

ISSN 1678-8729

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

DO CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA

NÚMERO 40 | JANEIRO / ABRIL 2020



Newton

MICROSSISTEMA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E CONTRATO DE TRABALHO: A REPARAÇÃO DE DANOS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

LEGAL MICROSYSTEM OF PERSONAL DATA PROTECTION AND EMPLOYMENT CONTRACT: THE COMPENSATION DUE TO THE VIOLATION OF THE EMPLOYEE'S PERSONALITY RIGHTS

Taisa Maria Macena de Lima¹
Maria de Fátima Freire de Sá²

RESUMO: O presente artigo volta-se à análise das repercussões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no contrato de trabalho, especificamente, a proteção dos dados pessoais do empregado, quando é o próprio empregador que realiza qualquer uma das atividades atinentes ao tratamento de dados pessoais. Para tanto, inicia-se com apresentação do novo microsistema. Segue-se a abordagem dos conceitos de privacidade, intimidade e intimidade genética a fim de identificar as violações aos direitos da personalidade do empregado. Por fim, é investigada a compatibilidade do sistema de responsabilidade civil da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais com as prescrições da Consolidação das Leis do Trabalho sobre o dano extrapatrimonial. Trata-se de pesquisa teórica, de modo que toda investigação foi realizada com base em pesquisa bibliográfica, análise de conteúdo de normas e decisões judiciais.

Palavras-chave: dados pessoais; contrato de trabalho; privacidade; intimidade genética; responsabilidade civil; dano extrapatrimonial.

ABSTRACT: This paper analyses the repercussions of the General Statute of Personal Data Protection into the employment contract, specifically the protection of the employee's personal data when it is the employer who accomplishes any of the activities related to this legal microsystem. It is followed an approach of the concepts of privacy, intimacy and genetic intimacy in order to identify the violations of the employee's personality rights. Lastly, it is investigated the compatibility between the civil liability system of the General Statute of Personal Data Protection and the rules about personal damages fixed in the Brazilian Labour Law (CLT). Thus, it is a theoretical research, since all the investigation was realized based on bibliographic review, analysis of norms content, and judicial decisions.

Keywords: personal data; employment contract; privacy, genetic intimacy; civil liability; personal damages.

1 Doutora e Mestre em Direito pela UFMG. Professora da Graduação e do Programa de Pós-graduação (mestrado e doutorado) em Direito na PUC Minas. Ex-bolsista do DAAD. Conselheira do KAAD. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais.

2 Doutora em Direito pela UFMG. Mestre em Direito pela PUC Minas. Professora da Graduação e do Programa de Pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) em Direito na PUC Minas. Pesquisadora do Centro de Estudos em Biodireito (CEBID). Membro da Comissão de Responsabilidade Civil da OAB/MG. Membro do Instituto Brasileiro de Estudos em Responsabilidade Civil (IBERC). Advogada.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, em Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Distrito Federal, o Banco Inter teve que enfrentar a alegação de que não teria tomado os cuidados necessários para garantir a segurança dos dados pessoais de seus clientes e não clientes, e, por isso, seria responsável pelo vazamento de dados pessoais de cerca de 19 mil correntistas. A questão foi pacificada com um acordo (homologado pelo Poder Judiciário), em razão do qual o Banco Inter assumiu a obrigação de pagar R\$ 1.500.000,00, a título de danos morais, valor a ser destinado a órgãos públicos, que combatem crimes cibernéticos, e a instituições de caridade.³

O número de pessoas atingidas parece modesto se comparado ao caso protagonizado pelo Facebook: os dados pessoais de milhões de usuários da rede social de Zuckerberg foram utilizados, sem o consentimento deles, pela empresa americana Cambridge Analytica para fazer propaganda política em favor de Donald Trump.⁴

São muitas as notícias de vazamento ou mau uso de dados, que expõem a fragilidade das pessoas conectadas pelas novas tecnologias. Por isso, uma das maiores preocupações da era digital, na qual a circulação de imagens e palavras se faz com extrema rapidez e alcance, é proteção dos bens jurídicos da personalidade, sobretudo, a intimidade.

Para enfrentar desafio dessa magnitude, a União Europeia editou o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados/General Data Protection Regulation - GDPR).

Inspirado no marco regulatório europeu, no Brasil, em 14 de agosto de 2018, foi promulgada a Lei n.13.709/2018, com *vacatio legis* de dois anos, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

A LGPD - que instaura mais um microssistema no direito privado brasileiro - não se dedicou a regulamentar especificamente o tratamento de dados pessoais envolvendo empregados e empregadores. Sua aplicabilidade ao contrato de trabalho, no entanto, é inequívoca. Basta imaginar as consequências de vazamento de dados pessoais de cliente, decorrente de conduta dolosa, imprudente ou negligente de empregados, criando embaraços entre empreendedor-empregador e cliente, ou diversas situações nas quais o empregador tem acesso a dados pessoais de seus empregados ou potenciais empregados (candidatos sujeitos a processo seletivo para contratação). O campo de estudo, se não totalmente novo, é vasto e relevante.

Naturalmente, o empregador que, por força de sua atividade, realiza tratamento de dados de clientes, tem a legítima expectativa do cumprimento de dever de sigilo pelos seus empregados. Tal dever se estende aos dados pessoais de sócios, de parceiros contratuais e de outros empregados. Mas, este artigo, que se volta à análise das repercussões da LGPD no contrato de trabalho, abordará o tema noutra perspectiva: a proteção dos dados pessoais do empregado, quando é o próprio empregador que realiza qualquer uma das atividades

3 BANCO Inter: acordo destinará R\$ 1,5 milhão para caridade e combate a crimes cibernéticos. *Ministério Público do Distrito Federal e Territórios*, Brasília, 19 dez. 2018. Disponível em: <<https://www.mpdfp.mp.br/portal/index.php/comunicacao-menu/sala-de-imprensa/noticias/noticias-2018/10524-2018-12-19-10-27-31>>. Acesso em: 16 jan. 2020.

4 ENTENDA o escândalo de uso político de dados que derrubou valor do Facebook e o colocou na mira de autoridades. *G1*, 20 mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/entenda-o-escandalo-de-uso-politico-de-dados-que-derrubou-valor-do-facebook-e-o-colocou-na-mira-de-autoridades.ghtml>>. Acesso: em 13 jan. 2020.

atinentes ao tratamento de dados pessoais, previstas na LGPD.

O texto inicia-se com apresentação do novo microssistema, seguindo-se a abordagem dos conceitos de privacidade, intimidade e intimidade genética a fim de identificar as violações aos direitos da personalidade do empregado. Por fim, é investigada a compatibilidade do sistema de responsabilidade civil da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) com as prescrições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o dano extrapatrimonial.

2 O MICROSSISTEMA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LEI N.13.709/2018)

A Lei n.13.709/2018 - doravante referida apenas por LGPD - nos seus sessenta e cinco artigos divididos em dez capítulos - disciplina 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 pessoa natural, conforme expressamente enunciado no seu primeiro artigo.

A LGPD é expressa, ainda, ao indicar seus fundamentos, seu âmbito de incidência, sua terminologia, sua principiologia e seu sistema de responsabilidade civil, assumindo as características de microssistema.

O art. 5º da Lei traz um catálogo de designações que são usadas na disciplina dos dados pessoais, bem como o significado de cada uma delas. Neste texto, apenas alguns conceitos serão examinados, porquanto mais diretamente ligados ao tema central. São eles: titular, dado pessoal, dado sensível e tratamento de dados:

a) Titular é pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento. Na dicção legal, não há como albergar às pessoas jurídicas, conquanto a elas seja aplicada à proteção relativa aos direitos da personalidade (art. 52 do CC/02).

b) Dado pessoal é informação relacionada à pessoa natural, identificada ou identificável. Não há proteção para os dados pessoais quando eles estiverem anonimizados.

c) Dado pessoal sensível é dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. A LGPD não se refere a dado médico - também denominado dado de saúde ou dano clínico - mas da conceituação legal se conclui que dado médico é subespécie de dado pessoal sensível.

e) Tratamento é 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.

A LGPD cuidou de indicar e definir os sujeitos jurídicos envolvidos no tratamento de dados. Aqui são destacados:

a) Controlador é pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;

b) Operador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

c) Encarregado é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD);

d) Agentes de tratamento são o controlador e o operador.

Enquanto as regras estão diluídas ao longo de seus 65 artigos, a principiologia do novo

microsistema encontra-se sistematizada num só dispositivo legal, que destaca a boa-fé e submete o tratamento de dados aos princípios da finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da qualidade dos dados, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e da responsabilização e prestação de contas.

Os princípios acima não podem ser adjetivados de inovadores, porquanto já se encontravam consagrados em outras normas do ordenamento jurídico brasileiro, tais como a Lei do *Habeas Data*, o Código de Defesa do Consumidor, a Lei de Acesso à Informação, a Lei do Cadastro Positivo, o Marco Civil da Internet, o Código Civil e, acima de todas as leis, a própria Constituição da República. A sistematização realizada pela LGPD tem o mérito de dar concretude às normas principiológicas.

Com a vigência da LGPD, a regulação dos dados pessoais deixa de ser fragmentada. Como estatuto mais abrangente de determinado setor da vida em sociedade, a LGPD é verdadeiro microsistema. Sua interpretação deve guardar coerência com as demais normas infraconstitucionais e com os institutos do sistema, de modo a materializar as normas constitucionais. Assim, quando houver tratamento de dados de pessoa com deficiência, por exemplo, há que se considerar o Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD). Quando o tratamento de dados pessoais é realizado pelo empregador, a incidência das prescrições da LGPD deve compatibilizar-se com a legislação protetiva do trabalho humano.

3 O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS PELO EMPREGADOR-CONTROLADOR E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO- TITULAR

O direito brasileiro, anterior à LGPD, já atribuía ao empregador responsabilidade civil relativamente aos dados fornecidos por seus empregados, cabendo-lhe utilizá-los para as finalidades compatíveis com a execução do contrato de trabalho.

A CLT não tem regime próprio de responsabilidade civil e, por isso, a conduta patronal violadora dos direitos do empregado sujeita-se às prescrições do Código Civil. Só recentemente, com a vigência da Lei n. 13.467/2017, denominada de Lei da Reforma Trabalhista, foi adicionada a disciplina do dano extrapatrimonial. Atualmente, há norma legal trabalhista apenas sobre um dos elementos da responsabilidade (dano), ainda assim sem albergar todas as espécies de dano.

A responsabilidade jurídica do empregador é intensificada com a vigência da LGPD. Afinal, a Ficha de Registro do Empregado encerra um conjunto de dados pessoais. Alguns dados do empregado podem ser qualificados de dados sensíveis, como os dados de saúde colhidos em avaliação médica (exame admissional, periódico ou demissional), atestados médicos para abono de faltas e até mesmo a filiação a alguma entidade sindical.

A LGPD não se ocupa em definir *violação de dados pessoais* (incidente de segurança), ao contrário do GDPR que a define como

[...] uma violação da segurança que provoque, de modo acidental ou ilícito, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento. (art. 4º, 12).⁵

Da leitura desse dispositivo sobressai que está afastada a ideia de que a vulneração dos direitos do titular ocorre apenas nas situações de “vazamento de dados” (divulgação

5 UNIÃO EUROPEIA. *General Data Protection Regulation (GDPR)*. 2018. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/>>. Acesso em: 08 maio 2020.

indevida). São muitas as possibilidades ali contempladas. O simples acesso não autorizado, assim como a destruição, a perda e a alteração de dados pessoais configuram ato de violação de direitos. Ademais, ainda que a conduta dos agentes de tratamento não seja em si mesma ilícita, a violação de segurança meramente acidental enseja a aplicação da GDPR. Afinal, a responsabilidade civil nela prevista é de natureza objetiva, ou seja, não requer a culpa do agente de tratamento.

Por razões de relevante similitude entre o marco regulatório europeu e o brasileiro, o conceito de violação de dados pessoais ou incidente de segurança contido na GDPR apresenta-se como elemento que pode contribuir para a interpretação da LGPD e para colmatação da lacuna.

A proteção de dados pessoais, que o novo microssistema visa a implementar, abrange tanto a intimidade em seu significado clássico como a intimidade genética.

Privacidade, intimidade e intimidade genética são conceitos distintos, que dialogam entre si. A privacidade retrata a vida pública, familiar ou social da pessoa abrangendo o direito ao controle de coleta e utilização de dados pessoais. A intimidade situa-se no compartimento mais restrito da pessoa, com situações que ela não deseja compartilhar. Assim, privacidade e intimidade são aspectos da vida privada que retratam matizes diversas do cotidiano da pessoa humana.⁶

Nesse contexto, impõe-se uma reflexão sobre os dados genéticos e o direito.

O mapeamento do genoma humano, ao lado dos grandes benefícios para a medicina, acabou por propiciar mais uma forma de vulneração dos direitos da pessoa humana: o uso indevido e não autorizado de informações genéticas. Como reação, alargou-se a proteção aos direitos da personalidade com o reconhecimento do direito à intimidade genética.

A intimidade genética, enquanto desdobramento da intimidade é focada na confidencialidade dos dados genéticos de modo que sua revelação a terceiros, sem a prévia e expressa concordância do titular, configura ofensa a direito da personalidade.

Os três atributos da pessoa - privacidade, intimidade e intimidade genética - são alcançados pela Constituição da República e pela legislação civil (Código Civil de 2002 e microssistemas).

Ao tratar dos direitos da personalidade, o Código Civil de 2002, nos artigos de 11 a 21, não faz referência à intimidade genética. Contudo, a Lei Civil afastou-se da técnica legislativa de indicação taxativa, de sorte que outros atributos da personalidade estão lá contemplados.

A Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) também alberga os direitos da personalidade, ao incluir, entre seus princípios, o da “proteção de dados pessoais, na forma da lei” (art. 3º, III). Em seus comentários à Lei, Cássio Augusto Barros Brant afirma que este princípio:

é uma das formas de proteção ao usuário, que acaba deixando vestígios de seus hábitos na rede ou em cadastros eletrônicos. É muito difícil dar um tratamento em relação aos dados pessoais sem sua vinculação com a intimidade. Na verdade, há uma preservação do indivíduo diante da possibilidade de cruzamento de seus dados e a possível comercialização destes com sites comerciais ou para outras situações em que o coloque em vulnerabilidade.⁷

6 NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de. *Direitos da personalidade*. Belo Horizonte: Arraes, 2017, p. 96.

7 BRANT, Cássio Augusto Barros. *Marco Civil da Internet: comentários sobre a Lei 12.65/2014*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2014, p.89.

Afora a legislação infraconstitucional, a cláusula geral de proteção à pessoa humana, contida no texto constitucional (art. 1º, III, CR), confere fundamento à construção de novos direitos da personalidade, necessários para a concretização da mais completa proteção aos seres humanos.

Assim, não há dúvida de que a intimidade genética tem proteção constitucional e infraconstitucional na ordem jurídica brasileira.

No âmbito do contrato de trabalho, são muitos os casos de vulneração dos direitos da personalidade do empregado, que judicializados, resultam na condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, tais como revista íntima, perguntas inadequadas ao empregado sobre opção sexual, uso de drogas, prática de crimes e problemas com dependência alcoólica na família.

Questão mais nova a refletir é o acesso do empregador aos dados genéticos do empregado.

O tema pode parecer futurista ou apenas inspiração para filmes de ficção científica. Mas já existem testes genéticos que podem ser aplicados aos empregados com objetivos bem específicos: o teste de monitorização genética (*genetic monitoring*) e teste de seleção ou rastreio genético (*genetic screening*).⁸

A monitorização genética tem o objetivo de, mediante exames periódicos, verificar se o material genético do trabalhador sofreu alguma alteração ao longo do tempo devido à exposição a substâncias perigosas no local de trabalho. Em princípio, com este monitoramento, o empregador busca evitar ou reduzir o risco de doenças causadas por mutações genéticas relacionadas com o ambiente laboral.

A seleção ou rastreio genético é teste de maior amplitude, porquanto as características hereditárias dos trabalhadores ou candidatos a emprego são rastreadas. Neste caso, o empregador, mediante o exame de toda a estrutura genética da pessoa, objetiva descobrir suas propensões a enfermidades.

A utilização de testes genéticos no ambiente de trabalho é altamente controversa, havendo argumentos relevantes *pro* e *contra*.

Em defesa dos testes, argumenta-se que o uso da informação genética se faz não apenas no interesse do empregador, mas igualmente no interesse empregado (titular dos dados sensíveis), no interesse dos demais empregados, no interesse de terceiros e no interesse do Estado:

O próprio trabalhador pode fazer uso dos dados sobre sua condição genética para adotar medidas preventivas, tratar-se de eventual doença, trocar de emprego quando o trabalho ou o ambiente laboral favorecem o aparecimento ou o agravamento de alguma moléstia ou, ainda, renunciar a ascensão funcional, se a nova função revela-se prejudicial à sua condição genética.

Para o empregador, a coleta de dados genéticos é medida tendente a reduzir os custos derivados de enfermidades potenciais futuras de seus trabalhadores, assim como é relevante na decisão de excluir, do local de trabalho ou de certa função, aqueles que apresentam riscos mais elevados.

Os outros trabalhadores são beneficiados com o ambiente laboral mais seguro em consequência da redução de acidentes decorrentes da atuação de colegas com determinadas

8 PIOVAM, Alexandre Valle; MIZIARA Raphael. O acesso ao patrimônio genético do empregado: limites à sua utilização e consequências no âmbito laboral. *Jus.com.br*, abril, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38540/o-acesso-ao-patrimonio-genetico-do-empregado-limites-a-sua-utilizacao-e-consequencias-no-ambito-laboral>>. Acesso em: 14 jan. 2020

predisposições genéticas.

Os terceiros relacionados com o empregador, tais como clientes e parceiros contratuais, também se beneficiam com a prevenção de acidentes causados por manifestações de doenças do empregado. Só imaginar a morte súbita de motorista - enquanto realizava a condução de passageiros - em decorrência de enfermidade genética não diagnosticada.

Finalmente, atendem ao interesse do Estado a redução dos gastos com benefícios previdenciários (auxílio doença, auxílio doença acidentário, aposentadoria por invalidez), a prevenção de acidentes de trabalho e a proteção da saúde dos trabalhadores.

Os argumentos desfavoráveis ao acesso do empregador aos dados genéticos do empregado ligam-se - principalmente, mas não exclusivamente - ao risco de discriminação no mercado de trabalho, pela seleção dos “geneticamente mais aptos” e a exclusão dos “geneticamente danificados”.

Não há como ignorar a possibilidade de utilização de informações genéticas do trabalhador ou potencial empregado como fator discriminatório, em todas as fases do contrato de emprego:

Na fase pré-contratual, o acesso a dados genéticos poderá ser decisivo para contratar ou deixar de contratar certo candidato.

No curso da relação empregatícia, decisões sobre promoção ou ascensão funcional ou mesmo sobre a dispensa do trabalhador podem ser influenciadas ou determinadas pelas informações genéticas.

Na fase pós-contratual, o descumprimento do dever de sigilo do ex-empregador, com divulgação dos dados genéticos do ex-empregado, pode dificultar as negociações tendentes à recolocação da pessoa no mercado de trabalho e ainda causar-lhe transtornos na vida social e familiar.

Afora isso, a aplicação dos testes genéticos pode alcançar os membros da família do empregado e a linha genética. Noutras palavras, “o conhecimento da informação genética do empregado pode ter um impacto significativo sobre sua família, incluindo a descendência, ao longo de várias gerações”.⁹

Nessa análise, cabe ainda considerar o direito de não saber (*right not to know*). Com efeito, a pessoa tem o direito a permanecer ignorando prognósticos genéticos sobre doenças graves para as quais não há cura, se considerado o atual estágio da ciência e da tecnologia.

Diante dos pontos de vista conflitantes, qual a solução? Fazer prevalecer o interesse patronal na coleta de dados genéticos do empregado ou potencial empregado? Ou deve preponderar o direito à intimidade genética? Na ordem jurídica nacional, seria lícito ao empregador (controlador) aplicar testes genéticos para evitar ou reduzir o risco de doenças causadas por mutações genéticas relacionadas com o ambiente laboral, fazendo a coleta de dados genéticos de seus empregados, a despeito da falta de consentimento deles (titulares)? Existe resposta prévia e unívoca?

As questões são profundas e delicadas e envolvem, além do direito nacional, diferentes marcos regulatórios jurídicos internacionais: a Declaração Universal do Genoma Humano e dos Direitos Humanos e a Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos de 2003.

Sem rechaçar completamente os testes genéticos no ambiente laboral, Ana Paula Myszczyk e Jussara Meirelles condicionam tais exames a determinados princípios bioéticos:

9 PIOVAM, Alexandre Valle; MIZIARA Raphael. O acesso ao patrimônio genético do empregado: limites à sua utilização e consequências no âmbito laboral. *Jus.com.br*, abril, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38540/o-acesso-ao-patrimonio-genetico-do-empregado-limites-a-sua-utilizacao-e-consequencias-no-ambito-laboral>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

A legislação constitucional e trabalhista determina que qualquer procedimento relacionado ao estado de saúde do trabalhador deve ser analisado com o objetivo de proteger sua saúde, integridade física, psíquica e genética e não para dar causa a novos fatores de opressão. Essas exigências têm como objetivo dar maior proteção à saúde e promover a manutenção de um ambiente saudável e seguro para o trabalhador e adaptar sua capacidade física e psicológica à sua ocupação. Princípios éticos precisam nortear a aplicação de testes genéticos, que devem atuar exclusivamente como ferramenta para reduzir a possibilidade de danos à saúde do trabalhador e melhorar a adequação dos ambientes de trabalho. É imprescindível garantir que sejam respeitados, ao menos, quatro requisitos básicos: adequação, reserva, transparência e fiabilidade.¹⁰

A possibilidade de tratamento de dados pessoais no legítimo interesse do controlador ou de terceiros, sem o consentimento do titular, suscitou intensos debates, na Europa.

As vezes que a isso se opunham, apontavam para o risco de esvaziamento da proteção normativa: por meio de argumentos engenhosos, o controlador poderia usar da brecha legal para “tudo tratar”, comprometendo a efetividade da norma jurídica.¹¹ Mas tais justificativas não se impuseram na elaboração do marco regulatório europeu.

A Diretiva de Proteção de Dados (95/46/CE) autorizava o tratamento de dados nessa hipótese. O Regulamento Geral Europeu sobre a Proteção de Dados Pessoais (GDPR) manteve a autorização, alinhando-se à corrente, segundo a qual outros interesses podem ser tão relevantes quanto o resguardo à intimidade e à privacidade dos titulares dos dados pessoais. No mesmo sentido, os autores Bucar e Viola - que adotam o mesmo entendimento - afirmam:

O complexo jogo de forças sociopolíticas impõe conciliar valores constitucionais opostos, transfigurando-se esse embate ao discurso jurídico na linha mestra da interpretação e aplicação de normas-princípios: nenhum deles, nem mesmo a privacidade, será taxado de absoluto. Dessa forma, as liberdades de expressão, informação, o desenvolvimento tecnológico e econômico, a inovação, a livre iniciativa, e até os direitos existenciais de terceiro (também presentes nos incisos III, V e VI do art. 2º da LGPD) configuram o arcabouço de conformidade para o tratamento de dados por força de legítimo interesse do controlador ou de terceiros¹².

Voltando ao exame da LGPD, constata-se que, seguindo o modelo europeu, foi autorizado expressamente o tratamento de dados pessoais para atender ao legítimo interesse do controlador ou de terceiros, sem o consentimento do titular dos dados pessoais (sensíveis e não sensíveis), incluídos os dados referentes à saúde e os dados genéticos. Assim, a ausência do consentimento do empregado-titular não seria óbice ao acesso de seus dados pessoais diante do reconhecimento da legitimidade do interesse do empregador-controlador ou mesmo do interesse de terceiros.

10 MYSZCZUK, Ana Paula; MEIRELLES, Jussara. Políticas de biocontrole genético e a contratação do trabalho no Brasil. *Revista Iberoamericana de Bioética*, n.3, p.01-14, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/313200106_Políticas_de_biocontrole_genetico_e_a_contratacao_do_trabalho_no_brasil>. Acesso em: 30 jan. 2020.

11 BUCAR, Daniel; VIOLA, Mário. Tratamento de dados pessoais por “legítimo interesse do controlador”: primeiras questões e apontamentos. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p.473.

12 BUCAR, Daniel; VIOLA, Mário. Tratamento de dados pessoais por “legítimo interesse do controlador”: primeiras questões e apontamentos. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p.473.

Mas, quais os critérios para definir o que é legítimo interesse? Quem decide qual é o legítimo interesse do controlador ou de terceiro? Quem controla o controlador?

A LGPD não preceitua o controle administrativo e prévio do tratamento de dados no legítimo interesse de controlador.

Há, contudo, previsão da criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), à qual, nos moldes do art. 55-J, incisos IV e V, compete, entre outras atribuições: a) fiscalizar e aplicar sanções em caso de tratamento de dados realizado em descumprimento à legislação, mediante processo administrativo que assegure o contraditório, a ampla defesa e o direito de recurso; b) apreciar petições do titular contra o controlador após o titular comprovar que apresentou reclamação ao controlador e esta não foi solucionada no prazo estabelecido em regulamentação.

Desse modo, poderá o empregado-titular questionar a legitimidade do interesse do controlador-empregador em face da ANPD.

Sem adotar a hierarquização de interesses e princípios, aqui se defende a corrente vencida, pois a faculdade atribuída ao controlador de decidir sobre tratamento de dados, segundo seu interesse e sem o consentimento do titular, pode esvaziar a proteção que a LGPD procura conferir à pessoa natural. É certo que se procurou limitar a atuação do controlador pela norma do art. 10 e seus parágrafos, mas uma leitura atenta leva à conclusão de que as hipóteses trazidas nos incisos I e II não são taxativas.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL NA LGPD E O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA CLT

A principal consequência, de natureza civil, da violação da privacidade, intimidade ou intimidade genética pelo empregador, quando este atua como agente de tratamento dos dados pessoais (empregador-controlador), é o direito do empregado-titular à reparação civil.

A reparabilidade do dano do empregado, na situação ora analisada, exige a reflexão sobre a natureza dos direitos previstos na LGPD em relação aos empregados-titulares. Tais direitos têm natureza de direitos trabalhistas ou não?

A tese favorável à natureza trabalhista dos direitos é fortalecida pelas decisões do Supremo Tribunal Federal sobre a competência para julgar ações de responsabilidade civil.

O art. 114 da Constituição da República, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, foi alterado para ampliar a competência da Justiça do Trabalho, nela incluindo, expressamente, o julgamento das “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

A modificação do texto constitucional, vencendo resistência significativa, adotou a tese de que a Justiça do Trabalho deveria julgar as lides de responsabilidade civil, desde que decorrentes do contrato de trabalho, aplicando as normas do Código Civil. Mas remanesceu a dúvida quanto à ação de reparação civil por acidente de trabalho ou doença profissional proposta em face do empregador.

Na sessão plenária de 9 de março de 2005, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário n. 438.639, decidiu que a Justiça Comum era a competente para instruir e julgar as ações indenizatórias de acidente de trabalho, invocando o princípio da unidade de convicção, a consistência de funcionalidade e ainda razões de ordem prática.

A Corte Constitucional, contudo, alterou esse entendimento, ao julgar o Conflito de Competência n. 7204-1, suscitado pelo Tribunal Superior do Trabalho em face do extinto Tribunal de Alçada de Minas Gerais. Em decisão unânime, de Relatoria do Ministro Ayres de Brito, definiu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho.

A evolução da jurisprudência constitucional - sobre competência da Justiça do

Trabalho para conhecer e decidir lides concernentes à responsabilidade civil - afasta a tese da competência da Justiça Comum. No caso de empregador-controlador, os direitos previstos na LGPD são conexos ao contrato de trabalho, atraindo a competência da Justiça do Trabalho. Assim, aos juízes e tribunais trabalhistas cabe aplicar as prescrições do Microssistema de Proteção de Dados Pessoais nas lides entre empregado-titular e empregador-controlador, compatibilizando-as com as normas da CLT.

Fixadas as premissas, indaga-se: há incompatibilidade entre as normas sobre ressarcimento de danos contidas na LGPD e o regime de responsabilidade civil aplicável às relações de trabalho?

O regime de responsabilidade civil da LGPD encontra-se disciplinado na Sessão III, do Capítulo VI, que distingue o tratamento realizado por particulares e o tratamento realizado por entes públicos.

Relativamente à violação de dados pessoais, conforme previsão do art. 43, a reparabilidade do dano não depende de discussão nem de comprovação de culpa: a responsabilidade civil é objetiva, fundada no risco.

Não há unanimidade na doutrina brasileira sobre esse ponto.

De acordo com Gisela Sampaio da Cruz Guedes e Rose Melo Venceslau Meireles:

(...) O legislador criou uma série de deveres de cuidado que devem ser seguidos pelo controlador e pelo operador, sob pena de ser responsabilizados. Assim, não faz sentido – nem do ponto de vista lógico, nem do jurídico – o legislador criar uma série de deveres de cuidado se não for para implantar um regime de responsabilidade subjetiva.¹³

A despeito desse argumento, é claro que a LGPD buscou inspiração na responsabilidade por risco-proveito, consagrada nas disposições do Código de Defesa do Consumidor, como salienta Caitlin Mulholland:

(...) apesar do uso de expressões diversas em sua redação, tanto o artigo 42, quanto o artigo 44, da LGPD, adotam o fundamento da responsabilidade civil objetiva, impondo aos agentes de tratamento a obrigação de indenizar os danos causados aos titulares de dados, afastando destes o dever de comprovar a existência de conduta culposa por parte do controlador ou operador. Fundamenta esta conclusão o fato de que a atividade desenvolvida pelo agente de tratamento é evidentemente uma atividade que impõe riscos aos direitos dos titulares de dados, que, por sua vez, são intrínsecos, inerentes à própria atividade e resultam em danos a direito fundamental. Ademais, tais danos se caracterizam por serem quantitativamente elevados e qualitativamente graves, ao atingirem direitos difusos, o que, por si só, já justificaria a adoção da responsabilidade civil objetiva, tal como no caso dos danos ambientais e dos danos causados por acidentes de consumo.¹⁴

Rafael de Freitas Valle Dresch e José Luiz de Moura Faleiros Júnior aprofundam a questão relativa à natureza do regime de responsabilização delineado na LGPD ao discorrerem

13 GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; MEIRELES, Rose Melo Venceslau. Término do tratamento de dados. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p.231.

14 MULHOLLAND, Caitlin. A LGPD e o fundamento da responsabilidade civil dos agentes de tratamento de dados pessoais: culpa ou risco? *Migalhas*, 1 set. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/329909/a-lgpd-e-o-fundamento-da-responsabilidade-civil-dos-agentes-de-tratamento-de-dados-pessoais-culpa-ou-risco#:~:text=A%20LGPD%2C%20em%20seus%20artigos,agente%20de%20tratamento%20D%20ou%20objetiva%20D>> Acesso em 09 set. 2020

sobre uma responsabilidade objetiva especial:

(...) o legislador, ciente dos percalços enfrentados para a efetivação de direitos devidamente regulamentados, adotou a governança como parâmetro expresso – embora não obrigatório – para a delimitação dos contornos do nexos de causalidade em eventos de mau tratamento de dados, abrindo espaço para a discussão acerca da criação de um novo regime de responsabilidade que, ao fim e ao cabo, se realmente existir, não surge atrelado a uma nova dogmática, mas à condensação de aspectos inter-relacionais para a formatação do elemento nuclear da teoria objetiva. Tem-se, em essência, um dever geral de cautela desdobrado da consagração de um regime de imputação baseado na verificação e demonstração do defeito na prestação de serviço relacionado aos processos de coleta, tratamento e armazenagem de dados. Eventual violação, por causar a ruptura de legítimas expectativas do titular dos dados, conduzirá à responsabilização do agente. Superam-se as barreiras da culpa, suplantam-se as escusas técnicas e ampla incidência de causas excludentes decorrentes do domínio da técnica, pelo controle da arquitetura de software e se impõe a cooperação como modal de controle e aferição dos limites da responsabilidade civil¹⁵.

Assim como Valle Dresch e Faleiros Júnior, aqui se defende que a imposição do dever de cautela não afasta a natureza objetiva da reparação civil; ao contrário tal dever não só se harmoniza, como potencializa a responsabilização desvinculada do elemento culpa.

A LGPD prevê três circunstâncias que excluem o dever de indenizar dos agentes particulares. Assim, eles não serão responsabilizados se provarem: que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído (a); que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados (b); ou que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro (c).

A LGPD concentra-se no fundamento da responsabilidade civil (risco) e nas excludentes de reparação civil. A completude do seu regime de ressarcimento de danos se realiza, com aplicação das normas do Macrossistema do Direito Civil.

A CLT não contém um regime de responsabilidade civil do empregador, de modo que são aplicadas as disposições do Código Civil. Relativamente à prescrição, consolidou-se, na jurisprudência, a tese de aplicação dos prazos prescricionais, previstos no art 7º, XXIX, da CR/88 e não o prazo de 3 anos previsto no CC/02 para as ações de reparação civil.

Com a vigência da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista) foi acrescentado à CLT o Título II-A que disciplina apenas o dano extrapatrimonial.

A CLT nada dispõe sobre o fundamento da responsabilidade civil do empregador - culpa ou risco. Assim, condenações fundadas na cláusula geral de responsabilidade por culpa (art. 186 c/c art. 927, *caput*, do CC/02) convivem com condenações fundadas na responsabilidade por risco, prevista no art. 927, parágrafo único do Código Civil.

Sobre essa questão, o Plenário virtual do STF, no RE 828040, negou provimento ao recurso extraordinário em que a empresa sustentava ser inaplicável o art. 927 do Código Civil na Justiça do Trabalho, além de ficar decidida a fixação de tese de repercussão geral no mesmo sentido (tema 932).

15 VALLE DRESCH, Rafael de Freitas; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. Reflexões sobre a responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) In: ROSENVALD, Nelson; VALLE DRESCH, Rafael de Freitas; WESENDONCK, Tula (Coord.) *Responsabilidade civil: novos riscos*. Indaiatuba: Foco, 2019, p. 85.

Não há qualquer óbice a que a responsabilização do empregador-controlador seja apreciada e decidida a partir do regime de responsabilidade objetiva previsto na LGPD. Remanesce, contudo, a questão sobre a concepção do dano a ser observada.

Como já salientado, a LGPD tem poucos artigos sobre ressarcimento de danos, o que remete a matéria ao Código Civil.

Do ponto de vista da quantificação do dano, a Lei Civil adota o princípio da reparação integral que alcança tanto a lesão a interesses patrimoniais como a interesses extrapatrimoniais ou existenciais. Ademais, não prevê qualquer tarifação para os danos morais.

Seguindo a tendência mundial de expansão qualitativa, o Código Civil confere ampla reparabilidade a todos os tipos de danos, possibilitando, ainda, o surgimento de novas categorias de danos:

[...] verifica-se em todo mundo, de modo ainda mais marcante, uma expansão qualitativa, na medida em que novos interesses, sobretudo de natureza existencial e coletiva, passam a ser considerados pelos tribunais como merecedores de tutela, consubstanciando-se a sua violação em novos danos ressarcíveis.⁶

O Direito do Trabalho está a caminhar em sentido oposto. Atualmente, nas lides trabalhistas, há dois regimes jurídicos para os danos:

A reparação do dano patrimonial - seja o dano patrimonial direto, seja indireto que decorre da violação de bem jurídico existencial - sujeita-se ao regime responsabilizatório aberto, fundado em cláusulas gerais e no princípio da reparação integral.

O dano extrapatrimonial - expressão utilizada na Lei da Reforma Trabalhista - é mais amplo que o dano moral: abriga o dano moral, o dano existencial e o dano estético.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, a reparação civil do dano extrapatrimonial submete-se a regras que restringem os bens jurídicos protegidos e fixam limites ao valor das indenizações. Há, portanto, retraimento qualitativo e quantitativo.

Na verdade, a CLT reformada é hostil à reparação por danos de natureza extrapatrimonial, o que se revela nas seguintes opções - questionáveis e de duvidosa constitucionalidade - feitas pelo legislador infraconstitucional:

a) a vedação do diálogo das fontes, pois o art. 223-A determina que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do Título II-A da CLT;

b) a tarifação do dano extrapatrimonial com base no salário contratual do trabalhador ofendido, nos moldes do art. 223-G, § 1º;

c) a limitação das pretensões indenizatórias à ofensa dos bens jurídicos da pessoa natural mencionados no art 223-C, da CLT (imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física);

d) a limitação da reparabilidade à ofensa dos bens jurídicos da pessoa jurídica mencionados no art 223-D da CLT (imagem, marca, nome, segredo empresarial);

e) a proibição do pagamento de duas indenizações por dano extrapatrimonial em razão do mesmo fato, conforme consta no art. 223-G, § 1º;

f) o afastamento da reparação do dano reflexo ou em ricochete, como decorrência da redação do art. 223-B, da CLT.

Os diferentes regimes indenizatórios do dano extapatrimonial - na CLT e na LGPD -

16 SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.85.

trazem como consequência a quebra da isonomia no tratamento de situações idênticas. Em vista disso, ocorrendo um incidente de segurança, que resulte na divulgação não consentida de dados pessoais, tanto de titulares-clientes como de titulares-empregados, as indenizações fixadas para titulares-clientes serão, potencialmente mais altas do que aquelas deferidas aos titulares-empregados.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n. 130-DF declarou que a Lei Federal n. 5.250/67 não foi recepcionada pela Constituição de 1988. A questão da inconstitucionalidade do tabelamento dos danos morais - que foi discutida amplamente na Corte - também foi alcançada pela declaração de inconstitucionalidade. Se o tabelamento é inconstitucional na Lei de Imprensa, não há como concluir pela constitucionalidade dos tetos fixados na Lei da Reforma Trabalhista, pelas mesmas razões contidas na decisão da ADPF n. 130-DF.

Quanto aos direitos da personalidade da pessoa natural, a indicação dos bens jurídicos, cuja vulneração pode ensejar a reparação civil, levanta a dúvida quanto à inclusão da intimidade genética, que não foi expressamente referida no texto do art. 223-C, da CLT. Seria possível, a partir da menção à intimidade e à saúde, concluir que a intimidade genética também estaria sob a cobertura desse novo dispositivo da CLT? Ou a intimidade genética do titular-empregado estaria fora da proteção da LGPD em decorrência do conceito de dano extrapatrimonial ressarcível, criado pela Lei da Reforma Trabalhista?

Aliás, a tentativa de restringir o ressarcimento dos danos extrapatrimoniais, mediante a técnica legislativa da taxatividade dos bens existenciais protegidos, é a antítese da evolução da responsabilidade civil na codificação do direito privado e nos demais microssistemas e da principiologia constitucional.

Não há como adotar uma interpretação literal e restritiva do Título II-A da CLT. Afinal, a Constituição Republicana de 1988, ao inserir a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos da República (art. 1º, inciso III), transferiu a proteção aos atributos e projeções da pessoa humana para além das normas jurídicas contidas no Código Civil, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

As soluções diferentes para os titulares dos dados pessoais, previstas nas leis infraconstitucionais, analisadas aqui, agridem o ordenamento jurídico na sua unidade e coerência. A metodologia civil-constitucional é a solução hermenêutica para dar concretude à principiologia constitucional nas relações privadas e para restabelecer a unidade e a coerência do ordenamento jurídico.

Impõe-se, portanto, na proteção dos dados pessoais do titular-empregado e consequente ressarcimento dos danos, a incidência das mesmas normas sobre danos (patrimonial ou extrapatrimonial) aplicáveis aos demais titulares. Outra interpretação do complexo normativo sobre dados pessoais acabaria por consagrar odiosa discriminação com o trabalhador.

5 CONCLUSÕES

I - A Lei n.13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, que instaura mais um microssistema no direito privado brasileiro, não se dedicou a regulamentar especificamente o tratamento de dados pessoais envolvendo empregados e empregadores. Sua aplicabilidade ao contrato de trabalho, no entanto, é inequívoca.

II - O direito brasileiro, anterior à LGPD, já atribuía ao empregador a responsabilidade civil relativamente aos dados fornecidos por seus empregados, cabendo-lhe utilizá-los para as finalidades compatíveis com o contrato de trabalho. Mas a responsabilidade jurídica do empregador é potencializada com a vigência da LGPD.

III - A LGPD autoriza o tratamento de dados pessoais sensíveis no interesse do controlador ou de terceiro, sem consentimento do titular. Tal permissivo legal estende-se aos casos de tratamento de dados pessoais do empregado (titular) pelo empregador (controlador).

IV - A principal consequência, de natureza civil, da violação da privacidade, intimidade ou intimidade genética pelo empregador, quando este atua como agente de tratamento dos dados pessoais é o direito do empregado à reparação civil.

V - Os direitos dos empregados-titulares previstos na LGPD são conexos ao contrato de trabalho, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho. Assim, cabe aos juízes e tribunais trabalhistas aplicar as prescrições do Microssistema de Proteção de Dados Pessoais nas lides entre empregados-titulares e empregadores-controladores.

VI - O julgamento de lides sobre vulneração de dados pessoais do empregado exige a compatibilização entre as normas sobre responsabilidade civil objetiva contidas na LGPD e o regime de responsabilidade civil aplicável às relações de trabalho.

VII - A LGPD concentra-se no fundamento da responsabilidade civil (risco) e nas excludentes de reparação civil. A completude do seu regime de ressarcimento de dados se realiza com a aplicação das normas do Macrossistema de Direito Civil.

VIII - A CLT não contém um regime de responsabilidade civil do empregador, de modo que são aplicadas as disposições do Código Civil. Relativamente à prescrição, consolidou-se, na jurisprudência, a tese de aplicação dos prazos prescricionais, previstos no art 7º da CR/88 e não o prazo de 3 anos previsto no CC para as ações de reparação civil. Com a vigência da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista) foi acrescentado à CLT o Título II-A que disciplina apenas o dano extrapatrimonial.

IX - Não há qualquer óbice a que a responsabilização do empregador-controlador seja apreciada e decidida a partir do regime de responsabilidade objetiva previsto na LGPD.

X - Do ponto de vista da quantificação, o Código Civil adota o princípio da reparação integral que alcança tanto a lesão a interesses patrimoniais como a lesão a interesses extrapatrimoniais ou existenciais; não prevê qualquer tarifação para os danos morais e, seguindo a tendência mundial de expansão qualitativa, confere ampla reparabilidade a todos os tipos de danos, possibilitando a reparação de novas categorias de danos.

XI - Atualmente, nas lides trabalhistas, há dois regimes jurídicos para os danos. A reparação do dano patrimonial sujeita-se ao regime responsabilizatório aberto, fundado em cláusulas gerais e no princípio da reparação integral. A reparação civil do dano extrapatrimonial trabalhista (moral, existencial e estético) submete-se a regras que restringem os bens jurídicos protegidos e fixam limites ao valor das indenizações.

XII - A interpretação literal e restrita do Título II-A da CLT - que disciplina o dano extrapatrimonial - não se compatibiliza com a evolução da responsabilidade civil no direito brasileiro nem com a principiologia constitucional.

XIII - Para evitar a discriminação (negativa), na proteção dos dados pessoais do titular-empregado e conseqüente ressarcimento dos danos causados pelo empregador-controlador, devem incidir as mesmas normas sobre dano (patrimonial ou extrapatrimonial) aplicáveis aos demais titulares. Ao contrário, voltando ao caso narrado na introdução (divulgação indevida

de dados dos correntistas do Banco Inter), se o incidente de segurança tivesse atingido indistintamente clientes e empregados, os dois grupos de vítimas estariam sujeitos a regras diferentes: os primeiros poderiam se beneficiar com um regime responsabilizatório que não apõe limites à indenização por dano extrapatrimonial, enquanto a indenização devida aos segundos seria fixada de acordo com as faixas previstas na CLT reformada, uma mal disfarçada forma de tabelamento da reparação civil decorrente da violação aos direitos da personalidade. Enfim, seria perpetrada a vulneração do princípio da isonomia.

REFERÊNCIAS

BANCO Inter: acordo destinará R\$ 1,5 milhão para caridade e combate a crimes cibernéticos. *Ministério Público do Distrito Federal e Territórios*, Brasília, 19 dez. 2018. Disponível em: <<https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/comunicacao-menu/sala-de-imprensa/noticias/noticias-2018/10524-2018-12-19-10-27-31>>. Acesso em: 16 jan. 2020.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; FAUSTINO, André. Aplicativos de serviços para saúde e proteção dos dados pessoais de usuários. *Revista Jurídica*, Curitiba, vol. 1, n. 54, 2019, p. 292-316.

BRANT, Cássio Augusto Barros. *Marco Civil da Internet: comentários sobre a Lei nº 12.65/2014*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2014.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Marco Civil da Internet. *Diário Oficial da União*, Brasília, 24 abr. 2014.

BRASIL. Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.853 de 08 de julho de 2019. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 08 jul. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 438.639/MG. Relator: Carlos Ayres Britto. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 06 mar. 2009. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2261440>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Competência 7204-1/MG. Relator: Carlos Ayres Britto. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 09 dez. 2005. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2283308>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828.040/DF. Relator: Alexandre de Moraes. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 03 fev. 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BUCAR, Daniel; VIOLA, Mário. Tratamento de dados pessoais por “legítimo interesse do controlador”: primeiras questões e apontamentos. In TEPELINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p. 465/484.

CABRAL, Carine Murta Nagem. O acesso do empregador aos dados genéticos do empregado para a prevenção de doenças: compatibilização entre a privacidade e a saúde do trabalhador. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 82, n. 7, p. 813-829, jul. 2018.

ENTENDA o escândalo de uso político de dados que derrubou valor do Facebook e o colocou na mira de autoridades. *G1*, 20 mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/entenda-o-escandalo-de-uso-politico-de-dados-que-derrubou-valor-do-facebook-e-o-colocou-na-mira-de-autoridades.ghtml>>. Acesso: em 13 jan. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil*. 18.ed. vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2016.

GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; MEIRELES, Rose Melo Venceslau. Término do tratamento de dados. *In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Editora RT, 2019, p. 219-241.

KELLER, Werner. O genoma humano e sua relação com a autonomia privada do empregado. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 79, n. 10, p. 1245-1250, out. 2015.

KONDER, Carlos Nelson. O tratamento de dados sensíveis à luz da Lei 13.709/2018. *In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p. 445-463.

MULHOLLAND, Caitlin. A LGPD e o fundamento da responsabilidade civil dos agentes de tratamento de dados pessoais: culpa ou risco? *Migalhas*, 1. set.2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/329909/a-lgpd-e-o-fundamento-da-responsabilidade-civil-dos-agentes-de-tratamento-de-dados-pessoais-culpa-ou-risco#:~:text=A%20LGPD%2C%20em%20seus%20artigos,agente%20de%20tratamento%20%2D%20ou%20objetiva%20%2D>> Acesso em: 09 set. 2020.

MYSZCZUK, Ana Paula; MEIRELLES, Jussara. Políticas de biocontrole genético e a contratação do trabalho no Brasil. *Revista Iberoamericana de Bioética*. n. 3, p. 01-14, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/313200106_Políticas_de_biocontrole_genetico_e_a_contratacao_do_trabalho_no_Brasil>. Acesso em: 30 jan. 2020.

NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de. *Direitos da personalidade*. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

OLIVEIRA, Marco Aurélio Belizze; LOPES, Isabela Maria Pereira. Os princípios norteadores da proteção de dados pessoais no Brasil e sua otimização pela Lei 12.709/2018. *In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Coords.). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019, p.53-83.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional: de acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PIOVAM, Alexandre Valle; MIZIARA Raphael. O acesso ao patrimônio genético do empregado: limites à sua utilização e consequências no âmbito laboral. *Jus.com.br*, abril, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38540/o-acesso-ao-patrimonio-genetico-do-empregado-limites-a-sua-utilizacao-e-consequencias-no-ambito-laboral>>. Acesso em: 14 jan. 2020

ROSENVALD, Nelson. *As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHAEFER, Fernanda. *Proteção de dados de saúde na sociedade de informação: a busca pelo equilíbrio entre privacidade e interesse social*. Curitiba: Juruá, 2010.

SCHAEFER, Fernanda. Proteção de dados de saúde como direito fundamental. *Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais*. Curitiba, vol.1, n.17, 2012.

SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. *Fundamentos da regulação de dados e proteção de dados pessoais: pluralismo jurídico e transparência em perspectiva*. São Paulo: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2019.

UNIÃO EUROPEIA. *General Data Protection Regulation (GDPR)*. 2018. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/>>. Acesso em: 08 maio 2020.

VALLE DRESCH, Rafael de Freitas; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. Reflexões sobre a responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) *In*: ROSENVALD, Nelson; VALLE DRESCH, Rafael de Freitas; WESENDONCK, Tula (Coords.) *Responsabilidade civil: novos riscos*. Indaiatuba: Foco, 2019, p. 65-89

Recebido em: 12/05/2020

Aprovado em: 07/09/2020

Como citar este artigo (ABNT):

LIMA, Taisa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. Microssistema de proteção de dados pessoais e contrato de trabalho: a reparação de danos decorrentes da violação dos direitos da personalidade do empregado. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.40, p.110-116, jan./abr. 2020. Disponível em: <<https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/10/DIR40-06.pdf>>. Acesso em: dia mês. ano.