

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS E RELAÇÃO LABORAL: CONTRIBUIÇÕES DO RGPD E DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS

Rosane Gauriau¹²³

Resumo: O artigo tem por objetivo examinar o tratamento de dados pessoais na relação individual de trabalho, à luz da LGPD, do RGPD e do direito francês. A pesquisa se desenvolve a partir de investigação teórica bibliográfica e do método dedutivo indutivo. A título introdutório, apresenta as noções fundamentais e o regime jurídico do LGPD e do RGPD. Na primeira parte, o estudo aborda o tratamento de dados na fase pré-contratual, em particular, na fase de recrutamento e seleção. Na segunda parte, examina o tratamento de dados na fase contratual, durante a execução do contrato de trabalho. Na terceira parte, analisa o tratamento de dados na fase pós-contratual, após a ruptura do contrato de trabalho. Enfim, propõe uma contribuição acerca da emergência do *homo numericus* e o direito à proteção de seus dados pessoais.

Palavras-chave: LGPD, RGPD, França, Brasil, relação laboral, Proteção de Dados.

123 *Pesquisadora, Jurista. Doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1- Sorbonne*. Mestre em *Droit des Entreprises*, *Université d'Angers*. Membre associée do *Centre Jean Bodin*, recherche juridique et politique, Université d'Angers. Membro do *Institut de Psychodynamique du travail*, Paris. Membro do *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne*, Paris. Membro dos Grupos de Pesquisas Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq) e Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP/CNPq).

Abstract: This paper aims to address a short study about protection of personal data during the employment contract based on GDPR, LGPD and French labor law. To introduce, it will be presented, fundamental notions and the legal regime under LGPD, RGPD and French labor law. In the first part, it will be explained the data protection during the pre-contractual phase. The second part, will explain the data protection during the employment contract. In the third part, it will be explained data protection after employment contract ended. In conclusion, it will be presented a contribution about the *homo numericus* and his right to data protection.

Keywords: LGPD, GDPR, France, Brazil, employment relationship, data protection.

INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)¹²⁴, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, em vigor desde 18 de setembro de 2020, dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado. Inspirada na legislação europeia¹²⁵, a LGPD define as hipóteses de uso legítimo de dados pessoais por terceiros e estabelece os mecanismos de sua proteção. Seu objetivo é proteger os direitos fundamentais, como o direito à intimidade, privacidade e o

124 V. : art.5, X da CF e Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). E ainda, a Decisão 15/20 do Conselho do Mercado Comum (CMC), MERCOSUL.

125 No particular da Diretiva 95/46/CE da União Europeia vigente à época da apresentação do projeto de lei (PL 4060/2012, Dep. Milton Monti - PR/SP).

livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural¹²⁶, bem como o direito de acesso igualitário ao ambiente virtual (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p.4).

No âmbito da União Europeia, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)¹²⁷, Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, em vigor desde 25 de maio de 2018, é o texto de referência na matéria. Sendo um regulamento europeu, o RGPD é obrigatório e diretamente aplicável a todos os 27 Estados-Membros da UE. Na França, a Lei n° 2018-493 de 20 de junho de 2018¹²⁸ adaptou a *Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés*¹²⁹ ao RGPD.

O RGPD cria um conjunto harmonizado de regras aplicáveis a qualquer tratamento de dados da pessoa física que ocorra na União Europeia. O objetivo é o de contribuir para a realização de um espaço de liberdade, segurança e justiça, para o progresso econômico e social, a consolidação e a convergência das economias a nível do mercado interno e para o bem-estar das pessoas¹³⁰. Aplicável, particularmente, às questões civis e comerciais, o RGPD estipula regras relativas à privacidade dos titulares dos dados e à livre circulação desses dados: protege as liberdades e direitos fundamentais dos indivíduos e, em

126 LGPD: arts. 1 e 17 .

127 Revogou a Diretiva 95/46/CE.

128 V. também : *Décret d'application n°2018-68 du 1er août 2018 ; Ordonnance n°2018-1125, 12 décembre 2018; Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 ; Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 e Ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018.*

129 Que já tratava, à época, de questões relativas ao mundo digital e ao tratamento de dados.

130 RGPD : Considerando (Consid.) n°s 1 e 2.

particular, o direito à proteção de dados pessoais¹³¹, intimidade e vida privada¹³².

Segundo o RGPD, “dados pessoais” são quaisquer informações relativas a uma pessoa singular identificada ou identificável¹³³ (“titular dos dados”). “Tratamento”¹³⁴ é uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registro, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, etc. Os princípios da proteção de dados protegem, também, os “dados sensíveis”¹³⁵ e pseudoanonimizados¹³⁶, mas não se aplicam às informações anônimas¹³⁷. Ressalte-se que, a proteção das pessoas físicas relativamente ao tratamento de seus dados pessoais é um direito fundamental reconhecido em diversos textos europeus¹³⁸, dentre eles, o artigo 8º, nº1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 16, nº1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

131 RGPD: Consid. nº 14.

132 RGPD, art. 1º.

133 RGPD : Consid. 26, 30 e art. 4º, §1º.

134 RGPD : Art .4º, §2º.

135 RGPD : Consid. nº 10, 51 e arts. 4º, §14, 9º, §§1º e 4º, 11, §§1º, 2º, “b” e art. 8º da *Loi du 6 janvier 1978*.

136 RGPD: Consid. nº26, 28, 29, 75, 78 e arts. 4º, §5º, 25, 32 e 40.

137 RGPD: Consid. nº 26.

138 P. ex.: Diretiva (UE) 2012/58/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (12/7/2012), modificada pela Diretiva 2009/136/CE do Parlamento e do Conselho (25/11/2009), Convenção STE108 (28/1/1981) e seu protocolo adicional.

De modo similar, a LGPD considera que “dado pessoal” é toda a informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável¹³⁹. “Tratamento de dados” é 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 extração¹⁴⁰.

Campo de aplicação. Em regra geral, a LGPD¹⁴¹ aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: 1/ a operação de tratamento seja realizada no território nacional; 2/ a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; 3/ ou os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

Aplica-se também às empresas com sede no exterior, desde que a operação de tratamento de dados seja realizada no território nacional. Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta. Logo, “é irrelevante o país sede da empresa, o meio de tratamento de dados, a localização dos dados (...) a nacionalidade de seu titular, bastando que (...) os dados se encontrem em território brasileiro no momento da coleta” (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p.11).

139 LGPD: art.5º, I.

140 LGPD: art 5º, X.

141 LGPD: arts. 3º e 4º.

A LGPD não se aplica, dentre outros, ao tratamento de dados pessoais realizado por pessoa natural para fins particulares e não econômicos. Ou ainda, o tratamento de dados realizado para fins exclusivos de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, atividades de investigação e repressão de infrações penais ¹⁴². Por sua vez, o RGPD aplica-se a toda organização, pública ou privada, de qualquer porte (empresa, Ministério, comunidade, associação, etc.) que processa dados pessoais de pessoa física em seu nome ou não, estabelecido da União Europeia, ou que, se não estiver estabelecido em seu território, vise diretamente os residentes europeus.

Sanção e fiscalização. O cumprimento e fiscalização da RGPD e do LGPD, na França e no Brasil faz-se, principalmente, por meio de órgãos administrativos: a CNIL e a ANPD, respectivamente.

Na França, a Comissão Nacional de Informática e Liberdades (CNIL) ¹⁴³tem por missão garantir a proteção dos dados pessoais em suporte físico ou digital, de natureza pública ou privada. Trata-se de uma autoridade administrativa independente que atua em nome do Estado, sem que ele esteja subordinado. A CNIL tem a função de alertar, aconselhar e informar tanto o Poder Público, quanto os indivíduos em geral. Por fim, tem poder de controle e sanção¹⁴⁴. As deliberações da CNIL são regularmente citadas e observadas pelo Governo, órgãos públicos e Juízes em suas decisões.

142 LGPD: art. 4º.

143 « *Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés* » instituída pela *Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978*.

144 Disponível em : <https://www.cnil.fr/>. Acesso: 13 fev. 2021.

No Brasil, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) é o órgão da Administração Pública Federal, vinculado à Presidência da República, responsável por zelar pela proteção de dados pessoais, por implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD¹⁴⁵. A ANPD tem natureza jurídica transitória¹⁴⁶. Logo, não tem a mesma autonomia e liberdade da CNIL. A ANPD se articula com outras entidades e órgãos públicos no exercício das suas competências¹⁴⁷.

Tanto a LGPD quanto a RGDPD preveem sanções administrativas, civis e penais por seu descumprimento¹⁴⁸.

Tratamento de dados e relações de emprego¹⁴⁹. Os dados pessoais gerados no ambiente laboral necessitam, como todo dado pessoal, de proteção e tratamento.

O Código do Trabalho francês já cuidava, antes do advento do RGDPD, do tratamento de dados pessoais dos empregados em diversos dispositivos, como, por exemplo, no artigo L. 1221-9 do Código do Trabalho, que especifica que nenhuma informação pessoal relativa a um candidato a um emprego pode ser recolhida por um dispositivo que não tenha sido previamente levado ao seu conhecimento. Ou ainda, o artigo L. 1221-6 do mesmo Código, que prevê que as informações recolhidas por ocasião do recrutamento apenas podem ser utilizadas para avaliar a capacidade ou as aptidões profissionais do candidato.

145 Art. 55-A e seg. da LGPD, Lei nº 13.853, de 14/8/2019 e Decreto nº 10.474, 26/8/2020.

146 LGPD: art. 55-A.

147 LGPD: art 55-K, parágrafo único.

148 Cf. Capítulo VIII da LGPD e Capítulo VIII da RGDPD.

149 Aqui entendidas as relações laborais que tratem de dados pessoais do empregado.

O RGPD, em seu artigo 88, reforça esse direito dos trabalhadores. O dispositivo versa sobre o tratamento de dados no contexto das relações de trabalho: os Estados-Membros podem estabelecer no seu ordenamento jurídico, por lei ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades, relativamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, no contexto laboral, principalmente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho¹⁵⁰ e cessação da relação de trabalho. Tais regras devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controle no local de trabalho¹⁵¹.

A LGPD, contrariamente ao RGPD, não cuidou expressamente do tratamento de dados nas relações de trabalho, mas certamente a lei se aplica às relações de emprego, por haver coleta de dados pessoais no ambiente laboral.

Dentre os princípios, fundamentos, direitos e obrigações que consagra a LGPD¹⁵², e que podem ser aplicados às relações de trabalho, vale destacar: o princípio da dignidade, não discri-

150 RGPD: art. 88, §1º: "(...) incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego".

151 RGPD: Art. 88, §2º.

152 LGPD: Arts 2º e 6º.

minação, autodeterminação informativa¹⁵³, boa-fé, lealdade; a liberdade de expressão, de informação, de opinião; o direito à intimidade e à vida privada, à inviolabilidade da honra e da imagem. E, ainda, o livre acesso, exatidão, clareza, qualidade, atualização, integridade, confidencialidade, conservação, transparência, adequação, proporcionalidade e limitação das finalidades no tratamento dos dados pessoais. Enfim, o interesse público, segurança, proteção, prevenção, responsabilização e prestação de contas, observado sempre o devido processo legal.

Ambos, o RGPD e a LGPD, tratam, ainda que nem sempre sob o mesmo enfoque¹⁵⁴, por exemplo, do princípio da *accountability* ou princípio da responsabilização e da prestação de contas¹⁵⁵, da nomeação e papel do encarregado de dados (*Data Protection Officer*¹⁵⁶) ou ainda, da avaliação de impacto em matéria de proteção de dados¹⁵⁷ (*Data Protection Impact Assessment*).

153 “Segundo JJ Gomes Canotilho, a autodeterminação informativa se traduz, fundamentalmente, na faculdade de o particular determinar e controlar a utilização dos seus dados pessoais. Trata-se de um direito fundamental, visto que diretamente ligado à privacidade e intimidade (art. 5º, X, da CF/88)”. PINHEIRO; BOMFIM, 2020.

154 Sobre as principais diferenças entre a LGPD e o RGPD, verificar quadro comparativo de: RUARO, 2020.

155 RGPD: art. 5º. LGPD: art. 6º, §10.

156 RGPD: arts. 37 a 39. LGPD: arts. 5º, VIII e 41.

157 “Relativamente ao relatório de impacto a LGPD não deixou claro em quais situações o controlador será obrigado a realizar um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, delegando a uma regulamentação posterior o tratamento desta matéria. O RGPD prevê um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento resultar em um elevado risco para o direito e a liberdade das pessoas, em determinadas hipóteses”. V. RUARO, 2020.

Consentimento. Segundo o RGPD¹⁵⁸, o consentimento é a manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento. No mesmo sentido, a LGPD afirma que o consentimento é a manifestação de vontade livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada¹⁵⁹. Como consequência, os contratos (compreendido o contrato de trabalho) deverão evitar:

(...) termos técnicos e textos demasiadamente longos. [Logo, as] informações [devem ser] claras, objetivas, inteligíveis, de fácil acesso, expressas acerca dos tipos de dados que estão sendo coletados naquela operação, os quais serão armazenados e os que serão descartados, por quanto tempo permanecerão arquivados, de que forma serão mantidos e, sobretudo para quais finalidades serão utilizados após a coleta e durante o tempo que estiverem em seu poder (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p.13).

Assim, tanto no RGPD¹⁶⁰ quanto na LGPD, as cláusulas que versarem sobre a política de tratamento de dados da empresa devem ser destacadas no documento apresentado ao titular dos dados, de forma a garantir a observância dos princípios da finalidade, transparência e segurança. São excluídas todas

158 RGPD : Consid. n°s 32, 33, 42, 43 e arts.4°,11, §§ 6° e 7° .

159 LGPD: art. 5°, VII.

160 RGPD: art.8°, § 4°.

as formas de consentimento passivo ou genérico, sob pena de nulidade do ato.

O consentimento, segundo a LGPD, pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular¹⁶¹. De preferência, o consentimento deverá ser fornecido por escrito e constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, como por exemplo, por meio de um termo de consentimento para que o empregado¹⁶² concorde expressamente com o conteúdo da política de tratamento de dados do empregador (normalmente, no contexto laboral, o controlador é o empregador)¹⁶³. Em caso de alteração de informação, o controlador deverá informar o titular destacando as alterações feitas. O titular poderá, nos casos em que o seu consentimento for exigido, concordar, discordar da alteração ou revogar seu consentimento. Se o titular dispõe do direito à informação de seus dados pessoais, há hipóteses em que seu consentimento é dispensado¹⁶⁴, por exemplo, para o cumprimento de uma obrigação legal ou em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária¹⁶⁵.

161 LGPD: art. 18, §6º.

162 Trabalhador e empregado são aqui utilizados como termos sinônimos.

163 Cabe ainda ao empregador os deveres de prevenção e não discriminação, impedindo a utilização dos dados para fins ilícitos e discriminatórios (...), incluindo ainda a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais, sob pena de sua responsabilização. PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR 2020, p. 26.

164 RGPD: arts. 6º a 9º e 18. LGPD: art. 7º, §§4º a 7º, 11, 18 e 27.

165 P.ex.: exame toxicológico para o motorista profissional (art.168, § 6º, da CLT), atestado de antecedentes criminais para o vigilante (arts. 12 e 16, VI, da Lei nº 7.102/1983 c/c art. 4º, I da Lei n. 10.826/2003). Cf., ainda: IRR 24300-58.2013.5.13.0023. SBDI-1 Plena J. 20/04/2017, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho.

Ressalte-se, enfim, que tanto na França quanto no Brasil¹⁶⁶, a liberdade do consentimento no contexto laboral é vista com reservas. Isso porque, é sabido que o empregado raramente pode dar, recusar ou revogar livremente o seu consentimento. *Primo*, em razão da dependência financeira do empregado *vis-à-vis* do empregador. *Secundo*, em razão da relação de subordinação que preside o contrato de trabalho e cria, indiscutível, desequilíbrio entre as partes.

Feitas essas considerações iniciais, iremos examinar o tratamento de dados na relação individual de trabalho¹⁶⁷, à luz da LGPD e do RGPD, a partir da interpretação que lhe confere o Direito do Trabalho francês. *In casu*, o interesse pelo direito comparado não é o de importar o sistema estrangeiro, mas de observar quais lições podem ser aproveitadas a fim de construir um sistema próprio à realidade brasileira. Assim, serão analisados, primeiramente, o tratamento de dados laborais na fase que antecede o contrato de trabalho, fase pré-contratual (I). Em seguida, durante o contrato de trabalho, fase contratual (II) e, enfim, após a ruptura do contrato de trabalho, fase pós-contratual (III):

166 Posição adotada pelo *Article 29 Data Protection Working Party*, WP 249, *Opinion 2/2017 on data processing at work* (§ 6.2.). 8 de junho de 2017. Disponível em https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169. Acesso: 6 fev. 2021.

167 A LGPD contrariamente ao RGPD não faz menção ao tratamento de dados pelas convenções coletivas de trabalho e participação de instituições representativas do pessoal. Consid. n° 155, arts. 9° e 88.

I - TRATAMENTO DE DADOS: FASE PRÉ-CONTRATUAL

Recrutamento e Seleção. Segundo o Código do Trabalho francês¹⁶⁸, as informações relativas aos candidatos não podem ser coletadas por um dispositivo que não lhes tenha sido informado previamente. As informações apenas podem ser utilizadas para avaliar a capacidade ou aptidões profissionais para o cargo proposto. Os métodos e técnicas empregados por ocasião do recrutamento devem ser adequados, proporcionais e em relação com a finalidade a ser alcançada. Os resultados coletados são confidenciais¹⁶⁹. Nas empresas com mais de 50 empregados, essas informações serão fornecidas preservando o anonimato e conforme os moldes fixados por Decreto do *Conseil d'État*.¹⁷⁰

Esses dispositivos, interpretados à luz do RGPD, demandam do empregador uma proteção reforçada dos dados pessoais do candidato (titular dos dados) durante o recrutamento: ou seja, são excluídas todas as informações sobre a vida privada do candidato, a menos que a informação tenha vínculo direto e necessário com o cargo em questão. A seleção de candidatos que envolva uma avaliação do comportamento humano, que forneça uma definição do perfil ou personalidade do candidato, com base por exemplo, em sua situação econômica, localização, estado de saúde ou civil, opinião política, religião ou convicções, filiação sindical ou orientação sexual só deverá ser permitida em condições específicas e mediante consentimento do candidato. Recorde-se que o consentimento do

168 Arts. L.1221-6 a L.1221-9; L.1121-1; L.1222-3 e L.1222-4.

169 Arts. 9º do Código Civil francês e 226-1 e ss. do Código Penal francês.

170 Mais alta Corte Administrativa da Jurisdição Administrativa francesa.

candidato, nesta fase, bem como em todas as fases da relação laboral deve ser livre, expresso e inequívoco. O candidato deve, sempre, fornecer as informações de boa-fé¹⁷¹.

Acrescente-se ainda que, segundo o RGPD, o responsável pelo tratamento de dados deverá fornecer ao candidato, dentre outras, todas as informações necessárias para assegurar um tratamento equitativo e transparente de seus dados, tendo em vista as circunstâncias e o contexto específicos em que eles serão tratados. Sempre que os dados pessoais forem suscetíveis de ser legitimamente comunicados a outro destinatário ou utilizados para outro fim que não aquele para o qual tenham sido recolhidos, o responsável pelo tratamento deverá fornecer ao candidato informações sobre a finalidade da coleta, bem como todas as informações necessárias à compreensão do tratamento de dados. O candidato tem o direito de acessar os dados coletados sobre a sua saúde, e.g., resultados de seus exames ou avaliações médicas¹⁷².

Como consequência, os questionários apresentados ao candidato devem observar o princípio da minimização de dados e as questões devem estar diretamente relacionadas a oferta de emprego. Deve ser-lhe informada a finalidade da coleta dos dados, forma e duração do tratamento, a identificação e informações de contato do controlador, se haverá compartilhamento de dados e para qual finalidade, além das responsabilidades dos agentes de tratamentos e os direitos do titular dos dados (direito de acesso, retificação e oposição).

Durante essa fase, o recrutador deve respeitar a vida privada do candidato, bem como observar os princípios de

171 RGPD: art. 5º, §1º, “c”.

172 Consid. nºs, 39, 58, 60, 71, 78 e arts. 5º, §1º, “a”; 12; 13, §2º e 26, §1º.

lealdade, minimização, transparência, equidade, proporcionalidade e adequação no tratamento de dados.

Em caso de desfecho negativo da candidatura, o recrutador deve informar ao candidato se pretende manter o seu currículo e arquivos (contendo dados pessoais), bem como, dar-lhe a possibilidade de autorizar ou solicitar a sua destruição. O recrutador, se for o caso, deverá justificar por que certas informações necessitam de conservação.

A experiência francesa pode inspirar o Direito do Trabalho brasileiro¹⁷³. Assim, por exemplo, os dados pessoais coletados por ocasião de um recrutamento e seleção no Brasil (p.ex. identificação pessoal) ou dados sensíveis (p.ex. filiação sindical ou dados relativos à saúde) devem ser tratados com cautela, a fim de evitar discriminação ou afronta à vida privada do candidato. Os princípios supramencionados, bem como o consentimento do titular, devem ser respeitados e observados. Findo o processo seletivo, o recrutador deverá informar claramente aos candidatos não selecionados, a política de utilização dos dados fornecidos e, principalmente, o que será feito com seus dados, documentos, currículos e eventual conservação (PAMPLONA FILHO, CONI JUNIOR, 2020, p.25).

Algoritmos, recrutamento e seleção. *Quid* da seleção por algoritmo? Segundo o RGPD, o titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar¹⁷⁴. Não se

173 LGPD: arts. 17 a 20.

174 RGPD: art 22.

trata, portanto, de proibir o uso de algoritmos, mas de limitar e enquadrar sua utilização.

Alinhada ao RGPD, a LGPD afirma que o titular dos dados tem direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou aspectos de sua personalidade. O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial¹⁷⁵. Em razão do princípio da transparência, recomenda-se a elaboração de relatório de impacto sobre a proteção de dados pessoais, a fim de evitar eventual contencioso de discriminação.

II - TRATAMENTO DE DADOS: FASE CONTRATUAL

Execução do contrato de trabalho. É na fase contratual que o empregado terá conhecimento da política de tratamento de dados da empresa e dará (ou não) o seu consentimento expresso. Consequentemente, as cláusulas contratuais devem ser redigidas de modo a comprovar a transmissão de informações acerca do tratamento de dados do empregado.

O Código do Trabalho francês¹⁷⁶ afirma que nenhuma informação sobre um empregado pode ser coletada por um dispositivo que não lhe tenha sido previamente informado. A

175 LGPD: art.20 e §1º.

176 Artigo L.1222-4 do Código do Trabalho.

exigência de boa-fé e lealdade nas relações de trabalho proíbe o uso de meios clandestinos de controle do empregado. Assim, o controle por geolocalização, biometria ou vídeo/áudio-vigilância não pode ser utilizado se não estiver em conformidade com o RGPD. A coleta ilegal desses dados pelo empregador pode implicar violação da obrigação de lealdade¹⁷⁷, da vida privada e intimidade do empregado, culminando em sanções administrativas ou penais.

Tanto o RGPD quanto a LGPD aplicam-se aos documentos que contenham dados pessoais e dados sensíveis, a exemplo dos dados bancários para pagamento de salários, dados relativos à remuneração para fins de pensão alimentícia, dados relativos à saúde, como exames ocupacionais e atestados médicos, ficha de registro do empregado, filiação sindical, etc. Recomenda-se, pois, que os formulários, questionários e os contratos de trabalho sejam adequados às exigências da LGPD, “sob pena de burla à necessária adequação dos dados coletados à teleologia justificada, de modo a permitir o livre acesso de modo gratuito e com qualidade, exatidão, clareza, transparência e segurança, cabendo às empresas a obrigação de prestação de contas (*accountability*)” (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p.26).

Rememore-se que é direito do empregado, na qualidade de titular dos dados pessoais, o acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados que devem ser disponibilizados de forma clara, adequada e ostensiva pelo empregador. Dentre outros, devem ser-lhe informados seus direitos na qualidade de titular dos dados e a finalidade específica do tratamento; forma e duração do tratamento, observados os

177 Artigo L.1222-1 do Código do Trabalho.

segredos comercial e industrial; identificação e informações de contato do controlador; informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento, etc. O empregado pode, a qualquer momento, durante a execução do contrato e mediante requisição, acessar, confirmar, corrigir seus dados incompletos, inexatos ou desatualizados, bem como solicitar o bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o LGPD ou revogar seu consentimento¹⁷⁸. Ele tem o direito de se opor a uma medida de definição de perfil, direito à portabilidade dos seus dados, direito à limitação do tratamento, e, enfim, direito de acesso, retificação, bloqueio¹⁷⁹ ou eliminação¹⁸⁰.

Dentre as diversas questões relativas ao tratamento de dados pessoais e sensíveis durante a execução do contrato de trabalho, destacamos a vigilância e o monitoramento dos trabalhadores (a), uso da biometria (b), do *BYOD* (c) e dos dados relativos à saúde do trabalhador (d):

a-Vigilância e monitoramento de empregados. Na França, à luz do RGPD, da legislação¹⁸¹, das deliberações da

178 LGPD: art. 18.

179 LGPD: arts. 7º a 12, 15 a 22. RGPD: Consid. nºs 32, 42, 43 e art. 4º, §11.

180 Quanto ao direito ao esquecimento digital, o RGPD faz a ele expressamente menção, dentre outros, nos Considerandos nºs 65 e 66 e no art.17. Sobre o tema, o STF, afirmou ser incompatível com a Constituição Federal a ideia de um direito ao esquecimento. Eventuais excessos ou abusos no exercício da liberdade de expressão e de informação devem ser analisados caso a caso. RE-1010606-RJ, Plenário, j. 11/02/2021, Rel. Min. Dias Toffoli.

181 P.ex.: arts. 5º, §1º, “c”, 9º, §4º, 11, 1, do RGPD. Arts. 8º, II, §9º de la *Loi du 6 janvier 1978*. Arts. L.1121-1, L.1221-6 a L.1221-9; L.1121-1;

CNIL¹⁸² e da jurisprudência¹⁸³, em regra geral, não é permitido o monitoramento permanente dos empregados (p.ex. vigilância constante por vídeo, *webcam* ou dispositivos de áudio), salvo em circunstâncias especiais e devidamente justificadas. Tal como acontece com qualquer tratamento de dados pessoais, um sistema de monitoramento do tempo de trabalho ou das atividades realizadas pelos empregados, à distância ou *in loco*, deve ter uma finalidade clara, definida, além de ser proporcional e adequada aos fins a que se destina. Os empregados e o *Comité social et économique*¹⁸⁴ (CSE) devem ser informados acerca de toda forma de monitoramento e vigilância. Isso porque, os empregados também têm direito ao respeito de sua vida privada no local de trabalho. Assim sendo, um sistema de vigilância permanente é excessivo e desproporcional, principalmente porque existem meios alternativos e menos intrusivos para alcançar tal fim. Igualmente excessivo e desproporcional é o compartilhamento permanente da tela e/ou uso de *keyloggers*¹⁸⁵, ou ainda, a obrigação do empregado de realizar ações, regularmente, para demonstrar sua presença atrás de sua tela, como clicar a cada X minutos em um aplicativo, ou tirar fotos em intervalos regulares e enviá-las ao empregador¹⁸⁶.

L.1222-3, L.1222-4 e L.2323-47 do Código do Trabalho. Art. 9º do Código Civil. Arts. 226-1 e ss. do Código Penal.

182 Disponível em: <https://www.cnil.fr/>. Acesso : 13 fev. 2021.

183 *Cour de cassation. Chambre sociale, 19 déc. 2018, arrêt n° 17-14.631, Publié au bulletin. Conseil d'État, 10me - 9ème chambres réunies, 15 déc. 2017, 403776, Publié au recueil Lebon.*

184 Instância representativa do pessoal. Art. L. 2312-38 do Código do Trabalho.

185 *Keyloggers* :software que permite registrar todas as teclas digitadas por uma pessoa em um computador.

186 Esses processos, segundo a CNIL, são particularmente invasivos e equivalem a um monitoramento permanente e desproporcional das

Câmeras podem ser instaladas nas entradas e saídas de edifícios, saídas de emergência e vias de circulação. Elas também podem filmar áreas onde mercadorias ou bens valiosos são armazenados. Mas não devem filmar os trabalhadores (o rosto) em seu local de trabalho, exceto em circunstâncias especiais (p.ex., é permitida a filmagem do caixa bancário em atividade, mas não o seu rosto). As câmeras também não devem filmar as áreas de descanso ou banheiros. Se as imagens puderem ser acessadas remotamente, pela internet ou pelo celular, por exemplo, esse acesso deve ser protegido. Por fim, a gravação do som é reservada a situações específicas, limitadas e justificadas pela finalidade (p.ex., uma agressão do trabalhador no local de trabalho)¹⁸⁷.

A CNIL aconselha¹⁸⁸, pois, que antes da implantação de qualquer ferramenta de monitoramento ou controle, seja realizado um teste de adequação e proporcionalidade para determinar se todos os dados são realmente necessários, a fim de garantir que as eventuais violações do direito à privacidade sejam reduzidas ao mínimo necessário à consecução da atividade profissional. Informações claras e específicas devem ser fornecidas aos empregados sobre qualquer monitoramento ou controle realizado no ambiente de trabalho, bem como as finalidades, objetivos e as circunstâncias de tal monitoramento ou controle, uma vez que essas atividades podem afrontar a privacidade dos empregados.

atividades dos empregado. Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>. Acesso : 15 fev. 2021.

187 Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>. Acesso : 13 fev. 2021.

188 *Idem*.

A LGPD, como o RGPD, não proíbe o monitoramento por câmeras de vídeo interno e externo do ambiente da empresa. Da leitura da LGPD pode-se concluir que o tratamento dos dados coletados pelo monitoramento deve ser necessário, justificado, proporcional, transparente e adequado aos fins a que se destina. Tal como ocorre no RGPD, o empregado deve ser informado do monitoramento, de preferência por escrito, sobretudo porque o uso de dados coletados por meio de um sistema de vídeo-vigilância ou o uso de dados de um sistema de geolocalização que monitore (de modo sistemático ou pontual) o empregado pode violar sua intimidade e vida privada no ambiente de trabalho. Uma avaliação de impacto pode ser realizada. A questão será, certamente, objeto de pronunciamento seja pelo Poder Judiciário, seja pela ANPD.

b- Biometria. Dado pessoal sensível, a biometria merece tratamento particular pelo empregador. À luz do RGPD¹⁸⁹, o controle da jornada por meio de registro de ponto eletrônico pelo uso de biometria deverá ser previamente autorizado pelo empregado e seu uso restrito ao fim a que se destina, vedada a utilização para outra finalidade, sem o consentimento expresso do trabalhador. Na França, a CNIL interpretando o RGPD, a legislação¹⁹⁰ e a jurisprudência¹⁹¹ estabelece os procedimentos a serem adotados para a utilização de dados biométricos impostos pelo empregador (seja ele de direito público ou privado) ao seu pessoal (em sentido *lato*: empre-

189 RGPD: Consid. n.ºs 51, 53, 91 e arts. 4.º, §14; 9.º, §1.º e §4.º.

190 V. arts. 5.º, §1.º, « c », 9.º, §4.º e 11, §§1.º, 2.º, « b » do RGPD. Art. 8.º, § 2.º e 9.º de *la loi du 6 janvier 1978 modifiée*. Art. L.1121-1 do Código do Trabalho.. Disponível em: <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-contrôle-dacces-biometrique.pdf>. Acesso: 15 fev. 2021.

191 Ver nota de rodapé n.º 63.

gados, estagiários, trabalhadores temporários, voluntários, etc.), a fim de controlar o acesso ao local de trabalho. Como todo tratamento de dados sensíveis, o uso da biometria deve ser justificado, proporcional e adequado aos fins a que se destina. O responsável pelo tratamento dos dados deve tomar as medidas adequadas (de segurança e conservação) para fornecer ao empregado todas as informações necessárias sobre os dados coletados. Uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados deve ser efetuada pelo responsável do tratamento antes da implementação da biometria. Enfim, o uso de dados biométricos só será permitido para controlar o acesso ao local de trabalho¹⁹².

A LGPD¹⁹³, no mesmo sentido, afirma que os dados biométricos são dados pessoais sensíveis, e tal como previsto no RGPD, seu uso deve ser enquadrado aos fins a que se destina (p.ex., o controle do ponto eletrônico¹⁹⁴) e mediante informação/consentimento do trabalhador. Nesse tema, também, recomenda-se uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados sensíveis.

c- BYOD. Em razão da atual pandemia de Covid-19 e da generalização do teletrabalho, muitos trabalhadores passaram a utilizar o próprio equipamento tecnológico para teletrabalhar (comumente denominado “BYOD- *Bring Your Own Device*”), o

192 Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/laccès-aux-locaux-et-le-contrôle-des-horaires-sur-le-lieu-de-travail>. Acesso 15 fev. 2021. Sobre o reconhecimento facial: <https://rm.coe.int/lignes-directrices-sur-la-reconnaissance-faciale/1680a134f4>. Acesso: 19 fev. 2021.

193 LGPD: art.5º, II.

194 V. art. 74 da CLT e Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

que suscita questionamentos acerca do tratamento de dados e da vida privada, à luz do RGPD e LGPD.

A utilização de equipamentos de informática de uso pessoal em contexto profissional apresenta inconvenientes para empregados e empregadores. Para empregados, tendo em vista a dificuldade em estabelecer limites claros entre os dados pessoais (vida privada) e dados profissionais. Para o empregador, em razão do risco de divulgação de informações sigilosas que possam transitar nos dispositivos pessoais de seus empregados ou seu possível uso inadequado por terceiros (amigos, familiares, etc.) e, ainda, “a (im)possibilidade de monitorar os dispositivos pessoais do empregado, dada a eventual violação de sua privacidade e intimidade” (FINCATO; FRANK, 2020, p. 69 -71). Se o empregador é, em princípio, livre para acessar os dados contidos no equipamento profissional confiado ao empregado, porque presume-se de natureza profissional, esse não é o caso quando se tratar de dados constantes do equipamento pessoal do empregado. Ressalte-se que, o empregador é responsável pela segurança dos dados pessoais de sua empresa e os dados de seus empregados, inclusive quando estão armazenados em dispositivos pessoais sobre os quais não possui controle físico ou jurídico, mas que autorizou o uso (por seus empregados). Enfim, o uso de *BYOD* não isenta o empregador de sua obrigação de fornecer a seus empregados os equipamentos e infraestrutura necessários para o desempenho de atividades, pois o uso de ferramentas pessoais deve ser excepcional no contexto profissional.

Ressalte-se que, à luz do RGPD e da LGPD, o uso de equipamento pessoal (*BYOD*) pode gerar dados pessoais. Consequentemente, o recurso ao *BYOD* não altera as obrigações dos responsáveis pelo controle dos dados coletados, tampouco os princípios que regem esse tratamento (principalmente, os

da transparência, adequação, minimização, proporcionalidade e finalidade). Evidentemente, deve haver o consentimento expresso do empregado quanto ao tratamento e eventual compartilhamento de seus dados pessoais coletados.

Recorrer ao *BYOD* é, portanto, uma decisão que exige ponderação sobre as vantagens e desvantagens apresentadas pelo uso de ferramentas pessoais, que confunde os limites entre a vida pessoal e profissional, além de pôr em risco a segurança de dados pessoais dos trabalhadores, empresa, clientes e terceiros. Recomenda-se, pois, a elaboração de relatório de impacto sobre a proteção de dados pessoais.

d- Saúde. Nos termos dos artigos L. 4121-1 e L. 4122-1 do Código do Trabalho francês, o empregador tem a obrigação de proteger a saúde e a segurança de seus empregados devendo implementar todos os meios necessários possíveis para tornar efetivo esse direito. No Brasil, igualmente, o empregador deve tomar as medidas necessárias para a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), proteção do meio ambiente do trabalho (arts. 200, VIII e 225, *caput*), além das normas de proteção e segurança previstas nos arts. 154 a 201 da CLT e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, sem olvidar as garantias previstas na Constituição Federal, principalmente, a proteção dos direitos fundamentais contidos no arts. 5º e 6º (e.g. direito à vida, segurança, saúde, integridade, repouso, vida privada, etc.) .

A regra geral, segundo o RGPD¹⁹⁵, é a proibição do tratamento de dados relativos à saúde, salvo, por exemplo, se o tratamento for necessário para proteger os interesses vitais

195 RGPD: art. 9.

do titular dos dados¹⁹⁶, ou por motivos de interesse público¹⁹⁷ no domínio da saúde pública¹⁹⁸, ou se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou de medicina do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, diagnóstico médico, tratamentos de saúde¹⁹⁹, sempre com fundamento na legislação da UE ou na legislação do Estado-Membro, observada a proporcionalidade e a salvaguarda dos direitos fundamentais do titular dos dados. Essas regras do RGPD devem ser conciliadas com a obrigação legal acima mencionada, sobretudo em tempos de pandemia da Covid-19. Assim, exceções legais podem ser invocadas pelo empregador para o tratamento de dados pessoais relativos à saúde, no combate à Covid-19, garantida a sua utilização apenas para tais fins específicos²⁰⁰. Esclareça-se que, no tema, as autoridades francesas²⁰¹ parecem posicionar-se no sentido de que os empregadores não devem estabelecer um tratamento sistemático e generalizado dos dados de saúde de seus empregados, além daquele que for solicitado pelas autoridades de saúde pública, a fim de preservar o direito à vida privada e evitar discriminação. A CNIL²⁰², à luz do RGPD²⁰³, recorda a obrigação do empregador de estar particularmente vigilante quanto à utilização, em princípio proibida, mas auto-

196 RGPD: art. 9º, §2º, "c".

197 RGPD: art. 9º, §2º, "g".

198 RGPD: art. 9º, §2º, "i".

199 RGPD: art. 9º, §2º, "h".

200 A corroborar, cite-se o Preâmbulo do RGPD e Considerando nº 46. Derrogações à proibição do artigo 9.º estão previstas nos Considerandos nºs 52 e 54 do RGPD.

201 A CNIL, em particular.

202 Disponível em: <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/referentiel-grh.pdf>. Acesso: 15 fev. 2021.

203 RGPD: arts. 9, §2º e 88.

rizada excepcionalmente, dos dados sensíveis como os dados de saúde, em matéria de saúde ocupacional. Isso porque, esses dados só podem ser processados para fins específicos (p.ex. gestão do serviço de saúde ocupacional, acidentes de trabalho, doenças profissionais ou medidas de segurança específicas).

De modo similar, extrai-se da LGPD que o tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ser realizado para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária e com o consentimento do empregado, salvo hipóteses legais²⁰⁴. É vedada a comunicação ou o uso compartilhado entre controladores de dados pessoais sensíveis relativos à saúde com objetivo de obter vantagem econômica, exceto nas hipóteses relativas à prestação de serviços de saúde ou de assistência farmacêutica²⁰⁵. Na realização de estudos em saúde pública, os órgãos de pesquisa poderão ter acesso a bases de dados pessoais que serão tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para a finalidade de realização de estudos e pesquisas, mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme as práticas de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados, bem como considerem os devidos padrões éticos relacionados a estudos e pesquisas²⁰⁶. O acesso aos dados em questão será objeto de regulamentação por parte da autoridade nacional e das autoridades da área de saúde e sanitárias, no âmbito de suas competências.

204 LGPD: art. 7º e §5º.

205 LGPD: art.11.

206 LGPD: art. 13.

Aqui, também, a experiência francesa pode ser útil ao jurista brasileiro, pois os princípios de minimização, adequação, proporcionalidade e transparência no tratamento de dados, que informam o RGPD (e também a LGPD) podem ser aplicados durante a execução do contrato de trabalho, a fim de conciliar o direito do empregado de proteger seus dados pessoais (sobretudo os dados sensíveis, caracterizados por seu elevado potencial discriminatório) e o direito do empregador de conservar esses dados, por razões legais ou interesse público.

III - TRATAMENTO DE DADOS: FASE PÓS CONTRATUAL

A ruptura do contrato de trabalho, por qualquer motivo, requer a observância dos preceitos da LGPD e do RGPD.

O empregado tem, portanto, o direito de solicitar a eliminação de seus dados pessoais quando da rescisão contratual. Todavia, da leitura dos artigos 15 e 16 da LGPD conclui-se que pode ser autorizada a sua conservação, mesmo sem a autorização do empregado, por exemplo, para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador/empregador²⁰⁷. Nesse caso, o arquivamento da documentação do ex-empregado pode ser admitido, observado o prazo prescricional de 2 anos ou prazo superior para alguns documentos, em razão de fiscalização e auditoria do trabalho, como por exemplo os dados de depósito do FGTS.

No mesmo sentido, o RGPD afirma que o responsável pelo tratamento de dados deve justificar quem a eles pode

207 P.ex.: "guarda de informações fiscais, tributárias, trabalhistas, previdenciárias, observado os respectivos prazos prescricionais. PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 15.

ter direito e por quais motivos, pois esses mesmos dados podem ser utilizados após a rescisão do contrato de trabalho, de modo desleal ou abusivo. Deverá, igualmente, estar atento às medidas de privacidade e aos procedimentos técnicos adequados de forma a garantir que o tratamento de dados esteja em conformidade com o RGPD. Enfim, com vistas a prevenir contencioso, o responsável pelo tratamento deverá ser capaz de demonstrar que tomou todas as medidas necessárias para proteger a coleta de dados do ex-empregado (inclusive dos clientes ou terceiros com quem ele trabalhou) e evitar, assim, possível responsabilização civil ou administrativa. Recomenda-se, por exemplo, que por ocasião da rescisão contratual conste cláusula de confidencialidade, lealdade e menção especial sobre o sigilo dos dados de clientes e terceiros²⁰⁸.

Essa interpretação do RGPD *à la française*, parece-nos, poder inspirar o jurista brasileiro quando da elaboração dos documentos relativos à rescisão contratual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O “mundo digital” modificou nossas interações com a sociedade, família e amigos. A atual pandemia acelerou esse quadro : o *homo numericus* (COMPIÈGNE, 2010) em evolução antes da pandemia consolidou sua presença na *net*. Enaltecido pelas redes sociais, ele descortina sua vida privada no “mundo virtual” como jamais o “mundo físico” conheceu, indicando ao “mundo jurídico” que essa noção evoluiu. Paradoxalmente, ao mesmo tempo em que descortina sua vida privada, o *homo numericus* requer o controle desses dados. *Maître et Seigneur*

208 RGPD: arts. 12 a 21.

dans son Royaume, ele aceita fazer concessões de divulgação e acesso a suas informações, aceita a invasão da sua *privacy*, mas a condição que não haja mercantilização dessas informações pessoais (CASILLI, 2015).

Nessa arena do *Big Data*, tanto a LGPD quanto o RGPD têm por finalidade a proteção de direitos e liberdades fundamentais da pessoa humana, principalmente o direito à intimidade e à vida privada. Eles permitem que o *homo numericus* se reaproprie de seus dados pessoais, controle os métodos de compartilhamento e de acesso de suas informações, limitando, assim, o confisco de seus dados pessoais pelas grandes plataformas digitais (CASILLI, 2018). Ambos, exigem das relações empregatícias adaptações: lealdade, transparência e proporcionalidade no tratamento de dados.

A experiência francesa nos convida a refletir sobre os caminhos a seguir, a fim de garantir a efetividade desses direitos, fazer evoluir o direito pátrio alinhando-o às exigências internacionais de proteção e segurança jurídica de dados pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Antônio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. *Revista Ltr: legislação do trabalho*. São Paulo, SP, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun., 2018.

ALVES, Amauri Cesar; 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.

de do trabalhador no contexto da LGPD. *Síntese*, v. 31, n. 375, p. 25-39, 2020.

BURITI, C.R.. A ineficiência do Direito na prevenção de vazamentos de dados pessoais Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/vazamentos-dados-pessoais-05032021>. Acesso: 6 mar. 2021.

CALEGARI, Luiz Fernando. A influência da LGPD nas Relações de Trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação. *Síntese*, v. 31, n. 375, p. 21-24, 2020.

CAPRIOLI, E. L'enjeu de la protection des données à caractère personnel en matière de publicité ciblée. *Comm. com. Élec.*, n° 6, comm. 60, juin/2009.

COMPIÈGNE, Isabelle. *Chapitre V. Qui est l'homo numericus?* In *La société numérique en question(s)*. (dir.) de Compiègne Isabelle. Éditions Sciences Humaines, 2010, p. 59-70.

CASILLI, A. *Quelle protection de la vie privée face aux attaques contre nos libertés numériques?* 2015. Disponível em : <https://www.casilli.fr/2015/02/07/7013>. Acesso em :16 fev. 2021.

_____. *Le RGPD, Un premier pas dans la bonne direction*. Libération, 2018. Disponível em : <http://www.casilli.fr/tag/donnees-personnelles/> Acesso em: 16 fev. 2021.

DERBLI, Ludimila Santos. O transplante jurídico do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União

Europeia (“GDPR”) para o Direito brasileiro. *Revista Eletrônica do Programa de Pós-graduação da Câmara dos Deputados*, Brasília, v. 12, n. 30, p. 181-193, set./dez. 2019.

DERIEUX, Emmanuel. Réseaux sociaux et responsabilité des atteintes aux droits de la personnalité. *RLDI/100*, nº 3334, p. 77-89, jan., 2014.

FINCATO, Denise; FRANK, Marina Silveira. *Bring Your Own Device (BYOD)* e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun., 2020.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. *Revista de Direito Brasileiro*, Florianópolis, v. 9, n. 23, p. 284-301, maio/ago. 2019.

GOULART, Guilherme Damasio. Limites do *BYOD*: entre o poder do empregador e a proteção dos direitos da personalidade do empregado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 40, n. 159, p. 71-86, set./out., 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo; COMAR, Rodrigo Thomazinho; RODRIGUES, Luciano Ehlke. A proteção e o tratamento dos dados pessoais sensíveis na era digital e o direito à privacidade : os limites da intervenção do Estado. *Rev. Relações Internacionais no mundo atual*, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 1-17, 2020.

LE MOINE, L., Intimité et vie privée du travailleur connecté : ‘BYOD’, capteurs, sécurité des données dans l’entrepri-

se numérique. *La lettre innovation et prospective de la CNIL*, n 7, juin, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. *Direito Unifacs: debate virtual*, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio, 2020.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. 01/10/2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em : 10 fev. 2021

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v.23, n.2, p. 127-146, jul., 2019.

RUARO, Regina Linden. Algumas reflexões em torno do RGPD, em especial quanto ao consentimento, com alusões à LGPD (um exercício interpretativo). *In Direitos Fundamentais e Justiça*. Belo Horizonte: Fórum, ano 14, n. 42, p. 219-249, jan./jun. 2020.