

## **Os direitos de personalidade do teletrabalhador e a proteção de dados pessoais**

Vale sempre à pena lembrar que, nas relações de emprego, o trabalhador não aliena seus direitos de personalidade, ainda que a CLT não tenha norma específica que tutele tais direitos – ficamos, pois, com as garantias constitucionais e com a tutela subsidiária do Código Civil.

Entretanto, é fácil imaginar diversas situações em que o poder diretivo do empregador se choca com o direito à intimidade do trabalhador. Em que medida o poder do empregador pode invadir a intimidade do seu funcionário é algo que só pode ser resolvido no caso concreto. Ainda que absoluto, o direito à intimidade e à privacidade são um claro limite a esse poder diretivo.

A coleta de dados pessoais do trabalhador é uma ação que integra o poder diretivo do empregador, que o faz, na maioria das vezes, por força de determinação legal em matéria trabalhista, de saúde ou de higiene, mas também para fomentar atividades internas, como recrutamento e seleção, questões internas de segurança, entre outras.

A LGPD, que está programada para entrar em vigor em agosto de 2020, não obstante ter na área trabalhista um claro *locus* de aplicação, não cita as relações trabalhistas, de forma específica, em nenhum de seus artigos. Mas é patente que muitos dos dados dos trabalhadores, como eventual filiação sindical e dados biométricos, são dados sensíveis na definição proposta pela LGPD, e que esses dados passam por inúmeros tratamentos, dentro das empresas, que devem ser explícitos para o trabalhador.

Em primeiro lugar, o trabalhador tem direito de acesso, informação e eventual correção dos dados coletados, que necessitam de consentimento prévio para tal coleta. Além disso, tem ele direito a que apenas os dados estritamente necessários, adequados, pertinentes e não excessivos, para fins dos tratamentos explicitados, sejam coletados.

Isso vai levar à discutirmos o que são dados excessivos ou não pertinentes: saber se um funcionário é sindicalizado é dado necessário? Saber sua condição de saúde a todo momento é estritamente necessário? Posso manter currículos no meu banco de dados se as vagas anunciadas já foram preenchidas?

Essas e outras questões irão emergir a partir de agosto de 2020, e irão exigir muito, operacionalmente falando, das empresas brasileiras. Um trabalho forte de

educação e conhecimento da lei, mas também sobre a aplicação da GDPR europeia, que certamente guiará a doutrina e os primeiros julgados no Brasil, se faz necessário.

Como sempre, estamos à disposição para aprofundar a discussão.

Boa semana a todos!

Equipe K Machado

