

A (DES)PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Tatiana de Almeida Granja*

RESUMO

Na atualidade, o tratamento das informações pessoais tornou-se ainda mais frequente. Esta prática permite revelar importantes informações sobre indivíduos específicos, mas pode violar direitos fundamentais de seus titulares. Nas relações laborais, em virtude da hipossuficiência do trabalhador, a proteção aos seus dados pessoais exige ainda maior tutela. Os dados pessoais do trabalhador revelam não somente suas aptidões profissionais, mas também suas características sociais, culturais e íntimas. Tais informações são utilizadas como critérios para decidir sobre a seleção de pessoal, a manutenção da relação de trabalho, o desligamento da organização etc. Os empregadores justificam que tal prática é indispensável à higidez da instituição. Ante esta realidade, este trabalho pretende estabelecer diretrizes ao tratamento de dados pessoais do trabalhador. Para tanto, inicialmente, introduzirá os conceitos fundamentais sobre o tema. A seguir, definirá o direito à proteção de dados pessoais. Num terceiro momento, fará uma breve digressão histórica sobre o surgimento da proteção aos dados pessoais na relação laboral. Em seguida, identificará alguns limites indispensáveis ao tratamento de dados pessoais do trabalhador. Depois, elencará os direitos dos trabalhadores frente ao tratamento de seus dados pessoais. Na sequência, justificará a necessidade de legislação pátria específica sobre o tema. A título de conclusões, sintetizará as idéias levantadas e defendidas nesta investigação.

PALAVRAS-CHAVE: PROTEÇÃO DE DADOS – TRATAMENTO DE DADOS – DADOS PESSOAIS – HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

* 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). Especialista em Direito do Estado pelo JusPodivm (Brasil). Bacharela em Direito pela Universidade Salvador (Brasil). Bacharela em Ciência da Computação pela Universidade Federal da Bahia (Brasil). Assessora Jurídica da Direção do Foro da Justiça Federal na Bahia (Brasil)

RESUMEN

Actualmente, el tratamiento de informaciones personales es todavía más frecuente. Esta práctica permite revelar importantes informaciones sobre individuos específicos, pero puede violar derechos fundamentales de sus titulares. En las relaciones laborales, en virtud de la hiposuficiencia del trabajador, la protección de sus datos personales exige tutela aún más grande. Los datos personales del trabajador, además de revelar sus aptitudes profesionales, también revelan sus características sociales, culturales e íntimas. Estas informaciones son utilizadas como criterios para decidir sobre la selección de personal, el mantenimiento de la relación laboral, su término etc. Los empleadores afirman que tal práctica es indispensable a la salud de la organización. Del expuesto, este trabajo pretende establecer directrices al tratamiento de datos personales del trabajador. Para esto, inicialmente, introducirá los conceptos fundamentales sobre el tema. En seguida, definirá el derecho de protección de datos personales. En un tercer momento, realizará una breve digresión histórica sobre el surgimiento de la protección de datos personales en la relación laboral. Después, identificará algunos límites indispensables al tratamiento de datos personales del trabajador. En seguida, alistaré los derechos de los trabajadores en virtud del tratamiento de sus datos personales. A continuación, justificaré la necesidad de legislación nacional específica sobre el tema. A título de conclusiones, sintetizaré las ideas levantadas y defendidas en esta investigación.

PALABRAS LLAVES: PROTECCIÓN DE DATOS - TRATAMIENTO DE DATOS
– DATOS PERSONALES – HIPOSUFICIENCIA DEL TRABAJADOR

Introdução

A sociedade de informação é resultado do progresso tecnológico. O grande avanço é a facilidade com que se transmite - em fração de segundos e a custos baixíssimos - informações de um lugar a outro do planeta ¹.

¹ GÓMEZ GAMBOA, David. **El tratamiento automatizado de datos frente a los derechos fundamentales al honor, intimidad y protección de datos de carácter personal**. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2003, p. 11.

Na era da tecnologia, tornou-se mais freqüente o tratamento das informações pessoais, que consiste na coleta de dados de caráter pessoal e na combinação destes entre si. Tal prática permite revelar importantes informações sobre indivíduos específicos, entretanto pode violar direitos fundamentais de seus titulares. Assim, acentuou-se a preocupação em proteger os dados de caráter pessoal.

Na sociedade contemporânea - transfronteiriça e globalizada - o maior interesse em tutelar os dados pessoais se refletiu rapidamente numa singular inquietude mundial, promovendo o surgimento de normativas dispersas e descoordenadas.

A Comunidade Européia manifestou sua preocupação em proteger dados de caráter pessoal ao criar três diretivas - em especial a Diretiva 95/46² - sobre o tema.

Na Espanha, em dezembro de 1999, foi elaborada a Lei nº 15/1999 - *Lei de Proteção de Dados de Caráter Pessoal*³ - em consonância com as diretivas européias.

Do outro lado do Atlântico, foram realizados encontros entre os países da Ibero-América, com o propósito de impulsionar marcos normativos e consolidar uma cultura de proteção aos dados pessoais. Entretanto, nem todos os países ibero-americanos dispõem de tutela legislativa nacional sobre o assunto.

No Brasil, apenas existe um projeto de lei sobre a matéria - proposto em novembro de 2004 - que ainda tramita no Congresso Nacional.

No âmbito das relações laborais, destaca-se a hipossuficiência do trabalhador. Deste modo, a proteção aos dados pessoais do trabalhador reclama ainda maior atenção. É imensa a facilidade com que são obtidos os dados pessoais do trabalhador durante e, até mesmo, antes do estabelecimento da relação de trabalho.

Os dados pessoais do trabalhador - uma vez associados às inovações tecnológicas - revelam não somente aptidões profissionais, mas também eventuais características sociais, culturais e íntimas dos indivíduos. Estas informações agregadas são utilizadas como critérios para decidir sobre a seleção de pessoal, a manutenção da

² PARLAMENTO EUROPEO; 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: <<http://europa.eu.int/spain/novedades/documentos/31995L46.htm>>. Acesso em: 5 maio 2005.

³ ESPANHA. **Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal**, de 13 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1999/23750>. Acesso em: 10 abr. 2005.

relação de trabalho ou o desligamento da organização. Os empregadores, por sua vez, justificam que tal prática é indispensável à higidez da instituição.

Preocupada com essa questão, em outubro de 1996, a Organização Internacional de Trabalho reuniu-se em Genebra e aprovou um repertório de recomendações práticas sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Tais recomendações não são obrigatórias nem coercitivas, limitando-se a indicar parâmetros e orientar o tratamento de dados pessoais de trabalhadores⁴.

Dessa sorte, em nível mundial, não há qualquer espécie normativa - de caráter coercitivo - que trate da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores ou candidatos a postos de trabalho. Ademais, no Brasil, inexistem sequer um dispositivo normativo que trate - ainda que de forma geral - da proteção aos dados pessoais dos indivíduos.

Neste cenário de ausência de tutela normativa, surge um conflito de interesses. De um lado, encontra-se o empregador, que - sob o argumento de melhor administrar sua organização - pretende coletar e combinar dados pessoais dos trabalhadores (atuais e futuros), ainda que para tanto seja necessário violar seus direitos. Do outro lado, apresentam-se os trabalhadores e candidatos a postos de trabalho que - em virtude da situação de hipossuficiência - são coagidos a fornecer os dados pessoais que lhes sejam solicitados e a autorizar o tratamento destes dados.

Os sistemas jurídicos e a tecnologia, com o passar do tempo, evoluem, transformam-se e são substituídos por outros. Em contrapartida, a mitologia clássica sempre será mantida, lembrada e reverenciada, pois reúne a sabedoria da cultura greco-romana, revelando a sensibilidade e a sofisticação intelectual dos seus admiradores. Para que seja preservada, a professora Ruth Guimarães entende que a matização da mitologia é fundamental, *porque é esta a maneira de o mito existir: variando*⁵.

Assim, propomos enquadrar metaforicamente o aludido embate jurídico no episódio mitológico que trata do surgimento do oráculo de Apolo.

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2008.

⁵ GUIMARÃES, Ruth. **Dicionário da mitologia grega.** São Paulo: Cultrix, 1972, p. v.

Em Delfos, havia uma gruta bastante profunda, que provocava um fenômeno muito estranho. Quando se aproximavam daquele local, as cabras aspiravam o ar que exalava da gruta e, em seguida, eram atacadas por convulsões.

Embora se tratasse de um ar tóxico, atribuía-se o fato a alguma conspiração divina. Para solucionar o problema, Apolo construiu um templo na região. Surgiu, assim, um famoso oráculo em Delfos – o oráculo de Apolo⁶.

No enquadramento do episódio mitológico ao objeto de estudo, podemos considerar que as cabras representam os trabalhadores e candidatos a postos de trabalho, bem como a gruta simboliza o empregador.

Nesse sentido, o ar tóxico emitido pela gruta retrata o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores e candidatos a postos de trabalho. Para que a gruta se perpetue no tempo (o empregador tenha sucesso na sua organização), entende-se que exalar o ar tóxico é indispensável (defende-se que o tratamento de dados pessoais - ainda que viole direitos fundamentais - é imprescindível). Está representada, assim, a realidade da gruta (o posicionamento do empregador).

Por seu turno, as cabras (trabalhadores e candidatos a postos de trabalho) sofrem ataques de convulsão (a proteção aos dados pessoais é desrespeitada) quando respiram o ar exalado pela gruta (em virtude do tratamento dos seus dados pessoais). Entretanto, respirar (informar os dados que lhe são solicitados) é fundamental para sobreviver (necessário para permanecer na organização ou ser contratado). Deste modo, apresenta-se reproduzida a situação dos trabalhadores e candidatos a postos de trabalho.

Por fim, o oráculo de Apolo representa as providências a serem tomadas para a pacificação de Delfos (relação de trabalho). Desta sorte, na conformação do episódio mitológico, temos a representação exata do embate jurídico em tela.

Para solucioná-lo, este trabalho se propõe a – examinando a necessidade de proteger os dados pessoais do trabalhador – estabelecer diretrizes ao tratamento de tais dados, levando em conta o poder de direção do empregador.

Dessa forma, nossa investigação possui seis tópicos. Inicialmente, introduziremos os conceitos fundamentais sobre proteção de dados pessoais. Em seguida, definiremos o direito à proteção de dados pessoais. Num terceiro momento,

⁶ BULFINCH, Thomas. **O livro de ouro da mitologia**: histórias de deuses e heróis. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002, p. 348.

construiremos um breve histórico sobre o surgimento da proteção aos dados pessoais na relação de trabalho. A seguir, identificaremos alguns limites indispensáveis ao tratamento de dados pessoais do trabalhador. Num quinto momento, elencaremos os direitos dos trabalhadores frente ao tratamento de seus dados pessoais. Na seqüência, justificaremos a necessidade de legislação nacional específica sobre o tema. A título de conclusões, serão sintetizadas as idéias levantadas e defendidas neste trabalho, assim como será proposto um final para o aludido episódio mitológico.

Por fim, convidamos todos para que iniciem este estudo científico sob o manto de um espírito corajoso, inquieto, questionador e crítico, analisando possibilidades e propondo soluções viáveis.

1. Conceitos fundamentais sobre proteção de dados pessoais

Com o intuito de promover certa cientificidade ao presente estudo, torna-se imprescindível traçar um panorama geral sobre proteção de dados. Para tanto, trataremos de conceitos fundamentais com fulcro na inteligência de duas normas sobre o tema - a Diretiva Européia nº 95/46 e a Lei Espanhola nº 15/1999.

a) Dados de caráter pessoal

Dados de caráter pessoal são aqueles que dizem respeito a informações pertencentes a indivíduos identificados ou identificáveis, assim como nomes, domicílios, números de telefone, crenças religiosas, filiação sindical, histórias clínicas, infrações administrativas e penais etc.

O que realmente determina que se trata de um dado pessoal é a possibilidade de que a informação - combinada ou por si mesma - permita identificar uma pessoa concretamente. Desta maneira, um indivíduo estará identificado quando tiver sido coletado algum dado - ou conjunto de dados - que tenha por objetivo diferenciá-lo do resto da coletividade⁷.

b) Ficheiro

⁷ AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID. **Cuaderno de protección de datos personales para empleados públicos**. Madrid, 2004, p. 23.

Ficheiro é todo um conjunto organizado de dados de carácter pessoal, que se encontre estruturado por algum critério de busca e que permita acessar facilmente as informações relacionadas a um indivíduo específico⁸.

É indispensável esclarecer que algumas normas utilizam o termo *banco de dados* para se referir a um ficheiro.

c) Tratamento de dados pessoais

Tratamento de dados de carácter pessoal é qualquer operação ou conjunto de operações – de carácter automatizado ou não – que permita a coleta, gravação, conservação, elaboração, modificação, extração, consulta, utilização, transmissão, difusão, interconexão ou qualquer outra forma que facilite o acesso aos mesmos, assim como o bloqueio, supressão ou destruição.

Em outras palavras, pode-se dizer que, praticamente, qualquer atuação relacionada ao trabalho habitual – que maneje dados pessoais – supõe a realização de um tratamento destes dados⁹.

d) Dados pessoais especialmente protegidos

Existem dados que, em virtude da informação a que se referem, podem, com maior facilidade, lesionar outros direitos fundamentais e, por este motivo, são especialmente protegidos. Neste sentido, são estabelecidas exigências adicionais - tais como o estabelecimento de medidas de segurança, assim como o consentimento expresso e/ou por escrito - para que se inicie o tratamento de tais dados¹⁰.

A aludida diretiva europeia considera que merecem especial tutela os dados pessoais que revelam a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a filiação a sindicatos, a saúde e a sexualidade do indivíduo.

Por último, é mister salientar que algumas normas utilizam o termo *dados sensíveis* para se referir a esta categoria especial de dados.

2. Definição do direito à proteção de dados pessoais

⁸ AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, **Cuaderno de protección de datos personales para empleados públicos**. Madrid, 2004, p. 24-25.

⁹ Id., *ibid.*, p. 25-26.

¹⁰ Id., *ibid.*, p. 42-44.

O direito à proteção de dados pessoais é o poder de controle - à disposição de todo indivíduo – que o faculta a determinar quem pode possuir seus dados e para que pode dispor deles. Este controle objetiva impedir que, por meio do tratamento de dados pessoais, seja possível obter informação que viole a intimidade, assim como os demais direitos fundamentais e as liberdades públicas¹¹.

Assim, o direito à proteção de dados pessoais atribui a seu titular um conjunto de faculdades, que lhe permitem, através do poder jurídico, exigir de terceiros a realização ou omissão de certos comportamentos. Ademais, cumpre ressaltar que o objeto tutelado não se limita aos dados íntimos, mas alcança qualquer espécie de dado pessoal, seja ou não íntimo, seja ou não fundamental¹². Por fim, é imprescindível destacar que o direito à proteção de dados pessoais é também chamado de direito à autodeterminação informativa.

Para uma melhor compreensão do objeto desta investigação, torna-se oportuno apresentar um breve histórico sobre o surgimento da proteção aos dados pessoais na relação de trabalho.

3. O surgimento da proteção aos dados pessoais na relação de trabalho

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

Em virtude da reestruturação e evolução das organizações, houve uma revitalização da dimensão *intuitu personae* das relações laborais. A superação do modelo *taylorista* promoveu o renascimento do caráter pessoal do trabalho. Produziu-se uma individualização e uma personalização do trabalhador na empresa, de sorte que as informações pessoais a seu respeito passaram a influenciar as decisões sobre sua vida profissional¹³. O professor Daniel Martínez Fons nos ensina 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)¹⁴.

¹¹ AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, **Cuaderno de protección de datos personales para empleados públicos**. Madrid, 2004, p. 13-14.

¹² Id., *ibid.*, loc. cit.

¹³ 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, p. 27-28.

¹⁴ *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*

Por sua vez, em razão do progresso da informática, o poder diretivo – inclusive o conjunto de prerrogativas inerentes ao *jus variandi* - foi reforçado, tornando o desequilíbrio das partes ainda mais perigoso e acentuado. Neste sentido, afirma a professora Maria Belén Cardona Rubert:

*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 consequência, para o direito fundamental à intimidade (tradução e grifos nossos)*¹⁵.

Movido pela revalorização do caráter pessoal da relação de trabalho e pelo incremento do poder diretivo, o empregador passou a realizar o tratamento de dados pessoais dos candidatos a postos de trabalho e dos trabalhadores. Desta sorte, tornou-se possível a obtenção de importantes informações sobre suas vidas, que servirão de critérios de decisão sobre eventual contratação, manutenção da relação laboral ou desligamento da organização¹⁶.

Os empregadores justificam que o tratamento dos dados pessoais é imprescindível para respaldar a seleção de candidatos, salvaguardar a segurança laboral e controlar a qualidade do serviço a ser prestado¹⁷. Entretanto, na maioria das vezes, os dados pessoais levantados são excessivos e extrapolam a finalidade do tratamento de dados, violando direitos fundamentais e ofendendo a dignidade do trabalhador ou do candidato a um posto de trabalho.

Ante esta realidade, torna-se indispensável determinar limites ao tratamento de dados pessoais no âmbito da relação laboral, de sorte a proporcionar a devida proteção aos dados dos trabalhadores e dos candidatos a postos de trabalho.

4. Limites ao tratamento de dados pessoais na relação de trabalho

fórmulas que permiten evaluar y asegurar la productividad del empleado. (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, p. 29.)

¹⁵ *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.)

¹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2008.

¹⁷ Id., *ibid*.

4.1. Limites em virtude da proteção aos dados pessoais

Para identificar os principais limites decorrentes da proteção aos dados pessoais, tomaremos por base os fundamentos das aludidas diretiva europeia e lei espanhola sobre o tema.

a) Princípio da Finalidade

Em virtude do aludido princípio, 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. Neste sentido, 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)¹⁸.

Cumprе 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 trabalhador¹⁹.

¹⁸ [...] 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, consiguientemente, de determinar la cantidad y calidad de las informaciones que sobre el cumplimiento de la prestación de trabajo pueden ser recogidas. (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, p. 31-32.)

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2008.

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 àquele que justificou a coleta, contrariando, portanto, a finalidade do tratamento²⁰.

b) Princípio da Qualidade dos Dados

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

Desse modo, os dados recolhidos devem ser adequados à finalidade de tratamento a que se destinam. Além disso, os dados coletados 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 dados²¹.

Estas três exigências equivalem aos três elementos do Princípio da Razoabilidade, também chamado de Princípio da Proporcionalidade.

c) Princípio de Informação

O trabalhador e o candidato a um posto de trabalho não têm a obrigação 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, em razão do Princípio de Informação, é dever 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 informações²².

²⁰ 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, p. 53-54.

²¹ Id., *ibid.*, p. 50-51.

²² Id., *ibid.*, p. 43.

d) Princípio do Consentimento

Vinculado ao Princípio de Informação, o Princípio do Consentimento legitima todo tratamento de dados. Por meio do consentimento, o indivíduo tem a prerrogativa de controlar a utilização dos seus dados pessoais. Trata-se, portanto, do direito de autodeterminação informativa.

Cumprido registrar que o ideal é que o consentimento seja inequívoco, expresso, livre, escrito e documentado. Mais uma vez, torna-se indispensável 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)²³.

Quando se tratar de trabalhador, em razão de sua hipossuficiência econômica, o seu consentimento não necessariamente será sincero, autêntico, traduzindo-se num mero trâmite a fim de atender aos desejos do empregador²⁴. Neste sentido, assevera 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)²⁵.

O mesmo ocorre com o candidato a um posto de trabalho, que se sente compelido a consentir, para que venha a ser selecionado.

²³ [...] 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. 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, p. 39.)

²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2008.

²⁵ [...] 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.)

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 direcionados 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)²⁶.

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

[...] o consentimento não será isento quando os dados de carácter pessoal se refiram 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)²⁷.

No mesmo sentido, assevera o professor Antonio José Valverde Asencio:

[...] não se requer tal consentimento nem nos supostos de exercício de funções próprias da Administração (tão pouco, evidentemente, a laboral no exercício de suas competências de emprego, de enquadramento na Seguridad Social etc), nem nos casos em que se refere às partes de um contrato, que sejam necessários os dados para sua manutenção ou cumprimento. Este é um requisito indispensável para entender que não é preciso o concurso do consentimento do afetado (tradução e grifos nossos)²⁸.

Tendo em vista a extrema importância do consentimento, ainda que numa relação laboral, devem ser previamente estabelecidas as hipóteses de sua dispensa.

²⁶ 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: Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 393.)

²⁷ [...] 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. 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, p. 40.)

²⁸ [...] dicho consentimiento no se requiere ni en los supuestos del ejercicio de funciones propias de la Administración (tampoco, evidentemente, la laboral en el ejercicio de sus competencias de empleo, de encuadramiento en Seguridad Social etc), ni en los casos en que se refiere a las partes de un contrato, que sean necesarios los datos para su mantenimiento o cumplimiento. Esto es un requisito indispensable para entender que no se precisa el concurso del consentimiento del afectado. (VALVERDE ASENSIO, José. El derecho a la protección de datos en la relación laboral. In: _____. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías**. Madrid: La Ley, 2005, cap. 9, p. 398).

4.2. Limites em virtude da proteção ao trabalhador

Para estabelecer tais limites, levaremos em consideração a teoria geral do Direito do Trabalho e o Repertório de Recomendações Práticas da OIT, que trata especificamente sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores.

a) Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Não obstante o Princípio da Irrenunciabilidade determine que o trabalhador não pode renunciar aos direitos concedidos em seu benefício²⁹, alguns dos seus direitos não são absolutos, podendo ser renunciados.

A princípio, o trabalhador tem o 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 é indispensável.

Ao contratar um jornalista para redigir uma coluna de análise da política nacional, torna-se indispensável saber se ele é filiado a algum partido político ou entidade sindical³⁰.

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 assim será possível cumprir as normas de segurança laboral³¹.

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)*³².

²⁹ 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.

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2008.

³¹ Id., ibid.

³² *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*

Por sua vez, assevera 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)³³.

Resulta claro que o fato de o dado ser sensível não é motivo para excluí-lo de todo e qualquer tratamento. Deve ser demonstrada, portanto, a existência de um interesse legítimo no tratamento de dados especialmente protegidos, que justifique, no caso concreto, a renúncia circunstancial aos direitos do trabalhador.

b) Princípio da Razoabilidade

Ante a exigência de tratamento de dados e os eventuais danos causados em decorrência deste tratamento, surge um conflito de interesses entre empregador e trabalhador.

Para permitir a realização desta espécie de tratamento de dados, é imprescindível demonstrar a sua moderação, aplicando-se o Princípio da Razoabilidade. Para tanto, examinando o caso concreto, deve-se demonstrar a presença de três elementos inerentes a este princípio - adequação, necessidade e proporcionalidade.

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 os benefícios promovidos à organização.

*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, María Belén. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999, p. 158-159.)*

³³ *[...] 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. 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, p. 44.)*

5. *Direitos dos trabalhadores frente ao tratamento de seus dados pessoais*

Em virtude das singularidades da relação laboral, os dados pessoais submetidos a tratamento exigem uma proteção ainda maior. Assim, os direitos individuais dos titulares de dados pessoais – trabalhadores e candidatos a postos de trabalho - assumem um maior grau de importância.

A jurista Maria Belén Cardona Rubert nos ensina que:

*Estes direitos têm 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)*³⁴.

Conforme preceituam as referidas diretiva europeia e lei espanhola, numa face da moeda, estão os Princípios da Qualidade dos Dados, Informação e Consentimento – estudados no tópico anterior - que devem nortear os responsáveis pelo tratamento de dados. Na outra face da mesma moeda, apresentam-se os direitos dos titulares dos dados pessoais sujeitos a tratamento. São eles: o direito de acesso, retificação, cancelamento e oposição.

a) *Direito de acesso*

O direito de acesso é personalíssimo. No âmbito da relação laboral, corresponde à faculdade do trabalhador de conhecer as informações que lhe digam respeito e tenham sido submetidas a tratamento.

Não se devem impor obstáculos infundados ao acesso, nem se pode criar 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)*³⁵.

³⁴ *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. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999, p.125.)

³⁵ *[...] 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*

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 o estabelecimento de exigências mínimas para o exercício do direito, de sorte a demonstrar a legitimidade de interesse. Para tanto, este autor afirma que, dentre outros critérios, deve-se levar em consideração a natureza dos dados armazenados, a finalidade do tratamento e a importância de tais dados nas decisões da organização. Por fim, este professor esclarece que - embora tais parâmetros devam ser definidos em negociações coletivas - deve-se admitir o eventual exercício do direito de acesso quando houver motivos para legitimá-lo.

b) Direito de retificação

Tal como o direito de acesso, o direito de retificação também é personalíssimo. 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.

c) Direito de cancelamento

Por sua vez, o direito de cancelamento possibilita o bloqueio das informações, que não necessariamente será acompanhado da exclusão física dos dados. Assim, eles podem ser conservados e mantidos à disposição de órgãos judiciais até o transcurso do prazo prescricional.

d) Direito de oposição

Naqueles casos em que é dispensado o consentimento, o direito de oposição permite que o trabalhador se oponha ao tratamento de seus dados pessoais. Para tanto, é claro, deve haver razões convincentes.

A razão de existência do direito de oposição deriva das múltiplas variações de tratamentos de dados pessoais, bem como do fato de que o levantamento de tais dados é consequência do exercício do poder diretivo do empregador³⁶.

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. 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, p. 65.)

³⁶ VALVERDE ASECIO, José. El derecho a la protección de datos en la relación laboral. In: _____. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías**. Madrid: La Ley, 2005, cap. 9, p. 399.

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

6. *Necessidade de legislação nacional específica*

Atualmente, inexistente qualquer normativa nacional a respeito da proteção de dados pessoais de trabalhadores e candidatos a postos de trabalho.

As diretivas europeias e a lei espanhola sobre proteção de dados pessoais não podem ser aplicadas no Brasil.

Por sua vez, as recomendações da OIT - a respeito da proteção aos dados pessoais de trabalhadores e candidatos a postos de trabalho - não têm caráter obrigatório e se limitam a estabelecer diretrizes, orientando a eventual elaboração de leis, regulamentos, convênios coletivos, diretivas e políticas laborais.

A aplicação de princípios e regras gerais internacionais à proteção de dados torna muito frágil e pouco eficaz a tutela às informações pessoais. A ausência de sanções e de coercitividade também contribui para o mesmo resultado indesejável.

Neste sentido, podemos registrar a necessidade de previsão legal expressa do direito à proteção aos dados pessoais do trabalhador, bem como de penalidades impostas ao empregador no caso de descumprimento do dever de informação. Ademais, se as exceções às regras gerais não forem explicitamente previstas, abrir-se-á margem para a manipulação desleal do empregador.

Por exemplo, as hipóteses de dispensa de consentimento à realização de tratamento de dados devem estar claramente enumeradas. Desta sorte, os empregadores não poderão se valer da indeterminação de algumas expressões para ampliar o rol de exceções à exigência do consentimento³⁷.

Do exposto, resulta evidente que a elaboração de uma lei nacional específica sobre o tema é imprescindível à proteção às informações pessoais de trabalhadores e candidatos a postos de trabalho.

Cumpra advertir que certamente haverá um alto nível de rejeição social a qualquer espécie normativa que crie limitações ao tratamento de dados. Sem embargo, em razão da nobreza da causa, o Estado deve assumir os riscos de eventuais inconvenientes.

³⁷ VALVERDE ASENSIO, José. El derecho a la protección de datos en la relación laboral. In: _____. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías**. Madrid: La Ley, 2005, cap. 9, p. 401.

Conclusões

A título de conclusões, podemos sintetizar:

- a) O progresso tecnológico e a revitalização do caráter *intuitu personae* das relações laborais promoveram o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores e dos candidatos a postos de trabalho;
- b) O tratamento de dados pessoais serve de critério de decisão sobre eventual contratação, manutenção da relação laboral e desligamento da organização;
- c) É possível o tratamento dos dados sensíveis do trabalhador e dos candidatos a postos de trabalho, desde que, para tanto, seja demonstrado um interesse legítimo;
- d) A finalidade do tratamento de dados deve ser legítima e vinculada a assuntos laborais;
- e) Os dados coletados devem ser adequados, necessários e não excessivos ao tratamento a ser realizado;
- f) O empregador deve informar - aos trabalhadores e candidatos a postos de trabalho - a finalidade do tratamento a ser realizado, assegurando sua idoneidade e transparência;
- g) Em razão da hipossuficiência econômica dos trabalhadores e da expectativa de seleção dos candidatos a postos de trabalho, nem sempre o consentimento será sincero e autêntico;
- h) A exigência do consentimento não é absoluta;
- i) Para que haja tratamento de dados sensíveis do trabalhador, deve ser demonstrado um interesse legítimo neste tratamento, que justifique, no caso concreto, a renúncia a direitos do trabalhador;
- j) Havendo possibilidade de dano ao trabalhador em razão do tratamento de seus dados, deve ser feita uma ponderação de interesses para verificar se a legitimidade do tratamento prevalece;
- k) Os direitos de acesso, retificação, cancelamento e oposição têm especial importância na relação laboral;
- l) É imprescindível a elaboração de uma lei nacional de tutela aos dados pessoais de trabalhadores e candidatos a postos de trabalho;
- m) O Estado deve assumir os riscos de eventuais inconvenientes em virtude da criação de norma de proteção aos dados pessoais do trabalhador brasileiro.

Com base nestas informações, é necessário finalizar o episódio mitológico enquadrado ao objeto de estudo, no início desta investigação. Para tanto, é preciso recordar que as cabras (trabalhadores e candidatos a postos de trabalho) sofriam ataques de convulsão (a proteção aos dados pessoais era desrespeitada) quando aspiravam o ar exalado da gruta (se submetiam ao tratamento de dados imposto pelo empregador).

Diante de tamanho problema, uma sacerdotisa, chamada Pítia, que vivia no oráculo de Apolo, teve uma idéia brilhante, embora também bastante perigosa. A sacerdotisa Pítia (Estado), utilizando-se dos seus poderes especiais (supremacia do Estado), dispôs-se a aspirar a parte tóxica do ar (criar limites normativos ao tratamento de dados)³⁸. Arriscando envenenar-se (sujeitando-se à rejeição social), a sacerdotisa (o Estado) conseguiu filtrar o ar (restringir e controlar o tratamento de dados pessoais).

Dessa sorte, as cabras (trabalhadores e candidatos a postos de trabalho) passaram a viver normalmente (trabalhar sem violação à proteção dos seus dados pessoais). Por sua vez, a gruta (o empregador) pôde continuar exalando o ar (realizando o tratamento de dados) e se perpetuando no tempo (mantendo sua organização).

Assim, em virtude da coragem da sacerdotisa em assumir riscos (criação de limitações normativas ao tratamento de dados), restaurou-se a paz social em Delfos (nas relações de trabalho).

Resulta oportuno mencionar o poema *Correr riscos*, cuja autoria é atribuída a um famoso orador espanhol, nascido no ano de 4 A.C. – Lucio Anneo Séneca:

*Rir é correr risco de parecer tolo.
Chorar é correr o risco de parecer sentimental.
Estender a mão é correr o risco de se envolver.
Expor seus sentimentos é correr o risco de mostrar seu verdadeiro eu.
Defender seus sonhos e idéias diante da multidão é correr o risco de perder as pessoas.
Amar é correr o risco de não ser correspondido.
Viver é correr o risco de morrer.
Confiar é correr o risco de se decepcionar.
Tentar é correr o risco de fracassar.
Mas os riscos devem ser corridos, porque o maior perigo é não arriscar nada.
Há pessoas que não correm nenhum risco, não fazem nada, não têm nada e não são nada.
Elas podem até evitar sofrimentos e desilusões, mas elas não conseguem nada, não sentem nada, não mudam, não crescem, não amam, não vivem.
Acorrentadas por suas atitudes, elas viram escravas, privam-se de sua liberdade.
Somente a pessoa que corre riscos é livre! (grifos nossos)*

³⁸ BULFINCH, Thomas. **O livro de ouro da mitologia**: histórias de deuses e heróis. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002, p.348-349.

OUTRAS FONTES BIBLIOGRÁFICAS

DERECHOS fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

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

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: Bomarzo, 2004, cap. 2, p. 19-48.

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 académico: monografías, dissertações e teses**. Salvador: EDUFBA, 2003.

VICENTE PACHÉS, Fernando de (Coord.). **El control empresarial en el ámbito laboral**. Valencia: Cisspraxis, 2005.