

A PROTEÇÃO DE DADOS DO TRABALHADOR: O DIREITO DO TRABALHO CONSTITUCIONALIZADO E SEU DIÁLOGO COM O DIREITO À PRIVACIDADE

DATA PROTECTION OF EMPLOYEES: CONSTITUTIONAL LABOR LAW AND ITS DIALOGUE WITH THE RIGHT TO PRIVACY

Clara Lacerda Accioly¹

RESUMO

O presente artigo busca estudar a intersecção entre o Direito do Trabalho, visto em uma perspectiva constitucionalizada, e o direito à privacidade. A análise foi feita a partir de revisão bibliográfica, atentando para a incorporação de conceitos civilistas e sua adequação à situação particularizada da relação empregatícia. Procura-se delimitar os principais riscos concebidos do uso indevido de dados pessoais trabalhistas e como os direitos de personalidade, entendidos como expressão de direito fundamental, são inseridos na relação de trabalho e se estabelecem como limite ao poder diretivo do empregador.

PALAVRAS-CHAVES: Direitos do Trabalho; Direito à privacidade; Direitos fundamentais; Relação empregatícia; Autonomia da vontade.

ABSTRACT

This paper aims to study the intersection between Labor Law, seen in a constitutional perspective, and the right to privacy. The analysis was based on bibliographic review, focusing on the incorporation of civil concepts and its adequation to the labor relationship. This study seeks to delimit the main risks consequent to the improper use of personal labor data and how the personality rights, understood as an expression of a fundamental right, are introduced in the labor relationship and how they establish themselves as limit to the directive power of the employer.

KEYWORDS: Labor Law; Right to privacy; Fundamental rights; Labor relationship; Autonomy of will.

1. Introdução

O direito contemporâneo² integra preocupações com os riscos decorrentes do processamento e acumulação de informações pessoais. Os novos métodos de interação social e comercial pressupõem a disponibilidade de uma gama infindável de dados pessoais³, em uma lógica de rápido desenvolvimento tecnológico de plataformas digitais. Assim, são concebidas relações jurídicas que, por seu aspecto inovador e de acelerada mutação, carecem

¹ Estudante de Graduação em Direito na Universidade de Brasília. Participante do GECEM, Grupo de Estudos em Constituição, Empresa e Mercado; do GEPC, Grupo de Estudos em Processo Civil; e do JUSDIV, Escritório Jurídico para a Diversidade Étnica e Cultural.

² O marco inicial da discussão doutrinária do direito à privacidade é o artigo "*The right to privacy*", de Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, publicado na *Harvard Law Review*, v. IV, n. 5, XII, 1890. pp. 193 e ss.

³ Dado pessoal, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, art. 5º, I, é a informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável.

de tutela jurídica mais contundente e de balizamento com os ramos mais tradicionais do Direito.

A estrutura da Constituição brasileira reconhece sistemicamente a existência de faculdades inerentes ao ser humano, expressas em uma série de direitos e garantias individuais e coletivas e concatenados a partir de uma lógica de primazia do princípio da dignidade da pessoa humana. Os direitos da personalidade⁴, irradiados do reconhecimento de atributos essenciais do indivíduo, instituem a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.⁵

No contexto de sua concepção, a proteção à privacidade assumia uma conotação elitista, uma vez que representava aspirações da alta burguesia ao "direito de ser deixada só", excluindo do horizonte da discussão as classes operárias e marginalizadas.⁶ É certo que tal concepção está superada no ordenamento internacional⁷, ao menos no que tange à sua inserção principiológica. No Brasil, a matriz constitucional ordena que as normas civis conheçam do princípio da igualdade, de forma a elevar a pessoa humana ao patamar de sujeito da justiça.⁸

O Direito não mais discrimina os sujeitos de sua tutela, e sim o oposto, pois se volta às desigualdades imersas no contexto social, e, a partir delas, empenha-se para concretizar o propósito constitucional de uma sociedade mais igualitária. Assim sendo, a concretização da proteção da personalidade só se dará mediante a sua adequação aos diversos contextos fáticos da realidade e suas peculiaridades, e o cenário trabalhista é um deles, nomeadamente quando permeado pela tecnologia.

Com essas preocupações no horizonte de análise, o presente artigo pretende analisar a questão da privacidade do empregado sob o prisma da proteção de dados, tendo em vista o recente diploma referente ao tema e as necessárias adaptações a serem realizadas para sua adequada transposição à seara trabalhista. Para tanto, inicialmente será explorado o caráter constitucional do Direito do Trabalho e, igualmente, do direito à privacidade, com vistas a demonstrar o fundo constitucional comum que enseja o tratamento conjunto das matérias. Em

⁴ Constituição Federal, art. 5, X.

⁵ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil*. 24ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011. pp. 179-214.

⁶ SCHREIBER, Anderson. *Direitos da Personalidade*. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 286p. pp. 134-136.

⁷ Diversos instrumentos internacionais abordam os direitos de personalidade. Seguem alguns exemplos: Declaração Universal dos Direitos dos Homens, de 1948; Convenção Europeia do Direito do Homem, de 1950; Convenção Panamericana dos Direitos do Homem, de 1959; Pacto Internacional Concernente aos Direitos Civis e Políticos de 1966; Convenção Interamericana de Direitos Humanos, de 1969, dentre outros.

⁸ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Os princípios constitucionais e o novo Código Civil*. Revista da EMERJ, Rio de Janeiro, v. 6, 2003. pp. 73-93.

seguida, pretende-se discorrer sobre os riscos inerentes à coleta de dados no âmbito da relação de trabalho, encaminhando a necessidade de reflexão sobre a proteção de dados nesse campo. Por fim, em análise do quadro legislativo e da doutrina pertinente, discorrer-se-á sobre a tutela jurídica da proteção de dados e o necessário diálogo com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, nomeadamente no que tange ao instituto do consentimento.

2. O Direito do Trabalho constitucionalizado e seu papel no desenvolvimento social

Os princípios constitucionais atuam como eixos de orientação para os demais ramos do Direito. O Direito do Trabalho foi incumbido pela Constituição Federal do dever de elevar o patamar civilizatório de inclusão social e econômica, por meio da universalização das regras e princípios justralhistas. A interpretação, aplicação e integração das normas do Direito do Trabalho modulam-se em sua estrutura sistemática e em seu conteúdo normativo mediante os princípios constitucionais fundamentais.⁹

O Direito do Trabalho possui função fundamental no combate à mercantilização da força de trabalho, a qual encontra nos novos desenvolvimentos da sociedade capitalista contemporânea terreno fértil para investidas de desregulamentação e redução do patamar de direitos institucionalizados¹⁰. No entanto, o ramo trabalhista se mantém atual, capaz de concretizar a justiça social e assumir o dinamismo das relações sociais, enquanto ostenta funções economicamente modernizantes e progressistas, a partir do incentivo a avanços tecnológicos da economia.¹¹

Nesse sentido, é fundamental que o Direito do Trabalho constitucionalizado tenha especial preocupação com os direitos da personalidade do trabalhador, na medida em que não somente representam manifestação por excelência do postulado da dignidade da pessoa humana, como também representam parcela essencial do projeto de vida do indivíduo, que

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves Delgado; PIMENTA, José Roberto Freire; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo. (Org.). *Direito Constitucional do Trabalho - Princípios e Jurisdição Constitucional do TST*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2015. pp. 23-37; DELGADO, Gabriela Neves. *A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, pp. 268-294, 2013. pp. 275-277; DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: Clássicas Funções e Novos Desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. (Org.). *Tecnologias Disruptivas E A Exploração Do Trabalho Humano - A Intermediação de Mão de Obra a partir das Plataformas Eletrônicas e seus Efeitos Jurídicos e Sociais*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. pp. 17-27.

¹⁰ O exemplo mais em voga de tal desregulamentação é a terceirização, a qual promove a precarização das condições de trabalho e descentralização empresarial, conforme dita DELGADO, Op. Cit., 2013. pp. 276, 278.

¹¹ DELGADO; DELGADO. Op. Cit., 2017, pp. 17-27; DELGADO, Op. Cit., 2013. pp. 279.

irremediavelmente se conjuga com sua atuação no campo do trabalho. Daí o motivo pelo qual a proteção justtrabalhista deve estar atenta aos movimentos do mercado de trabalho no que tange à coleta e processamento de dados dos trabalhadores, na medida em que passam a representar papel relevante tanto na economia quanto na dinâmica do trabalho, sem jamais afastar-se, porém, da esfera individual dos trabalhadores.

3. Riscos inerentes à coleta de dados trabalhistas

A coleta de dados realizada pelo empregador tem por fundamento a aferição da capacidade profissional do empregado, para assim obter maior eficiência na organização dos ativos trabalhistas. Porém, não se descarta a possibilidade de coleta de dados para fins que exorbitem dessa finalidade legítima. Dessa forma, o armazenamento de dados pode acabar por invadir a vida privada do candidato ao emprego, do empregado em exercício e do ex-empregado, de forma a apreender circunstâncias e características pessoais fora do contexto da relação de trabalho.

A principal consequência de tal conjuntura é a brecha oferecida para a ocorrência de discriminação, ou seja, a distinção de tratamento atribuída a outrem concernente a uma qualidade pessoal. Isto posto, abre-se espaço para manifestações de ódio, preconceito racial, religioso, de classe, sexualidade e gênero.¹² Os empregados são vistos como sujeitos vulneráveis também na relação de gestão de dados, já que não só se colocam como cidadãos e consumidores, mas também como subordinados à figura do empregador, o qual pode alicerçar-se nos dados coletados, inclusive para encerrar a relação de emprego.¹³

Ao comentar seu Repertório de Recomendações sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, a OIT afirma que, apesar das tentativas de prevenção contra a coleta de dados considerados sensíveis, como os relativos à vida sexual, filiação sindical, identificação racial, opinião política, crença religiosa e condenações criminais, tais dados não podem ser excluídos *a priori*. A OIT exemplifica tal afirmação demonstrando que opiniões políticas

¹² FRITSCH, Clara. Data Processing in Employment Relations; Impacts of the European General Data Protection Regulation Focusing on the Data Protection Officer at the Worksite. In: GUTWIRTH, Serge; LEENES, Ronald; DE HERT, Paul (Org.). *Reforming European Data Protection Law*. 1ª ed. Barcelona: Springer, 2015, v. 20. pp. 147-165; BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. 2ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2009. v. 01. Ver, nesse sentido, LINDOSO, Maria Cristine. O processo decisório na era do Big Data: Como novos mecanismos de processamento de dados através de algoritmos interferem na tomada de decisão. In: FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; PRATA DE CARVALHO, Angelo Gamba. (Org.). *Tecnologia Jurídica & Direito Digital*. II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia. 1ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, v. 1. pp. 367-381.

¹³ FRITSCH, Op. Cit.

podem importar à contratação de jornalista para a cobertura política.¹⁴ A jurisprudência¹⁵ brasileira possui importante precedente nesse sentido, em que se entende que a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego somente se justifica em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Nos demais casos, tal situação é ilegítima e caracteriza lesão moral.

Daí a necessidade do desenvolvimento de instrumentos jurídicos de tutela de eventuais violações ao direito de privacidade dos trabalhadores por intermédio do processamento de dados pessoais, como se tem intentado a partir das iniciativas legislativas recentemente levadas a cabo no ordenamento brasileiro.

4. A proteção de dados no contexto trabalhista: a relevância do consentimento

Os estímulos econômicos à coleta e compartilhamento de dados, aliados à diminuição de custo de armazenamento, transmissão e processamento de informação, são fatores de incentivo a um crescente movimento empresarial de exploração de dados, a fim de aperfeiçoar sua competitividade, produtividade e seleção de pessoal.¹⁶

O processamento de informações do empregado pelo empregador é produto da subordinação intrínseca à relação de emprego, com a finalidade de otimizar recrutamentos e elevar o grau de fidúcia. As relações empregatícias acabam por demandar largo fluxo de informações pessoais do empregado, tendo seu início já na fase pré-contratual de seleção, quando o candidato à vaga de emprego é submetido a um escrutínio seletivo, usualmente obtido por entrevistas e análises curriculares.

Considerando que o trabalho constitui aspecto essencial da vida humana e, portanto, elemento componente da individualidade, pode-se concluir que todo dado coletado em ambiente de trabalho tem o caráter de dado pessoal.¹⁷ Embora constitua grande sorvedouro de dados pessoais, a inserção do empregado na relação de trabalho não retira seus direitos de

¹⁴ Comentário ao RRP-IT, item 6.5-6.9, p. 16. cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protection of workers' personal data: an ILO code of practice*, 1997. Commentary on the Code of Practice. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf>. Acesso em 11 nov. 2018.

¹⁵ TST, Recurso Repetitivo 243000-58.2013.5.13.0023, Rel. Min. Maria Cristian Irigoyen Peduzzi, Data de julgamento: 20/04/2017; Data de Publicação: 22/09/2017.

¹⁶ SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/T.2.2012.tde-05082013-165006. Acesso em: 2018-07-09.

¹⁷ SANDEN, Op. Cit.

personalidade, uma vez que estes possuem caráter *erga omnes*, decorrente da expressão da liberdade civil.¹⁸

Nesse sentido, é imperioso que sejam analisados os instrumentos disponíveis para a efetiva proteção de dados pessoais dos trabalhadores, de modo a concretizar as diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal no que tange à tutela da privacidade.

4.1. Instrumentos normativos de proteção de dados

Em que pese a sua importância, a proteção de dados pessoais por muito tempo passou ao largo das discussões sobre privacidade no Direito brasileiro. Não obstante, a recém-editada Lei Geral de Proteção de Dados¹⁹ ("LGPD") tem o condão de promover grande avanço no que tange à proteção da privacidade, instituindo instrumentos louváveis para a regulação do tratamento de dados, fomento à transparência e prevenção de situações de abuso e utilização indevida dos dados pessoais.²⁰ Para integração aos fins trabalhistas, a lei traz instrumentos de grande relevância, como a exigência do consentimento para tratamento de dados e do acesso a informações referentes à finalidade do processamento do dado.

No entanto, apesar de aplicável inclusive para a proteção do trabalhador, parece claro que a LGPD não foi editada exclusivamente para este fim, de sorte que o Direito do Trabalho em si não conta com normas específicas que tutelem o uso de dados pessoais dos empregados. Porém, em 1996, a OIT editou um Repertório de Recomendações sobre a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores ("RRP-OIT"), que expõe diretrizes para a melhor prática de proteção de dados no contexto laboral. Como o Brasil não possui legislação específica a respeito do tema e o caráter das recomendações é não vinculante, permanece a omissão do Direito do Trabalho a respeito da proteção de dados dos empregados, mas as recomendações da OIT se apresentam como importante arcabouço para orientar a integração de normas civilistas e constitucionais.²¹

Por esse motivo, é imprescindível que se desenvolvam mais aprofundadamente os parâmetros a serem observados na coleta e no processamento de dados pessoais no que diz respeito estritamente ao consentimento, especialmente quando se está a tratar de interesses de vulneráveis.

¹⁸ BARROS, Op. Cit.; SANDEN, Op. Cit.

¹⁹ Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

²⁰ CAVALCANTI, Natália Peppi; SANTOS, Luiza. A Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil na Era do *Big Data*. In: FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; PRATA DE CARVALHO, Angelo Gamba (Org.). *Tecnologia Jurídica & Direito Digital*. II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia. 1ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, v. 1. pp. 351-366.

²¹ BARROS, Op. Cit.

4.2. Consentimento e acesso à informação: particularidades do contexto laboral

Talvez um dos mais importantes institutos trazidos pela LGPD seja a exigência do consentimento²² para o tratamento de dados pessoais, respeitando-se finalidades determinadas e explícitas²³. A determinação deverá ser modulada pelos demais ramos do Direito, levando-se em conta as peculiaridades das relações jurídicas específicas. No Direito do Trabalho, o consentimento deve ter sua compreensão atrelada a uma situação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador.²⁴

Em razão da subordinação jurídica, o empregado pode encontrar dificuldades para recusar seu consentimento, temendo sofrer represálias se o fizer. Dessa forma, defende-se que a verificação da validade de tal consentimento deve se orientar pela cláusula geral da boa-fé objetiva²⁵, a qual abrange funções integrativas e interpretativas. Em contextos contratuais, a boa-fé se manifesta como opção para o preenchimento de lacunas, especialmente no que tange às declarações de vontade, privilegiando a interpretação mais benéfica à parte vulnerável²⁶.

Como a relação empregatícia é assimétrica em essência, outorga-se às normas trabalhistas o caráter de imperatividade e indisponibilidade. Desse modo, a autonomia de vontade das partes não é capaz de afastar as regras e direitos justralhistas, pois estão revestidos de obrigatoriedade intrínseca. Tais escolhas normativas procuram equalizar, ao menos no plano jurídico, a relação entre empregados e empregadores.²⁷

De forma mais específica, as normas de proteção de dados atuam em duas esferas: (I) exigem que haja consentimento válido para o tratamento de dados e finalidade justificável; e (II) definem o que não configura consentimento válido e finalidade justificável. A LGPD, nesse sentido, atua na primeira esfera, de forma a colocar a pessoa como fonte primária de

²² O consentimento é definido pela LGPD como “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (art. 5º, XII)

²³ LGPD, art. 7º.

²⁴ Tal preocupação é levantada por Fritsch, ao analisar sua ausência na proposta do European Parliament’s Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs (LIBE) em relação ao Data Protection Regulation, (FRITSCH, Op. Cit.). Nesse sentido, ver FRAZÃO, Ana. *Nova LGPD: a importância do consentimento para o tratamento dos dados pessoais*. [online] Disponível em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/nova-lgpd-a-importancia-do-consentimento-para-o-tratamento-dos-dados-pessoais-12092018>>. Acesso em 11/11/2018.

²⁵ No Direito do Trabalho, é notória a utilização de tal instituto como fundamento da primazia do princípio da realidade sobre a forma, de forma a tutelar a situação material, em um contexto de desvencilhamento do formalismo, segundo FRAZÃO, Ana. *A boa fé objetiva e o contrato de trabalho: as funções hermenêutico integrativa e reequilibradora*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; VIEIRA DE MELLO FILHO, Luiz Philippe; DELGADO, Gabriela. (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, v. 1. pp. 279-294.

²⁶ FRAZÃO, Op. Cit., 2013. pp. 281-286

²⁷ DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017. v. 1. 1691p. pp. 217, 218, 231-235.

toda a informação a seu respeito, garantido, assim, que saibam quais dados serão processados e quais serão suas implicações. Na segunda esfera, enquanto permanecer a lacuna normativa específica para o Direito do Trabalho, a jurisprudência e a doutrina atuam na definição restritiva de tais conceitos, adequando-os para situações fáticas.

Por conseguinte, a aferição do consentimento do empregado deve necessariamente passar pelos filtros constitucionais de interpretação dos direitos trabalhistas, ainda que em diálogo com o microssistema específico da proteção de dados. Dessa maneira, tem-se a possibilidade de, a partir de diploma genérico, construir o escopo da proteção de dados na seara justrabalhista, sendo a tutela do consentimento figura-chave para a compreensão das necessidades específicas do Direito do Trabalho no que se refere à proteção da privacidade.

5. Conclusão

A tutela de proteção de dados tem levantado importantes discussões no âmbito da comunidade jurídica brasileira e não poderia ser diferente com o Direito do Trabalho. Considerando que a proteção dos direitos do trabalhador deve necessariamente estar pautada pelos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição, nomeadamente a dignidade da pessoa humana, é essencial que a proteção de dados seja também tema relevante no que diz respeito à tutela da privacidade do empregado.

É necessário, porém, que sejam desenvolvidos parâmetros de proteção que se adequem tanto aos imperativos de proteção do trabalhador quanto às necessidades dos agentes econômicos, na medida em que o atual estado do capitalismo exige, em alguma medida, a coleta e processamento de dados, ao menos para que se verifique a aptidão e adequação de um dado trabalhador a um determinado ambiente laboral, com vistas a buscar as eficiências desejadas pelo empresário.

É certo que a recém-editada Lei Geral de Proteção de Dados brasileira é dotada de importantes conceitos e institutos jurídicos para a tutela da privacidade das pessoas naturais e, por conseguinte, dos trabalhadores. Contudo, é preciso que suas definições sejam interpretadas sob o prisma do Direito do Trabalho para que tenham real efetividade nessa seara. É o caso, por exemplo, do consentimento, que deve ser lido a partir da assimetria que é natural à relação de emprego para que tutele adequadamente os dados sujeitos a tratamento em dadas situações.

Naturalmente, a proteção de dados do trabalhador é ainda campo incipiente, porém deve partir de bases teórico-constitucionais bem estabelecidas para que, na aplicação da lei ao caso concreto, suas repercussões não fujam à preocupação principal do Direito do Trabalho,

isto é, a proteção efetiva do trabalhador. Dessa maneira, por certo se poderá cogitar de soluções estruturais que, a partir de procedimentos claros e transparentes, autorizem e legitimem a coleta e tratamento de dados dos empregados de forma consentida - a ponto, por exemplo, de motivar a implementação de programas de *compliance* trabalhista de proteção de dados. Porém, é preciso, antes de tudo, que sejam estabelecidos parâmetros claros para a aferição da legitimidade do tratamento desses dados, sob pena de ser fundamentalmente ferida a dignidade do trabalhador.

Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. 2ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009. v. 01.

CAVALCANTI, Natália Peppi; SANTOS, Luiza. A Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil na Era do *Big Data*. In: FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; PRATA DE CARVALHO, Angelo Gamba (Org.). *Tecnologia Jurídica & Direito Digital*. II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia. 1ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, v. 1, p. 351-366.

COCA, Olga García. *La protección de datos de carácter personal en la gestión de los recursos humanos de la empresa*. 2016. Tese de Doutorado - Faculdade de Derecho, Departamento de Derecho Privado, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Sevilla, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, pp. 268-294, 2013.

DELGADO, Maurício. Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017. v. 1. 1691p .

_____; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: Clássicas Funções e Novos Desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. (Org.). *Tecnologias Disruptivas E A Exploração Do Trabalho Humano - A Intermediação de Mão de Obra a partir das Plataformas Eletrônicas e seus Efeitos Jurídicos e Sociais*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. pp. 17-27.

_____. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves Delgado; PIMENTA, José Roberto Freire; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo. (Org.). *Direito Constitucional do Trabalho - Princípios e Jurisdição Constitucional do TST*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2015. pp. 23-37.

FRAZÃO, Ana. A boa fé objetiva e o contrato de trabalho: as funções hermenêutico integrativa e reequilibradora. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; VIEIRA DE MELLO

FILHO, Luiz Philippe; DELGADO, Gabriela. (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, v. 1. pp. 279-294.

FRAZÃO, Ana. *Nova LGPD: a importância do consentimento para o tratamento dos dados pessoais*. [online] Disponível em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/nova-lgpd-a-importancia-do-consentimento-para-o-tratamento-dos-dados-pessoais-12092018>>. Acesso em 11/11/2018.

FRITSCH, Clara. Data Processing in Employment Relations; Impacts of the European General Data Protection Regulation Focusing on the Data Protection Officer at the Worksite. In: GUTWIRTH, Serge; LEENES, Ronald; DE HERT, Paul (Org.). *Reforming European Data Protection Law*. 1ª ed. Barcelona: Springer, 2015, v. 20. pp. 147-165.

LINDOSO, Maria Cristine. O processo decisório na era do Big Data: Como novos mecanismos de processamento de dados através de algoritmos interferem na tomada de decisão. In: FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; PRATA DE CARVALHO, Angelo Gamba. (Org.). *Tecnologia Jurídica & Direito Digital*. II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia. 1ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, v. 1. pp. 367-381.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protection of workers' personal data: an ILO code of practice, 1997*. Commentary on the Code of Practice. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf>. Acesso em 11 nov. 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil*. 24ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Os princípios constitucionais e o novo Código Civil*. Revista da EMERJ, Rio de Janeiro, v. 6, 2003. pp. 73-93.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/T.2.2012.tde-05082013-165006. Acesso em: 2018-07-09.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da Personalidade*. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 286p .

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.