Constituições anteriores. Com a promulgação da primeira emenda constitucional em 1.969, foi normatizado a aposentadoria dos professores e o salário integral. - a doutrina majoritária diz que ela não é só uma emenda, mas sim uma nova Constituição.

Porém a grande conquista dos trabalhadores brasileiros foi com o fim da ditadura em 1985, reestabelecendo as conquistas dos trabalhadores com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu o direito a greve, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, além de um rol de direitos e garantias fundamentais para os trabalhadores urbanos e rurais.

Outro ponto importante da Constituição de 1988, foi que o constituinte delineou nos direitos fundamentais a proteção de dados pessoais, como a privacidade, que possui máxima proteção, sendo vedada qualquer possibilidade de violá-los.

Com a revolução tecnológica acrescida pelo fator social e econômico no Brasil, o direito à privacidade de dados ganha ênfase nesse contexto fatídico, embora só agora criamos uma lei que estabelece normas de proteção de dados mais concretas, a história mostra que desde os anos 1890 existia o direito à privacidade, que foi o Direito de ser deixado em Paz. Em 1948 foi a vez da Declaração dos Direitos Humanos, tornando a lei da privacidade mais popular. Já no Brasil as manifestações mais calorantes se deu em 2010, mas só em 2011 cria-se uma lei mais

promissora no país, em 2012 foi a vez da Lei Carolina Dieckmann seguida pela Lei Marco Civil da Internet em 2014, essa lei do Marco Civil da Internet 12.965/2014, ela reforça o direito à privacidade, mas ainda não garantia a proteção de dados como a LGPD propõe hoje.

Nesse contexto, tornou-se necessário a utilização de uma ferramenta jurídica legal mais eficiente para proteção dos dados pessoais, pois o mesmo torna-se cada vez mais vulnerável com a globalização mundial, inclusive a privacidade digital vem sendo cada vez mais usada de forma inadequada.

Sendo assim, governos de vários países passaram a discutir normas que pudessem proporcionar mais segurança, tanto do ponto de vista de proteção, quanto do manuseio destes dados pessoais, inclusive penalizar criminalmente quem por culpa ou dolo venha utilizar ou facilitar a utilização dos dados pessoais para o cometimento de crime.

Inspirada na lei europeia, abre-se uma discussão para criação de normas que proteja os dados pessoais, tendo como principal escopo os clientes, colaboradores e terceiras pessoas, que tenha seus dados armazenados nos bancos de dados das empresas, sejam elas públicas ou privadas. A partir de então, países como França, Noruega, Suécia entre outros, implementaram leis próprias de como dados pessoais poderiam ser tratados.

O tema traz grande ressalva para o campo jurídico, seja na área civil, consumerista, empresarial, penal e não seria diferente na área trabalhista. Assim nota-se a importância de falar do assunto, expô-lo e disseminar os conceitos e entendimentos da doutrina e jurisprudência trabalhista.

O presente trabalho visa especificamente o direito trabalhista, referindo-se à resolução do contrato de trabalho versos a proteção e manuseio de dados pessoais de colaboradores e empregadores.

No direito brasileiro, a proteção dos dados pessoais ganha contornos ainda maiores com a promulgação da Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, trazendo um rol de direitos para a proteção dos titulares dos dados, além de uma série de obrigações a serem cumpridas pelas empresas e colaboradores, Contudo, será que a lei é específica com relação em proteção dos dados dos colaboradores, a violação dos princípios constitucionais e dos princípios da LGPD, como por exemplo o da finalidade de que se destina esses dados, poderá acarretar uma justa causa ou uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

Conforme expõe a CLT em seu artigo 482, “constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”: incontinência de conduta ou mal procedimento, violação de segredo da empresa e ato de improbidade. Sendo assim, o colaborador que manusear os dados pessoais dos clientes que estão sob sua responsabilidade e cometer um dos atos mencionados acima poderá ser demitido por justa causa.

O artigo 483 da CLT, configura rescisão indireta o empregador que não cumprir o contrato de trabalho, ou seja, caso o empregador que expor por ação ou por omissão os dados pessoais dos seus colaboradores, poderá este pleitear a rescisão indireta.

Contudo, até aonde uma empresa poderá ser responsabilizada pelos seus atos, violando dados sigilosos para benefício próprio. E o colaborador responsável por controlar todos esses dados de funcionários de uma empresa e até mesmo de clientes, poderá ele ter seu contrato rescindindo por uma justa causa. E qual a melhor forma de se precaverem das possíveis consequências da não observância da legislação no âmbito trabalhista.

## **2 A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS E SUA INTRODUÇÃO NO ODENAMENTO BRASILEIRAS**

Com a revolução tecnológica, e o surgimento da internet, possibilitou que os dados pessoais das pessoas ficassem de certa forma ao alcance de qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, tornou necessário que os governos criassem legislações que regulassem o uso dos dados das pessoas, assim como punir quem utilizem ou comercializem estes dados, sem a prévia autorização dos proprietários dos dados.

Dados pessoais são informações naturalmente importantes e vulneráveis, mas no espaço digital essa importância ganha contornos devido à rápida capacidade de disseminação e ao amplo alcance que um vazamento de dados pode tomar, isso porque não há limites materiais e fronteiriços na rede virtual, permitindo que uma informação pessoal – muitas vezes confidencial e privada – possa ser transferida de um local ao outro de forma ágil e difícil de ser combatida. (PECK, p.31).

Segundo PINHEIRO, Patrícia Peck (2021, p. 10). “O tema começou a ser discutido inicialmente pela União Europeia em 2016, inclusive aprovando o regulamento de proteção de dados pessoais número 697 de 27 de abril de 2016”. Portanto, embora já tivéssemos algumas

leis que resguardava a nossa privacidade, como por exemplo a lei Carolina Dieckmann, o Brasil precisou aumentar a segurança com relação a invasão da privacidade.

É importante fazermos um breve histórico da legislação pátria em relação a proteção dos dados pessoais, pois como observar o Brasil a muito tempo tratado deste assunto em seu ordenamento, como veremos a seguir.

Antes da promulgação da LGPD, o ordenamento pátrio já constava normas que regulava e protegia os dados das pessoas, como é o caso do art. 5º, inciso X e XII da Constituição Federal, determinam que são invioláveis a intimidade, a vida privada e a imagem das pessoas, a informação e a comunicação, inclusive assegurando o direito a indenização por dano material ou moral, caso aconteça de fato a violação destes dados. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), já vinha entendendo a gravidade do uso indevido de dados tanto por parte do empregado como do empregador, é o que nos revela a seguinte jurisprudência, in verbis:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE -E-MAIL-CORPORATIVO. O quadro fático delineado no acórdão regional demonstrou que não se trata de ingerência à vida privada do empregado, mas, sim, desrespeito à norma interna da empresa que, expressamente, proíbe o uso de correio eletrônico corporativo, para divulgar material pornográfico. Entendimento em contrário implica revolvimento do contexto fático-probatório, o que esbarra na Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1649005720015030001 164900-57.2001.5.03.0001, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 26/11/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/12/2008.) disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2174144/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1649005720015030001-164900-5720015030001/inteiro-teor-10411514>. Acesso em 04 de novembro de 21.

O Código Civil Brasileiro, Lei 10.406 de 2002, em seus arts 20 e 21, estabelecem regras e formas de proteção e utilização por terceiros dos dados pessoais, demonstrando de forma clara que o legislador brasileiro já se preocupava com a proteção dos dados pessoais antes da promulgação da LGPD. Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), seguiam a mesma analogia do TST:

DANO MORAL. QUEBRA DE SIGILO BANCÁRIO. Configura dano moral, a ensejar reparação, o monitoramento permanente das operações bancárias do empregado de instituição financeira, sem a sua autorização, diante da violação do direito à intimidade e à privacidade do trabalhador, em contrariedade ao art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 01864201300703000 MG 0001864-92.2013.5.03.0007, Relator: Cristiana

M. Valadares Fenelon, Primeira Turma, Data de Publicação: 19/09/2014.). Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1154229472/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1864201300703000-mg-0001864-9220135030007>. Acesse em 04 de novembro de 21.

Em 2011, nascia uma das leis mais promissoras do país, seu objeto era o de promover a transparência das informações de posse do poder público, a lei 12.527/2011, foi criada para tratar de assuntos de interesses da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR. CULPA. ÔNUS DA PROVA. SUPERVENIÊNCIA DA LEI DE ACESSO A INFORMAÇÃO. Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade na decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (TST, Súmula 331, item V). Incumbe ao autor da ação, mormente após a edição da Lei de Acesso a Informação (Lei 12.527/11), o ônus de comprovar a falta do dever de fiscalização durante a vigência do contrato de terceirização, a fim de evidenciar a culpa da tomadora quanto ao correto cumprimento do pactuado ou a prática, por parte dela, de atos ilícitos durante o processo de licitação do qual redundou a escolha da empresa selecionada. Inexistente nos autos a referida prova, a manutenção da sentença que indeferiu a responsabilização subsidiária do ente público é medida que se impõe. (TRT12 – ROT – 0000237-62.2019.5.12.0049, Rel. WANDERLEY GODOY JUNIOR, 1ª Câmara, Data de Publicação: 19/02/2021).

Outro instrumento de proteção de dados das pessoas que foi implementada no Brasil, antes da promulgação da LGPD, foi a Lei 12.737/ 2012, essa foi a primeira lei a dar uma tipificação aos crimes informáticos. Lei 12.965, de 23 de abril de 2014, que ficou conhecida como o “Marco Civil da Internet”, garante a privacidade e proteção de dados, além de estabelecer regras, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil.

MARCO CIVIL DA INTERNET. LEI 12.965/2014. Caso de e-mail falso para obtenção de pagamento fraudulento. Obrigatoriedade de descobrir ou tentar identificar o autor da estratégia, por invasão do correio eletrônico do diretor da companhia. Sentença que determinou às res, servidoras de e-mails, o fornecimento dos números IP de todos os acessos suspeitos e o fornecimento dos dados completos de cadastro do usuário responsável pelo endereço referido como polimixanonimo@gmail.com, bem como os registros de criação de conexão do aludido ponto, com número IP. Cumprimento pelo provedor, Alegação da ré MANDIC que a Lei do Marco Civil não se aplica, pois possui eficácia contida. Tese rechaçada tendo em

vista a vasta aplicação da aludida Lei pelos Tribunais Estaduais e Superiores. Requeridas possuem, indubitavelmente, responsabilidade de guardar os registros de acesso à sua aplicação conforme artigo 5º, inciso VII e 15 do Marco Civil da Internet, de forma que não é admissível que as ambas obstruam diligências de identificação de uma pessoa que praticou ato supostamente ilícito, não incidindo, no caso, o manto do direito de privacidade previsto no artigo 5º inciso X da CF. Lei 12.965/2014 que não diferencia IP público ou IP privado. - Recurso não provido.

(TJ-SP - APL: 10684452520158260100 SP 1068445-25.2015.8.26.0100, Relator: Enio Zuliani, Data de Julgamento: 29/09/2016, 4ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 05/10/2016). Disponível em <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/392928444/apelacao-apl-10684452520158260100-sp-1068445-2520158260100>. Acesso em 04 de novembro de 21.

Embora já existisse mecanismos para a proteção de dados, principalmente no campo da privacidade, mas de forma esparsa e após vários anos de debate, surge então a Lei Geral de Proteção de Dados. No Brasil a LGPD foi promulgada no dia 14 de agosto de 2018, e entrou em vigor em setembro de 2020, mais suas sanções só serão aplicadas a partir 1 de agosto de 2021, e serve para normatizar a utilização, proteção e a punibilidade para as pessoas jurídicas que possuem armazenado em seus bancos dados informações pessoais de clientes pessoas físicas.

Segundo Peck, PP (2020, p. 33), “Aplicar uma boa política de proteção de dados é particular de cada organização, mas existem alguns fatores macro existenciais que devem ser levados em consideração no desenvolvimento de boas condutas na hora de realizar um tratamento de dados”. Isso porque não basta que as empresas apenas dizerem que estão seguindo o padrão adequado, observando a legislação pertinente, devem adotar medidas rígidas de segurança, implementando uma boa gestão dentro do seu quadro funcional.

A Lei Geral de Proteção de Dados de Pessoais, de agosto de 2018, é o instrumento normativo que garante que as empresas públicas e privadas, passe a proteger os dados pessoais das pessoas físicas, que tenham armazenados, adaptando-se e criando mecanismo visando tutelar a privacidade tanto dos seus clientes como dos seus empregados. É o que se observa nas palavras de LAURA SCHERTEL, quando diz que:

A proteção de dados pessoais se insere na sociedade de informação como uma possibilidade de se tutelar o indivíduo diante dos potenciais riscos que o tratamento de dados poderia causar à sua personalidade, pois o que se visa proteger não são os dados em si, mas sim o seu titular, que poderá ser afetado em sua privacidade caso alguns limites não sejam estabelecidos.

Contudo, à preocupação com a proteção de dados pessoais é uma questão de interesse mundial, pois os países no mundo todo, vêm implementando suas legislações para proteger e punir as empresas que possuem em seus sistemas armazenados os dados pessoais de seus clientes, e por culpa ou dolo estas informações são usadas sem a devida autorização.

## **2 LGPD E SEUS EFEITOS NA ÁREA TRABALHISTA**

É inevitável que a LGPD vai impactar em todos os ramos do direito, seja, civil, penal, empresarial e não seria diferente no ordenamento trabalhista, visto que a mesma, disciplina, estabelece regras de uso e penalidades para pessoas físicas e jurídicas públicas e privadas em relação a proteção e utilização dos dados pessoais que estejam sobre suas responsabilidades.

Os métodos usados por algumas empresas quanto as proteções de informações pessoais são insuficientes, principalmente quando se trata de dados pessoais, pois sempre vai ter pessoas querendo usar esses dados para algum fim ilícito. Um exemplo claro desses fins, ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial, quando nazistas se utilizaram de registros públicos para a identificação de judeus.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INFORMAÇÕES SIGILOSAS. Incontroverso que o autor passou informações sigilosas para seu e-mail de uso pessoal. A justificativa do autor que pretendia passar apenas seu currículo e atestado por e-mail e por engano transferiu dados dos clientes do banco para seu e-mail, não se sustenta uma vez que tais informações permaneceram em seu poder até o empregador descobrir e tomar as medidas necessárias, ou seja de 25/09, data do envio até 03/10, data da dispensa. (TRT-1 – RO: 01012436420185010046 RJ, Relator: IVAN DA COSTA ALEMAO FERREIRA, Data de Publicação: 13/07/2019).

Outro exemplo de impacto da LGPD no ambiente empresarial é em relação a implantação de um programa de Compliance nas empresas. A palavra tem origem na língua inglesa e significa que a empresa está agindo de acordo com as normas internas e externas. A LGPD não obriga as empresas implantar um programa de Compliance, mas é fundamental que às mesmas demonstrem que utilizam políticas seguras de proteção e manuseio dos dados pessoais que estão sob sua responsabilidade.

Como mencionado, o Compliance não é a regra, mas a importância da implantação no sistema de gestão de uma empresa, o Compliance mostra-se como uma adequada ferramenta,

pois dentro da empresa não se configura o tratamento de dados entre seus clientes, mas também de funcionários, que querendo ou não a firma deve manter cautela em relação a esses dados.

Assim a importância de profissionais capacitados para a aplicação do programa de Compliance, como a figura do advogado, que poderá auxiliar na criação e nas regras impostas dentro da empresa, desse modo, sua participação será sempre pautada na atuação de uma maior segurança jurídica, protegendo o interesse da empresa e seus colaboradores.

A adoção de um Programa de Compliance Trabalhista é fundamental na prevenção, detecção e remediação de possíveis desvios de comportamento, distinguindo-se da assessoria consultiva tradicional pelo fato de haver necessidade de maior fiscalização, treinamento contínuo, assegurar o pleno funcionamento dos canais de denúncia e finalmente, promover maior integração e engajamento interdisciplinar entre as diferentes áreas da empresa, tais como jurídico, recursos humanos, tecnologia de informação (TI), entre outros (JUNIOR, Carlos Augusto e FERREIRA, Victor Silva, 2020, s.p.).

Os impactos radiantes trazidos pela Covid19, nas relações trabalhista, tem trazido inovações para empregadores e empregados, tendo que se adaptar as novas regras gerada pela pandemia. Em meio a esse caos, surge a figura da LGPD, trazendo obrigações para empresas na proteção dos dados pessoais dos seus colaboradores. Com isso é esclarecedora as palavras de (DONEDA, 2020, s.p.)

A LGPD possui, portanto, instrumentos capazes de cuidar das demandas advindas de emergência por qual passamos em um quadro de manutenção de direitos e garantias individuais e coletivas e, além disso, será um elemento fundamental para a reestruturação que advirá após a crise. É imprescindível e urgente que contemos com ela a quanto antes, assim como com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados para a exemplo de seus pares no mundo, proporcionar liderança, definir parâmetros e organizar debates, a exemplo das demais autoridades nacionais.

É notório a relevância trazida pela LGPD, pois a partir da vigência dessa nova legislação, grandes vão ser o caminho que o empregador/empresa vai ter que seguir e percorrer, pois não há dúvidas quanto ao que o legislador quis propor, trazendo obrigações ao empregador frente ao seu colaborador; que precisarão aplicar medidas de segurança, técnicas e

administrativas para a proteção de todos os dados pessoais coletados na hora de fazer um contrato de trabalho.

EMENTA:

O Sindicato ingressa com ação em nome dos substituídos alegando descumprimento sistemático relativo à proteção de dados por parte da empresa reclamada. Afirma que além da posse de dados, a empresa os compartilha com diversos outros controladores e operadores, sem as cautelas necessárias. Refere não haver indicação do encarregado pelos dados pessoais. Argumenta também que o tratamento de dados é compartilhado por intermédio da internet, em desatenção ao Marco Civil da Lei 12.965/14, arts. 10 e 11, pois não se observa o respeito à intimidade, privacidade e imagem. Entende haver presunção de dano moral. Em tutela de urgência, postula: sejam informados os dados do encarregado; confirmação de quais dados pessoais estão sendo tratados, com as respectivas bases legais, modalidades e ciclos de vida (2 e 10); indique para quais países e em que circunstâncias os dados foram transferidos; forneça a lista de todos os terceiros com quem tenha havido compartilhamento, além da finalidade; indique quais destes podem compartilhar, armazenar ou acessar os dados, bem como a base legal e salvaguarda adotada para tanto; receba prestação de contas sobre o uso específico dos dados; diga o tempo que pretende manter armazenados os dados pessoais; Indique decisões automatizadas que estejam sendo tomadas com base nos dados; se houve algum incidente de segurança e suas consequências (12 a 15); se acaso ocorreu algum acesso inadequado de dados e disso resultou penalidade a algum investigado (19); quais medidas de mitigação, tecnologia e proteção de dados foram adotadas, assim como políticas e padrões de informações (16, 17, 18); sobre medidas de treinamento e conscientização. Por fim, requer o reconhecimento da ausência de conformidade e atendimento dos itens supra; seja determinada sua abstenção de repasse, vazamento, venda, entrega, doação ou aluguel de dados, sem autorização; indenização por danos morais, aplicação do art. 52 da LGPD, bem como comunicação à Autoridade Nacional e divulgação pública da sentença. Pois bem. Em linhas gerais, a Lei 13.709/2018 passou a ter vigência escalonada a partir de 28/12/2018, trazendo previsões sobre o tratamento de dados no intuito de proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade (art. 1º). Diante da omissão legislativa até então existente, buscou-se assegurar que os titulares dos direitos envolvidos estejam resguardados em sua dignidade/privacidade e protegidos também em face da automação, na forma do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal. A este exemplo, o art. 20 da LGPD assegura o direito à reversão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais. Também está assentada a função social da propriedade, art. 170, III, da CRFB. É consabido que atualmente os dados pessoais constituem um novo insumo da economia globalizada e tecnológica; e tal proteção revela importância pela necessidade em se erigir ao mercado igualdade de concorrência e função antidumping. Dando efetividade a isso, dentre as bases principiológica previstas no art. 6º da LGPD, destaco a finalidade, o livre acesso, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e prestação de contas. No caso, a reclamada não trouxe aos autos qualquer documentação

relacionada aos funcionários ou mesmo demonstrou por nenhum meio a implementação de um único dispositivo da LGPD. (...) Além do mais, a reclamada está subsumida à legislação vigente, por se tratar de pessoa jurídica de direito privado que opera tratamento de dados para fornecimento de serviços (art. 3º, II). (...). Com efeito, acolho parcialmente o pedido 1 para determinar que a empresa indique e nomeie encarregado, na forma do art. 41 da LGPD. (...). Sobre os dados de tratamento, contudo, sensíveis ou não (arts. 7º e 11), prescinde de consentimento dos empregados se está relacionado à execução do contrato de emprego ou cumprimento de obrigação legal. Portanto, a base legal para o tratamento de dados está assentada nessa finalidade e observando o tempo necessário e previsto em lei para a devida documentação e guarda. (...). Tocante às questões de segurança e treinamento, por outro lado, conforme indicado supra, o art. 46 e ss. dá LGPD determina que os agentes de tratamento de dados pessoais devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados. No caso, a empresa não comprovou qualquer precaução adotada, limitando-se a negar a existência de obrigação legal. Ação Civil Coletiva 0020043-80.2021.5.04.0261. Data da Autuação: 26/01/2021. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. MONTENEGRO/RS, 13 de julho de 2021. IVANISE MARILENE UHLIG DE BARROS – Juíza do Trabalho Substituta.

Em se tratando de uma relação contratual de trabalho, podemos exaltar as palavras de (OLIVIERI, 2019, s.p.):

Há um intenso fluxo de “Dados Pessoais”, tal qual definido na LGPD, envolvendo o contrato de trabalho, diretamente entre o Empregado-Titular e Empregador-Controlador/Operador, desde (a) as fases anteriores à sua celebração (informações sobre o candidato, currículo, histórico, etc.), passando (b) pela celebração do contrato de trabalho (dados cadastrais, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nome dos filhos, idade, tipo sanguíneo, etc.), e ainda (c) durante a execução do contrato de trabalho (jornada de trabalho, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças, acidentes, situações conjugais que podem ter reflexos em providência da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de um dependente no plano de saúde, etc.), e por fim (d) ao término do contrato de trabalho (motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, etc.).

Em se tratando de uma relação de contrato de trabalho, fique evidente o sigilo dos dados pessoais e sensíveis dos colaboradores, pois nota-se que desde o primeiro momento são fornecidos dados que poderão ter influência na vida de um cidadão trabalhador. A LGPD, traz mecanismos que garante que o empregador ao receber os dados, o manterá em sigilo, sob o risco de ser penalizado civilmente. E em conformidade com isso, pondera (GRECO, 2020, s.p.):

Recomenda-se que sejam criadas regras de boas práticas e de governança, que estabeleçam procedimentos, normas de segurança e ações educativas para a

mitigação de riscos, além de uma política de privacidade acessível e que descreva todos os processos relacionados a dados sensíveis dos empregados.

Contudo, as empresas deverão adotar políticas de governança, baseada em cada realidade do seu dia-dia, para a escolha adequada de como possa lidar de uma maneira acessível e dinâmica, para lidar com os dados de seus funcionários, alertando-os sobre o consentimento para a publicação e divisão de seus dados, e caso haja um desvio de finalidade da empresa, avisar desde logo, pois deverá haver um novo consentimento do empregado, titular dos dados.

Portanto, é importante frisar que a relação contratual entre empregador e empregado sofrerá efeitos significativos com a promulgação da LGPD, pois a lei traz responsabilidades para ambos os sujeitos desta relação, inclusive com punições que poderão levar a resolução do contrato de emprego, seja na modalidade rescisão indireta ou demissão por justa causa.

### **3 RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO**

A resolução do contrato de trabalho é a extinção do mesmo mediante ação faltosa de uma ou ambas as partes, seja pelo inadimplemento ou descumprimento voluntário ou involuntário que pode colocar o fim na relação jurídica entre empregador e empregado. Essa resolução, ou seja, a que põe fim no contrato de trabalho pode ocorrer pela: dispensa por justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca.

Essa resolução pode ser determinada por uma inexecução faltosa de uma das partes, partindo da premissa de que existe um vínculo entre empregado e empregador no contrato de trabalho, aonde, quando se rompe esse elo cria-se obstáculos para o convívio interpessoal na relação de emprego. Para Amauri Mascaro a justa causa é “a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres morais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes de vínculo jurídico”. (NASCIMENTO, p. 583, 1999).

**EMENTA: RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO.** Não merece reparo a sentença de origem que reconheceu a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, haja visto o conjunto probatório produzidos nos autos ter corroborado a falta grave cometida pelo reclamante. Recurso obreiro a que se nega provimento. (TRT-2 10015464020195020612 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 12/05/2021).

A demissão por justa causa é o meio que o empregador tem para demitir o empregado com uma justificativa motivada, com isso o trabalhador restringe-se das suas verbas rescisórias. Para isso é necessário que o indivíduo que figure em alguma empresa descumpra alguma das modalidades elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como vemos a seguir no referido dispositivo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. GRAVIDADE. GRADAÇÃO DE PENALIDADES. MANUTENÇÃO. Em se tratando de desídia, a gravidade da conduta, via de regra, está atrelada à repetição de atos faltosos que demonstrem a negligência do trabalhador com os deveres inerentes e acessórios ao contrato. Nesse contexto, ganha especial destaque a observância, pelo empregador, da gradação de penalidades, como forma de propiciar ao obreiro a adequação do seu comportamento às expectativas ordinárias da empresa, mantendo-se, assim, incólume o vínculo de emprego. A justa causa deverá ser, dentro de lógica fundada no princípio da proporcionalidade, a última "ratio" do empregador, aplicável quando tenham se mostrado inexitosas as tentativas precedentes de ajustar a conduta do trabalhador. Quando, contudo, da primeira ausência obreira comprovada, a empresa a tem por injustificada, resulta demasiada a aplicação respectiva da dispensa motivada na penalidade máxima que, assim, foi revertida em primeiro grau. Decisão mantida. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. 12ª Região. Recurso Ordinário. Processo n. 0000881-47.2019.5.12.0035, 5ª Câmara. Relator: Lígia Maria Teixeira Gouvêa. Data de Julgamento: 22/07/2020. Data da Publicação: 22/07/2020).

Com tudo, esse poder disciplinar que o empregador tem, não é absoluto, pois o que figura na lei trabalhista é o princípio da proteção ao trabalhador.

Para Amauri Mascaro Nascimento, é preciso uma estrutura para o ensejo da justa causa:

[...] importa na presença de alguns elementos que a corporificam e que são subjetivos e objetivos. O elemento subjetivo é a culpa do empregado entendida no sentido amplo, já que não será admissível responsabilizá-lo com os ônus que suporta se não agiu com imprevisão ou dolo. Os requisitos objetivos são: a gravidade do comportamento do empregado, porque não há justa causa se a ação ou omissão não representem nada; o imediatismo da rescisão, sem o que pode desaparecer a justa causa comprometida pelo perdão tácito com a falta de atualidade da dispensa em relação ao conhecimento do fato pelo empregador; a causalidade que é o nexos de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa, observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito ao empregado o motivo da dispensa sem possibilidade de alegar outro em juízo; e a singularidade, para significar que é vedada a dupla punição pela mesma justa causa non bis in idem devendo a justa causa funcionar como ato motivador de uma penalidade, a advertência, ou a suspensão ou a dispensa. (Nascimento, 1996, p. 418).

Dessa forma não poderá ser responsabilizado o empregado se ele não tiver agido com culpa, ou seja, o seu comportamento tem que ensejar uma falta grave, deixando a relação entre empregado e empregador insuportável de convivência no ambiente de trabalho.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 304) “a justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral, mas, sobretudo, no aspecto patrimonial”. Assim o

funcionário que pratica uma falta grave a seu empregador estará sujeito apenas o saldo salário e as férias vencidas sim assim o tiver.

Não obstante, além dos critérios subjetivos que levam a dispensa por justa causa, que é o dolo, ou seja, o animus de praticar uma conduta não alinhada a seu contrato de trabalho, deve-se observar também os critérios objetivos, e um importantíssimo a se observa é o da imediatidade, pois aqui a lei não especifica quanto tempo pode se esperar para a rescisão contratual pela justa causa, os tribunais estão adotando, que este tempo é a apuração dos fatos imputados ao obreiro para aplicação da punibilidade.

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. IMEDIATIDADE. A dispensa por justa causa exige imediatidade entre o momento em que o empregador toma conhecimento da falta cometida pelo empregado e a ocasião em que aplica a punição, sob pena de se reconhecer o perdão tácito. No caso, verificado o prazo razoável entre a apuração dos fatos imputados ao obreiro e a aplicação da penalidade, há de se manter a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-16 00167836520185160002-65.2018.5.16.0002, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 06/09/2019)

Outra forma para a resolução do contrato de trabalho é a rescisão indireta também conhecida como despedimento indireto, essa forma de resolução vem elencada no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965\)](#)

Nessa modalidade o justo motivo é cometido pelo empregador, aonde ele deixando de cumprir obrigações imposta a ele pela lei ou pelo contrato de trabalho, o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do seu contrato laboral.

Um ponto importante do artigo 483 de CLT, está relacionado com os direitos fundamentais sociais do trabalhador, aonde a Constituição Federal protege esse direito, como por exemplo o direito ao FGTS, caso o empregador viole essa garantia dada na nossa carta Suprema o empregado pode pedir a rescisão de forma indireta, há cizânia jurisprudencial a respeito desse entendimento.

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. O descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, notadamente no que diz respeito à efetivação dos depósitos de FGTS, configura falta grave. Tal situação, nos termos do artigo 483, "d", da CLT, autoriza o rompimento indireto do vínculo empregatício e a consequente condenação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST-RR 860-17.2013.5.12.0024 – Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes – j. 31.08.2016 – 2ªT. – DEJT 09.09.2016).

Logo, o empregador que violar um direito como o recolhimento do FGTS, o obreiro poderá rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho, e podendo escolher se fica no trabalho ou não até final da decisão processual, conforme parágrafo 3º do artigo 483 da CLT.

Como podemos observar na mencionada jurisprudência, tanto a rescisão indireta quanto a rescisão sem justa causa dão direito ao recebimento das mesmas verbas rescisórias, em regra, saldo de salário, 13.º salário proporcional, férias vencidas e férias por vencer, porém, existe uma diferença em relação ao aviso prévio.

Logo ao analisarmos os artigos 482 e 483 ambos da CLT, podemos dizer que houve uma quebra de paradigma contratual unilateral, pois se deu por parte do empregado ou do

empregador. Já na culpa recíproca, que vem consolidada no artigo 484 da CLT, temos a simultaneidade, ou seja, ambas as partes cometem erros no contrato de trabalho, como por exemplo, o empregado que profere palavras de baixo calão a seu empregador e o mesmo também o faz, atingindo assim a honra de ambas as partes, ensejando assim uma rescisão de contrato prevista no artigo 484 da CLT, vejamos o que diz o texto da lei:

**Art. 484** - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

**Súmula nº 14 do TST** – Culpa recíproca (nova redação). Resolução nº 121/2003, DJ de 19, 20 e 21/11/2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Assim é importante definirmos quando acontece a culpa recíproca, este fato ocorre quando tanto o empregado quanto o empregador cometem alguma das condutas presentes nos artigos 482 e 483 da CLT, neste caso ambos proporcionaram motivos para rescisão do contrato por justa causa, nesta situação o art. 484 da CLT prevê a forma como se dará o pagamento das verbas rescisórias.

**CULPA RECÍPROCA.** A ruptura contratual por culpa recíproca, nos termos do art. 484 da CLT, exige que ambas as partes cometam faltas de intensidade equivalente de maneira que o vínculo empregatício não mais sustente. Destarte, empregado e empregador devem concorrer para a rescisão contratual, incorrendo em faltas recíprocas, de modo que a ruptura se mostre a solução mais equânime. (TRT-2 10012574720185020320 SP, Relator: THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, 17ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 19/09/20190.

Portanto, para que haja a culpa recíproca, as duas partes devem cometer faltas graves tendo assim uma relação de causalidade, ou seja, uma produz a reação imediata a outra.

Embora não venha falando tacitamente a aplicação da LGPD nas relações trabalhistas, uma leitura dos artigos 1º e 5º, inciso X, dar-nos a entender que ela é perfeitamente aplicada em tais relações, trazendo assim para o campo laboral deveres e obrigações do controlador e do operador dos dados pessoais de cada colaborador. Passamos a leitura dos artigos:

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. (PLANALTO, 2020, s.p.).

Art. 5º...

[...] X - tratamento: 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. (PLANALTO, 2020, s.p.).

De modo substancial as empresas passam a ser a maior detentora de dados em um sistema totalmente globalizado, pois além dos dados de seus colaboradores, estão também os de clientes de todos os ramos, canalizando o poder econômico e influenciando no contexto empresarial.

Imaginamos determinada empresa X, contrata serviços de empresa Y fornecedora de plano de saúde, para os referidos cadastros para contratação de plano de saúde serão necessários o fornecimento dos dados dos funcionários que irão fazer parte desse cenário, ficando assim os dados dos colaboradores da empresa X vulnerável ao acesso a outra empresa que não aquela que contratou seus serviços.

Observa-se que para o uso desse sistema de troca de informações é necessário a transferência de dados entre empresas, o que torna o crescimento quantitativo em relação aos dados coletados por empresas.

AGRAVO INTERNO – EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO COLETIVO – CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – ENVIO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS DA RELAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS, AFASTADOS E DEITADOS E DA CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) – ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE E INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PATRONAL. Deve ser mantida decisão agravada, porquanto a previsão em sentença normativa de envio de informações de empregados aos sindicatos, com finalidade e adequação específica, encontra amparo na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e não gera qualquer violação ou risco de lesão aos direitos dos empregadores, o que afasta o interesse e a legitimidade do Requerente para postular a exclusão da cláusula. Agravo Interno conhecido e desprovido. (TST – ES: 10005372220215000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 16/08/2021, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data da Publicação: 10/09/2021).

Então o uso indevido dos dados de colaboradores pelo controlador ou operador poderá sofrer sanções. Para fins de proteção a LGPD resguarda tanto os dados pessoais como os considerados dados sensíveis, o que imacula a hora subjetiva da pessoa.

Como se observar, a CLT, também tem sanções disciplinares que lhe são asseguradas quando o empregador e empregado comete falta grave no seu âmbito laboral, esses requisitos se encontra nos artigos 482 ao 484. Contudo, a LGPD veio trazer uma amplitude aos meios de proteção de dados de pessoas físicas e jurídicas em relação as normas trabalhistas.

Conseqüentemente, empregado e empregador que comete um ato lesivo a honra um do outro, como vem explicito nas alíneas “j” e “k”, do artigo 482 e alínea “e” do artigo 483 todos da CLT, estará amparado pela LGPD, pois o artigo 5º da Lei 13.709/2018, inciso II, traz a proteção desses dados considerado sensíveis para a referida lei. Essas regras contidas nos referidos artigos da CLT, vem amparada pelo princípio da “não discriminação”, ou seja, a impossibilidade de uso de dados para fins discriminatórios.

No bojo laboral o empregado que comete uma falta contra seu superior, como a violação de um segredo da empresa, ou mesmo um ato lesivo a honra desse encarregado, esses fatos estarão amparados pela proteção da LGPD com relação aos dados pessoais da empresa e a honra do seu superior esse último, considerado um dado sensível pela [Lei N° 13.709, De 14 De Agosto De 2018 \(LGPD\)](#). A violação de regras de segurança, tanto por parte do empregado como empregador poderá fazer com que ambos rescindam o contrato de trabalho, de forma indireta ou simplesmente uma justa causa.

Outro ponto é o do princípio do non bis in idem ou não punição dupla pela mesma falta, ou seja, caso o empregador decida a aplicação das sanções da LGPD, como a reparação civil do dano causado, não poderá fazer jus das penalidades do artigo 482, pois isso tornaria uma afronta constitucional. Assim o empregador que decidir pela aplicação do artigo 482, dispensando um empregado por justa causa, caso ele sofra alguma penalidade futuramente por quem administra a LGPD, não poderá se valer da solidariedade do artigo 42, parágrafo 1º, inciso I da Lei 13.709/2018, não violando assim o princípio acima descrito.

A exposição ou uso indevido dos dados pessoais ou dados sensíveis dos colaboradores, seja por dolo ou culpa, pelos empregadores gera para o colaborador o direito a rescisão do contrato de trabalho.

Conseqüentemente, se a situação acima venha acontecer o colaborador terá direito a rescisão indireta, visto que o empregador estará infringindo o artigo 483 alínea “d” e “e” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja o empregador que não cumprir com as obrigações do contrato, por mais que no contrato de trabalho não esteja explicitado em relação a proteção de dados do colaborador, mas pelo fato do ordenamento jurídico brasileiro possuir uma proteção a esse direito, entendo que obriga o empregador realizar o tratamento e proteger os dados pessoais de seus colaboradores, caso isto não aconteça e o colaborador tenha exposto seus dados pessoais , gera pra ele o direito a rescisão indireta.

Ou seja, o uso indevido de dados pessoais quando houver exposição de dados íntimos e sensíveis que tragam prejuízos aos direitos da personalidade do empregado é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação das obrigações contratuais, requisito esse objetivo, como também direito subjetivo inerentes ao trabalhador, como por exemplo a sua honra.

Ademais, se for reconhecido que o uso indevido dos dados gerou danos morais ao colaborador, este poderá requer recompensa na justiça.

RESCISÃO INDIRETA. DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO CARACTERIZADA. O contexto probatório revelou que a reclamante tinha sua senha de acesso ao sistema reiteradamente negada, sendo que os outros empregados, quando necessitavam, conseguiam a liberação em no máximo 2 horas. A reclamante, por longo período, teve de humilhar-se diariamente perante seus supervisores, buscando a liberação para trabalhar, vendo-se discriminada no ambiente de trabalho e ferida a sua dignidade humana. Caracterizados, pois, os danos morais e a rescisão indireta (TRT-18ª R., RO 00888-2011-003-18-00-2 – Rel. Des. Paulo Canagé de Freitas Andrade – DEJT 01.12.2011, p. 56).

Com isso é importante observarmos o que preconiza os arts. 42 da LGPD em relação a responsabilidade do controlador e do operador dos dados pessoais.

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

Visto que fica bem claro a responsabilidade tanto do controlador quanto do operador em relação ao tratamento dos dados pessoais, logo se houver negligência de ambos no uso e

manuseio dos dados, poderá ter a resolução do contrato de trabalho pelas formas descritas nos arts 382 e 383 da CLT.

Portanto, é preciso atenção quando se tratar de justa causa, pois conforme as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador vem assegurado pelo princípio da proteção ao trabalhador, princípio esse que está atrelado na Constituição Federal quando dispõe sobre direitos sociais.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Enfim, diante de todas as questões abordadas, a LGPD surge em um cenário cada vez mais amplo, tendo uma relevância fundamental no papel de segurança de dados e uma aplicação mais rígida frente as necessidades de proteção à privacidade e segurança dos indivíduos nas plataformas empresariais.

Com isso o passo fundamental seria a divulgação em todos os setores empresariais deixando claro que para um bom desenvolvimento sustentável dentre das empresas necessita de interesses coletivos, não só dos colaboradores, mas dos empregadores, não podendo negar que em meio a sociedade que vivemos, os dados possuem um valor imensurável, principalmente dentro das empresas aonde, com a criação da LGPD criou-se deveres e direitos que essas empresas tem que seguir.

A importância nas relações de trabalho e a quantidade de dados que se usam todos os dias, emerge nesse cenário a dedicação de tempo e energia para o cumprimento das leis, por isso surge ao mesmo passo a importância das empresas criarem um Compliance, estabelecendo normas para o cumprimento de regras que são necessárias para todos os setores visando diminuir os riscos e prejuízos.

Assim com a criação de um Compliance dentro de uma empresa traria mais segurança para todos os trabalhadores e assim o aumento da produtividade, trazendo a preservação da honra e da imagem empresarial, com isso diminuindo os números de ações trabalhistas. Para isso precisaria de normas criadas dentro das empresas com o auxílio de profissionais na área jurídica, desempenhando um papel de controlador dessas normas a serem seguidas.

Dessa forma, o advogado será um profissional adequado para a área do Compliance trabalhista, pois o mesmo adotaria uma postura jurídica para uma adequação aonde a visão seria

a preservação da reputação e imagem da empresa, evitaria passivos e ainda tutelaria direitos humanos, na salvaguarda dos dados pessoais, incluindo os trabalhadores como também os clientes.

Desse modo se o empregador não observa as regras contidas na LGPD poderá sofrer consequências, como o empregado rescindindo seu contrato de trabalho indiretamente, conforme artigo 483 da CLT, da mesma forma o empregado que não se submeter as regras impostas na empresa respeitando as normas contidas na Lei 13.709/2018 também terá seu contrato rescindindo por justa causa, como assegura a CLT no seu artigo 482.

Para que esse objetivo seja alcançado os empregados devem conhecer esses sistemas de normas e condutas a serem aplicadas dentro das empresas, para isso a capacitação dos empregados é ponto fundamental para que respeitem as regras do Compliance evitando assim uma resolução do contrato de trabalho inesperada.

Consequentemente não há dúvida que a LGPD, será um marco na área do direito, principalmente no direito do trabalho, pois veio ampliar as regras de proteção dentro da CLT, culminando obrigações e sanções dentro da empresa trazendo dispositivos para o tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, como é o caso da proteção de dados sensíveis do empregado e empregador.

Portanto, devemos contemplar o real objetivo da legislação, qual seja, o respeito aos direitos e garantias fundamentais de proteção de dados, pautados na privacidade e o livre desenvolvimento da pessoa natural, sempre observando os princípios e garantias nas relações trabalhistas.

## **5 REFERÊNCIAS**

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário. 12ª Região. Processo n. 0000881-47.2019.5.12.0035, 5ª Câmara. Recorrente: Embrakon Asseio e Conservação LTDA. Recorrido: Michele Regina Cardoso. Relator: Ligia Maria Teixeira Gouvêa. Data de Julgamento: 22/07/2020. Pesquisa de Jurisprudência TST. Data de publicação: 22jul. 2020. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/>. Acesso em: 27 de outubro de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Lei/L13709compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13709compilado.htm). Acesso em: 17 jun. 2021.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2174144/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1649005720015030001-164900-5720015030001/inteiro-teor-10411514>

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>.

<https://www.tst.jus.br/sumulas>

**LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO – 13ª. ED. – SÃO PAULO: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2021.**

LIMA, Cíntia Rosa Pereira D. Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo Almedina (Portugal), 2020.

[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-77](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-77)

MARCOLINO, Beatriz Aparecida, BARILE, Daniel da Silveira. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O COMPLIANCE COMO ALTERNATIVA, 2020.

MARTINEZ, LUCIANO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO -. Disponível em: Minha Biblioteca, (12ª edição). Editora Saraiva, 2021.

OLIVIERI, Nicolau. Rotinas e contratos de trabalho serão impactados pela LGPD? Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/impactos-lgpdrotinas-trabalhistas-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 06 mai. 2021.

PAMPLONA, Rodolfo Filho, VASCONCELOS, Vicente Coni Junior. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS EIMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO, 2020.

Peck, P. P. **Segurança Digital - Proteção de Dados nas Empresas**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788597026405. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026405/>. Acesso em: 30 Apr 2021.

PINHEIRO, PATRICIA P. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: COMENTÁRIOS À LEI N. 13.709/2018 (LGPD). Editora Saraiva, 2021. [Minha Biblioteca].

REQUIÃO, Maurício. Covid-19 e proteção de dados pessoais: o antes, o agora e o depois. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/direito-civil-atual-covid-19-protECAodados-pessoais-antes-agora-depois> Acesso em: 07 mai. 2021.

SPERA, Victor de Lucca, ANÁLISE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS ACERCA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, 2020.

[www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-protECAo-de-dados-em-tempos-de-coronavirus-25032020](http://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-protECAo-de-dados-em-tempos-de-coronavirus-25032020). Acesso em: 06 mai. 2021.