

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Regulamentação do uso de dados pessoais por normas coletivas

1 - A Lei Geral de Proteção de Dados, [Lei nº 13.709](#), de 2018, designada LGPD, dispõe sobre o **tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais**, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o **objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural**.

A LGPD estabelece as **regras para o tratamento de dados pessoais**, prevendo os **princípios** que disciplinam a proteção dos dados pessoais, e os **mecanismos de fiscalização e responsabilização** dos envolvidos.

A Lei prevê, também, os **direitos do titular dos dados**, estabelecendo a possibilidade de a pessoa natural, a quem se referem os dados pessoais, requerer informações ao controlador de dados, tais como a confirmação da existência de tratamento, o acesso aos dados, a correção de dados incompletos, a eliminação de dados desnecessários, e a portabilidade de dados pessoais a outro fornecedor de produtos e serviços.

2 - O art. 1º da LGPD indica como **finalidade** a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Já o art. 2º aponta como **fundamentos** o respeito à privacidade; a autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

3 - O **sujeito principal** da LGPD é o **titular dos dados pessoais**, ou seja, a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento. Portanto, a lei consignou como **destinatário** de proteção de dados pessoais **apenas a pessoa natural**.

4 - Os incisos I e II do art. 5º da LGPD, consideram **dado pessoal** a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”, enquanto **dado pessoal sensível** é o “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”. Como dados pessoais podem ser citados o nome, estado civil, escolaridade, endereço, filiação, idade, correspondência eletrônica, a inscrição no CPF, o número do registro civil, dentre outros. Já os dados sensíveis são informações pessoais associadas a determinados contextos que sejam capazes de gerar, em tese, algum tipo de discriminação.

5 - A [Lei nº 13.709/2018](#) elenca, em seu art. 7º, dez hipóteses autorizadoras do uso dos dados pessoais, dentre as quais se destaca a **exigência de fornecimento de consentimento pelo titular dos dados pessoais**.

Já o “caput” e § 2º do art. 8º prevê que o **consentimento** deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular, cabendo ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto na [Lei nº 13.709/2018](#).

No âmbito das relações de trabalho o **empregador desempenha a função de controlador**, a quem compete a decisão referente ao tratamento dos dados pessoais de seus empregados.

6 - Apesar de a LGPD **não tratar expressamente sobre Direito do Trabalho**, é incontestável que a [Lei nº 13.709/2018](#) incide sobre ele, visto que a relação de trabalho tem início e se desenvolve com a coleta, recepção, armazenamento e retenção de vários dados pessoais de candidatos a emprego e empregados, como, por exemplo, os documentos de identificação do trabalhador.

Assim, é importante que as empresas tenham **especial atenção** sobre as obrigações impostas pela LGPD quanto às **exigências de proteção de dados**, visto que o empregador possui o dever de zelar pelos dados pessoais de seus empregados, e inclusive dos candidatos a emprego, e assume os riscos de **sofrer sanções** caso não aplique as proteções necessárias para evitar o uso inadequado ou fraudulento dos dados pessoais dos trabalhadores contratados ou em processo de contratação.

7 - É cada vez mais frequente identificar **cláusulas de convenção coletiva de trabalho** dispendo sobre o envio obrigatório pelas empresas de dados pessoais de seus respectivos empregados para o sindicato laboral, sem prever o consentimento explícito dos trabalhadores.

Porém, há questionamento sobre a **possibilidade de regulamentação do uso de dados pessoais de trabalhadores por normas coletivas**, bem como se os sindicatos laboral e patronal podem estabelecer por meio da negociação coletiva que os dados dos trabalhadores deverão ser obrigatoriamente repassados pelas empresas para o sindicato laboral.

Outra questão relevante diz respeito à **validade** do consentimento de uso dos dados pessoais dos trabalhadores, obtido por intermédio dos sindicatos, bem como a validade jurídica do instrumento coletivo que tenha flexibilizado os critérios e requisitos para o tratamento de dados.

Tal assunto não é pacífico e não encontra previsão expressa na LGPD, inexistindo na atualidade jurisprudência dispondo sobre o assunto, porém, como se verá a seguir, o atual arcabouço normativo constitucional enseja que a proteção de dados não possa ser negociada coletivamente.

8 - A Reforma Trabalhista expressamente prevê a **prevalência do negociado pelo legislado**, oportunizando a possibilidade de negociação coletiva em relação a diversos temas da relação de emprego.

Porém, as entidades sindicais não podem versar sobre o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, em especial os dados sensíveis, em instrumentos coletivos de trabalho, pois tais informações tratam sobre **direitos fundamentais dos trabalhadores**, como a **intimidade** e a **privacidade**, dentre outros, e o uso dos dados depende expressamente da autorização individual de cada empregado, devendo ser respeitada a vontade do trabalhador quanto ao tratamento de seus dados pessoais.

Em assim sendo, a negociação coletiva não é meio adequado para regular direitos individuais de trabalhadores em relação a dados pessoais, visto que os direitos do titular dos dados expressam **direitos fundamentais**, consagrados na Constituição Federal de 1988.

Com a aprovação da **PEC 17/2020**, e posterior promulgação da correspondente [Emenda Constitucional nº 115](#), de 10/02/2022, **o direito à proteção de dados passou a compor o rol constitucional de direitos fundamentais**, com o objetivo de garantir e promover a dignidade humana e de proteger os cidadãos.

A [Emenda Constitucional nº 115/2022](#), alterou a Constituição Federal de 1988 tendo incluído no art. 5º o inciso LXXIX, dispondo que **o direito à proteção de dados pessoais constitui direito e garantia fundamental do cidadão**, bem como fixou no inciso XXX do art. 22 a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais.

O citado art. 5º encontra-se previsto no **Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais**, que elenca um **rol de direitos e garantias individuais e coletivas** considerados indispensáveis para o exercício da cidadania pelos brasileiros.

Em passando a ser **direito e garantia individual**, o titular dos dados pessoais tem como exigir que seja respeitado o direito à proteção de seus dados pessoais, visto que as informações pessoais pertencem ao próprio indivíduo e a mais ninguém.

Assim, como o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, passou a ser parte integrante da Constituição Federal, os direitos fundamentais possuem “status” normativo superior em relação a todo o restante do ordenamento jurídico nacional, inclusive a CLT, em especial na parte que trata sobre a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT).

A importância dos **direitos à privacidade e proteção de dados pessoais** estarem elencados no art. 5º da Constituição Federal de 1988, é que os direitos fundamentais são garantias que tem como **objetivo promover a dignidade humana e de proteger os cidadãos**. Em tal contexto, o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais é essencial à vida digna das pessoas.

9 - Em 02 de junho de 2022, julgando o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633, o Plenário do Supremo Tribunal Federal fixou, em **tema de repercussão geral (1046)**, a tese de que: “São constitucionais os **acordos e as convenções coletivas** que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias **desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis**”.

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Gilmar Mendes, na qual enfatizou que, “em regra, as **cláusulas de convenção ou acordo coletivo** não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) **pelos normas constitucionais**, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores”.

Portanto, como o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, é constitucionalmente garantido, **não pode ser objeto de negociação coletiva**, visto que a [Lei nº 13.709/2018](#) exige o consentimento individual do cidadão para o uso de seus dados pessoais.

Com isso, atualmente, apesar de a manifestação coletiva prevalecer sobre a vontade individual do trabalho, **existem três exceções em que a manifestação individual da vontade do trabalhador deve prevalecer sobre o coletivo:** o direito à sindicalização, por conta da liberdade sindical; o direito de somente ser procedido desconto de contribuição sindical mediante autorização expressa do trabalhador; e o direito fundamental à proteção dos dados pessoais do trabalhador.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT