



Direito à privacidade no trabalho e a contribuição assistencial

O tema do mês no site do Tribunal Superior do Trabalho é dedicado ao bem maior de todas as pessoas, a privacidade, e, em relação ao trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, o "Direito à privacidade no ambiente de trabalho". Ao passar pelas indicações bibliográficas de artigos, livros e jurisprudência, observa-se que não é tarefa fácil preservar a compatibilização da privacidade dos trabalhadores no ambiente laboral com a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/2018, e o empregador caminha



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

Em geral, as abordagens que lá estão feitas levam em consideração a

proteção de dados que envolvem questões de ordem pessoal, claro, muitas vezes exigidas pelas empresas de candidatos ao emprego. Assim, por exemplo, exigir informações relativas a cadastro de serviços de proteção ao crédito, cuja finalidade não se aplicaria na relação de emprego.

Publicado no site das Nações Unidas, [texto sobre o artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos \(DUDH\)](#) afirma que

"A privacidade é frequentemente considerada como uma 'porta de entrada' que reforça outros direitos, online e offline, incluindo o direito à igualdade e não discriminação e liberdade de expressão e de reunião.

No entanto, a privacidade também é um valor em si, essencial para o desenvolvimento da personalidade e para a proteção da dignidade humana, um dos principais temas da DUDH. Permite nossa proteção contra interferências não autorizadas em nossas vidas e determinar como queremos interagir com o mundo. A privacidade nos ajuda a estabelecer fronteiras para limitar quem tem acesso aos nossos corpos, lugares e coisas, assim como nossas comunicações e nossas informações".



Já a Lei nº 13.709/2018, balizadora dos limites de respeito à privacidade e à dignidade da pessoa humana, dispõe no artigo 6º que "*as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:*

I – FINALIDADE: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular sem possibilidade uso posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II – ADEQUAÇÃO: compatibilidade de tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III – NECESSIDADE: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

(...)

IX – NÃO DISCRIMINAÇÃO: impossibilidade de realização de tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos."

O artigo 5º, inciso II, da LGPD, considera como **dado pessoal sensível** o de natureza "*pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural*" (grifo do colunista).

O mesmo artigo 5º, inciso XII, destaca que o consentimento deve corresponder à "*manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada*" (gc).

A proteção trazida pela LGPD responde à garantia institucionalizada dos direitos fundamentais considerados como "*direitos públicos-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual*" (Teoria Geral dos Direitos Fundamentais, Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins, Editora Atlas, 4ª ed.2012).

A decisão do STF em torno da contribuição assistencial expõe de modo inexorável possível invasão do direito de privacidade, afirmado no artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e, além disso, desconsidera os termos da Lei Geral de Proteção de Dados que considera como dado sensível, dentre outros acima mencionados, o da filiação a sindicato, porquanto se trata do exercício de liberdade política do trabalhador e que, por razões históricas, não desejaría se expor perante o empregador quanto à sua orientação política.



Há, entre nós, uma tendência a julgamento das pessoas segundo o nível de manifestação de suas liberdades civis, que dizem respeito ao direito da pessoa, sua vida privada, vida familiar ou liberdades públicas, atinentes à liberdade de pensamento, liberdade religiosa, liberdade sindical, liberdade de expressão, de reunião e de manifestação.

O STF inibe o exercício das liberdades públicas e fortalece a unicidade sindical, colocando nas mãos do empregador o controle do índice de sindicalização dos seus empregados na medida em que saberá quais são os sindicalizados e quais são aqueles não aderentes à política sindical.

Além de inibir a transformação natural da formação orgânica de novos sindicatos, o SFT abre uma zona de conflitos intermináveis.

Meta Fields