

A aplicação da LGPD nas relações de trabalho: prazo de armazenamento dos dados após o término contratual

Maria Gabriella Alves Pereira

Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz. *E-mail:* mgapereira@uesc.com.

José Cairo Jr.

Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Mestre em Direito Social pela Universidad Castilla-La Mancha – Espanha. Juiz do Trabalho do TRT da 5ª Região. *E-mail:* jcairo@uesc.br.

Resumo: Trata-se de estudo acerca da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) nas relações de trabalho, tendo em vista que o vínculo jurídico é formado e permeado por dados pessoais, cujo tratamento não se encerra, necessariamente, com o término do contrato de trabalho. Visa identificar o prazo necessário para o armazenamento dos dados do ex-obreiro para o empregador-controlador garantir o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, nos termos do art. 16, I, da LGPD. Utiliza-se de pesquisa qualitativa e explicativa, na modalidade exploratória, por meio de revisão bibliográfica, para demonstrar que deverá ser considerado o prazo prescricional das pretensões associadas. Considerando as controvérsias da prescrição trabalhista, conclui-se pela conservação dos dados por prazo indeterminado por intermédio da técnica de anonimização ou de pseudonimização dos dados.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados. Dados pessoais. Prescrição.

Sumário: 1 Introdução – 2 Disposições gerais acerca da Lei Geral de Proteção de Dados – 3 Aplicação da LGPD nas relações trabalhistas – 4 Das hipóteses de tratamento de dados pessoais – 5 Do término do tratamento dos dados e da sua eliminação – 6 Prazo prescricional para a eliminação dos dados – 7 Considerações finais – Referências

1 Introdução

O direito do trabalho consiste na seara jurídica responsável pela regulação da relação laborativa na sociedade contemporânea, sendo composto por um conjunto de princípios, normas e instituições com o objetivo de melhoria na condição social do trabalhador (MAGANO, 1991). Por isso, a regulamentação das normas trabalhistas exige a coleta e manutenção dos dados do empregado e aqueles pertinentes às atividades por ele exercidas, inclusive, sendo determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que sejam guardados pelo empregador os

livros de registros de empregados, cujo acesso será compartilhado às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por outros órgãos autorizados ou pelo Fiscal do Trabalho para fins de autenticação e fiscalização.

A relação trabalhista é formada e baseada em dados, desde a documentação de identificação do obreiro até aqueles que demonstrem as particularidades do serviço prestado, os quais servirão para registro histórico-laboral, bem como poderão constituir instrumento de prova das circunstâncias do trabalho, em especial, em dissídios na Justiça do Trabalho e perante a Previdência Social.

Observa-se que o empregador coletará dados desde a pré-contratação, no ato da seleção, até o término do período contratual, cuja regularização dependerá de formalidades e ritos específicos à relação trabalhista, sendo, em grande parte, consistente na preparação documental. Os dados do obreiro são essenciais para o cumprimento do contrato de trabalho, bem como gozam de proteção jurídica quando da extinção do vínculo trabalhista, diante da necessidade de serem utilizados para o cumprimento de obrigações contratuais, administrativas e legais.

Neste ponto, destaca-se a importância da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, vigente desde 18.09.2020, com o objetivo, definido em seu artigo 1º, de “proteger direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”.

Em que pese a omissão da LGPD no direito trabalhista, é irrefutável sua incidência nessa seara, tendo em vista que não haverá a formação ou, sequer, a seleção para a formação do vínculo trabalhista sem ser precedida da coleta, recepção, armazenamento e retenção dos dados pessoais dos sujeitos.

Dessa forma, assim como dispõe o art. 6º da LGPD, o tratamento de dados na seara justralhista deve atender aos princípios da finalidade, adequação e necessidade, pois a coleta de dados deve ser realizada sobre aqueles minimamente necessários para atingir determinada finalidade, com a especificação das causas que legitimaram o tratamento e qual o modo de operacionalizá-lo.

Isso posto, em leitura conjunta dos artigos 15 e 16 da LGPD, encerrada a finalidade e, portanto, a necessidade do tratamento de dados, os mesmos deverão ser eliminados, sem a necessidade de requerimento do titular. No entanto, não constitui dever absoluto, haja vista serem elencadas quatro exceções, dentre as quais, cabe destacar o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador.

A referida hipótese, sob o estudo da aplicação ao direito do trabalho, corresponde à conservação dos dados após o término do tratamento quando houver justificativa específica para atender as obrigações legais, bem como as obrigações regulatórias, em âmbito administrativo – perante a Previdência Social – ou contratual – para com o ex-empregado. Fundamenta-se, também, com a instrução e defesa

do controlador-empregador em possível judicialização de conflitos, os quais demandarão, essencialmente, provas documentais a serem aproveitadas por ambos os polos processuais.

Entretanto, por não haver fixado período limite acerca do armazenamento dos dados, a doutrina entende que deverá ser considerado o prazo prescricional das pretensões associadas. Neste ponto, o cerne da questão baseia-se nas controvérsias acerca da prescrição aplicável ao contrato de trabalho, haja vista a diversidade de lapso temporal e de marco inicial da prescrição a depender do pleito decorrente das relações trabalhistas.

Veja-se: o art. 11 da CLT fixa o prazo de dois anos para a aplicação da prescrição extintiva, a ser contado após o término do contrato de trabalho, ao passo que estabelece a prescrição de cinco anos referente aos créditos resultantes desse vínculo. Noutro ponto, não corre prescrição em demandas cuja parte seja menor (art. 470, CLT), sendo o marco inicial a data em que completa 18 anos. Ademais, as ações declaratórias são imprescritíveis, a exemplo da Ação Declaratória de Registro ou Retificação de Anotação em CTPS. Questiona-se, então, qual seria o prazo para a conservação dos dados dos ex-empregados pelo controlador-empregador após o término da relação contratual.

Trata-se de pesquisa na área de ciências sociais aplicadas, na modalidade exploratória, a fim de explicitar como ocorre a aplicação, direta e imediata, da LGPD nas relações de trabalho, bem como proporcionar familiaridade com o período em que o controlador-empregador deve manter armazenados os dados pessoais dos ex-empregados, por meio de levantamento bibliográfico. Também é utilizada a modalidade explicativa, com o objetivo de destrinchar os termos específicos e traçar semelhanças entre as áreas do direito de proteção de dados e o direito trabalhista (GIL, 2017).

Ao final, será elucidada a hipótese de autorização da conservação mais prolongada ou, se viável economicamente, a guarda indeterminada dos documentos essenciais para a instrução de pretensões imprescritíveis. Para tanto, com o intuito de proteger os dados de possíveis vazamentos, sem que os elimine completamente, deduz-se pela aplicação de duas técnicas, quais sejam: a técnica da pseudonimização, a qual manterá a pessoalidade dos dados, restringindo-lhe, porém, a identificação; e a técnica da anonimização, que tornará impessoais os dados, de forma que poderão ser armazenados por prazo indeterminado, com uso exclusivo do controlador, nos termos do inciso IV do art. 16 da LGPD.

2 Disposições gerais acerca da Lei Geral de Proteção de Dados

2.1 Promulgação e vigência da norma jurídica

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), promulgada em 15.08.2018, teve a sua vigência parcial designada para a data de 18.09.2020, ao passo que a vigência das penalidades administrativas fora prevista para 01.09.2021.

Salienta-se que a LGPD tem inspiração na legislação pertinente à proteção de dados da União Europeia, onde, em 1995, foi editada a Diretiva 46, a qual funcionou como espelho do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). A norma europeia entrou em vigor em 25.05.2018 e é utilizada como referência para a interpretação das lacunas existentes na legislação de proteção dos dados brasileira, em especial, concernente à seara trabalhista.

2.2 Objetivos e fundamentos

Em seu primeiro artigo, a LGPD define como objetivo a proteção dos direitos fundamentais da liberdade e da privacidade, bem como o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural no tratamento de dados de pessoa física, ora titular, aplicados por pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado.

Busca-se o desenvolvimento econômico e tecnológico em consonância com a inviolabilidade de direitos constitucionais dos titulares, classificados pelo legislador como sujeitos vulneráveis em comparação aos agentes de tratamento.

Logo, a norma jurídica tem o escopo de equilibrar o interesse privado e o interesse público por meio da intervenção do Estado sobre direitos fundamentais e liberdades civis (MALDONADO; BLUM, 2019).

Nesse esteio, após a promulgação da lei, por intermédio da Emenda Constitucional nº 115/22, houve positivação formal da proteção de dados como direito fundamental autônomo, acrescido o inciso LXXIX ao art. 5º da Constituição Federal. Embora já fosse considerado como princípio implícito ao direito à privacidade, o novo *status* normativo tornou a aplicabilidade da LGPD direta e imediata, em conformidade com a aplicação dos demais direitos fundamentais (SARLET, 2022).

Ademais, a importância da evolução regulatória decorre da crescente coleta de dados na era digital e do progresso da organização e inteligência de análises valorativas realizadas pelo Estado e por empresas privadas sobre os cidadãos (MALDONADO; BLUM, 2019), cujos fundamentos estão dispostos em seu artigo 2º, *in verbis*:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Destaca-se que, para além da criação legislativa, os fundamentos supracitados constituem balizamento para a definição e alcance da disciplina de proteção de dados. Destaca-se a autodeterminação informativa (inciso II) a fim de garantir ao titular o direito à informação, decisão e disponibilidade dos dados (PINHEIRO, 2020), que, em leitura conjunta ao art. 9º, incisos I e V, deverá ocorrer de forma clara e adequada, com evidência acerca da finalidade específica para a utilização dos dados coletados, bem como da hipótese de seu compartilhamento, de acordo com o objetivo da norma.

2.3 Princípios

O tratamento de dados é orientado pelos princípios previstos no artigo 6º da LGPD conjuntamente aos fundamentos supramencionados, sob a vinculação mais próxima à proteção da pessoa e dos direitos fundamentais.

Explica-se que os princípios da finalidade (inciso I), adequação (inciso II), necessidade (inciso III) e transparência (inciso VI) compõem o núcleo da legitimação do tratamento de dados, ao passo que garantem ao titular a delimitação dos propósitos do tratamento. Isto é, devem ocorrer para finalidades específicas, explícitas e legítimas, vedado o tratamento incompatível ao primordialmente vinculado, limitado ao tratamento do mínimo necessário para alcançar o propósito pretendido, mediante a avaliação de imprescindibilidade do seu uso (MALDONADO; BLUM, 2019).

Portanto, a legislação requer o tratamento dos dados pessoais àqueles necessários para cada finalidade específica, assim como pelo prazo, acessibilidade e extensão de armazenamento, visto que, quando ocorrer o término da operação, nos termos do art. 15, ensejará o dever de eliminação, independentemente de comunicação ao titular, salvo hipóteses previstas no art. 16, posteriormente demonstradas.

2.4 Conceitos

Como cerne legislativo, a LGPD classificou os dados em pessoais (art. 5º, I) e sensíveis (art. 5º, II). Os primeiros, de acordo com a teoria expansionista, abrangem as informações passíveis de identificar, direta ou potencialmente, a pessoa natural, tais como RG, CPF, registro profissional, contas de *e-mail*, hábitos, gostos e interesses. Por outro lado, os segundos são informações que podem gerar algum tipo de discriminação quando do seu tratamento ou, até mesmo, aquelas que implicam riscos ou vulnerabilidades mais gravosas aos direitos e liberdade do titular, a exemplo das convicções políticas, filiação a sindicato, dados referentes à saúde e biometria (MALDONADO; BLUM, 2019).

Reitera-se que a LGPD protege, tão somente, os dados pessoais e aqueles passíveis de identificação pessoal, motivo pelo qual não incide sobre os dados anonimizados (art. 5º, III), pois trata-se de dados que não possibilitam a identificação do sujeito por meios técnicos razoáveis e disponíveis pelo homem médio. Todavia, incide sobre os dados pseudonimizados, pois, embora percam o poder associativo ao indivíduo, direta ou indiretamente, podem ser associados mais facilmente por meio de informação adicional separada para outro banco pelo operador. A avaliação dos dados como pessoais ou anonimizados é de competência do operador, a partir da análise de fatores como a impossibilidade de identificação do titular, o esforço a ser exercido e as tecnologias, custo e tempo necessários à reversão das informações (MALDONADO; BLUM, 2019).

Esclarece-se que o tratamento (art. 5º, X) é toda operação realizada com os dados, desde a coleta e a manutenção até a sua eliminação. Ressalta-se que o mero arquivamento das informações em banco de dados, mesmo sem utilização, amolda-se ao conceito de tratamento, de forma que, caso esteja em desconformidade com a LGPD, pode ensejar sanções (CHAGAS, 2020, p. 102).

Nesse esteio, são agentes de tratamento: a) o controlador (art. 5º, VI), responsável pelas decisões sobre o tratamento dos dados pessoais, cujos deveres são de avaliar as bases legais, acompanhar o ciclo de tratamento, ser responsável civil e administrativamente, bem como adotar medidas de segurança e prestar informações quando solicitado, tanto pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) quanto pelo titular; b) o operador (art. 5º, VII), quem realiza o tratamento, em nome do controlador e sob os seus comandos, nos moldes das determinações recebidas ou de previsão legal; c) o encarregado (art. 5º, VIII), profissional indicado para atuar como intermediário na comunicação entre o controlador, operador, titular e a ANPD, responsável por receber as reclamações e comunicações dos sujeitos, prestar informações e adotar providências (MALDONADO; BLUM, 2019).

A ANPD (art. 5º, XIX) surgiu com a promulgação da lei como órgão da administração pública responsável pela implementação e fiscalização do cumprimento da norma em território nacional, cujas atribuições preveem diversas finalidades, as quais variam entre a avaliação de normas protetivas nos demais países até a fiscalização da aplicação da norma pelos agentes e a sanção quando houver a infração normativa. A ANPD tem autonomia técnica e decisória e é composta por corpo de conhecimento tecnológico, jurídico, econômico e dos negócios (MALDONADO; BLUM, 2019).

Ante os princípios e fundamentos delimitados, a identidade do controlador dos dados deve ser clara, adequada e precisa, tanto para o titular quanto para a ANPD. Em se tratando de pessoas jurídicas, o agente de tratamento será a própria organização, aquela que estabelece as regras para o tratamento, e não os seus funcionários subordinados, seja representante, seja preposto (MARTINS; LONGHI; FALEIROS JÚNIOR, 2022).

Percebe-se que a pluralidade de agentes de tratamentos enseja a possibilidade do uso compartilhado de dados (art. 5º, XVI), precedida de imperiosa avaliação da licitude da transferência, sob os pressupostos de cumprimento das competências atribuídas e da autorização específica do titular. No entanto, existem exceções quanto à necessidade de consentimento do titular para o compartilhamento das informações, o que não obsta ao direito da pessoa em ter acesso facilitado às informações transferidas, em especial, acerca da finalidade e do destinatário (MALDONADO; BLUM, 2019).

Compulsando o exposto, tem-se que toda proteção dos dados é baseada nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e autodeterminação informativa, que garantem ao titular a propriedade dos seus dados, bem como do acesso a eles, mesmo quando não for necessária a sua autorização.

3 Aplicação da LGPD nas relações trabalhistas

3.1 Disposições gerais do direito do trabalho

Historicamente, o conceito de direito do trabalho decorre da necessidade de o obreiro auferir retribuição pecuniária para prover a manutenção própria e da sua família mediante sua força de trabalho, de forma subordinada (CAIRO JR., 2018, p. 46).

Por estratégia jurídica, fora convocada a intervenção direta do Estado para a efetivação dos direitos sociais com a criação de um conjunto de normas legais de caráter protecionista, fixados conteúdos mínimos, a fim de evitar desigualdades no plano material entre empregador e empregado, este considerado sujeito vulnerável nas relações jurídicas (MARTINEZ, 2019).

Isso posto, a Constituição Federal de 1988, nos artigos 1º, IV, e 170, *caput*, elegeu o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil e de suas ordens econômica e social, bem como tutela a proteção ao trabalho, elencando direitos e garantias ao trabalhador (art. 7º), com fulcro na realização ética, econômica, psíquica, física e social do indivíduo (DELGADO, 2019).

Em que pese a diferenciação da relação de trabalho para emprego, a figura do empregador mantém-se a mesma, enquanto sujeito passivo e detentor do poder econômico e diretivo, para quem se destina a prestação de serviços, assumindo os riscos da atividade desenvolvida pela empresa, do contrato de trabalho e de sua execução, ao passo que orienta a execução das referidas atividades (MARTINEZ, 2019). A primeira relação é gênero, em que se acomodam as modalidades de contratação de labor humano, como as relações de emprego, trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outras; a segunda é tipo legal próprio e específico, no qual, para

se caracterizar, deve haver a prestação de trabalho por pessoa física, de forma não eventual, subordinada e onerosa, conforme previsão do art. 3º da CLT (DELGADO, 2019).

José Cairo Jr. (2018) ensina que a pessoa do empregado é considerada como hipossuficiente, isto é, elo mais frágil da relação entre força de capital em face da força de trabalho disposta no plano fático, motivo pelo qual o legislador concedeu prerrogativas no plano jurídico. A força de capital é reverberada pelo poder do empregador, o qual, sob a acepção jurídica, é expressão de capacidade de submeter alguém a algo, limitado dentro de uma esfera civilizatória, vedados possíveis excessos e abusos, de acordo com Martinez (2019).

3.2 Poder diretivo do empregador

O poder diretivo patronal configura-se como uma prerrogativa do empregador de requisitar dos empregados determinados comportamentos, resultados e informações, com o intuito de alcançar propósitos preestabelecidos, pautado no elemento fático-jurídico de subordinação (MARTINEZ, 2019). É o meio pelo qual o empregador tem de coletar dados, registrar o histórico laboral do obreiro e utilizar orientações de natureza técnica e caráter geral, as quais efetivarão o direito de organizar, fiscalizar e disciplinar a relação de trabalho.

No que tange ao poder de organização, o empregador poderá expedir comandos que direcionem o empregado ao modo como os serviços devem ser realizados ou, sendo o caso, poderá criar regulamento interno formado por um sistema de comandos, posteriormente registrados e armazenados. Já o poder regulamentar será utilizado para a fixação de regras a serem observadas no ambiente de trabalho, compostas por cláusulas obrigacionais decorrentes de atos jurídicos unilaterais que aderem ao contrato (DELGADO, 2019).

Por decorrência lógica, o poder fiscalizatório servirá para acompanhar a execução e a maneira de prestação dos serviços, bem como a vigilância dentro do estabelecimento, ensejando em grande variedade do tratamento dos dados por meio de medidas como o controle de ponto, de acesso à portaria da empresa, de câmeras no estabelecimento, histórico médico e fiscalização eletrônica dos computadores e *e-mails* institucionais (MARTINEZ, 2019).

Em que pese a necessidade de utilização desse poder pelo empregador, as fontes trabalhistas vedam a sua execução irrestrita, ante o princípio de proteção ao obreiro.

3.3 Diálogo da LGPD com o direito do trabalho

Embora a LGPD trate acerca do tratamento de dados pessoais, não dispôs, especificamente, acerca da incidência da norma nas relações trabalhistas, mesmo

diante da imprescindibilidade de informações do sujeito para a formação do vínculo contratual.

No entanto, de acordo com o artigo 64 da LGPD, a legislação dialoga com as demais normas protetivas no ordenamento jurídico pátrio, cuja incidência se dá de forma subsidiária e supletiva (CARDOSO, 2020). Ademais, em leitura conjunta ao art. 88 do RGPD, entende-se pela sua plena aplicação nas relações laborais, posto que a diversidade dos ramos do direito ocasiona em necessidades distintas no tratamento de dados, as quais merecem ser regulamentadas.

Portanto, é imprescindível a incidência da LGPD nas legislações trabalhistas, visto que, para iniciar e desenvolver o exercício das atividades laborais, faz-se necessária a coleta de dados pessoais do empregado – ou candidatos – até o encerramento da relação contratual, havendo a necessidade de adequação entre as normas, conforme art. 88 do RGPD. Nesses termos, lecionam Iuri Pinheiro Lima *et al.* (2020, p. 6):

[...] justamente em razão de seu caráter transversal é que a LGPD atinge, substancialmente, o campo normativo das relações de trabalho subordinado, que possuem como característica a manifesta desigualdade fático-jurídica entre os contratantes.

Sob a análise síncrona das normas, identifica-se que o empregado, figura hipossuficiente, é o titular dos dados a serem postos à disposição do empregador (controlador), a quem se destina a prestação de serviços e, por conseguinte, quem procede ao tratamento dos dados. Veja-se, toda a relação é embasada em dados, desde a contratação e a operação de folha de pagamento, a concessão de benefício durante a vigência contratual (plano de saúde, vale-refeição, vale-transporte), o encerramento do contrato (verbas rescisórias, indenizações, exercício regular do direito em processo judicial) e o período pós-contratual, no qual deverá o empregador-controlador resguardar-se de possíveis demandas judiciais a serem propostas pelo ex-obreiro.

4 Das hipóteses de tratamento de dados pessoais

4.1 Na formação e no cumprimento do contrato de trabalho

Para o preenchimento do posto de trabalho, é comum que o empregador proceda à seleção de candidatos, na qual serão analisados currículos, propostas, dados de identificação pessoal e, inclusive, exame médico admissional. Com a formação do contrato, haverá a coleta e a retenção das informações do empregado, momento em que se definirão jornada de trabalho, escala, pagamento de salário,

além de serem procedidas formalidades e ritos específicos à relação trabalhista, quais sejam:

Da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social, documento importante para a identificação socioprofissional do trabalhador (arts. 13 a 34, CLT); do lançamento de dados contratuais nos correspondentes livros administrativos (art. 41, CLT), os quais cumprem o papel de garantir a reunião de informações estatísticas esclarecedoras sobre o perfil do mercado de trabalho no País, além de facilitarem o exercício da fiscalização trabalhista e previdenciária pelo Estado. Neste rol ilustrativo, cite-se, ainda, a preparação documental para os recolhimentos legais, sejam trabalhistas, como FGTS, sejam previdenciários, sejam fiscais e parafiscais (DELGADO, 2019, p. 1200).

Além desses, acentuam-se alguns documentos do contrato de trabalho, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e, até mesmo, a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).

Cumprido destacar que a legislação trabalhista (CLT), em seu artigo 41, determina que sejam guardados pelo empregador os livros de registros de empregados, descritos os elementos característicos do histórico laboral, cujo acesso também será das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por outros órgãos autorizados ou pelo Fiscal do Trabalho, para fins de autenticação. O parágrafo único do respectivo artigo estabelece que sejam anotados, além das informações acerca da sua qualificação civil, os dados relativos à admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes, entre outras disposições para a proteção ao obreiro.

Toda a documentação compõe o registro histórico-laboral do obreiro, desde a sua identificação até a delimitação das particularidades do serviço, como documentos hábeis à continuação da relação contratual, bem como instrumentos de prova em dissídios na Justiça do Trabalho e perante a Previdência Social.

Compreendida a conceituação do tratamento de dados, previsto no art. 5º, X, da LGPD, a norma estabelece dez bases legais, dentro de um rol taxativo, para legitimar a utilização das informações.

Em relação às hipóteses de tratamento previstas na lei, importante destacar que, a depender do relacionamento com o titular, as bases legais utilizadas podem mudar (...). Por exemplo, é possível em uma relação de emprego usar a hipótese de tratamento relacionada ao consentimento para a divulgação de uma foto; já a base legal que trata do contrato de trabalho é a “execução de contrato”. Há, ainda, o

“cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador” em caso de tratamento para fins de atender às normas/lei que são de observância obrigatória dos empregadores, entre outras possibilidades, como em caso de demanda judicial, que a mais indicada seria “exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral”. As possibilidades de usos de bases legais diferentes dependem do caso concreto e não se exaurem nesses exemplos. (LIMA; ALMEIDA; MAROSO, 2020, p. 60-61).

Compreende-se, então, que a formação do contrato de trabalho depende do consentimento do candidato-titular, consoante dispõe o art. 7º, V, da LGPD. Tal base legal também pode ser utilizada no cumprimento do pacto laboral, sob ressalvas, em decorrência da posição hierárquica superior entre as partes. Isso porque a força de trabalho possui valor econômico, e seu exercício será subordinado em relação aos comandos do empregador, pautado no poder diretivo e na dependência econômica, restando limitada a autonomia da vontade do obreiro na prestação de serviços (CAIRO JR., 2018, p. 48).

Por isso, a aplicação da hipótese de consentimento deve observar, além do disposto na LGPD, os princípios trabalhistas, em especial, o princípio da proteção do trabalhador. Nas palavras do professor Luiz de Pinho Pedreira (1996, p. 19):

[...] o motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco.

O princípio goza de três dimensões: a primeira refere-se à aplicação da fonte jurídica mais favorável ao trabalhador, pelo método do conglobamento, no qual será analisada qual fonte, em conjunto, trará mais benesses ao empregado, desde a fase pré-contratual até o término da relação empregatícia; a segunda dimensão é a prevalência da condição mais benéfica, na qual será vedada a alteração contratual prejudicial ao obreiro, nos termos do artigo 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST; a terceira diz respeito à avaliação *in dubio pro operario*, de modo que, caso haja diversas interpretações derivadas de uma única disposição, a norma deverá ser aplicada no sentido mais favorável ao obreiro.

Por conseguinte, em análise conjunta à imperatividade das regras trabalhistas, tem-se o princípio da indisponibilidade de direitos na formação e na execução do contrato de trabalho, visto que, por ser presumido o vício da manifestação de vontade do obreiro, veda-se a renúncia (ato individual), bem como a transação (ato bilateral), que importe em prejuízo ao hipossuficiente. É princípio dotado de presunção absoluta, haja vista não admitir prova em contrário (CAIRO JR., 2018, p. 106).

Em função disso, o GT 29, órgão consultivo europeu independente, considera problemática a utilização do consentimento por causa do desequilíbrio manifesto entre os sujeitos. Não quer dizer, no entanto, que o consentimento não poderá ser utilizado no ramo justtrabalhista, consoante demonstrado, mas, quando necessário, deverá observar o art. 8º, *caput* e §1º, da LGPD, por meio de ferramentas digitais ou por escrito, destacadas das demais normas.

Ademais, a autorização deverá ser confirmada para cada finalidade, com indicação pontual e específica de quais dados o titular anui o tratamento, de acordo com a teoria da granularidade (PINHEIRO; BOMFIM, 2020). O consentimento deve ser dado, inclusive, ao se tratar de compartilhamento das informações com plano de saúde, previdência privada e empresas terceirizadas (PINHEIRO, 2020).

Destaca-se que é do controlador o ônus da prova quanto à conformidade da obtenção do consentimento com a LGPD (art. 8º, §2º, LGPD). Por isso, a operação de dados pessoais nas relações de emprego gera o risco de acarretar penalidades ao empregador por uso ilícito dos dados, diante da presunção de vício de vontade do empregado (LARA; ROTHFUCHS, 2021).

Portanto, com o objetivo de permitir ao controlador-empregador o tratamento de dados do titular sem a necessidade da hipótese de consentimento, a legislação dispôs de hipótese referente ao cumprimento das obrigações legais e regulatórias que lhe cabem (inciso II, art. 7º, LGPD), a qual é utilizada para tratar das obrigações de compartilhamento de dados com o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e para o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), bem como proceder a informação ao Ministério da Economia acerca de afastamentos por licença-saúde (NASCIMENTO; BOSCATTO, 2022).

O tratamento, em todo caso, deverá observar os princípios da finalidade, necessidade e transparência, com aplicação dotada de padrão médio de bom senso, operado em observância à boa-fé objetiva, dever acessório na formação e transcurso contratuais. Não deve ser fundamento para a justificativa de situações que firam a dignidade da pessoa humana, privacidade e valores sociais do trabalho (NASCIMENTO; BOSCATTO, 2022).

Portanto, a LGPD dispõe de base legal para que o controlador-empregador proceda ao tratamento dos dados pessoais do titular-empregado a fim de que seja possível a formação e o cumprimento do contrato de trabalho, com previsão de hipóteses que prescindem o consentimento do empregado, garantindo o preciso exercício da atividade da empresa em conformidade com os princípios protetivos da relação jurídica.

4.2 No período pós-contratual

Como acontece com os negócios jurídicos em geral, o contrato de trabalho, após cumprir-se integralmente ou de forma parcial, em decorrência das alterações

a que se sujeita, extingue-se. A extinção do contrato goza de importância sociojurídica, posto que, embora tenha encerrado o vínculo jurídico entre as partes, permanecem obrigações decorrentes do período contratado, como as verbas rescisórias e possíveis indenizações.

A matéria sobre a ruptura contratual é extensa, por apresentar-se mediante diversas modalidades, tais como: a extinção pelo alcance do termo final em contrato por prazo determinado, pela obtenção dos propósitos contratuais, bem como por justa causa do empregado ou do empregador, em casos de dissolução por rescisão, resolução ou rescisão contratuais. No entanto, independentemente do modo como proceda ao término do vínculo, certos direitos e obrigações devem ser resguardados, em especial, no que concerne à retenção e ao tratamento dos dados do ex-empregado e da atividade laboral por ele exercida.

Sendo assim, diante da conclusão do vínculo laboral, o legislador fixou que o empregador deve cumprir a obrigação de pagar pelas verbas rescisórias, bem como efetivar as obrigações de fazer previstas no art. 477 da CLT, atinentes à anotação na CTPS, comunicação da dispensa aos órgãos competentes e dados relacionados à elaboração de Perfil Profissional Previdenciário (PPP).

Isso posto, verifica-se a aplicação da base legal do legítimo interesse (art. 7º, IX, LGPD) ao término do contrato de trabalho, pois caberá ao controlador-empregador a obrigação de informar o desligamento do obreiro em plataformas eletrônicas dos órgãos responsáveis pelo saque do FGTS, bem como pela habilitação e concessão do seguro-desemprego. Ou seja, os dados referentes ao contrato empregatício serão compartilhados com outras pessoas jurídicas para a concessão dos direitos decorrentes da extinção do contrato de trabalho.

Noutro ponto, a própria legislação trabalhista estabelece a obrigatoriedade de manutenção dos dados pessoais dos empregados que tenham laborado na empresa, com a possibilidade de aplicação de penalidade quando do seu descumprimento, nos termos do art. 47-A da CLT. O objetivo da norma é facilitar a adequada fiscalização do trabalho, bem como do recolhimento das contribuições previdenciárias e tributos correspondentes à referida relação jurídica.

Além disso, com vistas à instrução e defesa em contestação de futuro contencioso, entende-se que os dados pessoais podem ser conservados pelo período prescricional de propositura de ação judicial, hipótese em que incidirá a base legal de exercício regular de direito (art. 7º, inc. VI, LGPD), com fulcro nos princípios da ampla defesa e do contraditório. Nesse esteio, é garantido ao controlador o tratamento de dados após o término do tratamento, independentemente de autorização do titular, haja vista as referidas informações servirem como base de defesa técnica em processos judiciais, administrativos ou arbitrais.

5 Do término do tratamento dos dados e da sua eliminação

A extinção do contrato de trabalho, além de originar obrigações trabalhistas, culmina no término do tratamento, previsto no art. 15 da LGPD, o qual ensejará o descarte dos dados pessoais quando não houver justificativa para a sua manutenção, de forma automática e independente de pedido expresso do titular (MALDONADO; BLUM, 2019), vedada a possibilidade de utilização das informações para outra finalidade, salvo disposição de base legal.

Importa reiterar que a eliminação de dados, prevista no art. 5º, XIV, é a exclusão dos dados, individual ou conjuntamente, armazenados em banco de dados, independentemente do procedimento escolhido. Seria, então, o processo de inutilizar as informações, seja por meio do seu apagamento, seja por meio da anonimização (MARTINS; LONGHI; FALEIROS JÚNIOR, 2022).

Isto posto, Guedes e Meireles (2019) traduzem as hipóteses dispostas no artigo que ensejarão o término do tratamento quando houver: a) esgotamento funcional da utilização dos dados; b) término do prazo; c) solicitação do titular; iv) ilegalidade.

A primeira hipótese (art. 15, I, LGPD) deve ser lida sob a ótica dos princípios da finalidade (art. 6º, I, LGPD) e da necessidade (art. 6º, III, LGPD), visto que o tratamento dos dados advém de propósitos específicos, informados ao titular, limitados ao mínimo necessário para a sua efetivação. Isto é, o término se consumará quando não houver finalidades que consubstanciem o tratamento, inclusive referente ao exercício regular do direito em processo judicial, administrativo ou arbitral, bem como sobre as obrigações legais e regulatórias, sob análise de risco do empregador-controlador (MARTINS; LONGHI; FALEIROS JÚNIOR, 2022).

A segunda hipótese (art. 15, II, LGPD) diz respeito à determinação de lapso temporal para o tratamento, cujo termo final coincidirá com o encerramento do tratamento. O inciso III do respectivo artigo corresponde à hipótese de o titular, a qualquer momento, requerer o fim do tratamento, a exemplo da revogação do consentimento (FRAZÃO, 2018), excetuando-se quando houver base legal para o tratamento precedida de autorização do titular, como também ressalvado o interesse público, relativo às informações de saúde pública, interesse histórico ou estatístico. O inciso IV do mesmo explora o descarte como possibilidade de sanção a ser aplicada pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em caso de violação da LGPD, consoante determinação do art. 52, VI, da respectiva norma.

No entanto, denota-se que o direito do titular à eliminação dos dados, prevista no art. 15, III, da LGPD, é limitado, haja vista a legitimidade do empregador de recusar a exclusão das informações, sob a base legal de estrito cumprimento de obrigação legal (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020) e pelas exceções autorizadas da sua conservação após o término do tratamento, previstas no art. 16 da LGPD.

Por outro lado, o inciso I do art. 16 da LGPD autoriza a conservação dos dados para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador com o escopo de atender obrigações, tanto por determinação legal como também por normas regulatórias que demonstrem melhores práticas seguidas por determinado nicho (MALDONADO; BLUM, 2019). Justifica-se também pelos princípios do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, CF) em caso de contencioso trabalhista, porque as informações do ex-obreiro serão utilizadas para comprovar as alegações de fato e de direito, contratuais e legais, acostadas pelo empregador no caso de serem ajuizadas ações.

Desta feita, é legítima a conservação dos dados pelo empregador atinente ao período do prazo prescricional das pretensões, tendo em vista a necessidade de instrução probatória das partes em eventual judicialização decorrente da relação laboral (BONFIM, 2020). Destaca-se que as provas documentais do período contratado aproveitam não só o empregador, na instrução na defesa, como, também, o empregado, nos casos em que servir para a declaração de vínculo empregatício, com objetivo de comprovar tempo de serviço junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Por conseguinte, a hipótese do inciso II do art. 16 da LGPD corresponde à conservação dos dados em caso de estudos por órgãos de pesquisa, conforme a base legal do art. 7º, IV, da LGPD, preferencialmente, de forma anonimizada. O inciso III do art. 16 da LGPD atém-se à exceção na transferência a terceiro, respeitados os requisitos do diploma legal, cujo exemplo é observado quando há devolução dos dados do operador ao controlador. Por fim, a hipótese prevista no inciso IV do art. 16 da LGPD possibilita a manutenção dos dados para uso exclusivo do controlador, sem determinação de prazo, desde que estejam anonimizados, posto não estarem sob a regência da norma de proteção aos dados.

Portanto, o entendimento acerca do término do tratamento dos dados é imperioso para que se compreenda até qual momento o agente de tratamento poderá manter as informações para a devida gestão. No presente estudo, destaca-se a exceção prevista no inciso I do art. 16 da LGPD, a qual possibilita a manutenção dos dados até o momento do prazo fatal para a prescrição das pretensões associadas. Em que pese a maioria das ações com objeto trabalhista prescrever em prazo bienal ou quinquenal, nos termos do art. 11 da CLT, deve-se atentar às controvérsias do ramo juístrabalhista, visto que existem hipóteses em que o prazo está suspenso ou impedido de ocorrer, como se verá a seguir.

6 Prazo prescricional para a eliminação dos dados

6.1 Prescrição

Chaves e Rosenvald (2018) lecionam que a prescrição é instituto que decorre da projeção de efeitos jurídicos pelo decurso do tempo, com caráter de estabilização

das relações jurídicas e objetivo de conferir equilíbrio e segurança nas relações. Seria, como ensinou Pontes de Miranda (*apud* GONÇALVES, 2017, p. 523), uma exceção à pretensão ou ação daquele que, durante um lapso temporal fixado na norma, não a exerceu.

Isso posto, o Código Civil (CC), em seu artigo 189, dispõe que a violação do direito faz nascer a pretensão do titular, a qual se extingue quando não acionada em prazo prescricional geral de dez anos, previsto no artigo 205, ou nos prazos especiais do artigo 206. Entretanto, a doutrina aponta exceções quando trata de pretensões imprescritíveis, as quais não se exaurem com o decurso do tempo.

Ademais, Gonçalves (2018) dispõe que as ações de natureza constitutiva ou desconstitutiva, geradas por direitos potestativos insuscetíveis de violação, são imprescritíveis quando não sujeitas a prazo decadencial. A imprescritibilidade também protege as ações declaratórias porque visam somente alcançar uma certeza jurídica.

Em resumo, tem-se que a prescrição encerra os direitos patrimoniais, mas resguarda as ações de estado, motivo pelo qual Chaves e Rosenvald (2018) demonstram que somente as ações condenatórias podem sofrer os efeitos da prescrição.

No que tange aos seus efeitos, Gonçalves (2018) ensina que a prescrição não corre contra determinadas pessoas, a saber, os menores de 18 anos de idade, bem como pode suspender-se ou interromper-se.

Sobre o início da fluência do prazo prescricional, Chaves e Rosenvald (2018) explicam que se inicia com o conhecimento do titular acerca da violação ou lesão ao seu direito subjetivo, entendimento, inclusive, sumulado pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Ao final, depreende-se que a prescrição é uma defesa indireta de mérito, haja vista ser capaz de extinguir o processo com resolução do mérito, nos termos do art. 487, II, do Código de Processo Civil.

6.2 Prescrição na LGPD

Em que pese a LGPD dispor acerca do término do tratamento de dados e da necessidade da sua eliminação, não estabelece, de forma explícita, acerca do lapso de manutenção dos dados pelo controlador. No entanto, legitima o armazenamento dos dados durante o prazo prescricional das pretensões associadas, nos termos do art. 16, I, da LGPD, com o intuito de resguardar a produção probatória e defesa em eventual judicialização de conflito, isto é, em cumprimento de obrigação legal.

Logo, a doutrina tem entendido que o prazo prescricional para que se possa, enfim, proceder à eliminação dos dados haverá de ser fundamentado por legislações especiais, de acordo com matéria na qual incidirá a proteção dos dados.

6.3 Prescrição trabalhista

O artigo 11 da CLT, em conformidade com o art. 7º, XXIX, da CF, expressa dois prazos prescricionais a serem aplicados na seara trabalhista, quais sejam: a prescrição quinquenal e a prescrição bienal.

A prescrição quinquenal pode ocorrer na vigência do contrato de trabalho, a qual se refere ao prazo de 5 (cinco) anos, contado da violação ou lesão do direito subjetivo, bem como será aplicada após a extinção do vínculo empregatício, concernente aos últimos cinco anos, trabalhados ou não. Isso porque, extinto o contrato de trabalho (termo *a quo*), o empregado terá o prazo de dois anos para ajuizar a reclamação trabalhista, caracterizando a prescrição bienal (PEREIRA, 2020). Eis a explicação do Tribunal Superior do Trabalho:

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato (ex-OJ n. 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

A prescrição quinquenal, também conhecida como parcial, deve observar a data do vencimento de cada parcela salarial, no mesmo sentido em que será contado o prazo quando a pretensão decorrer de acordos ou convenções coletivas. Isto é, tem como termo inicial a data em que o crédito se tornar juridicamente exigível (NASCIMENTO; BOSCATTO, 2022).

O prazo de cinco anos também é contado para a aplicação da prescrição total, a qual incide sobre as verbas habituais que decorram da mera liberalidade do empregador, cuja incidência acarretará na fulminação total da exigibilidade do direito, e não só em relação às parcelas determinadas (MARTINEZ, 2019).

No entanto, nas palavras do professor Iuri Pinheiro (2020), a prescrição trabalhista é permeada por controvérsias, dentre as quais, para além das hipóteses de suspensão e interrupção, observam-se hipóteses em que o termo *a quo* inicia após o transcurso dos dois anos após o término da relação.

Desta feita, em que pese uma rápida análise do instituto influenciar na possibilidade de ser aplicada a prescrição bienal para consubstanciar a garantia prevista no art. 16, I, da LGPD, e, por isso, permitir o armazenamento de dados pelo mesmo período, é imperioso que se atente às exceções previstas na legislação trabalhista, as quais serão demonstradas a seguir, servindo de alicerce para a manutenção de dados por prazos superiores ao de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Interessa salientar, ainda, que a manutenção das informações laborais por período superior aproveita tanto o empregador quanto o empregado, visto que, em determinadas ações, as informações laborais serão essenciais para que se garantam direitos constitucionais previstos ao obreiro. Por todo o exposto, apresentam-se, a seguir, as exceções à regra previstas no art. 11 da CLT e no art. 7º, XXIX, da CF.

6.3.1 Existência de absolutamente incapazes ou menores de 18 anos

O Código Civil, em seu artigo 3º, define que os menores de 16 (dezesseis) anos são considerados absolutamente incapazes, contra eles não correndo o prazo prescricional, nos termos do art. 198, inciso I, da mesma norma.

No âmbito da proteção laboral aos menores de 18 anos, o art. 440 da CLT garante que não correrá prazo prescricional. Por isso, o termo *a quo* para o decurso do prazo é o alcance da maioridade legal, de modo que o período de prescrição será o tempo necessário para que o ex-obreiro complete os 18 anos somado ao biênio constitucional para a propositura de eventual reclamação trabalhista (NASCIMENTO; BOSCATTO, 2022).

6.3.2 Ações declaratórias

Consoante demonstrado no tópico 6.1, as ações cujo objeto seja meramente declaratório são imprescritíveis, isto é, o decurso do prazo não fulmina a pretensão do direito subjetivo. Nesse sentido, em conformidade com o apontado no art. 11, §1º, da CLT, fora sumulado entendimento do Superior Tribunal de Justiça: “Cabe ação declaratória para reconhecimento de tempo de serviço para fins previdenciários” (Súmula 242, Terceira Seção, Julgado em 22.11.2000, DJ 27.11.2000, p. 15).

A CLT determina, em seus artigos 13 e 29, que devem ser efetuados registros na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) correspondentes à realidade fática do trabalhador em seu vínculo laboral. Nesse ínterim, Pamplona Filho e Fernandez (2017) ressaltam que o documento é imprescindível para a comprovação perante a Previdência Social acerca do tempo de duração do vínculo e da identificação dos dependentes do segurado, características essenciais para futuro ajuizamento de ação puramente declaratória cuja finalidade seja a comprovação do tempo de serviço para que, assim, possa ser pleiteada a aposentadoria junto ao INSS.

Ademais, a imprescritibilidade abrange, também, as ações de obrigação de fazer concernentes às anotações devidas na CTPS, as quais poderão ser objeto de demanda em face do ex-empregador, também com o intuito declaratório frente à Previdência Social, nos termos do artigo 29 da CLT, assim como as correções de

registro de PIS, com influência direta no cálculo do tempo das contribuições do trabalhador, bem como a contabilização de períodos não inseridos (NASCIMENTO; BOSCATTO, 2022).

Ainda no âmbito da Previdência Social, destaca-se o Perfil Psicográfico Previdenciário (PPP), documento histórico-laboral obrigatório, o qual se destina a prestar informações acerca das condições de labor às quais estava o trabalhador exposto, em especial, no que concerne aos agentes nocivos, associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, quais as atividades desenvolvidas, os registros ambientais da época, entre outras.

O PPP é regido pelas normas da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77/2015, cujas finalidades previstas em seu art. 265 direcionam-se à comprovação das condições para o deferimento de benefícios, para servir como meio de prova para empregado e empregador no que tange ao ambiente de trabalho prejudicial e atividades exercidas e para a administração pública e privada desenvolver a vigilância sanitária e epidemiológica. Trata-se, portanto, de documento que denota as condições de trabalho que possam ensejar a minoração do período para a concessão dos benefícios previdenciários.

Embora seja determinado no art. 9º, parágrafo único, da respectiva normativa a manutenção do PPP e do recibo de entrega ao empregado pelo prazo de 20 anos, os tribunais superiores têm entendido pela imprescritibilidade do prazo:

1. À luz do disposto no art. 11, parágrafo 1º, CLT, não se aplica prazo de prescrição bienal ou quinquenal às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova perante a Previdência Social.
2. Tal imprescritibilidade não abrange apenas as ações meramente declaratórias, mas qualquer ação cuja pretensão objetive certificação de fatos necessários à comprovação de direito perante a Previdência Social.
3. Assim, revela-se imprescritível a pretensão quanto ao fornecimento de Perfil Psicográfico Previdenciário com as informações necessárias para a comprovação de direito perante a Previdência Social. (DEJT 26.06.2015).

Portanto, a imprescritibilidade atine-se às pretensões de finalidade declaratória, com cunho de comprovação laboral perante a Previdência Social, de modo que exige do empregador a manutenção das informações laborais dos ex-obreiros por tempo indeterminado.

6.3.3 Danos materiais e danos morais

Gonçalves (2018) ensina que dano é a lesão de qualquer bem jurídico, seja patrimonial, seja moral, causando-lhe diminuição ou subtração, seja na seara

financeira, na saúde, na honra, na vida, cuja matéria de interesse jurídico é aquela que enseja indenização. Em seguida, entende que indenizar significa reparar o dano causado ou, caso impossível, compensá-lo.

Nesse esteio, dano material é aquele que afeta o patrimônio, ao passo que o dano moral é lesão de bem que integra os direitos da personalidade, sem, contudo, causar-lhe prejuízo patrimonial, a exemplo da ofensa à honra, privacidade e imagem. O dano pode ser direto ou indireto (em ricochete), esse quando terceiro sofre o reflexo do dano causado a outrem. Ambos os institutos possuem previsão na norma celetista e, inclusive, podem ser cumulados por permissão do artigo 223-F, §2º, da CLT, em consonância com o artigo 402 do Código Civil.

São exemplos de responsabilidade civil por danos materiais: a indenização em caso de incapacidade, total ou parcial – pensão vitalícia (art. 150, CC); indenização em caso de incapacidade temporária da vítima durante o tratamento (art. 949, CC); e ausência de complementação de previdência privada do empregado. Quanto aos danos morais, a legislação celetista apresenta um capítulo, compreendido entre os artigos 223-A e 223-G, que ratifica o disposto nos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal supramencionado.

Destaca-se que não se busca o pagamento das verbas trabalhistas, mas o pleito da indenização correspondente à lesão do bem jurídico tutelado, tratando-se de responsabilidade civil, a qual poderá ser processada e julgada na Vara do Trabalho (art. 114, VI, da CF e Súmula Vinculante nº 392 do TST).

Estabelece-se, portanto, que o termo *a quo* será a data da ciência do dano, sendo possível a existência de ocorrência da lesão ano após o término da relação contratual. Assim, o Código Civil estabelece o prazo prescricional de três anos, previsto no art. 206, §3º, V, do Código Civil para os pleitos cuja lesão ocorrera na ordem moral. No que se refere aos danos materiais, a jurisprudência diverge, de modo que há corrente que defenda a prescrição quinquenal, baseada no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, e há corrente que defenda a incidência do prazo cível de três anos, previsto no artigo 206, §3º, V, do CC, decorrente do término de contrato.

6.4 Da manutenção dos dados por prazo indeterminado

Reitera-se que o objetivo da Lei Geral de Proteção de Dados é resguardar os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, pessoa identificada ou passível de sê-lo.

Cumpram-se os conceitos de dados anonimizados e pseudonimizados. Os primeiros são aqueles que, por intermédio de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento, terá eliminada a vinculação, direta ou indireta, com o indivíduo. Por outro lado, os segundos, embora não seja possível associá-los, de imediato, ao indivíduo, têm a sua vinculação ao titular possível ao ser utilizada informação

adicional posta em separado pelo controlador, motivo pelo qual permanece como dado pessoal. Por esse motivo, a LGPD incide sobre os dados pseudonimizados, posto que pessoais, e não sobre os anonimizados.

A comprovação de se o dado é ou não pessoal depende de avaliação do controlador, no caso concreto, pelo seu procedimento de anonimização ou dos fundamentos que utilizou no momento da sua qualificação. Para tanto, Maldonado e Blum (2019) elencam critérios estabelecidos na norma para a avaliação do dado enquanto desassociado, veja-se:

Impossibilidade de o titular ser identificado ou perda da possibilidade da associação, direta ou indireta, do indivíduo;

Mediante a utilização de meio técnico razoável e disponível na ocasião do seu tratamento;

O processo de anonimização não pode ser revertido, com a utilização exclusiva de meios próprios ou por esforços razoáveis;

O esforço razoável será determinado com base em fatores objetivos, tais como custo e tempo necessários para reverter o processo de anonimização, de acordo com as tecnologias disponíveis, e a utilização exclusiva de meios próprios.

Nesse esteio, diante da ausência de recomendações mínimas para fixar as diretrizes a serem utilizadas pela legislação e pela ANPD, o assunto, no contexto brasileiro, é de incerteza. No entanto, ambas as situações permitem ao controlador-empregador a manutenção dos dados por período prolongado com maior segurança do que se os mantivesse nas técnicas disponíveis ao homem médio.

Por todo o exposto, compreende-se que o armazenamento dos dados pelo controlador-empregador após o término contratual não deve se restringir ao prazo prescricional previsto no artigo 11 da CLT, diante das controvérsias que permeiam as relações trabalhistas, as quais contam com possibilidade de ajuizamento de ações em prazos superiores. Destacam-se, ainda, as ações declaratórias, as quais são imprescritíveis e que, portanto, ensejam em período maior de guarda das informações laborais.

É sabido que, em determinado momento, alguns dados não terão mais utilidade e, com fulcro no princípio da finalidade, devem ser eliminados. No entanto, os dados necessários à composição das pretensões declaratórias, como a existência do vínculo trabalhista e a duração contratual, ensejam a conservação por prazo indeterminado.

Cumprido destacar que o empregador-controlador presta compromisso com a segurança dos dados mantidos em seu arquivamento, sob pena de incorrer nas penalidades dispostas na LGPD, além de gerar maior custo.

Por esse motivo, as técnicas supramencionadas da pseudonimização e anonimização garantem mais segurança ao controlador, ao passo que conferem maior confiabilidade na proteção contra possíveis vazamentos de dados pessoais de fácil identificação. Com essas técnicas, as informações restarão conservadas, mas com acesso diferido, podendo ser utilizadas apenas quando forem necessárias ao cumprimento legal e administrativo da relação de trabalho com o ex-empregador por prazo indeterminado.

Por todo o exposto, o empregador-controlador deverá proceder à ampla análise do caso concreto em consonância com as diretrizes legais e o custo-benefício do arquivamento a fim de que, caso entenda como viável, tenha justificado e alicerçado o armazenamento dos dados por prazo indeterminado após o término contratual, podendo ser demonstrada a pertinência ao titular e à autoridade de proteção de dados.

7 Considerações finais

Por todo o exposto, demonstrou-se que a prescrição trabalhista é permeada por controvérsias, haja vista a variação do termo *a quo* e do lapso temporal para fulminar a pretensão, a depender da matéria objeto da lide.

Nesse esteio, considerando que os dados relativos ao ex-empregado e ao exercício da sua atividade corroboram a instrução da defesa do empregador-controlador, bem como aproveitam o empregado-titular, entende-se que a conservação dos dados deve durar o tempo em que seja necessário para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, nos termos do art. 16, I, da LGPD e, então, conclui-se que a sua manutenção não esteja restrita ao prazo literal de prescrição.

Portanto, conclui-se pela necessidade de conservação dos dados em tempo superior ao prazo quinquenal relativo às ações de natureza constitutiva, às verbas rescisórias e indenizações por danos morais e materiais e, no que tange aos documentos essenciais para as ações declaratórias, à guarda das informações por prazo indeterminado.

Entrementes, com a finalidade de proteção contra vazamentos de informações pessoais dos ex-obreiros, entende-se que, sendo viável economicamente, é pertinente a técnica de anonimização ou a de pseudononimização dos dados, as quais demonstraram maior segurança das informações armazenadas, sem que, contudo, se percam os dados necessários à instrução probatória em possível ajuizamento de demandas judiciais.

Abstract: This is a study on the application of the General Data Protection Law (Law 13.709/2018) in labor relations, given that the legal bond is formed and permeated by personal data, whose treatment does not necessarily end, at the end of the employment contract. It aims to identify the period necessary

for the storage of the former worker's data for the controlling employer to ensure compliance with legal or regulatory obligations, pursuant to art. 16, I, of the GDPR. It uses qualitative and explanatory research, in the exploratory modality, through bibliographic review, to demonstrate that the statute of limitations of the associated claims should be considered. Considering the controversies of labor prescription, it is concluded that the data should be kept for an indefinite period through the technique of anonymization or pseudonymization of data.

Keywords: Labor Relations. General Data Protection Law. Personal data. Statute Of Limitations.

Referências

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: Coletânea de Legislação: Edição Federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República; 2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 51, I*. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 05 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 308, I*. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-308>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CAIRO JR., José. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

CARDOSO, Oscar Valente. *Introdução à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Xangri-Lá: Edição do autor/Livro Eletrônico, 2020.

CHAGAS, Edgar Thiago de Oliveira. *Lei Geral de Proteção de Dados nas Organizações*. Orlando, FL, EUA: Ambra University Press, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil*: Parte Geral e LINDB. 10 ed. rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2012. p. 718.

GIL, Antonio Carlos. *1946 – Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

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

LARA, Valéria Silva Guarda; ROTHFUCHS, João Vicente. *Os principais impactos da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho*: Os limites do poder de direção do empregador em relação ao uso dos dados pessoais do empregado, 2021.

LIMA, Ana Paula Moraes Canto; ALMEIDA, Dionice; MAROSO, Eduardo Pereira. *LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados: sua empresa está pronta?* São Paulo: Literare Books International, 2020.

LIMA, Iuri Pinheiro; BOMFIM, Vólia; Fabrício; MIZIARI, Raphael. *LGPD e seus impactos nas relações de trabalho subordinado*. São Paulo: IBJUR, 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. Parte Geral. 4. ed. São Paulo: LTr. p. 59.

MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opic *et al.* *LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados Comentada*. 2. ed. eev., atual e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 79.

MARTINS, Guilherme Magalhães Martins; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (Coords.). *Comentários à lei geral de proteção de dados pessoais*. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022. ePUB.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 26. ed. Petrópolis, 2007.

NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho*. Editora Dialética, 2022. Edição do Kindle.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. *Tratado da Prescrição Trabalhista: Aspectos Teóricos e Práticos*. São Paulo: LTr, 2017.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. *A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho*. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho#sdfootnote1sym>. Acesso em: 05 abr. 2022.

REGULAMENTO (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho (General Data Protection Regulation). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 27 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A EC 115/22 e a proteção de dados pessoais como Direito Fundamental*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-11/direitos-fundamentais-ec-11522-protecao-dados-pessoais-direito-fundamental#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20texto,n%C2%BA%20115%2C%20de%202022>. Acesso em: 20 abr. 2022.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

PEREIRA, Maria Gabriella Alves; CAIRO JR., José. A aplicação da LGPD nas relações de trabalho: prazo de armazenamento dos dados após o término contratual. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 48, p. 51-74, jan./mar. 2023.
