

Cleide Calgaro
Liton Lanes
Pirlau Sobrinho
Paulo Márcio Cruz
(Orgs.)

CONSTITUCIONALISMO e MEIO AMBIENTE

TOMO 5

Sustentabilidade



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Carole Kümmecke - <https://www.conceptualeditora.com/>

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

ESTE LIVRO RECEBEU APOIO FINANCEIRO DA FAPERGS (EDITAL Nº 02/2017 – PQG, SOB A OUTORGA Nº 17/2551-0001-165-1), RESULTANTE DOS GRUPOS DE PESQUISAS (CNPQ): METAMORFOSE JURÍDICA (GPMJ - UCS), REGULAÇÃO AMBIENTAL DA ATIVIDADE ECONÔMICA SUSTENTÁVEL (REGA- ESCOLA SUPERIOR DOM HELDER CÂMARA) E FILOSOFIA DO DIREITO E PENSAMENTO POLÍTICO (UFPB).



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



Série Filosofia e Interdisciplinaridade – 129

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

CALGARO, Cleide; SOBRINHO, Liton Lanes Pilau; CRUZ, Paulo Márcio (Orgs.)

Constitucionalismo e Meio Ambiente, tomo 5: Sustentabilidade [recurso eletrônico] / Cleide Calgario; Liton Lanes Pilau Sobrinho; Paulo Márcio Cruz (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

749 p.

ISBN - 978-65-5917-145-3

DOI - 10.22350/9786559171453

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Constitucionalismo; 2. Meio Ambiente; 3. Ética; 4. Sustentabilidade; 5. Socioambientalismo; I. Título. II. Série.

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 340

Lei Geral de Proteção de Dados como meio de garantir sustentabilidade nas relações de trabalho

*Gilberto Stürmer*¹

*Thaís Oliveira Dorfmann*²

1. Introdução

O presente artigo objetiva aclarar o modo de como assegurar a sustentabilidade nas relações e no ambiente de trabalho através da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A indagação que se impõe é: como a Lei Geral de Proteção de Dados pode garantir a Sustentabilidade no meio ambiente laboral?

Para responder ao questionamento, analisar-se-ão, inicialmente, os aspectos relativos a valorização do trabalho humano como garantia constitucional, destacando aspectos históricos a fim de explicar o motivo pelo qual se deu o surgimento do valor de dignidade humana pela sociedade para, posteriormente, ser assimilado pela sociedade, tornando-se finalmente um princípio constitucionalmente consagrado.

¹ Advogado e Parecerista. Conselheiro Seccional da OAB/RS (2013/2015). Membro do Instituto dos Advogados do Rio Grande do Sul (IARGS). Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de Empresas no Rio Grande do Sul (SATERGS). Titular da Cadeira nº 100 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira nº 4 e Fundador da Academia Sul-Rio-grandense de Direito do Trabalho. Presidente da Academia Sul-Rio-grandense de Direito do Trabalho (2018/2020). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1989), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2000), Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha) (2014). Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação - Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Coordenador do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor Titular de Direito do Trabalho nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) na mesma Escola. Tem como principais áreas de atuação, o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho, e como principal linha de pesquisa, a Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho.

² Mestranda em Direito pela PUCRS; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Bacharel em Direito pela PUCRS. Ensino Médio completo no Colégio Israelita Brasileiro.

Posteriormente, será analisada a sustentabilidade nas relações de trabalho, fazendo menção ao caráter principiológico e pluridimensional da sustentabilidade. Relacionar-se-á neste capítulo, a introdução do equilíbrio entre as dimensões da sustentabilidade com o obstáculo do avanço tecnológico, através de mecanismos provedores do bem-estar social, físico e psíquico no ambiente interno das empresas.

Por fim, far-se-á um estudo sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, explicando função original e a necessidade de adequação as relações de trabalho, posto não possuir disciplina específica para o ramo laboral. Exemplificar-se-ão formas de aplicar a LGPD nas relações de trabalho, nas fases contratuais, finalizando o capítulo com a observância da íntima relação da Lei Geral de Proteção de Dados com a sustentabilidade, ao garantir a proteção a vida privada e a dignidade do trabalhador, em suas diferentes esferas.

2. Valorização do trabalho humano como garantia constitucional

Ao longo do século XIX, surgiram as primeiras indústrias, e com elas, o trabalho humano. As relações de trabalho, na época, eram presididas pela ideia de liberdade absoluta, pois a concepção primordial atribuía ao contrato a condição de lei, fruto da livre vontade dos contratantes. Nesse sentido, Orlando Gomes(1979, p. 11) menciona:

O homem sempre trabalhou e seu esforço cumpre o objetivo único de alimentar-se para subsistir. Depois que inventou o instrumento de trabalho, a energia que despense visa a um fim produtivo. O trabalho assume, então, características sociais, que assinalam a aurora da civilização. A produção organiza-se pela dissociação entre as funções diretiva e executora. Desde modo, surgem e se desenvolvem as relações de produção que, tomadas em conjunto, constituem a estrutura econômica da sociedade.

As relações de trabalho, na primeira metade do Século XIX, já aviltantes diante da falsa ideia de que o trabalhador podia negociar em pé de igualdade com quem lhe dava trabalho, chegaram no ápice da degradação da classe trabalhadora com o surgimento da máquina a vapor, que trouxe significativas mudanças no modo como o trabalho era realizado. Diante da substituição da força humana pela mecanização, o cenário era marcado pelo trabalho, não mais apenas de homens fortes, mas também de mulheres e crianças (as chamadas meias forças), exigidos sob condições desumanas e explorados a preço vil, fato que despertou o espanto da sociedade frente aos horrores do trabalho exigido e realizado. (DELGADO, 2012, p. 85)

Diante da situação na qual se encontravam, sendo explorados e passando por necessidades vitais, iniciou-se movimento de autodefesa, na busca de modificar a situação degradante a qual viviam (CAMINO, 2004, p.31). Os operários, exercendo conjuntamente a autotutela através das coalizões e das greves, forçavam a negociação com o capital, surgindo assim as primeiras negociações coletivas, passando a ser cada vez mais frequentes no decorrer dos anos.

A pressão social intensificou-se de tal maneira que o Estado, já no início do Século XX, viu-se obrigado a intervir nas relações de trabalho e no cenário econômico. Nesse contexto, o sentimento de proteção emergiu, fazendo com que as relações fossem postas em um “patamar de igualdade”, equilibrando as relações entre empregado e empregador (CAMINO, 2004, p.13)

Apesar da intervenção do estado nas relações de trabalho e da criação do direito laboral (visto como um direito novo e informado pelo princípio da proteção), a dignidade da pessoa humana tornou-se valor grandemente reconhecido no curso do Século XX, principalmente durante o período pós

Segunda Guerra Mundial, diante dos horrores ocorridos no holocausto, resultado do despreço do nazismo para a vida humana.

Ingo Sarlet ensina que a dignidade decorre da própria condição humana, e constitui o valor mais alto de todo o ordenamento jurídico (SARLET, 2006, p. 48). A dignidade humana só existe quando “a própria condição humana é entendida, compreendida e respeitada, em suas diversas dimensões”, constituindo a “meta social de qualquer dimensão que vise a alcançar e fornecer a plena satisfação de necessidades físicas, morais, psíquicas e espirituais da pessoa humana” (BITTAR, 2005, p. 302).

Nesta linha, a Constituição Federal de 1988 definiu o princípio da dignidade da pessoa humana como uma das bases fundantes dos direitos fundamentais, baseado na assimilação de valores da sociedade. O direito ao trabalho é um valor social.

Em diversas partes do texto constitucional, a importância do referido valor é enfatizado, tendo em vista o grande peso histórico por trás do valor de dignidade humana. Do processo histórico de superação das desigualdades nasce a percepção do valor intrínseco do homem trabalhador e do trabalho que dele se projeta e a ideia de proteção como norteadora. Neste sentido, Flávia Piovesan (2003, p. 13):

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

O legislador constituinte, com base nos valores da dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho, buscou proteger os direitos

e garantias fundamentais e os direitos sociais, tornando-os cláusulas pétreas. O direito fundamental ao trabalho está intimamente ligado com o princípio da dignidade da pessoa humana, pois como disciplina Mauricio Godinho Delgado, “o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social.” (DELGADO, 2010, p. 32).

A Constituição positivou o valor trabalho humano nos arts. 1º, inciso IV, 170, caput e 193, além do amplo catálogo exemplificativo de direitos consagrados especificamente aos trabalhadores nos incisos do art. 7º, podendo existir outros direitos além daqueles previstos no rol do dispositivo legal. A inclusão de valores, princípios e normas no texto constitucional faz com que o intérprete e o aplicador, ao aplicar normas infraconstitucionais³ a determinado caso concreto, devam pautar-se nos ditames constitucionais. Como ensina Eugenio Facchini Neto (2003, p.36-38)

(...) o fato de o constituinte ter incluído na Carta Magna vários princípios (mas também algumas regras) tipicamente de direito privado, faz com que todo o direito privado, naquilo que é atingido potencialmente por tais princípios, deva ser interpretado em conformidade com a Constituição.

O Brasil legitima a prevalência das regras guiadas pelo princípio da valoração do trabalho, inseridas nos documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que preceitua que “toda pessoa tem direito ao trabalho, á livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” além de “direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna” (PIOVESAN e CARVALHO, 2010, p. 14).

³ Como por exemplo, o código civil, código penal, CLT, direito empresarial, entre outros;

O ser humano dignifica-se pelo trabalho. Sem trabalho, o ser humano não consegue sobreviver, tampouco suprir necessidades fundamentais. A carência de trabalho digno impede a satisfação plena do ser humano, pois “enquanto não houver a satisfação das condições sociais mínimas (das necessidades básicas), a concessão de liberdade (de escolha ou de exercício), por si só, não será suficiente à realização da dignidade da pessoa humana”(GOMES, 2008, p. 64).

O trabalho, neste sentido, é considerado instrumento a consecução da dignidade humana. Sem trabalho e a sua conseqüente proteção (materializada através do direito do trabalho), os objetivos fundantes da República Federativa do Brasil perdem seu objeto e, conseqüentemente, sentido.

O ser humano é engrandecido através do trabalho e garantido por meio da sua conseqüente proteção, devendo “ser concebidos da forma mais ampla possível, não só porque propiciam a obtenção do mínimo à sobrevivência da espécie, mas também pavimentam o caminho de emancipação existencial” (JÚNIOR, 2008, p. 295). Entretanto, o avanço da tecnologia tem sido um desafio para a efetivação dos direitos sociais, mesmo que garantidos em normas de cunho nacional e internacional.

As novas tecnologias são inegavelmente benéficas para diversos setores da conjectura atual, mas não podendo atentar contra os direitos sociais. A modernização tecnológica deve ser vista como propiciadora de nova oportunidades, servindo, dentre outras finalidades, para desenvolver métodos garantidores de segurança no trabalho.

O trabalho que antes era realizado por seres humanos, deu lugar as novas automações, substituindo gradualmente o trabalho humano e ocasionando uma onda de desemprego, pela falta de capacitação dos trabalhadores a nova realidade que vem sendo instaurada no mundo do trabalho.

Norberto Bobbio (1992, p. 10) disciplina que grande parte dos direitos sociais, considerados de *direitos de segunda dimensão*, “permaneceu no papel. A única coisa que até agora se pode dizer é que são expressão de aspirações ideais, às quais o nome de direitos serve unicamente para atribuir um título de nobreza”.

Como será visto a seguir, a mudança da economia global requer alterações no modo de assegurar os direitos sociais, através da adoção de medidas específicas aplicáveis nas relações de trabalho. Como solução, a sustentabilidade apresenta mecanismos de driblar e superar a flexibilidade advinda das novas tecnologias, evitando um retrocesso social e a precarização da mão-de-obra humana.

3. Sustentabilidade e as relações de trabalho

Como visto anteriormente, a garantia da dignidade do trabalho é assegurada, inclusive, na inserção do trabalhador no ambiente em que desempenha suas atividades. Inicialmente, enfatiza-se que a sustentabilidade é considerada, nas palavras de Juarez Freitas (2019,p.15) “princípio constitucional que determina promover, a longo prazo, o desenvolvimento propicio ao bem-estar pluridimensional (social, econômico, ético, ambiental e jurídico-político), com reconhecimento da titularidade de direitos fundamentais das gerações presentes e futuras”.

Em outras palavras, a sustentabilidade objetiva a garantia do bem-estar físico e psíquico, abandonando gradualmente, os modelos tradicionais comumente adotados. Por ser pluridimensional, todas as dimensões se entrelaçam, pois “não se trata de singela junção de características esparsas, mas de dimensões intimamente articuladas pelo pensamento sistemático” (FREITAS, 2019, p.82).

A sustentabilidade, trazida para o plano da relação de emprego, almeja a garantia do bem-estar do trabalhador, buscando aferir o fiel da

balança para alcançar o equilíbrio entre o sistema pluridimensional (social, econômico, ético, ambiental e jurídico-político), garantindo o gerenciamento ambiental e a gestão do trabalho humano. Nesta conjectura, as relações trabalhistas “devem refletir um ambiente sadio e harmonioso, eis que o trabalho é o meio fundamental dado ao ser humano para efetivar sua existência com dignidade” (CIRINO, 2014, p.8).

A dimensão social da sustentabilidade diz respeito, em linhas gerais, a garantia dos direitos fundamentais sociais. Para isso, é necessária adoção de um novo modelo de governança, pautado em “programas dirigidos a universalização do acesso aos bens e serviços essenciais, com o suporte em evidências”(FREITAS, 2019, p.66). Juarez Freitas (2019, p. 67/68) sintetiza com perfeição as necessidades para a adoção da sustentabilidade na dimensão social:

- a) o incremento da equidade intra e intergeracional;
- b) condições propícias ao florescimento virtuoso das potencialidades inerentemente humanas, assim como a regulação cooperativa, dialógica e inovadora, capaz de mitigar ou suprimir as falhas comportamentais, via consolidação de hábitos saudáveis; e
- c) por último, mas não menos importante, o engajamento na causa do desenvolvimento que insere solidariedade reflexiva na sociedade em rede, com a promoção da dignidade revigorada, isto é, não adstrita às amarras antropocêntricas.

A atividade organizacional, a que se refere a dimensão social da sustentabilidade, diz respeito ao meio ambiente laboral voltada aos empregados como forma de “valorização do trabalho humano e a concretização do valor jurídico-constitucional e social da dignidade humana” (CIRINO, 2014, p. 16).

O meio ambiente de trabalho deve proporcionar um espaço sadio aos trabalhadores de maneira congênere, tanto física como psicicamente,

fator de importância medular para o aumento na produção, esta invariavelmente ligada a satisfação dos trabalhadores. Portanto, além de garantir e assegurar condições dignas de trabalho e o cumprimento dos direitos fundamentais sociais, as organizações devem desenvolver uma nova cultura empresarial, pautada na integração dos trabalhadores nas atividades internas da empresa, anuindo a participação para tomada de decisões relacionadas a produtividade, “substituição de recursos, melhorias operacionais e outras medidas que corroborem para o desenvolvimento contínuo da organização na adoção de uma gestão sustentável” (CIRINO, 2014, p. 21).

Ao propiciar um ambiente de trabalho mais integrativo, o trabalhador dignifica-se, passando a se ver como parte da empresa e do processo no qual inserido, enaltecendo as atividades desempenhadas. Com isso, o ambiente passa a se constituir na chave mestra para o desenvolvimento da laboração criativa, onde o trabalhador tem oportunidade de, ampliando suas capacidades, revelar competências até então desconhecidas, revelando-se um sujeito de ações. (DINIZ E MACIEL, 2012, p. 501).

As empresas, ao adotarem políticas internas sustentáveis, desenvolvem mecanismos objetivando aperfeiçoar a qualidade de vida no ambiente laboral e, com isso, “obter ganhos de produtividade com uma equipe motivada, comprometida com o alcance dos resultados almejados” (TAMIOZZO, 2012, p. 406). A nova cultura empresarial, agora centrada na “valorização das ações sociais externas e na prática do voluntariado” (TAMIOZZO, 2012, p. 406), propicia a valorização do trabalho, incentivando a inclusão social, a aplicação dos direitos fundamentais sociais, criando ambiente sadio e criativo e evitando a adoção da

insaciabilidade⁴, mecanismo tradicionalmente adotado antagônico à sustentabilidade.

A adoção do modelo colaborativo não é imposto, mas resultante do desenvolvimento econômico contínuo e da “evolução das práticas empresariais, que passaram de simples produção de bens à consciência do papel influenciador que as companhias passaram a ter, simultaneamente ao desenvolvimento da sociedade como um todo” (INSTITUTO ETHOS, 2012). A gestão que insere os trabalhadores ao modelo de negócios, integrando-os nas decisões estratégicas relacionadas ao aumento de produtividade, substituição de recursos, avaliação de fornecedores, melhorias operacionais (TAMIOZZO, 2012, p. 6), colaboram para um ambiente laboral sustentável.

Pode-se concluir que a adoção de meios sustentáveis e socialmente responsáveis no âmbito empresarial traz benefícios, de modo que a satisfação dos trabalhadores faz com que a produtividade aumente, os custos reduzam e, conseqüentemente, os lucros empresariais se expandam. Entretanto, outra medida associada a sustentabilidade no meio ambiente laboral é a proteção de dados pessoais no âmbito interno das empresas, como será estudado a seguir.

4. LGPD como mecanismo de garantia dos direitos fundamentais

Como visto anteriormente, as empresas adeptas aos meios sustentáveis aumentam a produção interna, reduzem despesas e ampliam os lucros empresariais. Entretanto, outro mecanismo de garantia da proteção dos trabalhadores a colaborar para um ambiente laboral saudável, reside na proteção de dados pessoais, o que se revela com a edição da Lei Geral de Proteção de Dados.

⁴ Insaciabilidade, nas palavras de Juarez Freitas (2019, p. 88) “figura como padrão impulsivista que patrocina o sofrimento inútil, o falso progresso e os crônicos desequilíbrios ecocidas”

Predita normativa 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, sem fazer qualquer ressalva ou particularização quanto às relações de trabalho. Foi desenvolvida para proteger informações atinentes a dados pessoais dos cidadãos em situações cotidianas, como por exemplo aplicativos, redes sociais, cadastros de clientes e outras redes em que haja necessidade de “cadastro” e, portanto, fornecimento de dados.

Nesta senda, a LGPD “atua para defender a privacidade, a autodeterminação informativa, a liberdade de expressão, de informação, de opinião – como expresso logo no seu art 2º” (OLIVIERI, 2019). Importante destacar, para fins de melhor compreensão do tema, que dados sensíveis a que a Lei faz referência, diz respeito questões através das quais é possível identificar o indivíduo, direta ou indiretamente, como por exemplo “origem racial ou étnica, convicções religiosas ou filosóficas, opiniões políticas, questões genéticas” (ARAÚJO E CALCINI, 2020), bem como questões relacionadas a opção sexual, que possuem “alto poder de causar discriminação” (ARAÚJO E CALCINI, 2020).

Como é sabido, a tecnologia vem avançando e dominando o mercado global em proporções assombrosas, trazendo inúmeros benefícios aos diversos setores econômicos. Ao mesmo tempo em que a tecnologia cresce positivamente, as relações laborais perdem seu valor, impondo-se, urgentemente, imediata intervenção para realocação do trabalhador nestas novas frentes de trabalho, o que demanda capacitação e criatividade.

É claro que a LGPD deveria prever dispositivos específicos a realidade dos contratos de trabalho, mas como não o fez, sua aplicação deve se dar

do modo mais flexível, para que seja possível a adequação à relação entre empregado e empregador. Partindo da premissa de que é necessário adequar a LGPD às relações de trabalho, conclui-se previamente que a referida lei deve proteger os direitos fundamentais e, conseqüentemente, a dignidade humana, trazendo segurança jurídica as partes envolvidas.

No âmbito laboral automação dos programas que armazenam dados coletados devem obedecer aos ditames da Lei Geral de Proteção de Dados, de modo que as informações fornecidas devem ficar adstritas somente ao âmbito interno empresarial. De acordo com a nova lei, o empregador figura como controlador dos referidos dados, devendo utilizá-los com critério e responsabilidade.

Tendo em vista a vasta gama de possibilidades da adequação da LGPD nas relações laborais, atinemo-nos àquelas em que a sustentabilidade é garantida e protegida. Para melhor explicar, Rafael Augusto Bispo (2020):

Uma sequência de dados abrangidos pela LGPD envolve o contrato de trabalho. São informações que vão desde as que antecedem a celebração do contrato, descritas no currículo, até dados fornecidos no momento da celebração do contrato de trabalho. Nome dos filhos, tipo sanguíneo, filiação a sindicato, endereço, idade, situação conjugal, entre outras, são algumas delas. Tais informações podem ter reflexos em decisões pela empresa e, por fim, ao término do contrato de trabalho. Toda vez que o empregador transmite qualquer informação de um empregado, que promova a identificação a um terceiro, existirá uma transmissão de dados pessoais nos termos da LGPD. Cadastros de convênios médicos e vales-refeição são exemplos necessários de análise das conformidades com as normas de privacidade e proteção de dados pessoais.

Como exposto anteriormente, a Lei Geral de Proteção de Dados não possui previsão específica quanto as relações de trabalho. Entretanto, empregando a analogia, utiliza-se como “fio condutor” o Regulamento

Europeu de Proteção de Dados, que trata sobre a privacidade e a proteção de dados pessoais dos cidadãos da União Europeia, com a ressalva de que a RGPD possui previsão expressa de aplicação no âmbito laboral:

Art 88 – 1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

Como regula a RGPD, uma das hipóteses para regulamentar o tratamento de dados pessoais dos empregados é através dos instrumentos coletivos. Não obstante, o artigo 611-A da CLT, advinda da Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) prevê extenso rol de direitos os quais é possível a prevalência do instrumento coletivo sobre a lei quando dispuserem sobre as matérias contempladas nos incisos I a XV. O referido caput abriu espaço para negociação coletiva em relação a matérias outras não referidas apenas nos incisos quando refere-se, no caput do artigo, a expressão “entre outros”, sendo razoável que “instrumentos normativos tivessem autoridade também para tratar do tema, observados e garantidos os princípios garantidos pela própria LGPD (art 2º)” (OLIVIERI, 2019).

A tecnologia vem substituindo o papel pela digitalização, de sorte que nos dias de hoje não mais se faz necessário o arquivamento de contratos de trabalho, recibos de salário e outros, ocupando espaço físico e aumento o custo da produção, atribuindo valor a sustentabilidade, invocando-se,

nesta abordagem, as palavras de Ricardo Souza Calcini e Lucas Torres (2020):

considerando que o empregado é o titular dos dados e que o empregador é o controlador, porquanto realiza o manuseio dos dados (tratamento) fornecidos pelo obreiro por força do contrato individual de trabalho, a LGPD é aplicável às relações laborais, devendo o empregador observar as regras sobre proteção de dados pessoais de seus empregados e adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas para a proteção dos dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, conforme previsão do caput do art. 46. destaca-se a previsão do art. 46, que obriga a observância das medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução. Em uma interpretação extensiva (trata-se de norma de proteção), vale dizer que o empregador deve fazer uso do tratamento adequado das informações pessoais contidas nos dados de inscrição (fase pré-contratual), dados inseridos no contrato de trabalho (fase contratual) e no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (fase pós-contratual).

Na fase inicial, chamada de *fase pré-contratual*, o empregado disponibiliza ao empregador seus dados pessoais através do currículo. A *fase pré-contratual* proíbe qualquer espécie de questionamento ou coleta de dados de cunho discriminatório, como por exemplo exame de gravidez, antecedentes criminais, entre outros.

A Lei 9029/1995 disciplina que tais práticas são consideradas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência do emprego, com exceção do trabalho de vigilante, onde é permitida exigência de atestado de antecedentes criminais (artigos 12 e 16, VI, da Lei n. 7.102/1983 c/c art. 4º, I da Lei n. 10.826/2003). A empresa deverá informar, ainda na fase inicial, “aos candidatos não selecionados a política

de utilização dos dados que foram fornecidos e, principalmente, o que será feito com os dados e documentos daqueles que não foram selecionados” (ARAÚJO E CALCINI, 2020).

Na fase contratual, o trabalhador deverá consentir (por escrito ou outro meio) com a política adotada pela empresa a respeito do tratamento de seus dados. Cita-se como exemplo de aplicação da LGPD o compartilhamento de dados com seguradoras e planos de saúde que, por conter dados específicos e sensíveis, necessitam da autorização expressa do titular, no caso o trabalhador.

Em tempos de pandemia, pode-se ainda mencionar o acesso dos empregadores aos dados pessoais dos empregados em regime de teletrabalho, através de sistemas de controle de jornada, registro de horários, e-mails e afins. Apesar da previsão constitucional que resguarda o sigilo de correspondências (incluindo aqui, os e-mails), a LGPD permite o controle de informações no que diz respeito a relação empregatícia, garantindo a correta utilização da ferramenta de trabalho com a devida informação aos trabalhadores sobre o controle exercido.

Por fim, a fase pós contratual, que corresponde ao fim do contrato de trabalho, a LGPD deve ser aplicada no sentido de informar ao trabalhador a finalização do uso dos dados pessoais. Entretanto, o Direito do Trabalho possui exigências quanto a guarda e conservação dos dados pessoais do trabalhador, por força da necessidade de comprovação em situações, onde, porventura, sejam exigidas (reclamatória trabalhista, *v.g.*), o que conflita com a norma da LGPD. Estes casos deverão ser observados à luz do direito pátrio e analisados de acordo com os princípios do direito do trabalho, visando a preservação da dignidade da pessoa humana.

As medidas relativas à aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho possuem íntima relação com a preservação da sustentabilidade, por tratar-se de norma que protege a privacidade e o

direito da personalidade, que constituem direitos fundamentais inerentes a dignidade humana. A nova cultura empresarial arraigada em ditames sustentáveis e benéficos ao trabalhador, cria ambiente ainda mais favorável ao proteger o desenvolvimento da pessoa humana.

A proteção de dados constitui direito fundamental, pois preserva a integridade humana ao criar uma série de proibições quanto ao compartilhamento de dados pessoais por parte do controlador. Assim, nessa linha, Ingo Sarlet (2020):

uma compreensão/interpretação/aplicação constitucionalmente adequada do direito fundamental à proteção de dados deverá sempre ser pautada por uma perspectiva sistemática, que, a despeito do caráter autônomo (sempre parcial), desse direito, não pode prescindir do diálogo e da interação (por vezes marcada por concorrências, tensões e colisões) com outros princípios e direitos fundamentais, que, dentre outros pontos a considerar, auxiliam a determinar o seu âmbito de proteção, inclusive mediante o estabelecimento de limites diretos e indiretos.

Neste sentido, a garantia do direito à privacidade cria um elemento de integração dos trabalhadores nas práticas internas da empresa, pois permite o acesso à informação, participação na gestão e rotinas internas, liberdade criativa, entre outras medidas que transmitem segurança ao ambiente. O direito à privacidade constitui um direito fundamental que, assim como os demais direitos já citados, fazem parte da extensa gama de cláusulas pétreas, que devem ser garantidas a fim de preservar a dignidade da pessoa humana do trabalhador e, com isso, garantir maior aproveitamento no ambiente laboral.

Portanto, conclui-se que a proteção dos dados pessoais está visceralmente associada à proteção existencial do indivíduo (nos termos do art. 1º, III, da CF), em virtude de o princípio da dignidade da pessoa

humana ser considerado pilar estruturante do Estado Democrático de Direito.

Conclusão

O presente artigo buscou analisar e responder como a Lei Geral de Proteção de Dados pode servir como garantia da sustentabilidade nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que abordou a necessidade da proteção do trabalhador, trazendo à luz a autonomia coletiva como mecanismo inicial de proteção. Nesta senda, o Estado se vendo obrigado a intervir nas relações entre empregado e empregador, conclui pela necessidade de proteção ao mais vulnerável até o atingimento do patamar de direito fundamental constitucionalmente consagrado como cláusula pétrea.

Posteriormente, se examinou a sustentabilidade como princípio informador das relações de trabalho e a necessidade de implementação a fim de garantir um ambiente laboral sadio física e psiquicamente. Com isso, concluiu-se que as empresas, ao aderirem ao novo sistema arraigado a sustentabilidade, adquirem aumento nos lucros, satisfação por parte dos trabalhadores e redução de custos com acidentados.

No capítulo seguinte, estudou-se a Lei Geral de Proteção de Dados e a sua necessidade de adaptação as relações de trabalho, tendo em vista não ter sido criada especificamente para aplicação no âmbito laboral. Foram estudados mecanismos de aplicação da LGPD nas relações de trabalho através da implementação de instrumentos coletivos e a adaptação da nova norma as fases contratuais.

Concluiu-se que, apesar da necessidade de adaptação as normas de direito laboral, a LGPD garante a sustentabilidade no ambiente laboral através da implementação de medidas protetivas a intimidade, honra e privacidade dos trabalhadores, criando uma série de limitações quanto a

utilização dos dados pessoais, bem como a necessidade de informação quanto ao destino dos dados sensíveis, criando um mecanismo de integração do empregado na política interna da empresa.

A Lei Geral de proteção de dados visa, entre outros aspectos, a garantia da proteção a privacidade como garantidor da segurança de que as informações pessoais fornecidas ao empregador não serão divulgadas. Com isso, o trabalhador sente-se mais integrado ao ambiente laboral, pois participa da tomada de decisões no âmbito interno quanto a planejamentos estratégicos, desenvolvimento criativo, melhorias na linha de produção, entre outros, compreendendo que o trabalho por ele desenvolvido é valorizado.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. ISSN: 0100-1736. Belém: v.48, 2015.

ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade; CALCINI, Ricardo. **O impacto da LGPD nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>>.

BISPO, Rafael Augusto. **Entenda como funciona a LGPD na relação de emprego**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-25/rafael-bispo-entenda-funciona-lgpd-relacao-emprego>>.

BITTAR, Eduardo C.B. **O direito na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 19a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL, **Lei 13.709/2018**. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709_compilado.htm>.

CALCINI, Ricardo Souza; TORRES, Lucas. **Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/332108/os-impactos-da-lei-geral-de-protacao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho>>.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CHIARADIA, Janaína Elias; BARACAT, Eduardo Milléo. **Da importância do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores para sustentabilidade do ramo empresarial**. In POMPEU, Gina Vidal Marcílio; TUCUNDUVA SOBRINHO Ruy Cardozo de Mello (org.). Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. ISBN: 978-85-7840-125-2. Florianópolis: FUNJAB, 2012, p. 218-240.

CIRINO, Samia Moda. **Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. acesso em: 20 out. 2020

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; ARAÚJO, André Fabiano Guimarães de. **A sustentabilidade como princípio constitucional sistêmico e sua relevância na efetivação interdisciplinar da ordem constitucional econômica e social: para além do ambientalismo e do desenvolvimentismo**. Disponível em: <<http://200.19.146.79/index.php/revistafadir/article/view/18499>>. Acesso em: 29 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTR, 2012.

FACCHINI NETO, Eugênio. **Reflexões histórico evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado**. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Organizador). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**. Estudos. 3. ed. São Paulo: LTR, 1979.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/publico-interno/#.UBUXDp2PWVo>> .

JUNIOR, Nilton Rodrigues da Paixão. **Constitucionalização do trabalho e do direito do trabalho: passado, presente ou futuro? A Constituição Federal e suas duas décadas de existência**. In: Ensaios sobre impactos da Constituição Federal de 1988 na sociedade Brasileira. – Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2008. 2v. (1005 p.) (Série coleções especiais. Obras comemorativas ; n. 2). Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/livros-eletronicos/vol-1.pdf>> .

KOZYREFF, Alan Martinez; **A garantia constitucional a um meio ambiente laboral digno**. Disponível em: <<https://www.megajuridico.com/a-garantia-constitucional-a-um-meio-ambiente-laboral-digno/>>. Acesso em: 29 out. 2020

MUNCK, Luciano; BORIM DE SOUZA, Rafael. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável**. In REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia. ISSN 1983-8484. v. 2, n. 2, Curitiba: maio/ago 2009, p. 185-202.

OLIVIERI, Nicolau. **LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>>. Acesso em: 22 out. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo:LTTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF?** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protacao-dados-cf>>.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. Disponível em: <https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protacao_juridica.pdf>.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

STURMER, Gilberto. **Relações de trabalho e direitos humanos**. In: IV Colóquio hispano Brasileiro II Colóquio Italo Brasileiro e I Colóquio Luso Brasileiro: Direito e Processo do Trabalho: Reflexões transdisciplinares e III jornada de investigação em direito do trabalho., CASCANEL, PR: liberdade e iniciativa / comissão organizadora: Elizabet Leal da Silva; Denise Pires Fincato.[et al]. – CASCANEL: Univel, 2020. Disponível em: <<https://www.univel.br/arquivos/4-coloquio-hispano-brasileiro.pdf#page=189>>.

TAMIOZZO, Henrico César. **A responsabilidade social empresarial e o direito ao trabalho humano decente: reflexos positivos para a empresa**. In SILVA, Wanise Cabral; MISAILIDIS, Mirta Gladys LerenaManzo de; BARBATO, Maria Rosaria (org.). Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. ISBN: 978-85-7840-125-2. Florianópolis: FUNJAB, 2012.