



# O DESAFIO DA PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR: A RELAÇÃO DE TRABALHO

Tatiana de Almeida Granja<sup>1</sup>

## 1. INTRODUÇÃO

Os modelos de organização e o poder de direção do empregador não são imunes às mudanças sociais, políticas e tecnológicas.

Em virtude da superação do modelo *taylorista* de organização, houve uma revitalização da dimensão *intuitu personae* das relações laborais, isto é, um renascimento do caráter pessoal do trabalho. Retomou-se a valorização das singularidades do trabalhador, de sorte que as informações pessoais a seu respeito passaram a influenciar as decisões sobre sua vida profissional<sup>i</sup>. Neste sentido, o professor Daniel Martínez Fons afirma que:

Adverte-se facilmente que quando parecia definitivamente banido o caráter fiduciário do contrato de trabalho, adquirem relevância, de novo, informações estritamente pessoais relacionadas ao comportamento geral do trabalhador sobre aquilo que interessa ao empregador perguntar, na condição de fórmulas que permitem avaliar e assegurar a produtividade do empregado. (tradução e grifos nossos)<sup>ii</sup>

Em razão do progresso da tecnologia da informação, o poder diretivo – decorrente das prerrogativas do *jus variandi* - foi ampliado. O empregador passou a realizar o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, valendo-se sobretudo das facilidades oferecidas pela Internet. Desta sorte, tornou-se possível conhecer importantes informações sobre suas vidas, que servirão de critérios para tomada de decisão sobre eventual contratação, manutenção da relação laboral ou desligamento da organização<sup>iii</sup>.

Os empregadores justificam que tal tratamento de dados é fundamental para respaldar a seleção de candidatos, salvaguardar a segurança laboral e controlar a qualidade do serviço a ser prestado<sup>iv</sup>. Todavia, verifica-se que, na maioria das vezes, os dados pessoais levantados são excessivos e

<sup>1</sup> Mestra em Direito Informático pela Universidade Complutense de Madrid (Espanha), com menção honrosa pelo desempenho no curso. Pós-graduada *lato sensu* em Direito Mercantil pela Universidade de Salamanca (Espanha) e Especialista em Direito do Estado pelo JusPodivm (Brasil). Vencedora do Prêmio Luiz Tarquínio, promovido pela Fundação Orlando Gomes (Brasil), e do Prêmio Carlos Coqueijo Costa, promovido pela Associação de Magistrados do Trabalho (Brasil). Bacharela em Direito pela Universidade Salvador (Brasil) e Bacharela em Ciência da Computação pela Universidade Federal da Bahia (Brasil). Servidora pública da Justiça Federal de Primeiro Grau na Bahia (Brasil). Email: [tatiana.granja@uol.com.br](mailto:tatiana.granja@uol.com.br).



extrapolam a finalidade do tratamento de dados, violando direitos e ofendendo a dignidade do trabalhador ou do candidato a um posto de trabalho.

O recorrente tratamento de dados pessoais, no curso da relação laboral, acentuou o desequilíbrio entre as partes. Sobre o tema, a jurista Maria Belén Cardona Rubert afirma:

A capacidade de escolha do empresário se vê enormemente ampliada pela agilidade e facilidade das informações obtidas por meio do uso da informática, da qual se deriva um perigo real para a esfera privada do trabalhador e, em conseqüência, para o direito fundamental à intimidade (tradução e grifos nossos)<sup>v</sup>.

Ante essa perigosa realidade, é imperioso fixar limites ao poder patronal, bem como estabelecer direitos dos trabalhadores frente ao tratamento de seus dados pessoais.

## 2. LIMITES AO PODER PATRONAL

Para indicar limites ao poder patronal, propomos a conformação das diretrizes do tratamento de dados pessoais aos ditames do *jus variandi*. Para tanto, tomamos como parâmetros a Diretiva europeia nº 95/46<sup>vi</sup>, a Lei espanhola nº 15/1999<sup>vii</sup> e o Repertório de Recomendações da OIT<sup>viii</sup>.

### 2.1. Limites decorrentes dos princípios gerais

#### a) Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

A fim de amparar o hipossuficiente econômico, o aludido princípio determina que o trabalhador não pode renunciar aos direitos concedidos em seu benefício. Desta sorte, não se considera válido o ato voluntário de renúncia<sup>ix</sup>. Contudo, insta destacar que alguns direitos do trabalhador não são absolutos, podendo, de fato, ser renunciados.

A princípio, o trabalhador tem direito a que não seja realizado o tratamento dos seus dados especialmente protegidos – também chamados de sensíveis. Sem embargo, em algumas circunstâncias, esta espécie de tratamento revela-se indispensável.

Ao contratar um jornalista para redigir uma coluna de análise da política nacional, é forçoso saber se ele é filiado a algum partido político ou entidade sindical<sup>x</sup>.

Ademais, para indicar um determinado trabalhador para um posto mais elevado cuja atividade seja de risco, o empregador precisa conhecer a história clínica do indivíduo. Somente desta maneira será possível cumprir as normas de segurança e saúde laboral<sup>xi</sup>.



Cumpra mencionar o pensamento da jurista Maria Belén Cardona Rubert, que identifica as possibilidades de tratamento de dados sensíveis:

O empresário unicamente poderá proceder ao tratamento automatizado destes dados sensíveis quando, pela natureza do posto, o trabalhador deva realizar tarefas carregadas de um indubitável conteúdo ideológico, devendo ser excluída esta possibilidade no caso de se tratar de tarefas neutras, já que a aptidão para executar ditas prestações não depende da participação do trabalhador na tendência ou linha ideológica da empresa e, portanto, são ilícitas todas as indagações realizadas pelo empresário dirigidas a obter informação relativa a ideologia, crenças religiosas, afinidade política ou sindical do candidato ao emprego ou do trabalhador do quadro que tenha que desenvolver ou desenvolva atividades ideologicamente neutras (tradução e grifos nossos)<sup>xii</sup>.

A respeito da matéria, aduz Daniel Martínez Fons:

[...] no que se refere aos dados especialmente protegidos, deve-se ter em conta que a exigência do consentimento na coleta e no tratamento de dados sensíveis não substitui nem neutraliza os direitos fundamentais à intimidade, liberdade religiosa, ideológica e sindical na relação de trabalho. Efetivamente, o requerimento empresarial ao trabalhador de qualquer informação relativa a algum dos aspectos agora citados se sujeita ao princípio da proporcionalidade. Isto significa que deve ser comprovado um interesse relevante no conhecimento da informação (tradução e grifos nossos)<sup>xiii</sup>.

Portanto, resulta claro que o fato de o dado ser sensível não é motivo para excluí-lo de todo e qualquer tratamento. Deve ser demonstrada, casuisticamente, a existência de um interesse legítimo no tratamento de dados especialmente protegidos.

#### **b) Princípio da Qualidade dos dados**

Em virtude do Princípio Qualidade dos Dados, os dados coletados devem ser adequados, necessários e proporcionais (não excessivos).

Desse modo, os dados coletados devem ser adequados à finalidade de tratamento a que se destinam. Além disso, eles devem ser, de fato, necessários, indispensáveis e não excessivos ao propósito do tratamento. Por fim, deve haver proporcionalidade entre as naturezas dos dados levantados e o objetivo do tratamento de dados<sup>xiv</sup>.

Insta registrar que as três exigências relacionadas à qualidade dos dados – adequação, pertinência ou necessidade e proporcionalidade em sentido estrito - correspondem aos três elementos do Princípio da Proporcionalidade.



### c) Princípio da Informação

O trabalhador e o candidato a um posto de trabalho não têm o dever de: a) perguntar se haverá tratamento de seus dados; b) investigar a finalidade do tratamento a ser realizado; c) justificar sua recusa em fornecer dados pessoais.

Pelo contrário, é obrigação do empregador informar a existência e a finalidade do tratamento. É também necessário informar os meios e as fontes que serão utilizadas na obtenção dos dados, bem como as consequências da negativa de consentimento e/ou fornecimento das informações. Além disso, tais como os demais cidadãos, os trabalhadores devem ser informados de que terão direito a acesso, oposição, retificação e cancelamento dos dados<sup>xv</sup>.

Enfim, é mister demonstrar a idoneidade e garantir a transparência do tratamento de dados de caráter pessoal.

### d) Princípio do Consentimento

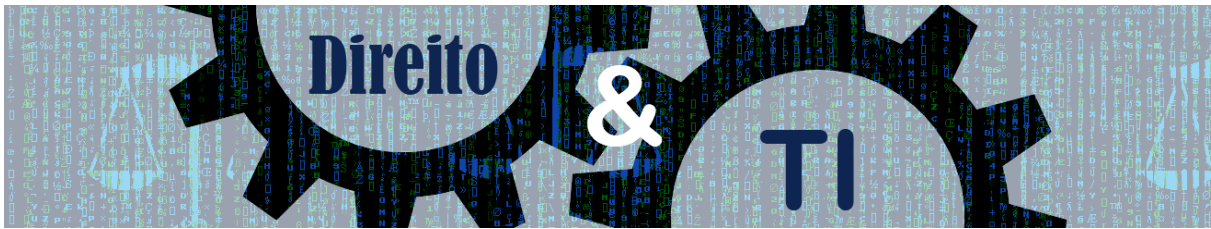
Em qualquer espécie de tratamento de dados, o consentimento do indivíduo tem importância capital. Trata-se do princípio que legitima todo o tratamento. Ele permite que o afetado controle a utilização de seus dados pessoais, o que se denomina direito à autodeterminação informativa<sup>xvi</sup>.

Convém salientar que o ideal é que o consentimento seja inequívoco, expresso, livre, escrito e documentado. Sobre o tema, é oportuno mencionar o pensamento de Daniel Martínez Fons:

[...] o consentimento da pessoa afetada é princípio essencial da relação de tratamento de dados [...]. A aplicação de tecnologias que permitam coletar, armazenar e tratar dados de caráter pessoal exige, com caráter geral, o consentimento do afetado [...]. Trata-se, portanto, de acordo com a doutrina, do “informed consent”, isto é, um consentimento informado e plenamente consciente sobre a relação jurídico-privada que se constrói entre o responsável do ficheiro e o afetado (tradução e grifos nossos)<sup>xvii</sup>.

Quando se tratar de trabalhador, em razão de sua hipossuficiência econômica, o seu consentimento não necessariamente será sincero e autêntico, servindo apenas para legitimar os desejos do empregador<sup>xviii</sup>. Nesta linha de raciocínio, assevera o mestre Daniel Martínez Fons:

[...] existem importantes limites à regra do consentimento. Trata-se de limites gerais que partem da consideração realista da inevitável presença de fortes desníveis de poder na relação ou de condicionamentos que excluem uma verdadeira liberdade de escolher (tradução e grifos nossos)<sup>xix</sup>.



O mesmo ocorre com o candidato a um posto de trabalho, que se sente compelido a consentir, para que venha a ser selecionado. O mestre Emilio Suñé Llinás nos ensina que:

É óbvio afirmar que, nos processos de seleção de pessoal, o medo de não ser contratado tem efeitos limitadores – e praticamente supressivos – da liberdade [...] Por exemplo, nos psicotécnicas agressivas, que no âmbito da seleção de pessoal, podem ser perfeitamente direcionadas para eliminar o perfil de sindicalista, fato que dado o descontrole atualmente existente sem dúvida se produz, e é incompatível com os fundamentos constitucionais de uma sociedade livre (tradução e grifos nossos)<sup>xx</sup>.

Sem embargo, cumpre enfatizar que a exigência de consentimento não é absoluta. Assim, ele será dispensado quando os dados forem essenciais à continuidade da relação laboral. Sobre o tema, o jurisconsulto Daniel Martínez Fons esclarece:

[...] o consentimento não será isento quando os dados de caráter pessoal se referirem a pessoas vinculadas por uma relação laboral e sejam necessários *para a manutenção das relações ou para o cumprimento do contrato* (tradução e grifos nossos)<sup>xxi</sup>.

Tendo em vista a extrema importância do consentimento, devem ser previamente estabelecidas as hipóteses de sua dispensa.

#### **e) Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

Todo e qualquer tratamento de dados deve respeitar a idéia de dignidade da pessoa humana, que corresponde ao epicentro teleológico do ordenamento jurídico pátrio.

#### **f) Princípio da Não-Discriminação**

O tratamento de dados não pode - com base em informações pessoais, tais como aquelas relativas a religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social - servir como mecanismo para promover a discriminação do trabalhador ou do candidato a um posto de trabalho, consoante prevê o art. 1º do Convênio nº 111 da OIT<sup>xxii</sup>.

#### **g) Princípio da Boa-Fé**

A boa-fé deve ser uma constante, alcançando não somente o trabalhador e o empregador, mas também os demais envolvidos no tratamento dos dados pessoais. Neste sentido, posiciona-se a professora Maria Belén Cardona Rubert:



[...] na verdadeira essência da boa-fé se encontra sua capacidade para equilibrar os direitos e interesses das partes no contrato de trabalho. Entendida assim, seria a via perfeita para canalizar o controle dos poderes discricionais do empresário na direção e organização da empresa, corresponderia à unidade de medida do exercício do poder (tradução e grifos nossos)<sup>xxiii</sup>.

## 2.2. Limites relativos à organização

Dentre os limites relacionados à organização, destaca-se a finalidade do tratamento. O tratamento dos dados do trabalhador e do candidato a um posto de trabalho deve ter uma finalidade legítima e se limitar a assuntos vinculados à prestação laboral.

Torna-se indispensável mencionar o pensamento do jurista Daniel Martínez Fons:

[...] para a obtenção de um resultado ponderado na composição dos interesses opostos não basta uma tutela máxima ao âmbito estrito da intimidade e um conjunto amplo de informações a que o empresário possa acessar legitimamente. Pelo contrário, o equilíbrio de interesses deve se fundamentar no princípio do controle do indivíduo sobre a informação relacionada a ele próprio. Isto se manifesta na existência de uma finalidade legítima que justifique a coleta de dados de caráter pessoal. O referido princípio é precisamente o elemento essencial que deve ser levado em consideração na avaliação do tratamento de dados na relação laboral. Trata-se, conseqüentemente, de determinar a quantidade e a qualidade das informações que relacionadas ao cumprimento da prestação de trabalho podem ser recolhidas (tradução e grifos nossos)<sup>xxiv</sup>.

Urge salientar que se a finalidade do tratamento vier a ser alterada, ela deve ser compatível com a anterior. Por exemplo, os dados relativos às qualificações profissionais podem ser utilizados, mais adiante, para proporcionar maiores vantagens sociais, como se fossem uma compensação financeira pela formação do trabalhador<sup>xxv</sup>.

A Rede de Estradas-de-Ferro Espanholas (RENFE) coletou dados sobre filiação sindical dos seus trabalhadores para efeito de desconto da contribuição sindical. Entretanto, em 1998, a RENFE utilizou tais dados para descontar – somente dos sindicalizados - o equivalente aos dias parados, em virtude de greves promovidas pelo sindicato dos ferroviários. Acertadamente, o Tribunal Constitucional da Espanha entendeu que o uso de tais dados sobre filiação sindical foi incompatível com aquele que justificou a coleta, contrariando, portanto, a finalidade do tratamento<sup>xxvi</sup>.

Por derradeiro, impende ressaltar que os dados pessoais dos trabalhadores de uma organização não podem ser cedidos a outra sem que haja autorização prévia dos seus titulares. Nestes moldes, o respeito à finalidade do tratamento impede que o empregador – levantando perfis informatizados, interconectando dados e, posteriormente, transmitindo a terceiros - converta a relação de trabalho num mecanismo de coleta de informação<sup>xxvii</sup>.



### 2.3. Limites relativos ao trabalhador

Dentre os limites relacionados ao trabalhador, destacamos os prejuízos sofridos em virtude da realização de tratamento.

Na verdade, tal limitação provoca um conflito de interesses: a exigência de tratamento de dados versus os eventuais danos sofridos pelo trabalhar em decorrência deste tratamento. Para solucioná-lo, deve-se aplicar o Princípio da Proporcionalidade.

Assim, para que seja realizado o tratamento, devemos examinar o caso concreto e constatar a presença de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Desta sorte, o prejuízo sofrido pelo trabalhador deve ser adequado à finalidade do tratamento dos dados. Além disso, o dano causado deve ser indispensável à realização do mencionado tratamento. Por fim, deve haver um equilíbrio entre os prejuízos sofridos pelo trabalhador e a legitimidade do interesse na realização do tratamento.

## 3. DIREITOS DOS TRABALHADORES FRENTE AO TRATAMENTO DE SEUS DADOS PESSOAIS

Em virtude das especificidades da relação laboral, os dados pessoais submetidos a tratamento exigem uma proteção ainda mais acentuada. Assim, os direitos individuais dos titulares de dados pessoais – trabalhadores e candidatos a postos de trabalho - assumem um maior grau de importância. A respeito da matéria, a jurista Maria Belén Cardona Rubert entende que:

*Estes direitos tem especial relevância no âmbito laboral já que a dinâmica do contrato de trabalho torna absolutamente imprescindível o fluxo contínuo de informações do trabalhador ao empresário, que permitirá ao empresário a adoção de decisões. É no âmbito da empresa onde quicá resulte mais difícil traçar os limites que assegurem os direitos do sujeito faticamente mais fraco (tradução e grifos nossos)<sup>xxviii</sup>.*

Portanto, torna-se necessário o exame dos direitos de acesso, retificação, cancelamento e oposição - no âmbito da relação laboral – à luz da Diretiva europeia nº 95/46<sup>xxix</sup>, da Lei espanhola nº 15/1999<sup>xxx</sup> e do Repertório de Recomendações práticas da OIT<sup>xxxi</sup>.

### 3.1. Direito de acesso



O direito de acesso corresponde à faculdade do trabalhador de conhecer as informações que lhe digam respeito e tenham sido submetidas a tratamento. Não devem ser impostos obstáculos infundados ao acesso, nem qualquer mecanismo de punição ao trabalhador que pretenda conhecer seus dados.

O jurista Daniel Martínez Fons assegura que:

[...] não cabe impor restrições indiretas que desestimulem o exercício do direito de acessar; de maneira que se deve rejeitar qualquer prática neste sentido, tais como circunscrever o exercício do direito fora da jornada de trabalho ou que o tempo investido não seja considerado tempo de trabalho, submeter a questionários os trabalhadores que querem acessar, nem, enfim, estabelecer um registro autônomo dos trabalhadores que fazem uso de sua faculdade (tradução e grifos nossos)<sup>xxxii</sup>.

Quanto à periodicidade de exercício do direito de acesso, há uma discussão doutrinária. Muitos estudiosos defendem a fixação de um intervalo mínimo entre os acessos dos trabalhadores aos seus próprios dados, evitando transtornos para a organização decorrentes de sucessivos e despropositados acessos.

Sem embargo, adotamos o pensamento de Daniel Martínez Fons, que propõe, como regra, o estabelecimento de exigências mínimas que demonstrem a legitimidade de interesse. Contudo, este autor admite, excepcionalmente, o exercício extemporâneo do direito de acesso, quando surgirem motivos para legitimá-lo.

### 3.2. Direitos de retificação e de cancelamento

A prerrogativa de retificar os próprios dados permite que o trabalhador corrija informações equivocadas e/ou incompletas, impedindo que se forme uma imagem errônea a seu respeito.

A faculdade de cancelamento pode ser exercida por meio da exclusão física do dado ou, em alguns casos, pelo simples bloqueio ao acesso.

Impende salientar que os direitos de retificação e de cancelamento referem-se a todos os dados objetivos informados pelo trabalhador, que tenham sido armazenados em bancos de dados automatizados. Desta sorte, não é possível retificar ou cancelar informações reveladas em razão de avaliações subjetivas a que os trabalhadores se submeteram<sup>xxxiii</sup>.

### 3.3. Direito de oposição

Por meio do exercício do direito de oposição, o trabalhador - desde que apresente justificativas legítimas - pode se opor ao tratamento de seus dados pessoais.

A razão de existência do direito de oposição deriva das múltiplas variações de tratamentos de dados pessoais, que podem vir a prejudicar o trabalhador<sup>xxxiv</sup>.





Resulta evidente, portanto, que o direito de oposição do trabalhador ao tratamento dos seus dados pessoais é uma manifestação do *jus resistendae*.

#### 4. CONCLUSÃO

Indicados os limites ao poder patronal e os direitos dos trabalhadores frente ao tratamento de seus dados pessoais, resultam apresentados os parâmetros apropriados para regulamentar uma relação laboral da contemporaneidade.

Passaremos, então, no próximo artigo, às conclusões sobre o desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador.

#### REFERÊNCIAS

CARDONA RUBERT, Maria Belén. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

**DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

ESPAÑA. Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid. **Cuaderno de protección de datos personales para empleados públicos**. Madrid, 2004. Disponível em: <[http://iessoto.com/documentos/Padres/GUIA\\_PROTECCION\\_DATOS\\_PERSONALES\\_EMPLEADOS\\_PUBLICOS.pdf](http://iessoto.com/documentos/Padres/GUIA_PROTECCION_DATOS_PERSONALES_EMPLEADOS_PUBLICOS.pdf)>. Acesso em: 26 dez 2015.

GÓMEZ GAMBOA, David. **El tratamiento automatizado de datos frente a los derechos fundamentales al honor, intimidad y protección de datos de carácter personal**. Madrid: Servicios de Publicaciones de la Universidad Complutense (Facultad de Derecho), 2003.

GOMES MARTÍNEZ, Carlos (coord.). **Derecho a la intimidad y nuevas tecnologías**. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004.

GONÇALVES, Emílio. **O poder regulamentar do empregador**. São Paulo: LTR, 1985.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo. In: \_\_\_\_\_. **Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2004, cap. 2, (19-48).

GRANJA, Tatiana de almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: breves anotações iniciais**. 2016a. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-breves-anoacoes-iniciais>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

GRANJA, Tatiana de almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: conceitos, princípios e direitos**. 2016b. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-conceitos-principios-e-direitos>>. Acesso em: 16 fev. 2016.



GRANJA, Tatiana de almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: breve exame do poder patronal**. 2016c. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-breve-exame-do-poder-patronal>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

HERRÁN ORTIZ, Ana Isabel. **El derecho a la protección de datos personales en la sociedad de la información**. Bilbao: Universidad de Deusto, 2003.

LUBISCO, N. M. L.; VIEIRA, S. C. **Manual de estilo acadêmico: monografias, dissertações e teses**. Salvador: EDUFBA, 2003.

PIÑAR MAÑAS, José Luis. El derecho a la protección de datos de carácter personal en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. In: \_\_\_\_\_. **Cuadernos de Derecho Público**, nº 19-20. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2003, cap. 3, (45-90).

SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)>. Acesso em: 9 mar. 2015.

<sup>i</sup> MARTÍNEZ FONS, DANIEL. Tratamiento y protección de datos de los trabajadores en la relación de trabajo. In: \_\_\_\_\_. **Derecho social y nuevas tecnologías**. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2005, cap. 2, (23-74), p. 27-28.

<sup>ii</sup> *Se advierte fácilmente que cuando parecía definitivamente proscrito el carácter fiduciario del contrato de trabajo, toman relevancia, de nuevo, informaciones estrictamente personales relacionadas con el comportamiento general del trabajador sobre los que el empleador le interesa indagar, en cuanto fórmulas que permiten evaluar y asegurar la productividad del empleado*. MARTÍNEZ FONS, DANIEL. *op. cit.*, p. 29.

<sup>iii</sup> SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf)>. Acesso em: 9 mar. 2015, p. 1.

<sup>iv</sup> *id.*, *ibid.*

<sup>v</sup> *La facultad de selección del empresario se ve enormemente ampliada por la agilización y facilitación de las informaciones que implica el uso de la informática, del que se deriva un peligro real para la esfera privada del trabajador y, en consecuencia, para el derecho fundamental a la intimidad*. CARDONA RUBERT, MARIA BELÉN. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999, p. 39.

<sup>vi</sup> LUXEMBURGO. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. **Directiva 95/46 relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos**, de 24 de outubro de 1995. Disponível em: <[https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/union\\_europea/directivas/common/pdfs/B.4-cp--Directiva-95-46-CE.pdf](https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/union_europea/directivas/common/pdfs/B.4-cp--Directiva-95-46-CE.pdf)>. Acesso em: 9 mar. 2015.

<sup>vii</sup> ESPANHA. **Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal**, de 13 de dezembro de 1999. Disponível em: <[https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/estatal/common/pdfs/2014/Ley\\_Organic\\_a\\_15-1999\\_de\\_13\\_de\\_diciembre\\_de\\_Proteccion\\_de\\_Datos\\_Consolidado.pdf](https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/estatal/common/pdfs/2014/Ley_Organic_a_15-1999_de_13_de_diciembre_de_Proteccion_de_Datos_Consolidado.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2015.

<sup>viii</sup> SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf)>. Acesso em: 9 mar. 2015.

<sup>ix</sup> GUIMARÃES, Ruth. **Dicionário da mitologia grega**. São Paulo: Cultrix, 1972.

<sup>ix</sup> PINTO, JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES, **Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Sujeitos e Institutos do Direito Individual**. São Paulo: LTr, 2000, p. 73.

<sup>x</sup> SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**, *loc. cit.*, p. 18.



<sup>xi</sup> *id.*, *ibid.*

<sup>xii</sup> *El empresario únicamente podrá proceder al tratamiento automatizado de estos datos sensibles cuando, por la naturaleza del puesto, el trabajador deba realizar tareas cargadas de un indudable contenido ideológico, mientras que habrá que entender excluida esta posibilidad en el caso de tratarse de tareas neutras, ya que la aptitud para ejecutar dichas prestaciones no depende de la participación del trabajador en la tendencia o línea ideológica de la empresa y, por tanto, son ilícitas todas las indagaciones realizadas por el empresario dirigidas a obtener información relativa a la ideología, creencias religiosas, afinidad política o sindical del candidato al empleo o del trabajador en plantilla que tenga que desarrollar o que desarrolle actividades ideológicamente neutras.* CARDONA RUBERT, MARIA BELÉN, *op. cit.*, p. 158-159.

<sup>xiii</sup> [...] *por lo que se refiere a los datos especialmente protegidos, debe tenerse en cuenta que la exigencia del consentimiento en la recogida y tratamiento de datos sensibles no sustituye ni neutraliza los derechos fundamentales a la intimidad, libertad religiosa, ideológica y sindical en el relación de trabajo. Efectivamente, el requerimiento empresarial de cualquier información que se solicite al trabajador relativa a alguno de los aspectos ahora citados se halla sujeta al principio de proporcionalidad. Ello significa que debe justificarse un interés relevante en el conocimiento de la información.* MARTÍNEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 44.

<sup>xiv</sup> MARTINEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 50-51.

<sup>xv</sup> *id.*, *ibid.*, p. 43.

<sup>xvi</sup> ESPANHA. AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID. **Cuaderno de protección de datos personales para empleados públicos.** Madrid, 2004. Disponible em: <[http://iessoto.com/documentos/Padres/GUIA\\_PROTECCION\\_DATOS\\_PERSONALES\\_EMPLEADOS\\_PUBLICOS.pdf](http://iessoto.com/documentos/Padres/GUIA_PROTECCION_DATOS_PERSONALES_EMPLEADOS_PUBLICOS.pdf)>. Acesso em: 26 dez. 2015.

<sup>xvii</sup> [...] *es principio esencial de la relación de tratamiento de datos el consentimiento de la persona afectada [...]. La aplicación de tecnologías que permitan recabar, almacenar y tratar datos de carácter personal exige, con carácter general, el consentimiento del afectado [...]. Se trata, por tanto, de acuerdo con la doctrina, de “informed consent”, esto es, un consentimiento informado y plenamente consciente sobre el que se construye la relación jurídico-privado entre el responsable del fichero y el afectado.* MARTÍNEZ FONS, DANIEL. *op. cit.*, p. 39.

<sup>xviii</sup> SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores,** *loc. cit.*, p. 17.

<sup>xix</sup> [...] *existen importantes límites a la regla del consentimiento. Se trata con carácter general de límites que parten de la consideración realista de la inevitable presencia de fuertes desniveles de poder en la relación o de condicionamientos que excluyen una verdadera libertad de escoger.* MARTÍNEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 39.

<sup>xx</sup> *Obvio es decir que, en los procesos de selección de personal, el miedo de no ser contratado tiene efectos limitadores – y prácticamente supresivos – de la libertad [...] Piénsese, por ejemplo, en las psicotécnicas agresivas, que en el ámbito de la selección de personal, pueden ir perfectamente encaminadas a eliminar el perfil del sindicalista, hecho que dado el descontrol actualmente existente sin duda se produce, y es incompatible con los fundamentos constitucionales de una sociedad libre.* SUÑÉ LLINÁS, EMILIO. **Tratado de Derecho Informático.** Madrid: Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 393.

<sup>xxi</sup> [...] *el consentimiento no será preciso cuando los datos de carácter personal se refieran a personas vinculadas por una relación laboral y sean necesarios para el mantenimiento de las relaciones o para el cumplimiento del contrato.* MARTÍNEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 40.

<sup>xxii</sup> SUÍÇA. Oficina Internacional del Trabajo. **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.** Disponible em:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)>. Acesso em: 9 mar. 2015.

<sup>xxiii</sup> [...] *en la verdadera esencia de la buena fe se encuentra su capacidad para equilibrar los derechos e intereses de las partes en el contrato de trabajo. Entendida así, sería el cauce perfecto para canalizar el control de los poderes discrecionales del empresario en la dirección y organización de la empresa, se constituiría en la unidad de medida del ejercicio del poder.* CARDONA RUBERT, MARIA BELÉN, *op. cit.*, p. 52-53.

<sup>xxiv</sup> [...] *para la obtención de un resultado ponderado en la composición de los intereses opuestos no basta con la máxima tutela que pueda ofrecerse al ámbito estricto de la intimidad y un amplio conjunto de informaciones a las que legítimamente pueda acceder el empresario. Todo lo contrario el equilibrio de intereses debe fundamentarse sobre el principio de control del sujeto sobre la información relacionada con él. Ello se manifiesta en la existencia de una finalidad legítima que justifique la recogida de los datos de carácter personal. Es precisamente el referido principio el elemento esencial que ha de tomarse en consideración en la evaluación del tratamiento de datos en la relación laboral. Se trata de un principio de equilibrio de intereses que debe ser aplicado a la realidad*



de las informaciones que sobre el cumplimiento de la prestación de trabajo pueden ser recogidas. MARTÍNEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 31-32.

<sup>xxv</sup> SUÍÇA. *Oficina Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, *loc. cit.*, p. 14-15.

<sup>xxvi</sup> MARTINEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 53-54.

<sup>xxvii</sup> *id.*, *ibid.*, p. 49-50.

<sup>xxviii</sup> *Estos derechos tienen especial relevancia en el ámbito laboral ya que la dinámica del contrato de trabajo convierte absolutamente imprescindible el continuo flujo de informaciones del trabajador al empresario, que permitirá al empresario la adopción de decisiones. Es en el ámbito de la empresa donde quizás resulte más difícil trazar los lindes que aseguren los derechos del sujeto fácticamente más débil.* CARDONA RUBERT, MARIA BELÉN, *op. cit.*, p.125.

<sup>xxix</sup> LUXEMBURGO. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. **Directiva 95/46 relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos**, de 24 de outubro de 1995. *loc. cit.*

<sup>xxx</sup> ESPANHA. **Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal**, de 13 de dezembro de 1999. *loc. cit.*

<sup>xxxi</sup> SUÍÇA. *Oficina Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, *loc. cit.*, p. 14-15.

<sup>xxxii</sup> [...] *no cabe imponer restricciones indirectas que desincentiven el ejercicio del derecho de acceder; de manera que debe rechazarse cualquier práctica en dicho sentido, tales como circunscribir el ejercicio del derecho fuera de la jornada de trabajo o que el tiempo invertido no sea considerado tiempo de trabajo, someter a cuestionarios a los trabajadores que quieren acceder, ni, en fin, establecer un registro autónomo de los trabajadores que hacen uso de su facultad.* MARTÍNEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 65.

<sup>xxxiii</sup> MARTINEZ FONS, DANIEL, *op. cit.*, p. 69.

<sup>xxxiv</sup> VALVERDE ASENCIO, JOSÉ, El derecho a la protección de datos en la relación laboral. In: \_\_\_\_\_. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías**. Madrid: La Ley, 2005, cap. IX, (345-410), p. 399.