

**Inspere**  
**LLC em Direito Empresarial**

**Natália Silva de Brito**

**A investigação de dados pessoais no processo de seleção**

**São Paulo**  
**2018**

**Natália Silva de Brito**

**A investigação de dados pessoais no processo de seleção**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de LLC em Direito Empresarial, como requisito para obtenção do título de pós-graduação no Insper em Direito Empresarial.

Orientadora: Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

**São Paulo**  
**2018**

Brito, Natália Silva de.

A investigação de dados pessoais no processo de seleção /  
Natália Silva de Brito. – São Paulo, 2018.

Trabalho de conclusão de curso (Pós-graduação  
Lato Sensu em Direito Empresarial – LLC) – Insper,  
2018.

Orientadora: Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

1. Compliance nas relações de trabalho. 2. Do conflito de  
interesses. 3. Proteção de dados.

## RESUMO

Pretende-se com o presente trabalho explorar, do ponto de vista da lei e da ética, até que ponto é aceitável a prática de se investigar um candidato que concorre a uma vaga de emprego. É inquestionável o fato de que não se admitem práticas discriminatórias durante o processo de seleção de um empregado, porém, a escolha de profissionais éticos e íntegros tornou-se um diferencial, para não falar uma exigência do mercado, haja vista os recorrentes escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas, bem como os riscos de responsabilização das companhias por ilícitos de outra natureza que eventualmente são cometidos por seus empregados. Desta forma, exploraremos no presente trabalho a investigação de um candidato baseada na coleta de dados pessoais de domínio público, o conflito de interesses que há neste tipo de trabalho sob as perspectivas do empresário e do candidato, bem como quais são as restrições já previstas em lei e que passarão a vigor com a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, que fora recentemente aprovada.

**Palavras-chave:** *Compliance* trabalhista, dados pessoais, livre iniciativa, privacidade, discriminação e Lei Geral de Proteção de Dados.

## **ABSTRACT**

The present work intends to explore, from the point of view of law and ethics, how much is it acceptable the practice of investigating a candidate who is running for a job. It is unquestionable that discriminatory practices are not allowed during the selection process for a job vacancy, but the choice of ethical and integrity professionals has become a differential, not to mention a market requirement, because of recurrent corruption scandals involving large companies, as well as the risks of liability of companies for illicit of another nature that are eventually committed by their employees. In this way, we will explore in this monograph the means of investigation of a candidate based on the collection of personal data of public domain, the conflict of interests that there is in this type of work under the perspectives of the entrepreneur and the candidate, as well as what are the restrictions already foreseen in law and that will be enforced with the Brazilian General Data Protection Law, which was recently approved.

**Keywords:** Labor compliance, personal data, free initiative, privacy, Discrimination and General Data Protection Act.

## Sumário

Introdução.....	7
<b>1 Compliance nas relações de trabalho .....</b>	<b>8</b>
1.1 Como avaliar um candidato .....	10
<b>2 Do conflito de interesses .....</b>	<b>12</b>
2.1 Da diferença entre legitimidade e legalidade.....	12
2.2 Dos poderes do empregador e do interesse sobre o negócio .....	12
2.3 Dos direitos do candidato .....	14
2.4 O direito de acesso ao trabalho - Não discriminação.....	17
<b>3 Proteção de dados .....</b>	<b>21</b>
3.1 A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira.....	21
3.2 Outras observações acerca da LGPD.....	22
<b>Conclusão.....</b>	<b>25</b>
<b>Referências.....</b>	<b>27</b>
<b>jurisprudência .....</b>	<b>29</b>
<b>Legislação .....</b>	<b>30</b>

## Introdução

A figura do *compliance* trabalhista tem ganhado força nos últimos anos com atenção especial para o processo de seleção, pois verificou-se que, de plano, devem os negócios focar na busca de empregados que estejam alinhados com o objetivo do negócio, não só do ponto de vista de missão e valores, mas também da ética.

Como parte destes processos de avaliação várias ferramentas passaram a ser pensadas, porém, no presente trabalho, iremos nos ater à análise de uma ferramenta já disponível no mercado e, em relação a qual os empresários ainda têm bastante dúvida, qual seja, a análise de dados pessoais do candidato durante o processo seletivo.

Assim, nos propomos no presente artigo a avaliar se há legitimidade e/ou legalidade na conduta do empresário que, sob o pretexto de zelar pela configuração de uma equipe ética e íntegra, solicita a avaliação de dados pessoais de domínio público de um candidato, sem qualquer garantia de contratação.

Desta forma, para o desenvolvimento do trabalho, discorreremos inicialmente sobre a necessidade de implantação do *compliance* trabalhista e, porque, sob a ótica do mercado, se justificaria o processo de investigação de um candidato, especialmente, através da coleta e análise de dados pessoais de domínio público.

Adiante, seguiremos com a análise quanto à necessidade de investigação sob a ótica do empregador/empresário e o que, do ponto de vista legal, daria respaldo para tanto.

Ademais, não obstante, as justificativas que existem sob a ótica do mercado e da empresa, devemos considerar os direitos do candidato, trabalhador e pessoa humana, a quem assiste uma série de direitos, motivo pelo qual cabe-nos avaliar se e, em que medida, haveria violação de direitos fundamentais, bem como, o quanto esta prática poderia ser prejudicial.

Outro aspecto que deve ser avaliado refere-se à atual regulamentação existente quanto ao uso de dados pessoais e, que será fundamental para a conclusão de nosso trabalho, motivo pelo qual, esperamos ao final demonstrar o que deve ser avaliado do ponto de vista da lei e, do ponto de vista do negócio, para a tomada de decisão dos empresários.

## 1 **Compliance nas relações de trabalho**

Nas palavras de Coimbra e Binder, o termo *compliance* vem do inglês *to comply* que significa cumprir, executar, obedecer, satisfazer o que lhe foi imposto, logo, diz respeito ao dever de cumprir leis, diretrizes e regulamentos.<sup>1</sup>

Nas últimas décadas com o aumento da preocupação com questões de segurança dos mercados públicos e privados e, com a finalidade de combater, especialmente, crimes de corrupção e lavagem de dinheiro, esta ferramenta começou a ser pensada como fundamental no meio empresarial.

Porém, como são as pessoas que operacionalizam práticas ilícitas e antiéticas, não é possível pensar na ocorrência destas práticas e, de outros desvios de conduta senão por intermédio de empregados ou administradores do negócio/empresa.

Seguindo esta lógica, o *compliance* passou a ser pensado especialmente sob a ótica das relações de trabalho.

Assim, a importância e atualidade do tema deve-se, especialmente, à crescente necessidade, não apenas de grandes companhias, mas de qualquer empresário que tenha a mínima pretensão de se desenvolver no mercado, de zelar pela escolha de seus empregados, por aqueles que são a *longa manus* de suas operações e, cujos atos têm impacto direto em sua imagem, reputação e, conseqüentemente, no sucesso do negócio.

Nos últimos anos tem sido possível ver de maneira crescente escândalos de corrupção envolvendo grandes companhias e com um número sem precedentes de empresários envolvidos, cujos atos importaram em sanções que extrapolaram a pessoa física envolvida/autora da conduta e acabaram por atingir diretamente a pessoa jurídica, sendo que isso se deve especialmente ao fato de que se impõe à empresa a responsabilidade pelos atos de seus prepostos, em cujo conceito inserem-se também seus empregados.

Não bastassem os escândalos de corrupção, muitas empresas se veem envolvidas em uma série de outros problemas de ordem reputacional e prejuízos financeiros por atos de empregados que agiram fora dos padrões éticos da companhia

---

<sup>1</sup> COIMBRA, Marcelo de Aguiar. *Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações*. Marcelo de Aguiar Coimbra, Vanessa Alessi Manzi Binder, organizadores. São Paulo: Atlas, 2010, pág. 2.



e/ou fora dos padrões legais. Como no caso de empregados que operam grandes desvios financeiros e que põem em xeque a credibilidade da empresa.

A título de exemplo, podemos citar ainda, empregados que em posição de liderança venham a cometer atos que configurem assédio, seja moral ou sexual, pois nestas situações, comumente, as ações se voltam contra o empregador e não contra o autor direto dos atos, sob a alegação de que cabe ao empregador zelar pelos atos de seus empregados.

O tema é de tanta relevância que já existe hoje na legislação, inclusive, previsão específica quanto à necessidade das companhias de criarem mecanismos específicos de combate à corrupção e lavagem de dinheiro, como no caso da lei 12.846/2013 que em seu artigo 7º, inciso VIII<sup>2</sup>, que dispõe acerca da importância de adoção de programas de *compliance*, ao dispor que a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, serão levados em consideração por ocasião da avaliação da aplicação das sanções.

No mercado financeiro, também se tornou comum o uso da expressão *Know your employee*, que, em tradução literal significa “Conheça seu empregado”, sendo parte do Guia de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo no Mercado de Capitais Brasileiro, criado pela Associação Brasileira de Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais, a recomendação quanto à adoção de práticas preventivas voltadas, especificamente, à contratação de empregados:

“Desde a contratação dos funcionários, as instituições devem adotar procedimentos que garantam aderência aos padrões de ética e conduta, e identificar eventual envolvimento em atividades ilícitas ou de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo.”<sup>3</sup>

Isto é, uma empresa é o que as pessoas fazem dela, e os atos de administradores e empregados podem fazer toda a diferença para o sucesso, ou

---

<sup>2</sup> BRASIL. Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em 03 mar. 2018.

<sup>3</sup> Guia de Prevenção à “Lavagem de Dinheiro” e ao Financiamento do Terrorismo no Mercado de Capitais Brasileiro. Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais. Disponível em: [http://www.anbima.com.br/data/files/A8/96/7B/01/B78C7510E855FB75862C16A8/ANBIMA-Guia-PLD\\_1\\_.pdf](http://www.anbima.com.br/data/files/A8/96/7B/01/B78C7510E855FB75862C16A8/ANBIMA-Guia-PLD_1_.pdf). Acesso em 03 mar. 2018.

fracasso, do negócio:

No que tange ao interesse do empregador, ele obtém e usa dados ou informações pessoais do empregado por razões diversas, entre elas o cumprimento da lei, para auxiliar na seleção, no treinamento e na promoção no emprego, para assegurar a higidez pessoal, para fins de controle de qualidade, para garantia de atendimento ao cliente **ou para a proteção da propriedade**.<sup>4</sup> (n.g.)

Então, para que as empresas possam se dedicar menos à reconstrução da imagem ou da reputação após atos que abalaram seus negócios e, mais aos aspectos comerciais, no crescimento de suas operações e, conseqüentemente, na busca de lucro, elas precisam rever suas relações com seus stakeholders, a começar, com seus empregados, exigindo destes maiores padrões éticos e alinhamento de interesses na busca pelo crescimento sustentável do negócio.

Por isso se mostra tão importante avaliar já no processo de seleção a uma vaga de emprego se aquele candidato é aderente aos padrões legais e éticos de senso comum.

### 1.1 Como avaliar um candidato

“Tenha acesso a informações precisas sobre empresas e pessoas”<sup>5</sup> – embora a abordagem soe estranha e não pareça, trata-se de publicidade exposta em sítio eletrônico de empresa que, de maneira lícita fornece, dentre outros serviços, o levantamento de informações de domínio público sobre empresas e pessoas.

Este tipo de oferta tem se tornado mais comum com o passar do tempo e, o que estas empresas oferecem com este tipo de serviço é a compilação de dados de domínio público para atender a pedidos de terceiros interessados, que sequer precisam ter a autorização da pessoa (seja ela física ou jurídica) que será objeto de “investigação”.

Este tipo de acesso traz dados mais completos do que aqueles disponíveis num primeiro momento na internet, porém, é fato, que uma série de outras informações podem ser facilmente acessadas através da rede mundial de

---

<sup>4</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. Ana Francisca Moreira de Souza Sanden. – São Paulo: LTr, 2014, pág. 147.

<sup>5</sup> Up Miner – Up Lexis – Nós buscamos e organizamos, você decide. Disponível em: <https://materiais.uplexis.com.br/solicite-um-teste>. Acesso em 01 set. 2018.

computadores.

Hoje em dia, por exemplo, apesar de não ser possível saber da existência de demandas trabalhistas ajuizadas por uma determinada pessoa através dos cartórios distribuidores da Justiça do Trabalho, se o processo em questão não se tratar de ação que tramita em segredo de justiça e, na qual já houve qualquer tipo de publicação, é quase 100% garantido que, através dos portais que fazem a disponibilização de dados do Diário Oficial, será possível identificar a existência deste processo através de uma pesquisa feita na internet, ainda que isso não seja o adequado a se fazer.

Além de ferramentas que permitem este tipo de levantamento, também já é recorrente no mercado a oferta de testes de integridade que permitem avaliar o quão ético um indivíduo pode ser, isto é, qual será a reação provável desta pessoa frente aos mais variados dilemas éticos a que pode ser submetido numa relação emprego:

Esse momento que antecede a celebração de um contrato de trabalho é, contudo, normalmente carregado de intensa atividade em busca de informação relativa ao candidato. Existem várias práticas no setor privado, sendo as mais comuns os formulários (muitas vezes em portais on-line), as entrevistas, os testes e as pesquisas com terceiros ou na Internet por meio de algum recurso de busca, sendo um dos mais populares o Google.<sup>6</sup>

Assim, sem ainda avaliar a legalidade ou a legitimidade destes meios de investigação, certo é que a análise comportamental, somada à investigação de vida pregressa de um candidato, poderiam ser consideradas como importantes ferramentas integrantes de um processo de seleção e, que se justificariam do ponto de vista do negócio, ante a crescente necessidade de zelar pela construção de um ambiente ético dentro das companhias.

Porém, no trabalho em questão iremos nos ater a análise de apenas uma das ferramentas de investigação, qual seja, o levantamento de dados pessoais do candidato, avaliando se, na busca pela construção de um ambiente ético, não estaria este potencial empregador sendo antiético ou mesmo, se não estaria agindo de maneira ilícita, mesmo porque, do ponto de vista do candidato, trabalhador, pessoa física dotada de direitos, estes mecanismos podem não ser legítimos.

---

<sup>6</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. Ana Francisca Moreira de Souza Sanden. – São Paulo: LTr, 2014, pág. 116.

## 2 Do conflito de interesses

Adiante iremos explorar a linha tênue que há entre a preservação do interesse econômico e, de certa forma, de toda a coletividade e, de outro lado, a preservação dos interesses do indivíduo e, novamente os interesses da coletividade, mas sob outro aspecto, visto que é esta também violada quando se admitem abusos aos direitos constitucionalmente garantidos do indivíduo. Assim, desta forma, pretendemos avaliar a legitimidade e a legalidade destes processos de investigação na seleção de um candidato a uma vaga de emprego.

### 2.1 Da diferença entre legitimidade e legalidade

Antes de discorrer acerca dos interesses de cada uma das partes (potencial empregador e potencial empregado) cumpre-nos abrir um pequeno parênteses para distinguir algo que é legítimo de algo que é legal.

Legalidade decorre de lei e, denota, portanto, licitude da conduta, ou seja, se algo é legal ou lícito, significa que referida conduta encontra amparo na legislação ou, que não há nada que diga o contrário, sendo este o princípio da legalidade e, que encontra amparo, inclusive, na Constituição Federal (inciso XXXIX, artigo 5º).<sup>7</sup>

A legitimidade, por sua vez, é de um espectro mais amplo e, diz respeito à aceitação social de uma determinada conduta, de modo que, podemos dizer, inclusive, que a legitimidade abarcaria, de certa forma, o conceito de ética, pois, há condutas que muito embora não sejam ilegais, não são aceitas socialmente, são antiéticas e, portanto, ilegítimas.

Assim, devemos avaliar a prática investigatória num processo de seleção sob estes dois prismas, haja vista que a ilegitimidade da conduta, pode, antes mesmo que se avalie a sua ilicitude, demandar que esta sequer seja praticada dado seu caráter antiético.

### 2.2 Dos poderes do empregador e do interesse sobre o negócio

O exercício da atividade econômica encontra amparo constitucional,

---

<sup>7</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 06 set. 2018.

especialmente no que toca à livre iniciativa e, no tocante ao direito à propriedade privada (artigo 1º, inciso IV; artigo 5º, inciso XXII e; artigo 170) <sup>8</sup>, o que significa dizer que assiste ao empresário/empregador o direito de dirigir a sua atividade conforme as diretrizes que sejam de seu interesse, isto é, de interesse do negócio, sempre, porém, respeitados alguns limites.

Assim, podemos dizer que esse conjunto de interesses e direitos do empregador, compõe o que podemos chamar de “poder do empregador”, o qual é analisado pela doutrina, principalmente, sob duas diferentes óticas: o poder diretivo e o poder organizacional.

O poder diretivo, está intrinsecamente relacionado à condução da atividade laboral, isto é, ao poder de dirigir o contrato de trabalho desde as condições de sua pactuação, até seu encerramento, como bem expõe Lima Filho:

Nessa perspectiva, o Direito Laboral cumpre uma tarefa muito importante em relação ao poder de direção, à medida que o delimita, encaminha-o e, ao mesmo tempo, lhe outorga uma vestimenta de legitimidade jurídica, dotando-o de singulares instrumentos para assegurar sua efetividade, como o poder disciplinar e a faculdade da despedida, a dimensão mais grave desse poder.  
[...]

Nesse passo, parece correto dizer que o poder diretivo empresarial, em sentido amplo, é a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela.  
[...]

Efetivamente, o ordenamento jurídico reconhece ao empresário o poder de direção, com base na liberdade de empresa, que, compreende, em primeiro lugar, a criação do estabelecimento, e também como consequência lógica desse reconhecimento, a faculdade de organizá-la e dirigi-la<sup>9</sup>.

O autor prossegue ainda distinguindo o poder diretivo geral do poder diretivo singular, sendo que este está adstrito à possibilidade de dar ordens concretas à prestação de serviços do trabalhador no âmbito individual e, no tocante ao poder diretivo geral, está relacionado à faculdade geral de tomar decisões globais, inclusive quanto à forma de se contratar:

O poder diretivo geral consiste na faculdade que o empresário tem de tomar decisões globais que visem à organização laboral da empresa, como, por exemplo, a determinação da quantidade de trabalhadores (plantilla), a contratação de trabalho direto —mediante contratos de trabalho ou por meio

<sup>8</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 06 set. 2018.

<sup>9</sup> LIMA FILHO, Francisco das C. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial / Francisco das C. Lima Filho. – São Paulo: Ltr, 2017, págs. 50 a 52.

de externalização do trabalho —, por meio da contratação de empresas de trabalho temporário —terceirização —, os sistemas de seleção e classificação do pessoal, de retribuição e tempo de trabalho, a opção quanto à modalidade contratual e a redução do número de trabalhadores<sup>10</sup>.

Quanto ao poder organizativo, o autor destaca que este antecede o pacto laboral, pois pode ser exercido independente do seu titular ostentar a condição de empregador, isto é, quando ele ainda é empresário e tem a pretensão de vir a se tornar empregador:

Em definitivo, o empresário ostenta poderes destinados à organização geral da empresa que, sem dúvida, antecede a ordenação da prestação laboral e a repressão das condutas laboralmente ilícitas dos trabalhadores. Aquela independe da condição de empregador, enquanto esta apenas se legitima e se encontra fundada na existência do contrato de trabalho, o que evidencia que o poder organizativo de fato goza de autonomia em relação ao poder laboral, em que pese ainda existir cizânia doutrinária a esse respeito<sup>11</sup>.

Assim, seja em razão do poder diretivo geral, seja em razão do poder organizacional de que é titular o empresário e potencial empregador, temos que assiste a este a faculdade da escolha e determinação das condições que serão impostas àquele que pretender compor o seu negócio, isto é, que em certa medida, irá contribuir para o desenvolvimento de sua atividade.

Logo, poder investigar e, portanto, conhecer àqueles que concorrem a uma vaga de emprego, pode ser considerada uma faculdade legítima deste empresário, especialmente porque cabe a ele avaliar se o candidato, tem potencial para atuar dentro dos padrões éticos e morais que devem reger seu negócio.

Além disso, o empresário e, potencial empregador, terá também condições de avaliar se o candidato se encaixará no perfil de seu negócio, isto é, se a missão e os valores da empresa têm algo a ver com seus ideais e propósitos.

### **2.3 Dos direitos do candidato**

Avaliada a extensão dos poderes e direitos do potencial empregador, cabe-nos passar à análise do tema sob a ótica do trabalhador, candidato à uma vaga de emprego e, que se submeteria a este processo de investigação.

---

<sup>10</sup> LIMA FILHO, Francisco das C. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial / Francisco das C. Lima Filho. — São Paulo: Ltr, 2017, pág. 52.

<sup>11</sup> LIMA FILHO, Francisco das C. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial / Francisco das C. Lima Filho. — São Paulo: Ltr, 2017, pág. 54.

Assim, cabe nos considerar este candidato como efetivamente é: pessoa humana, detentora de obrigações, mas, fundamentalmente, também detentora de direitos e que não pode, apenas sob pretexto de proteção ao capital, ter sua dignidade violada.

Quanto à gama de direitos que cabe-nos discutir está o rol de direitos invioláveis previstos no inciso X, artigo 5º da Constituição Federal<sup>12</sup>, quais sejam: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

No tocante à intimidade e vida privada, a doutrina é uníssona quanto ao fato de que nenhuma distinção entre estes dois institutos pode ser considerada absolutamente correta, sendo que as expressões normalmente acabam sendo empregadas conforme a conveniência do autor.

Não bastasse a dificuldade na diferenciação dos institutos, mesmo que se trate do conceito de maneira ampla e genérica, chega-se à conclusão também que não existe um conceito único para vida privada ou intimidade:

A alusão constitucional à “intimidade” e “vida privada” remete sistematicamente a doutrina brasileira para as teorias alemãs que recorrem à imagem “esferas” concêntricas, dentro das quais o homem estaria, em maior ou menor grau livre, de ingerências externas.<sup>13</sup>

Não obstante tal fato, consideremos vida privada e intimidade dentro do mesmo espectro, o que se verifica é que estariam inseridos dentro dos conceitos de vida privada e intimidade os dados pessoais da pessoa humana, partindo da premissa de que estes dados são aqueles que, referindo-se a informações sobre alguém, permitem a formulação de um juízo sobre a pessoa.<sup>14</sup>

Todavia, este entendimento merece a oposição de ressalvas, tendo em vista que eventuais dados ou informações, fora de um contexto, podem não significar nada no tocante a um determinado indivíduo, isto é, este dado ou informação isolada pode perder seu sentido, sendo impossível, relacioná-lo à pessoa em questão

Importante ponderar também, que às informações de domínio público não se aplicariam o “sigilo” próprio daquilo que está dentro dos conceitos de vida privada ou

---

<sup>12</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 06 set. 2018.

<sup>13</sup> LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*/ Bruno Lewicki. – Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Pág. 34

<sup>14</sup> SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. Ana Francisca Moreira de Souza Sanden. São Paulo: LTr, 2014. Pág. 84

intimidade, mesmo porque não é concebível que o indivíduo possa viver em sociedade mantendo tais informações sob o mais absoluto sigilo ou restrita aos círculos concêntricos da vida privada e da intimidade.

Estes são os principais motivos que transferem a discussão acerca da violabilidade dos dados pessoais ao estudo de um outro direito, qual seja, o direito de personalidade, tendo seu fundamento na dignidade da pessoa humana:

Deste modo, não se protege apenas o momento patológico em que a personalidade sofre lesão de qualquer espécie, nem tampouco será a tutela negada àquele que pretenda obter garantias sobre um aspecto de sua existência que não tenha sido ainda objeto de previsão específica. A personalidade, em todos os seus aspectos e desdobramentos, encontra sua garantia na cláusula geral de tutela da pessoa humana, cujo “ponto de confluência” é, sem dúvida, a dignidade da pessoa humana, que se encontra no ápice do ordenamento e funciona como valor reunificador da personalidade a ser tutelada.<sup>15</sup>

A justificativa para este enquadramento, portanto, residirá no fato de que, poderá o indivíduo sentir-se lesado em seu direito à medida em que este for indevidamente utilizado, seja porque exposto para além do necessário ou, porque vinculado a algo que, na concepção da pessoa, lhe causa dor, vergonha ou qualquer outro sentimento negativo e, portanto, violador de sua dignidade:

Nessa visão, parece correto afirmar que a ideia de dignidade da pessoa pode ser entendida como o direito ao desenvolvimento em plenitude de todas as potencialidades e da livre eleição do seu próprio plano de vida, tendo uma raiz no ideal de justiça e de igualdade com um forte conteúdo ético.<sup>16</sup>

Logo, se é retirado do indivíduo a possibilidade de dispor ou expor seus dados da maneira que melhor lhe aprouver, certamente restará caracterizada uma ofensa à sua dignidade.

Ademais, a violação pode não só estar adstrita ao impedimento do exercício da faculdade de decidir sobre a exposição de dados pessoais, mas também, relacionar-se à maneira como estes dados são interpretados ou, pior, que prejuízos referida interpretação podem lhe trazer.

---

<sup>15</sup> BODIN DE MORAES, Maria Celina, 2003. apud LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*/ Bruno Lewicki. – Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Pág.77

<sup>16</sup> PASCUAL LAGUNAS, EULALIA, 2009. apud LIMA FILHO, Francisco das C. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial / Francisco das C. Lima Filho. – São Paulo: Ltr, 2017. Pág. 98.



## 2.4 O direito de acesso ao trabalho - Não discriminação

Partindo da premissa de que o potencial empregador pode solicitar o levantamento de dados de domínio público de um candidato, o que ocorrerá é que o empresário terá à sua disposição, já de maneira conjunta, vários dados potencialmente importantes para o titular destas informações e, que normalmente somente são fornecidos por este em condições muito específicas e, não de maneira total, isto é, não todos os seus dados em uma única ocasião.

O que se pretende expor aqui é que o empresário terá acesso a informações que vão desde o endereço até a filiação e grau de escolaridade, por exemplo, assim, o primeiro risco que existe nesta conduta refere-se à questão de armazenamento destes dados, isto é, outros indivíduos que possam vir a ter acesso a tais dados no âmbito empresarial poderiam distorcer a finalidade de seu uso, inclusive repassando-o a terceiros.

Porém, o principal risco no acesso a estes dados e, que devemos avaliar acuradamente, refere-se à possibilidade de discriminação em razão das informações que foram obtidas, retirando deste candidato a possibilidade de concorrer à vaga em razão da leitura que foi feita de seus dados.

A discriminação ocorre, então, à medida em que este candidato deixa de ser considerado para a vaga em razão de algum atributo de ordem física ou moral, que pode estar relacionada à sua pessoa em específico ou mesmo, a algum parente (no caso de se obter informações pertinentes à filiação, por exemplo), sem que, porém, esta condição pudesse trazer qualquer risco à atividade que se pretende desenvolver, seja sob a ótica do potencial empregado ou, do potencial empregador.

Isso quer dizer que, em algumas situações o empresário e potencial empregador pode sim exigir algumas informações que são imprescindíveis para o desenvolvimento da atividade, como por exemplo, desejar saber se uma candidata à vaga de emprego cuja atividade irá ser realizada em local com grau máximo de insalubridade está ou não grávida. Neste caso o empresário deve sim ter a cautela de verificar esta informação, sob pena de colocar em risco à saúde da mãe e da criança.

O ato de discriminar, portanto, existe à medida em que o fator que retira o candidato do processo seletivo, não seria suficiente para tanto, seja em razão de previsão legal ou, razão de algo estritamente relacionado a questões de saúde e segurança.

Trata-se, assim, de uma discriminação indireta:

A discriminação *indireta* ocorre quando uma disposição legal, regulamentar, uma cláusula contratual ou convencional, um ponto individual ou uma decisão unilateral, aparentemente neutra pode ocasionar uma desvantagem particular a uma pessoa em relação a outras, por razão de origem racial ou étnica, religião, convicções, incapacidade, idade, sexo, orientação sexual ou outro elemento, sempre que objetivamente não respondam a uma finalidade legítima e que os meios para a consecução dessa finalidade não sejam adequados e necessários.<sup>17</sup>

A prática de discriminação, porém, é fortemente repudiada em nosso ordenamento jurídico.

Já desde 1968 o Brasil ratificou através do Decreto nº 62.150, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, originalmente aprovada em 1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, pela qual se repudiam todas as formas de discriminação que possam ter efeito sobre uma oportunidade de emprego ou, sobre o tratamento dispensado numa relação já existente:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
  - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados<sup>18</sup>.

Além disso, à época da ratificação desta convenção, já havia em nosso ordenamento, previsão específica quanto à proibição de discriminação, pois a própria CLT quando promulgada em 1943 trouxe as seguintes disposições:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

<sup>17</sup> LIMA FILHO, Francisco das C. Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial / Francisco das C. Lima Filho. – São Paulo: Ltr, 2017. Pág. 168

<sup>18</sup> BRASIL. Decreto 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em 08 set. 2018.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo<sup>19</sup>.

A discriminação também é vedada por dispositivo de natureza constitucional (artigo 5º, incisos XLI e XLII e, artigo 7º, incisos XXX e XXXI), além disso, em 1995 outra lei foi promulgada com previsões específicas quanto à não discriminação.

Através da lei 9.029/1995<sup>20</sup>, passou a ser proibida a exigência de atestados de gravidez e/ou que comprovem esterilização, além de qualquer outra prática discriminatória que limite o acesso ao trabalho ou sua manutenção, por qualquer motivo que seja.

Importante, reforçar que a lei mencionada não prevê exaustivamente a relação de motivos que poderiam dar azo à discriminação, logo, qualquer que seja o motivo, se este for considerado para preterir este candidato, estará aí, caracterizada a discriminação.

Verifica-se, portanto, que nosso ordenamento jurídico é muito claro quanto à vedação de práticas discriminatórias, de tal modo que o acesso do candidato à vaga de emprego não pode ser obstado pelas informações que se obteve dele.

O que podemos verificar porém são exceções, como já mencionado, no caso de candidata à vaga cuja atividade se dará local insalubre e, até, em outras situações legalmente ou jurisprudencialmente admitidas, como, por exemplo, a exigência de Atestado de Antecedentes Criminais<sup>21</sup> para alguém que irá desenvolver atividades com manuseio de armas ou no cuidado de vulneráveis (crianças e idosos, por exemplo). Nestes casos, é incontestável o fato de que a exigência e, a eventual exclusão deste candidato caso apresente algo que o desabone, são medidas de cautela.

Mesmo no caso de cometimento de um crime, que poderia ser a mais reprovável das condutas, temos que, uma vez cumprida a pena, terá o indivíduo

---

<sup>19</sup> BRASIL. Decreto nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em 11 set. 2018.

<sup>20</sup> BRASIL. Lei 9.029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM). Acesso em 11 set. 2018.

<sup>21</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão SbDI-1 PLENA. Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Relator João Orestes Dalazen. Brasília. Data: 20 abr. 017. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=IRR%20-%20243000-58.2013.5.13.0023&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAT9nAAL&dataPublicacao=22/09/2017&locaPublicacao=DEJT&query=antecedentes>. Acesso em 11 set. 2018.

“pago” sua dívida com a sociedade, tendo direito, portanto, à ressocialização e, o direito ao sigilo dos registros sobre o seu processo e sobre sua condenação.<sup>22</sup>

Não se tratando de medida cuja cautela seja justificável, tem-se que haverá discriminação e, o fato que pode ter dado ensejo à referida discriminação pode ser considerado não em apenas uma vaga de emprego, mas em vários processos seletivos e, então, o que teremos é uma pessoa que estará sendo posta à margem da sociedade.

---

<sup>22</sup> BRASIL. Art. 93 do Código Penal. Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm). Acesso em 10 set. 2018.

### 3 Proteção de dados

Conforme exploramos nos tópicos anteriores, as discussões acerca da proteção de dados pessoais estão muito relacionadas à preservação de direitos fundamentais da pessoa humana, mas ainda é recente a discussão do assunto em legislação específica, com regras acerca do seu fornecimento, uso e respectivas responsabilidades.

#### 3.1 A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira

Em 2014 foi promulgada a primeira lei que veio tratar o assunto, porém, adstrita ao uso de dados na internet, a lei conhecida como “Marco Civil da Internet”, em seu artigo 10, prevê que o uso de dados pessoais deve ocorrer com observância da preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, direta ou indiretamente envolvidas.<sup>23</sup>

Porém, mais recentemente foi aprovada a primeira lei brasileira de proteção de dados: a LGPD que foi promulgada em 14 de agosto de 2018 e, passará a vigor apenas em fevereiro de 2020, tendo em vista o prazo de 18 (dezoito) meses para adequação das empresas somado o período de *vacatio legis*.

Assim como a lei do Marco Civil, a LGPD tem como fundamento a preservação dos direitos fundamentais de privacidade e, da preservação da honra e da imagem, mas também servirá para incentivar o país econômica e tecnologicamente, especialmente porque vários outros países estão tomando providências similares, de tal modo que, em breve, esta certamente será uma condição para se estar no mercado.

O principal movimento neste sentido ocorreu na Europa, com a aprovação do Regulamento Geral de Proteção de Dados, que tem como princípios basilares a transparência e lealdade no uso de dados pessoais.

Neste sentido, a LGPD também foi aprovada trazendo em seu texto todos os princípios que, especialmente em consonância com a boa-fé e o respeito à

---

<sup>23</sup> BRASIL. Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm). Acesso em 10 set. 2018.

privacidade, deverão ser observados, quais sejam: da finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da qualidade dos dados, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e, da responsabilização e prestação de contas (artigo 6º)<sup>24</sup>.

Alguns destes princípios estão relacionados à maneira como devem ser tratados os dados pessoais, outros especificamente à autorização de uso e, são exatamente estes princípios que nos importam avaliar.

Pelo princípio da finalidade, tem-se que a coleta de dados pessoais deve ter um fim específico, que deve ser claro e explícito para o titular dos dados e, que não poderá ser desvirtuado, isto é, novo uso dos dados pessoais com finalidade distinta daquela para a qual o titular havia dado autorização, somente pode ocorrer mediante nova e expressa autorização.

O princípio da adequação guarda estreita relação com o princípio anterior, haja vista que, por este princípio, tem-se que o uso dos dados pessoais deve estar em consonância com a autorização concedida, ou seja, deve atender à finalidade pretendida.

Pelo princípio da necessidade, temos que o uso dos dados deverá ser tratado o mínimo necessário para atender à finalidade pretendida e nada mais, sendo que, a atividade de tratamento refere-se a todo tipo de operação que pode ser realizada com os dados pessoais e vai desde a coleta destes dados até seu arquivamento (artigo 5º, inciso X).<sup>25</sup>

Além, destes três princípios outro que é de suma importância considerar no presente trabalho é princípio da não discriminação, pelo qual é vedado o uso de dados pessoais para fins discriminatórios sejam eles ilícitos ou abusivos e, reforça, portanto, todo o arcabouço jurídico já mencionado contra a prática de discriminação.

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei 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). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em 10 set. 2018.

<sup>25</sup> BRASIL. Lei 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). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em 10 set. 2018.

### 3.2 Outras observações acerca da LGPD

A LGPD conceitua o que vem a ser dado pessoal como qualquer informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável e, há ainda aqueles dados que, pela própria lei são considerados sensíveis, quais sejam, aqueles referentes a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião pública, filiação a sindicato ou 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. Isso nos leva à conclusão de que o conceito de dados pessoais é bastante abrangente e, compreende, inclusive, aqueles que seriam de domínio público.

No tocante a quem é tutelado pela legislação, porém, há restrição, pois a lei prevê proteção apenas a dados de pessoa natural, excluindo-se as pessoas jurídicas.

E, os responsáveis por observar a legislação em questão são todos aqueles que de alguma forma tratam dados dessa natureza, aplicando-se a lei neste aspecto, portanto, tanto a pessoas físicas quanto a pessoas jurídicas, seja esta de direito público ou privado e, mesmo que fora do território nacional, se a operação de tratamento de dados, a prestação dos serviços relacionados ou, a coleta de dados ocorrer no Brasil.

A lei prevê também algumas situações excepcionais nas quais os seus dizeres não serão aplicados, como, por exemplo, para atender o fim exclusivo de defesa nacional ou, para fins jornalísticos ou artísticos.

No tocante às relações de emprego, a única exceção existente para a não observância da LGPD refere-se ao uso de dados para informe específico à autoridade nacional, o que significa dizer que, para o fornecimento de informações à Receita Federal ou, à Previdência, por exemplo, não será necessária a obtenção de autorização específica, porém, para atendimento de qualquer outra finalidade sim.

Portanto, empresas que trabalham com bancos de dados de clientes e, ou empresas que tem como atividade o levantamento e administração de dados pessoais não são as únicas que precisarão se adequar à nova legislação, mas, qualquer tipo de negócio/empresa que, por qualquer motivo que seja, mantenha registro de dados pessoais de pessoa natural.

Logo, caberá a todo empregador brasileiro se adequar a esta legislação, visto que, a simples atividade de coleta e arquivamento de dados, como já vimos, estão inseridas no conceito de tratamento. Ademais, deverá o empregador ter regras claras quanto ao levantamento e uso destes dados, não podendo desvirtuar de referida finalidade.

Por fim, importante ponderar que a LGPD prevê a aplicação de penalidade administrativa que compreende desde obrigações de fazer até o pagamento de multa que pode chegar a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais). Além disso, importante ponderar que as sanções administrativas previstas na referida lei não excluem a aplicação de outras sanções de natureza civil ou penal.



## Conclusão

De tempos em tempos é possível verificar a ocorrência de transformações pelas quais passa a economia e, que nos permite falar na ocorrência de uma nova ordem econômica, sendo inegável que o momento pelo qual passamos é um momento de mudança de paradigmas quanto à ética nos negócios.

O lucro deve ser buscado de maneira sustentável e isso inclui a realização de operações que, do ponto de vista da lei e da ética, façam sentido e tragam menos risco. Por isso o *compliance* se popularizou como ferramenta que foi do extraordinário ao imprescindível, inclusive nas relações de trabalho, motivo pelo qual nos propusemos a analisar aqui a legitimidade e legalidade do uso de ferramentas para investigação de um candidato a uma vaga de emprego.

Porém, mesmo diante desta preocupação legítima e, baseada nos interesses e direitos dos empresários à livre iniciativa e direito à propriedade, principalmente, o que podemos verificar é que existe uma gama maior de direitos que devem ser tutelados do lado do trabalhador.

Fundamentalmente, ao trabalhador, pessoa humana, são tutelados o direito à preservação da privacidade, intimidade, da honra e da imagem, todos estes direitos que podem ser feridos no caso de uma investigação baseada no levantamento de dados pessoais.

Assim, na colisão de direito do potencial empregador e do candidato, deve-se avaliar o princípio fundamental e, que rege todos os demais, o princípio da dignidade da pessoa humana, motivo pelo qual, pautado neste conceito, já podemos considerar que o interesse do candidato irá se sobrepor ao do empresário.

Não bastasse isso, nossa legislação veda a prática de discriminação seja em processo de seleção, seja para se avaliar a manutenção do emprego e, é fato que estes processos de investigação fatalmente se prestarão a isso, para que se faça um juízo de valor do candidato baseado em dados que vão muito além de suas habilidades e aptidões técnicas para o cargo que se pretende ocupar.

Por fim, ainda que não se considerassem todos estes fatos, em breve teremos em vigor uma lei que vem exatamente para coibir este tipo de prática, qual seja, o levantamento de dados pessoais por terceiros sem a autorização de seu titular.

A LGPD se corretamente aplicada irá impor a adequação de todas as empresas a uma série de exigências e não será mais possível às empresas que procedam com

a investigação prévia de candidatos, mesmo que partindo apenas de dados que seriam de domínio público, sem a autorização expressa destes. E, considerando que mesmo que haja referida autorização, ficarão os empresários sujeitos a demandas de alegação de discriminação.

Verifica-se, portanto, que a melhor forma de garantir o atendimento de ambos os interesses é através do uso de outras ferramentas, como um processo de avaliação pautado em uma boa entrevista e, até na realização de testes que, a partir de situações hipotéticas, avalie os padrões éticos dos candidatos e, seu grau de vulnerabilidade frente às mais variadas situações.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Magno Luiz. **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho.**/ Magno Luiz Barbosa, Cristiano Gomes de Brito. – São Paulo: Ltr, 2015.

BRANDI, Guilherme Touriño. **Compliance e a sua indispensabilidade para as empresas no Brasil de hoje.** Monografia (LLM – Legal Law Master - Direito dos Mercados Financeiro e de Capitais). Insper – Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2017.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius. **Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo.** 2.ed.São Paulo: Trevisan, 2015.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar. **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações.** Marcelo de Aguiar Coimbra, Vanessa Alessi Manzi Binder, organizadores. São Paulo: Atlas, 2010.

**Guia de Prevenção à “Lavagem de Dinheiro” e ao Financiamento do Terrorismo no Mercado de Capitais Brasileiro.** Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais. Disponível em: [http://www.anbima.com.br/data/files/A8/96/7B/01/B78C7510E855FB75862C16A8/ANBIMA-Guia-PLD\\_1\\_.pdf](http://www.anbima.com.br/data/files/A8/96/7B/01/B78C7510E855FB75862C16A8/ANBIMA-Guia-PLD_1_.pdf). Acesso em 03 mar. 2018.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial /** Francisco das C. Lima Filho. – São Paulo: Ltr, 2017.

LION, Maurício Pepe. Capítulo 15: **Condução de investigações internas sob o ponto de vista trabalhista. Temas de Anticorrupção & Compliance.** 303-315. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MENDES, Francisco Schertel. **Compliance: concorrência e combate à corrupção/** Francisco Schertel Mendes, Vinicius Marques de Carvalho. São Paulo: Trevisan Editora, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 7. ed São Paulo: Atlas, 2002.

PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso Pedroso. **Liberdade e irrenunciabilidade no direito do trabalho/ do estudo dos princípios à economic analysis of law aplicados ao direito do trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado.** Ana Francisca Moreira de Souza Sanden. – São Paulo: LTr, 2014.

**Up Miner – Up Lexis – Nós buscamos e organizamos, você decide.** Disponível em: <https://materiais.uplexis.com.br/solicite-um-teste>. Acesso em 01 set. 2018.

## JURISPRUDÊNCIA

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão SbDI-1 PLENA. Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Relator João Orestes Dalazen. Brasília. Data: 20 abr. 017. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=IRR%20-%20243000-58.2013.5.13.0023&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAT9nAAL&dataPublicacao=22/09/2017&localPublicacao=DEJT&query=antecedentes> . Acesso em 11 set. 2018.

## LEGISLAÇÃO

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 06 set. 2018.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (CLT) Decreto nº 5.452 de 01 de mai. 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em 11 set. 2018.

BRASIL. Código Penal. Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm). Acesso em 10 set. 2018.

BRASIL. Decreto 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em 08 set. 2018.

BRASIL. Lei 9.029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM). Acesso em 11 set. 2018.

BRASIL. Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm) . Acesso em 03 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm). Acesso em 10 set. 2018.

BRASIL. Lei 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). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em 10 set. 2018.