

Tendo em vista que a LGPD tutela os dados digitais ou físicos de pessoas naturais, ela faz também uma distinção entre os tipos de dados de acordo com a sua criticidade. Sendo assim temos:

## **Dado Pessoal**

Para a Lei, dado pessoal é qualquer informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Aqui, podemos entender como “identificada” a informação que distingue prontamente o titular, como nome e número do CPF, enquanto “identificável” seria a informação que, quando comparada e cruzada com outras, permite identificar o titular. Por exemplo, o dado “estudante de direito” pode se referir a mais de 1 milhão de estudantes no Brasil todo. Mas se somarmos essa informação a outros dados de data de nascimento, cidade de origem, instituição, endereço e sexo, seria possível restringir esse número para uma única pessoa.

## **Dado Pessoal Sensível**

Já o dado pessoal sensível seria o dado pessoal sobre:

- Origem racial ou étnica;
- Convicção religiosa;
- Opinião política
- Filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político;
- Dado referente à saúde ou à vida sexual; ou
- Dado genético ou biométrico (como impressão digital).

Essa categoria especial se justifica pela necessidade de proteger melhor alguns tipos de dados que podem ser usados para discriminar os titulares, e com isso ferir a sua intimidade e dignidade.

Mas com isso pergunta-se: o empregador pode recolher informações sensíveis sobre os empregados? A resposta é sim, desde que tenha uma finalidade específica e adequada, além de ser necessário para as atividades da empresa, conforme o art. 6º da LGPD. Por exemplo, o ideal seria evitar a coleta de dados sobre a raça do candidato de um processo seletivo.

No entanto, se a empresa tiver um programa estabelecido de ação afirmativa com cotas para grupos específicos, este tratamento passa a estar inserido dentro de uma finalidade específica, adequada e necessária para a cultura interna.