

# Proteção de dados pessoais, trabalho e direitos humanos

Nael Neri de Souza Júnior<sup>1</sup>

## Introdução

Este artigo é produto dos debates que ocorreram na disciplina *Direito, Sociedade e Direitos Humanos*, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Procurei incorporar a proposta docente ao meu objeto de pesquisa de mestrado — *grasso modo*: a proteção de dados das pessoas trabalhadoras —, com base nas referências teóricas discutidas durante o curso. Diante disso, tentei desenvolver uma crítica à legislação brasileira de proteção de dados a partir uma perspectiva de classe, bem como analisar alguns casos judiciais que envolvem não somente problemas próprios das relações de trabalho, mas também questões de gênero e de sexualidade.

O tema proteção de dados tem ganhado cada vez mais adesão no Brasil. Isto se deve ao surgimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - LGPD), em 2018, que impulsionou o desenvolvimento da legislação doméstica pertinente. Em 2022, por exemplo, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022, que inseriu na Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, proteção específica aos dados pessoais. Mas percebo que existe uma reverência demasiada à LGPD, como se ela tivesse o potencial de resolver todos os problemas de tutela de dados pessoais no Brasil e como se tivesse inserido o Estado brasileiro em posição de igualdade ou paridade em relação aos demais, que já contavam com normas jurídicas desse tipo, sobretudo os da União Europeia.

Isto ocorre também na teoria brasileira do Direito do Trabalho. A maioria dos escritos que se propõem a analisar a LGPD nas relações trabalhistas se limitam a descrever os dispositivos da lei e a formular proposições sobre como os destinatários da norma devem se comportar, sobretudo as empresas. Fala-se muito também sobre os mecanismos de *compliance* como estratégia para a tutela de dados pessoais nas relações de trabalho (REIS, 2019, p. 120-134; PINHEIRO; BOMFIM, 2020; DUTRA, 2022). Tais análises normalmente possuem como interlocutores os gestores das empresas e não propriamente as pessoas trabalhadoras ou seus representantes.

Poucos estudos demonstram preocupação com a feitura da norma e com as influências políticas que circundaram seu processo legislativo. Não se questiona muito o porquê de tanta pressão estrangeira sobre o Estado brasileiro para a aprovação de uma lei

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Mestrando vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ). Advogado. Vice-Presidente da Comissão de Direitos Humanos da Subseção do Vale do Jaguaribe da Seccional Ceará da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/CE).

geral de proteção de dados pessoais. Não se reflete acerca da influência que as normas estrangeiras exerceram sobre a legislação doméstica, sobretudo os arranjos normativos europeus, ou sobre o motivo pelo qual a LGPD é mais inclinada à proteção dos dados das pessoas consumidoras. Este artigo teve como norte tais reflexões, especificamente a partir de uma perspectiva de classe.

Este texto é estruturado em três tópicos. O primeiro apresenta a crítica mais contundente à legislação doméstica de tutela de dados pessoais, com destaque para a LGPD, oportunidade em que investigo rapidamente o esforço político que culminou na elaboração da lei, bem como na aprovação da Emenda Constitucional nº 115/2022. Destaco sobretudo a ausência de interesse político na proteção de dados no âmbito das relações trabalhistas.

O segundo tópico é destinado a demonstrar que, em que pese a referida ausência do interesse político, existem normas internacionais e trabalhos específicos sobre a proteção de dados pessoais das pessoas trabalhadoras, o que indica a necessidade de desenvolvimento de normas jurídicas também específicas. Tais pesquisas estão em ascensão a partir de 2018, quando da aprovação da LGPD.

No terceiro e último tópico descrevo e analiso dois casos judiciais trabalhistas. Tais litígios foram encontrados mediante pesquisa realizada nos bancos eletrônicos de jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros. A pesquisa empreendida foi orientada pela perspectiva da interseccionalidade ou dos imbricamentos, de modo que os processos selecionados possuem relevância não somente por envolverem controvérsia a respeito da proteção de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, mas também por abordarem questões de gênero e de sexualidade das pessoas trabalhadoras.

## 1. Proteção de dados pessoais: um direito para quem?

Este tópico enfoca o esforço político em torno da tutela de dados no Brasil, buscando identificar os atores que exerceram influência no desenho normativo brasileiro, bem como seus respectivos interesses. Parte-se da premissa, esboçada em pesquisa anterior (SOUZA JÚNIOR, 2021), de que a legislação brasileira de proteção de dados não teve a participação de trabalhadores e que, portanto, não levou em consideração as particularidades laborais. Outro ponto de partida é o de que o anseio por proteção de dados não é oriundo do Brasil, mas uma preocupação advinda dos sistemas jurídicos europeu e estadunidense, e que busca afirmação em território nacional. Em outros termos, a hipótese é a de que é mais uma expressão da rede global de poder do capitalismo (GÁNDARA CARBALLIDO, 2013), ou do totalitarismo de mercado (HINKELAMMERT, 2016).

Na pesquisa anteriormente mencionada, constatei que os representantes dos trabalhadores não participaram do processo legislativo que culminou na Lei nº 13.709/2018 (BRASIL, 2018), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Esse achado corrobora as perspectivas de que o referido diploma não foi pensado para as relações de trabalho (OLIVIERI, 2019), mas para a proteção de consumidores (REIS, 2019, p. 79). Almeida e Krost (2022, p. 345-346) também identificaram esse quadro. Os autores observam que a LGPD confere ênfase protetiva e discursiva à pessoa do consumidor, em detrimento da proteção da pessoa do trabalhador.

Eles também sublinham outros fundamentos normativos declarados pela norma, tais como a livre iniciativa e a livre concorrência; enquanto nada se fala a respeito dos trabalhadores, a reforçar ainda mais a preterição do “ser humano que trabalha” (ALMEIDA; KROST, 2022, p. 346). Acrescente-se a isso a excessiva preocupação da LGPD com o segredo empresarial, ao qual a lei faz referência quinze vezes (BRASIL, 2018). A título comparativo, os direitos humanos são mencionados uma única vez, como um — o último — dos fundamentos da norma, no artigo 2º, inciso VII<sup>2</sup>. Os trabalhadores, por sua vez, somente são lembrados quando da definição de dados pessoais sensíveis, no artigo 5º, inciso II, em que são incluídos dados sobre filiação sindical<sup>3</sup>.

E isso tudo se deve ao fato de a lei brasileira ter sido significativamente influenciada pelo sistema europeu de proteção de dados, sobretudo pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o RGPD<sup>4</sup> (UNIÃO EUROPEIA, 2016). No que se refere à proteção dos dados sensíveis, por exemplo, é notável como a disposição doméstica é praticamente idêntica à europeia, contida no artigo 9º do RGPD<sup>5</sup>. Mas é igualmente interessante que os legisladores brasileiros não tenham inserido em espaço algum da LGPD norma semelhante à do artigo 88 da norma europeia, notadamente sobre o tratamento de dados pessoais realizado no âmbito trabalhista<sup>6</sup>.

Esse referido artigo tem o mérito de projetar a necessidade de disciplina mais específica para o campo laboral, deferindo à legislação doméstica dos Estados-Membros e às convenções coletivas — aos sujeitos coletivos do trabalho, portanto — a prerrogativa de definir os contornos jurídicos peculiares. Isso revela que, no que interessa às relações trabalhistas, a LGPD reproduziu a disciplina europeia tão somente de maneira parcial. Trouxe a proteção qualificada aos dados sobre filiação sindical, mas nada falou a respeito da necessidade de uma tutela especial para os trabalhadores.

Outra circunstância que demonstra a influência estrangeira, principalmente estadunidense e europeia, sobre a legislação brasileira de proteção de dados foi a realização, no âmbito da Câmara dos Deputados<sup>7</sup>, de dois seminários específicos — nomeadamente

<sup>2</sup> Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: [...] VII — os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. (BRASIL, 2018).

<sup>3</sup> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] II — dado pessoal sensível: 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, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (BRASIL, 2018, grifo nosso).

<sup>4</sup> Regulamento nº 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 27 de abril de 2016.

<sup>5</sup> Artigo 9º *Tratamento de categorias especiais de dados pessoais*. 1. É proibido o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, p. 10, grifo do original).

<sup>6</sup> Artigo 88º *Tratamento no contexto laboral*. 1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, p. 74, grifo do original).

<sup>7</sup> Os seminários ocorreram quando das deliberações no âmbito do processo legislativo da LGPD. Os principais projetos

internacionais — para debates a respeito das experiências internacionais com a tutela de dados pessoais (BRASIL, 2017, 2017a). No primeiro deles, por exemplo, todos os expositores exerciam funções em organismos internacionais, com destaque para Piedade Costa de Oliveira, da Comissão Europeia, e para Andrew Flavin, vinculado ao Departamento de Comércio dos Estados Unidos da América.

Mas os organismos estrangeiros não se deram por satisfeitos com a aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais em 2018. Seguiram exercendo influência sobre o sistema jurídico doméstico em diversos outros momentos. Após a LGPD, a primeira demanda internacional era a de que o Estado brasileiro viabilizasse a atuação concreta e independente da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), tema que foi objeto de disputas entre o Poder Executivo e o Poder Legislativo. A princípio, a ANPD era órgão da administração pública federal vinculado à Presidência da República<sup>8</sup>. Mas entendia-se que isso retirava a autonomia que o órgão necessitava para cumprir suas atribuições, sendo necessária modificação normativa nesse sentido.

Por força da medida provisória (MP) nº 1.124, de 13 de junho de 2022 (BRASIL, 2022), a Autoridade Nacional de Proteção de Dados foi transformada em autarquia de natureza especial. A referida medida provisória foi convertida na Lei nº 14.460/2022 (BRASIL, 2022a), que ratificou a natureza jurídica do órgão e enfatizou seus atributos de autonomia<sup>9</sup>. Tais reformas legislativas tiveram influência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (BIONI; PIGATTO, 2020)<sup>10</sup>. O tema de independência ou autonomia da ANPD foi objeto de recomendações específicas da OCDE, registradas no relatório *A Caminho da Era Digital no Brasil* (OCDE, 2020).

No documento, celebrou-se a elaboração da LGPD, notadamente pela consistência e uniformidade que ela garante ao sistema doméstico de proteção de dados pessoais (OCDE, 2020, p. 126). Em contrapartida, criticou-se o desenho institucional anterior da ANPD, precisamente em razão da margem de ingerência que a Presidência da República ostentava sobre o órgão, de modo que foi posta em dúvida a garantia de autonomia técnica contida no artigo 55-B<sup>11</sup>, vigente à época da confecção do relatório (OCDE, 2020, p. 128)<sup>12</sup>. Além disso,

---

de lei eram os de nº 4.060/2012 (BRASIL, 2012) e o de nº 5.276/2016 (BRASIL, 2016).

<sup>8</sup> Art. 55-A. Fica criada, sem aumento de despesa, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, órgão da administração pública federal, integrante da Presidência da República. (BRASIL, 2018a). Dispositivo revogado.

<sup>9</sup> Art. 55-A. Fica criada a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), autarquia de natureza especial, dotada de autonomia técnica e decisória, com patrimônio próprio e com sede e foro no Distrito Federal. (BRASIL, 2022a).

<sup>10</sup> “O Secretário Geral Angel Gurria [da OCDE] falou da importância da aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), junto da proteção aos consumidores [...] Outro ponto colocado foi sobre a confiança, que é base para uma transformação digital, inclusive através da LGPD e, portanto, é essencial garantir que a Autoridade Nacional para Proteção de Dados (ANPD) funcione com total independência, que tenha transparência e seja baseada em conhecimentos técnicos [...] Andrew Wyckoff, falando pela OCDE, reforçou a fala de Gurria sobre o Brasil assegurar a independência da ANPD.” (BIONI; PIGATTO, 2020, online).

<sup>11</sup> Art. 55-B. É assegurada autonomia técnica à ANPD. (BRASIL, 2018).

<sup>12</sup> “Deve-se observar que estruturas administrativas e legais que deixam aberta uma possibilidade, ainda que pequena, de uma autoridade responsável pela aplicação das leis de privacidade, ser instruída por outro órgão administrativo quanto ao modo de exercer suas funções, não satisfazem o critério de independência. A independência pode não ser plenamente alcançada, nos termos do Artigo 55-A da Lei nº 13.853, se a ANPD: for um órgão de administração pública federal; for integrante da Presidência da República; tiver natureza jurídica transitória; for transformada pelo Poder Executivo em entidade da administração pública indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada à Presidência da República; não tiver verba garantida na lei orçamentária anual.” (OCDE, 2020, p. 128).

ficou consignada recomendação para que o Brasil disciplinasse as minúcias administrativas da instituição (OCDE, 2020, p. 130). Esta última recomendação foi atendida ainda no ano de 2020, por ocasião do Decreto nº 10.474, de 26 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020), que aprovou a estrutura regimental da entidade.

O relatório também sublinha outras bases que informaram a lei brasileira de proteção de dados (p. 126). Além do RGPD, ao qual já se fez referência neste artigo, são mencionadas as Diretrizes da OCDE para a Proteção da Privacidade e dos Fluxos Transfronteiriços de Dados Pessoais, em vigor desde 1980 (OCDE, 2003) e a Convenção nº 108 do Conselho da Europa, de 20 de janeiro de 1981. Salienta, ainda, que a LGPD seria, em tese, mais flexível do que o RGPD no que se refere às autorizações para tratamento de dados pessoais, visto que contém dez bases legais de permissão, enquanto a norma europeia somente elenca sete hipóteses de autorização (OCDE, 2020, p. 126). No tópico conclusivo a respeito da LGPD, ficou reconhecido que a lei estava “amplamente alinhada” com as normas da OCDE sobre proteção de dados e com o RGPD<sup>13</sup> (OCDE, 2020, p. 135).

É possível perceber, portanto, que a ação política de proteção de dados pessoais no Brasil tem observado com rigor os mandamentos estrangeiros a respeito do tema, especialmente os europeus. Praticamente todas as demandas da OCDE foram atendidas pela legislação doméstica, inclusive no tocante ao desenho institucional da ANPD. Tal postura pode render ao Estado brasileiro o tão almejado ingresso na referida organização internacional (VENTURA, 2019; BIONI; PIGATTO, 2020).

Mas o esforço político para a proteção de dados no Brasil não parou por aí. Em 2019 emergiu, no Senado Federal, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 17/2019 (BRASIL, 2019), num contexto de reafirmação do direito à proteção de dados, inclusive em âmbito jurisdicional. Em 2020, quando a proposta de reforma constitucional ainda tramitava no parlamento, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisão tida por “histórica” (MENDES, 2020) ou “paradigmática” (SARLET, 2020) no âmbito de cinco ações diretas de inconstitucionalidade. A primeira delas foi a de nº 6.387 (BRASIL, 2020a), ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). *Grosso modo*, a pretensão era a declaração de inconstitucionalidade da medida provisória nº 954, de 17 de abril de 2020 (BRASIL, 2020b), editada no início da pandemia do coronavírus.

A MP 954/2020 previa, no seu artigo 1º, a obrigação de compartilhamento de dados entre determinadas empresas de telecomunicações e a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Um dos argumentos sustentado pelo CFOAB era o de que o ato normativo violava diretamente o direito ao sigilo de dados pessoais, previsto no artigo 5º, inciso VII, da Constituição de 1988. Além da declaração de inconstitucionalidade da medida provisória, havia pedido de reconhecimento judicial do direito fundamental à autodeterminação informativa na ordem jurídica doméstica. Tal pedido foi acolhido, de modo que o STF passou a considerar o direito à autodeterminação informativa como decorrente dos direitos de personalidade<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Com a ressalva a respeito do desenho institucional da ANPD, que estava “fortemente vinculada ao executivo” (OCDE, 2020, p. 135).

<sup>14</sup> “Decorrências dos direitos de personalidade, o respeito à privacidade e à autodeterminação informativa foram positivados, no art. 2º, I e II, da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), como fundamentos

Esse era o ambiente propício para levar a efeito a inclusão expressa da tutela de dados pessoais no bojo da Constituição. A justificação da proposta remetia não somente à lei brasileira de proteção de dados, recentemente aprovada, mas também ao regime normativo europeu, precisamente para argumentar que a necessidade de proteção de dados pessoais alegadamente é uma demanda de “países de todo o planeta” (BRASIL, 2019, p. 4). A empreitada legislativa foi endossada por diversas agremiações empresariais. Destaco, aqui, o ofício oriundo do Fórum Empresarial da LGPD (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021), manifestando apoio à aprovação da PEC.

A minuta congrega a adesão de quarenta e oito entidades representantes do segmento empresarial. Entre elas, atribuo ênfase à (i) Câmara de Comércio Internacional - ICC Brasil, criada com a finalidade precípua de fomentar o comércio internacional (ICC BRASIL, 2015); à (ii) Associação Brasileira de Marketing de Dados - ABEMD, cujo objetivo primeiro é a promoção do setor de marketing direto no Brasil (ABEMD, 2003); e (iii) à Associação Nacional de Bureaus de Informação - ANBI, que ostenta entre suas finalidades “a proteção ao dado pessoal eficiente e ético equilibrado com o desenvolvimento econômico das atividades de banco de dados” (ANBI, 2019, p. 2).

O manifesto do Fórum Empresarial deixa muito transparente sua intenção: com o apoio à PEC nº 17/2019, o que se pretende é obter segurança jurídica para que as empresas representadas possam dar seguimento às suas atividades em condições jurídicas mais estáveis (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021). Em sua avaliação, sem a reforma constitucional proposta, haveria, em decorrência da insegurança jurídica, o afugentamento de investidores, com o aumento dos “custos de se fazer negócio no país” (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021, p. 2).

Nesse contexto, foi aprovada a reforma constitucional, a qual resultou na Emenda Constitucional nº 115/2022 (BRASIL, 2022b), que inseriu no artigo 5º, o inciso LXXIX, contemplando o direito fundamental à proteção de dados pessoais, inclusive em âmbito digital. A medida confere mais amplitude ao complexo normativo de tutela de dados no Brasil, observando não somente as diretrizes internacionais supramencionadas, mas atendendo também às aspirações empresariais de segurança jurídica. Certamente, os direitos dos trabalhadores e os direitos humanos não foram o foco da ação política.

A proteção de dados pessoais no Brasil foi pensada para a classe empresarial, a partir de referencial normativo oriundo de organismos estrangeiros, sobretudo europeus. A disciplina legal doméstica não contou com a participação de entidades representantes dos trabalhadores. Tampouco surgiu de núcleos ou coletivos de genuína preocupação com os direitos humanos. Quando muito, participaram agremiações de defesa dos consumidores, justamente para proteger as relações de consumo, que sabidamente alimentam as práticas de mercado. Os reais destinatários da tutela de dados são empresas cujo modelo comercial precípua é o denso tratamento de dados pessoais. Exemplo disso são as análises de crédito realizadas por instituições do sistema financeiro e as técnicas de personalização da publicidade, exercidas por empresas de comunicação.

---

específicos da disciplina da proteção de dados pessoais.” (BRASIL, 2020a, p. 1-2).

## 2. A proteção de dados já é pensada para as relações de trabalho há algum tempo

A despeito disso, existe muita preocupação com a proteção de dados em âmbito laboral. Desde a década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já indicava a necessidade de articular a tutela jurídica de dados pessoais no escopo das relações de trabalho, o que culminou na edição do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre proteção de dados de trabalhadores (OIT, 1997). O Repertório se funda justamente na necessidade de estabelecer previsões específicas para as relações trabalhistas. Sua finalidade declarada é a de orientar, sem caráter obrigatório, a elaboração de normas domésticas a respeito do tema (OIT, 1997, p. V). É prevista inclusive a atuação dos sujeitos coletivos do trabalho na articulação normativa da proteção de dados das pessoas trabalhadoras.

No particular, o repertório avança mais do que o RGPD europeu, notadamente porque ostenta um item específico para os chamados “*derechos colectivos*” (OIT, 1997, p. 14-15). O primeiro parágrafo prevê que as negociações pertinentes ao tratamento de dados pessoais devem observar os princípios dispostos no mesmo repertório, que garantem aos trabalhadores o direito de conhecer e determinar os dados pessoais que são utilizados, bem como as condições e os fins do tratamento realizado (OIT, 1997, p. 14)<sup>15</sup>.

O segundo parágrafo do item 12 compreende e disciplina algumas minúcias das práticas relacionadas ao tratamento de dados. A primeira delas é referente à questão da automação. O repertório orienta que os representantes dos trabalhadores devem ser informados e consultados sobre sistemas automatizados de tratamento de dados pessoais<sup>16</sup>. A segunda hipótese prevê que deve haver notificação e consulta aos representantes antes da incorporação de sistemas de vigilância eletrônica no local de trabalho<sup>17</sup>. Por fim, há a previsão de que eles sejam indagados também sobre questionários e testes aplicados que envolvam dados pessoais de trabalhadores<sup>18</sup>.

A distinção principal entre o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia e o Repertório de Recomendações Práticas da OIT parece ser a de que este pressupõe o conteúdo do artigo 88 do primeiro, o que permite avançar para compreender necessidades ainda mais particulares das pessoas trabalhadoras, como a vigilância eletrônica no local de trabalho e a automação. Em contrapartida, o RGPD confere qualidade especial aos dados sobre filiação sindical, enquanto o texto da OIT nada fala a respeito. Essa comparação deixa mais explícita a omissão da LGPD no que se refere às particularidades laborais, que não trata o tema com a profundidade devida.

<sup>15</sup> “Derechos colectivos. 12.1. Toda negociación sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores debería acatar y regirse por los principios enunciados en el presente repertorio que protegen el derecho de cada trabajador a conocer y determinar los datos que deberían utilizarse sobre su persona, en qué condiciones o con qué fines.” (OIT, 1997, p. 14).

<sup>16</sup> “12. [...] 12.2. Los representantes de los trabajadores, cuando los haya, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberían ser informados y consultados: a) acerca de la instalación o modificación de sistemas automatizados de tratamiento de los datos personales de los trabajadores.” (OIT, 1997, p. 15).

<sup>17</sup> “12. [...] 12.2. [...] b) antes de la instalación de sistemas de vigilancia electrónica del comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo.” (OIT, 1997, p. 15).

<sup>18</sup> “12. [...] 12.2. [...] c) sobre la finalidad, el contenido, la aplicación y la interpretación de cuestionarios y pruebas relativos a los datos personales de los trabajadores.” (OIT, 1997, p. 15).

Ainda assim, existe e está em ascensão, no Brasil, literatura que enfoca a relação entre proteção de dados e trabalho. O escopo teórico não surgiu com a LGPD, mas ganhou mais adesão em razão da elaboração da nova lei. Aqui, são conhecidas as obras de Sanden (2012) e de Weinschenker (2012), as quais, muito antes da LGPD, já se debruçavam sobre o assunto. A primeira autora constatava a falta de marcos legais específicos para o tratamento de dados pessoais no âmbito trabalhista, bem como a distância que existia entre os teóricos do Direito do Trabalho e a questão da proteção de dados (SANDEN, 2012, p. 15). A segunda também identificava a mesma situação, enfatizando o maior avanço que ostentava a legislação estrangeira no que toca à autonomia do direito à proteção de dados pessoais (WEINSCHENKER, 2012, p. 11-12).

Mas o cenário mudou. A despeito de ainda não haver uma lei específica para a disciplina do tratamento de dados nas relações trabalhistas, a Lei Geral de Proteção de Dados já existe desde 2018. E, com ela, cresce o interesse acadêmico pela tutela de dados no âmbito laboral. Diversos trabalhos se propuseram a investigar as particularidades da proteção de dados pessoais das pessoas trabalhadoras. É possível citar, por exemplo, as dissertações de Reis (2019) e de Ramos (2020). Ambas enfatizam a qualidade fundamental do direito à proteção de dados pessoais.

Mais recentemente, surgiram obras como as de Duque (2021) e de Lins (2021), também oriundas de programas de pós-graduação em direito. Aquela sublinha a trajetória normativa de proteção de dados no Brasil, enfatizando o pioneirismo do Direito do Consumidor no que se refere à proteção de dados pessoais, bem como a influência exercida pela OCDE sobre a legislação doméstica contemporânea (DUQUE, 2021, p. 48-50), o que corrobora o argumento do primeiro tópico deste artigo. Ainda em sua dissertação, a autora verifica a necessidade de atenção especial a dados sobre origem racial no âmbito trabalhista. Ela tomou como base pesquisa do IBGE, a qual revelou que quantidade significativa de entrevistados consideravam que sua cor ou raça influenciava algum aspecto de sua vida, sobretudo o trabalho (DUQUE, 2021, p. 76-77).

Já na análise de Lins (2021), o direito à proteção de dados pessoais é tido como direito humano fundamental autônomo em relação ao direito à privacidade (LINS, 2021, p. 43). Ele também nota que, na década de 1970, houve fomento do comércio no âmbito da União Europeia em razão dos progressos obtidos em processamento de dados, o que culminou no desafio de harmonizar o direito à proteção de dados pessoais — tido como direito humano fundamental — e o desenvolvimento comercial transnacional europeu. É importante salientar, ainda, que o autor demonstra ligeira preocupação com a proteção de dados acerca da sexualidade das pessoas trabalhadoras (LINS, 2021, p. 66-67).

Em 2022, surgiu uma coletânea de artigos específicos sobre o tema no âmbito da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BARZOTTO; COSTA, 2022), a qual reúne trinta trabalhos cujo enfoque é a aplicação da LGPD às relações trabalhistas. Destacam-se os artigos de Almeida e Krost (2022) e de Souza e Souza (2022). O primeiro é relevante por apresentar uma análise crítica sobre a LGPD a partir da perspectiva do Direito do Trabalho, postura analítica que tentei seguir no primeiro tópico. Desde as primeiras linhas, os autores notam a omissão da lei brasileira no que se refere às relações de trabalho,



concluindo que os dados das pessoas trabalhadoras, muito embora estejam compreendidas pela LGPD, ficou dependente da boa vontade dos intérpretes das normas, já que não há disposições claras e específicas (p. 348).

O artigo de Souza e Souza (2022) é importante não apenas por verificar a aplicabilidade da LGPD às relações de trabalho, mas também por enfatizar a proteção de dados a respeito da sexualidade das pessoas trabalhadoras. As autoras põem em relevo o fato de a lei brasileira de proteção de dados ter se omitido de incluir, no rol de dados pessoais sensíveis, os dados sobre orientação sexual e sobre identidade de gênero, muito embora estes também digam respeito à vida privada e à intimidade (p. 523). Descrevem que ficaram protegidos tão somente os dados sobre a vida sexual. Analisam que essa omissão é particularmente relevante no âmbito das relações laborais, visto que o trabalho é um dos aspectos mais importantes para a identidade pessoal (p. 523).

É de se ver, portanto, que há muito a considerar no que diz respeito à proteção de dados em âmbito laboral. Embora a LGPD tenha sido construída ignorando as peculiaridades das relações de trabalho, há problemas concretos a demandar uma tutela de dados pessoais sofisticada para as pessoas trabalhadoras. Há normas internacionais confeccionadas justamente para isto, bem como escopo teórico brasileiro, também especializado, que já existe há algum tempo e que vem ganhando mais adesão e mais profundidade analítica e crítica. Assim, para que se possa cogitar uma rede normativa de tutela de dados pessoais realmente comprometida com os direitos humanos e com as necessidades das pessoas trabalhadoras, é preciso que todo este repertório seja integrado às interlocuções sociais, para além do que diz a União Europeia, a OCDE ou os outros organismos estrangeiros que exerçam influência sobre nossa legislação.

### **3. Pensando concretamente a tutela de dados no âmbito trabalhista**

Neste tópico, pretendo descrever e analisar dois episódios reais de tratamento inadequado de dados de pessoas trabalhadoras. São casos submetidos à Justiça do Trabalho que ostentam relevância não somente por serem trabalhistas, mas também porque envolvem os marcadores gênero e sexualidade. A análise foi precedida de pesquisa inclinada à teoria da interseccionalidade (CRENSHAW, 2002, p. 177; PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2.746-2.752). A intenção é de ensaiar um “desprendimento epistemológico” (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 2.123) em relação à teoria brasileira e tradicional do Direito do Trabalho, que se construiu significativamente com base em referenciais teóricos e normativos europeus (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 2128-2129; PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2763-2765).

O primeiro caso selecionado é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (BRASIL, 2020c), e envolve duas trabalhadoras que desempenhavam a função de operadoras de caixa em supermercado. A assistência jurídica — comum a ambas as reclamantes — relatou na petição inicial que a empresa empregadora exigiu a realização de exame de sangue no momento da admissão. Relatou, ainda, que elas não haviam sido informadas sobre a finalidade do exame e nem mesmo do resultado. Invocou como fundamentos jurídicos o artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), que prevê, no parágrafo 5º, que o trabalhador deverá ser informado do resultado dos exames

médicos exigidos<sup>19</sup>, e a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), para sustentar a proibição da exigência de exame de sangue para a finalidade de admissão. Ao fim, pediu a condenação da empresa à reparação por dano moral.

Em contestação, a empresa se limitou a sustentar que as trabalhadoras não foram submetidas a exame de sangue. Para tanto, anexou os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs). Em audiência de instrução, porém, a preposta da empresa reclamada confirmou que os exames de sangue eram, sim, realizados, mas com a finalidade de identificação do fator RH. Ainda na audiência instrutória, a testemunha da trabalhadora confirmou que os exames de sangue eram realizados, mas que havia sido informada que a finalidade era a de identificar o estado de gravidez das candidatas. Confirmou, ainda, que a reclamante se submeteu ao exame e que a empresa não forneceu a ela o resultado. Afirmou, por fim, que todos os trabalhadores foram submetidos ao exame sanguíneo (BRASIL, 2020c).

A testemunha da empresa também confirmou que todos os trabalhadores, inclusive homens, eram submetidos ao exame de sangue; e que a finalidade alegada era a de identificar o fator sanguíneo. Disse, ainda, que não foi informada do resultado do exame a que se submeteu, o qual foi encaminhado diretamente ao setor responsável pela admissão. Em alegações finais, a assistência jurídica das trabalhadoras concluiu que o fato de elas não terem recebido o resultado do exame infringiria a LGPD, sobretudo por ter havido tratamento indevido de dados pessoais sensíveis. Ao final, ratificou a tese de que a finalidade do exame era a verificação do estado de gravidez das trabalhadoras candidatas. A assistência jurídica da empresa, a seu turno, sustentou a inaplicabilidade da LGPD ao caso e enfatizou a versão testemunhal de que os homens também realizaram o exame de sangue, não havendo discriminação (BRASIL, 2020c).

O juízo sentenciante rejeitou o pedido formulado pelas trabalhadoras. Considerou sobretudo o ASO anexado pela empresa reclamada. Observou, no documento, que foi exigido das trabalhadoras tão somente a realização de hemograma completo, que alegadamente não seria pertinente para a identificação de gravidez. Ponderou, com base no artigo 375 do Código de Processo Civil - Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - CPC (BRASIL, 2015)<sup>20</sup>, que somente a realização de exame específico — beta-hCG<sup>21</sup> — seria idôneo à finalidade discriminatória. Com isso, afastou o depoimento da testemunha das trabalhadoras. Entendeu, ainda, que a LGPD não era aplicável ao caso por não estar vigente quando da ocorrência dos fatos, na linha do que argumentou a defesa da reclamada. E concluiu, finalmente, que a ausência de comunicação da finalidade e do resultado do exame ensejaria no máximo penalidades administrativas à empresa, não sendo fato capaz de caracterizar o dano moral sustentado. Não houve recurso (BRASIL, 2020c).

<sup>19</sup> Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: [...] § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (BRASIL, 1943).

<sup>20</sup> O artigo referido permite a aplicação dos costumes à análise judicial: "Art. 375. O juiz aplicará as regras de experiência comum ministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quando a estas, o exame pericial." (BRASIL, 2015).

<sup>21</sup> Gonadotrofina coriônica humana.

Na análise deste caso é imprescindível notar a questão de gênero. Estavam em controvérsia fatos referentes a mulheres trabalhadoras. O Direito do Trabalho tem lidado há muito tempo com a discriminação de gênero, tanto é que as peças escritas iniciais do processo sequer faziam referência à Lei Geral de Proteção de Dados como fundamento jurídico, o que, todavia, não prejudicou a formulação e a apreciação do pleito de reparação por danos morais, já que há normas jurídicas anteriores que disciplinavam suficientemente a pretensão reparatória. A LGPD foi invocada somente quando das alegações finais formuladas pela assistência jurídica das trabalhadoras.

Mas isso não significa que ela não seja aplicável a fatos análogos. Para além da questão da vigência no caso concreto descrito, é notável que os exames sanguíneos exigidos pela empresa reclamada revelaram dados sensíveis das trabalhadoras reclamantes, nos termos do artigo 5º, inciso II, da lei nº 13.709/2018, por permitirem o tratamento, pelo menos, de dados sobre saúde e genética. Assim, o controle dos dados pessoais deveria ser realizado conforme o disposto no artigo 11 da mesma lei, cujos permissivos legais para o tratamento sabidamente são mais restritos. Sendo o consentimento a base legal, por exemplo, a finalidade deveria ter sido especificamente indicada<sup>22</sup>. Além disso, as trabalhadoras teriam o direito de acessar e até mesmo de eliminar os respectivos resultados do banco de dados da empresa, na forma do artigo 18, incisos II e VI, ambos também da lei de proteção de dados brasileira<sup>23</sup>.

Em razão dos fatos analisados, enfatiza-se a necessidade de tutelar especificamente dados pessoais de mulheres trabalhadoras. A proibição de exigência de atestados de gravidez ou de esterilização já era conduta especificamente reprimida pela Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995), mas que ainda tem expressão concreta. O fato de o pedido ter sido julgado improcedente no tema em particular não permite concluir que seja uma prática erradicada. Desse modo, a legislação brasileira de proteção de dados deve ser outro instrumento de tutela, mas que não o único. Todos os sujeitos envolvidos na disciplina das relações trabalhistas devem agir de maneira articulada, com o mesmo propósito, com a definição de regras e reprimendas ainda mais específicas.

O segundo caso foi submetido ao Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso (BRASIL, 2019a, 2020d). A ação foi manejada por trabalhadora transexual. Sua tese era de que havia sofrido constrangimento em instituição bancária quando da percepção de suas verbas rescisórias. Na petição inicial, a assistência jurídica da trabalhadora atribuiu a responsabilidade à empresa reclamada, por ter realizado a ordem de pagamento das verbas rescisórias em nome antigo da reclamante, que ela já não utilizava há muito tempo, antes mesmo de ser contratada. Formulou-se pedido de condenação da empresa à reparação por danos morais (BRASIL, 2019).

<sup>22</sup> “Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: I — quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destaca, para finalidades específicas” (BRASIL, 2018).

<sup>23</sup> “Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: [...] II — o acesso aos dados; [...] VI — eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta lei” (BRASIL, 2018).

A empresa reclamada alegou fundamentalmente que a responsabilidade pelo constrangimento devia ser atribuída à trabalhadora, pela alegada inércia em alterar seus dados pessoais no cadastro bancário; ou mesmo à própria instituição financeira, por eventualmente ter se omitido de retificar o nome da reclamante (BRASIL, 2019a). A tese foi acatada pelo juízo, que entendeu que a responsabilidade pelo fato não poderia ser imputada à empresa, já que a alteração do nome competia exclusivamente à própria trabalhadora. Além disso, ponderou que a empresa reclamada sempre tratou a reclamante pelo novo nome nos demais aspectos da relação trabalhista, notadamente na confecção do crachá e dos holerites. Considerou, ainda, que as bases de dados de muitas instituições financeiras não são atualizadas logo quando da alteração do nome civil. Com base nisso, rejeitou o pleito reparatório formulado (BRASIL, 2019a).

A trabalhadora interpôs recurso ordinário (BRASIL, 2020d). Na peça recursal, a assistência jurídica enfatizou o argumento de que a ordem de pagamento foi realizada no âmbito de instituição bancária distinta da que intermediava os pagamentos dos salários da reclamante. Isto é, a instituição bancária em que ela recebia os seus pagamentos já tinha realizado a retificação de seu nome. Mas, por ocasião da ruptura da relação trabalhista, teve de se dirigir a instituição diversa, perante a qual nunca realizou qualquer cadastro, a fim de obter o pagamento de suas verbas rescisórias. Essa troca repentina de instituição financeira intermediária foi o que causou a situação constrangedora ensejadora da reparação pretendida pela trabalhadora (BRASIL, 2020d).

Em contrarrazões, a empresa se limitou a reproduzir os termos da sentença em sua defesa. O tribunal, por sua vez, ratificou o entendimento do juízo de primeiro grau, mantendo a rejeição do pleito de reparação por dano moral. O colegiado compreendeu que a situação constrangedora não deveria ser atribuída à conduta da empresa reclamada, ficando restrita à relação de consumo estabelecida entre a trabalhadora e o banco. Considerou também a demora para atualização das bases de dados, uma vez que os sistemas — em sentido geral — não seriam automaticamente alterados (BRASIL, 2020d). Não houve apresentação de novo recurso em relação ao tema.

Um primeiro ponto digno de destaque no caso descrito diz respeito ao fato de a trabalhadora ter experimentado constrangimento com seu nome antigo perante a própria Justiça do Trabalho, notadamente quando do cadastramento do processo no sistema eletrônico. Sua assistência jurídica relatou que, quando da inserção dos dados pessoais da trabalhadora, o sistema judiciário importou o nome antigo da reclamante, requerendo a imediata alteração, o que foi atendido. Logo na primeira audiência, a reclamante já havia sido tratada pelo nome atual (BRASIL, 2019a). O fato foi enfatizado pelo tribunal, ao se referir à demora para atualização dos bancos de dados (BRASIL, 2020d).

É dizer: a trabalhadora sofreu constrangimento com o tratamento indevido de seus dados tanto na instituição bancária, quanto na instituição judiciária. E a ela, exclusivamente, foi atribuído o encargo de suportá-lo. As disfunções dos sistemas automatizados não somente foram tratadas com normalidade pelo juízo de primeiro grau e pela turma julgadora, mas foram utilizadas como argumento para a rejeição do pedido de reparação moral formulado pela reclamante. A conduta empresarial de trocar a instituição bancária para pagamento

das verbas rescisórias — para uma com a qual a trabalhadora nunca se relacionou — foi considerada irrelevante. Não houve ímpeto para investigar a fundo eventual retaliação da empresa.

Importa notar, por fim, que a LGPD não foi utilizada para fundamentar juridicamente o pedido de reparação por danos morais, o que não significa que não seja aplicável a casos análogos. Trata-se de controvérsia própria ao escopo da proteção de dados pessoais, precisamente no âmbito das relações de trabalho. E é útil para enfatizar uma grave insuficiência da lei brasileira de proteção de dados: os dados sobre identidade de gênero e sobre orientação sexual não foram incluídos no rol de dados pessoais sensíveis, muito embora sejam notoriamente associados à privacidade e à dignidade da pessoa humana. Isso já vem sendo denunciado (BORJA, 2022; FICO; NÓBREGA, 2022), inclusive pela teoria brasileira do Direito do Trabalho (SOUZA; SOUZA, 2022). Essa é uma lacuna que deve ser especialmente visada, sobretudo quando da articulação de específica proteção de dados das pessoas trabalhadoras.

Ambos os casos analisados demonstram que há muitas especificidades a serem consideradas para uma efetiva proteção de dados pessoais. A LGPD foi um avanço, mas não resolveu todos os problemas. É preciso ter em conta que não é somente no momento do consumo que os dados das pessoas importam. O sistema jurídico brasileiro deve proteger as pessoas também quando trabalham. Além disso, deve ser sensível, pelo menos, aos problemas trabalhistas que envolvem gênero, raça e sexualidade, os quais já estão sendo enfrentados pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro. Diante disso, a teoria do Direito do Trabalho deve enfocar menos os sistemas normativos estrangeiros de proteção de dados — sobretudo o europeu — e direcionar mais atenção ao que está acontecendo concretamente nas relações trabalhistas no Brasil, principalmente no que se refere às pessoas trabalhadoras historicamente subalternizadas.

## Considerações finais

Busquei, com este artigo, trazer análise diferente das que normalmente vêm sendo produzidas e veiculadas na doutrina nacional do Direito do Trabalho no que diz respeito à proteção de dados pessoais. A princípio, tentei mostrar que a legislação brasileira de proteção de dados não foi pensada a partir do Brasil e que também não foi confeccionada para as pessoas trabalhadoras, mas para as empresas e para o mercado; o foi, quando muito, para as pessoas consumidoras. Isso revela que a lei possui problemas e insuficiências normativas, que deverão ser tomadas em consideração pelas pesquisas e pelos sujeitos comprometidos com o Direito do Trabalho e com os direitos humanos.

Também tentei chamar atenção para o fato de já existir desenvolvimento normativo e teórico sobre a proteção de dados no âmbito laboral, circunstância que enfatiza ainda mais a falta de interesse político em disciplinar o tema no que se refere às pessoas trabalhadoras. Além disso, demonstrei que há casos trabalhistas concretos e complexos aportando na Justiça do Trabalho. Os casos analisados revelam que existem não somente peculiaridades trabalhistas pendentes de regulamentação específica, mas também questões de gênero e de sexualidade das pessoas trabalhadoras.

Tais achados devem ser considerados por quem se proponha a pensar ou normatizar a tutela de dados pessoais no escopo trabalhista. Em vez de novamente reproduzir os arranjos normativos estrangeiros sobre o tema, é preciso direcionar a atenção para o que está acontecendo no Brasil. É necessário monitorar as práticas trabalhistas a fim de identificar quais são os maiores problemas e as maiores demandas sobre proteção de dados pessoais. É preciso levar em consideração também o que a Organização Internacional do Trabalho, da qual o Estado brasileiro é membro, tem a dizer sobre o tema. É fundamental integrar ao debate público as entidades representantes das pessoas trabalhadoras, as quais não somente podem, mas devem contribuir para a construção de uma rede normativa de proteção de dados daquelas. Por fim, não se pode descuidar das outras sujeições que atravessam as relações de trabalho, pelo menos no que diz respeito às questões de gênero, raça e sexualidade.

## Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. A Lei Geral de Proteção de Dados e a (ausência de) proteção aos trabalhadores, ou o dito pelo não dito. *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 345-357. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MARKETING DIRETO. *Estatuto da Associação Brasileira de Marketing Direto*. Aprovado em 16 de dezembro de 2003. Disponível em: <https://abemd.org.br/wp-content/uploads/2019/12/2-estatuto.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE BUREAUS DE INFORMAÇÃO. *Estatuto social da Associação Nacional de Bureaus de Informação - ANBI*. São Paulo, 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anbi.org.br/institucional/>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2023.

BIONI, Bruno; PIGATTO, Jaqueline. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados e o possível ingresso do Brasil na OCDE. *Observatório da privacidade e proteção de dados*, 4 nov. 2020. Disponível em: <https://www.observatorioprivacidade.com.br/2020/11/04/a-autoridade-nacional-de-protecao-de-dados-e-o-possivel-ingresso-do-brasil-na-ocde/>. Acesso em: 1º dez. 2022.

BORJA, Letícia Lopes. A (não) classificação legal de gênero como dado pessoal sensível: Um

estudo à luz da LGPD. *SBC Horizontes*, 4 out. 2022. ISSN: 2175-9235. Disponível em: <https://horizontes.sbc.org.br/index.php/2022/10/a-nao-classificacao-legal-de-genero-como-dado-pessoal-sensivel-um-estudo-a-luz-da-lgpd/>. Acesso em: 16 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, que “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais e dá outras providências”, e apensado. *1º Seminário internacional sobre privacidade e proteção de dados pessoais*, ocorrido em 10 de maio de 2017. Íntegra da reunião. 1 vídeo (ca 207 min). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/47205>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, que “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais e dá outras providências”, e apensado. *2º Seminário internacional sobre privacidade e proteção de dados pessoais*, ocorrido em 11 de maio de 2017a. Íntegra da reunião. 1 vídeo (ca 189 min). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/47206>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.060, de 13 de junho de 2012*. Sobre o tratamento de dados pessoais e outras providências. Autoria: Deputado Milton Monti. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=548066>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.276, de 13 de maio de 2016*. Sobre o tratamento de dados pessoais para a garantia do livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural. Autoria: Presidenta Dilma Rousseff. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2084378>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 10.474, de 26 de agosto de 2020*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10474.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10474.htm). Acesso em: 27 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022*. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção

e tratamento de dados pessoais. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm). Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. *Lei nº 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: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 23 dez. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.460, de 25 de outubro de 2022*. Transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em autarquia de natureza especial e transforma cargos comissionados; altera as Leis nºs 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), e 13.844, de 18 de junho de 2019; e revoga dispositivos da Lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14460.htm#art7](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14460.htm#art7). Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. *Medida provisória nº 869, de 27 de dezembro de 2018*. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, e dá outras providências. Convertida na Lei nº 13.853, de 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm#art1). Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 954, de 17 de abril de 2020*. Dispõe sobre o compartilhamento de dados por empresas de telecomunicações prestadoras de Serviço Telefônico Fixo Comutado e de Serviço Móvel Pessoal com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para fins de suporte à produção estatística oficial durante a situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Vigência encerrada. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv954.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv954.htm). Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.124, de 13 de junho de 2022*. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial e transforma cargos em comissão. Convertida na lei nº 14.460, de 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov>.



[br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm](https://br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm). Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Proposta de Emenda à Constituição nº 17, de 2019*. Acrescenta o inciso XII-A, ao art. 5º, e o inciso XXX, ao art. 22, da Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais do cidadão e fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria Convertida na Emenda Constitucional nº 115/2022. Autoria: Senador Eduardo Gomes e outros. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135594>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Acórdão de Referendo de Medida Cautelar na *Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387/DF*. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387/DF. Relatora: Min. Rosa Weber, 7 de maio de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344949214&ext=.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (1ª Vara do Trabalho de Teresópolis). *Ações Trabalhistas nºs 0100180-33.2020.5.01.0531 e 0100181-18.2020.5.01.0531*. Juíza Taysa Queiroz Mota de Sousa, 11 de junho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2619043>. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). *Recurso Ordinário 0000349-61.2019.5.23.0037*. Relator: Des. Paulo Barrionuevo, 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Sinop. *Ação Trabalhista 0000349-61.2019.5.23.0037*. Juiz Bruno Vinicius Lima Bragiato, 4 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 jan. 2023.

COMITÊ BRASILEIRO DA CÂMARA DE COMÉRCIO INTERNACIONAL (ICC BRASIL) [https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO\\_ICC\\_BRASIL\\_REGISTRADO\\_CART.pdf](https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO_ICC_BRASIL_REGISTRADO_CART.pdf). *Estatuto do Comitê Brasileiro da Câmara de Comércio Internacional - ICC Brasil*. São Paulo, 2 fev. 2015. Disponível em: [https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO\\_ICC\\_BRASIL\\_REGISTRADO\\_CART.pdf](https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO_ICC_BRASIL_REGISTRADO_CART.pdf). Acesso em: 28 dez. 2022.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção para a Protecção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal, de 28 de janeiro de 1981. *Portal Dhnet*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/principaisinstrumentos/10.htm>. Acesso em: 27 dez. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. *Estudos feministas*, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 66, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

DUQUE, Flávia Potcker. *A proteção de dados sensíveis nos processos seletivos de emprego sob a óptica da LGPD e a promoção da diversidade*. Dissertação (Mestrado em Direito Socioambiental e Sustentabilidade). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/000098/000098ec.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DUTRA, Lincoln Zub. A Lei Geral de Proteção de Dados e o *compliance* como meios de superação dos desafios impostos pelo atual cenário econômico. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 366-387. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2023.

FICO, Bernardo de Souza Dantas; NOBREGA, Henrique Meng. A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira para Pessoas LGBTQIA+: Identidade de gênero e orientação sexual como dados pessoais sensíveis. *Direito e Práxis*, v. 13, n. 2, 2022, p. 1262-1288. Dossiê: “Novos rumos para os direitos das pessoas LGBTI+”. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2022/66817>. Acesso em: 16 jan. 2023.

FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD. Ofício nº 003, de 4 de outubro de 2021. *Manifesto pela aprovação da PEC 17 de 2019*. [Documento anexado a e-mail remetido pela Associação Brasileiras das Empresas de Software à Presidência do Senado]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9034184&ts=1647518558687&disposition=inline>. Acesso em: 28 dez. 2022.

GÁNDARA CARBALLIDO, Manuel E. Derechos humanos y capitalismo: reflexiones en perspectiva socio-histórica. *Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales (REDHES)*, año V, n. 10, julio/diciembre 2013. ISSN: 1889-8068. Disponível em: <https://www.derecho.uaslp.mx/redhes/Paginas/Numeros-publicados/4115#gsc.tab=0>. Acesso em: 17 jan. 2023.

HINKELAMMERT, Franz J. *Totalitarismo del mercado: el mercado capitalista como ser supremo*. Ciudad de México: Akal, 2016.

LINS, Ricardo Galvão de Sousa. *O consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=11492472](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11492472). Acesso em: 6 jan. 2023.

MENDES, Laura Schertel. Decisão histórica do STF reconhece direito fundamental à proteção de dados pessoais: novo direito fundamental precisará ter contornos definidos

tanto pela jurisprudência, quanto pela doutrina. *Jota*, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/decisao-historica-do-stf-reconhece-direito-fundamental-a-protecao-de-dados-pessoais-10052020>. Acesso em: 28 dez. 2022.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Direito e Práxis*, v. 9, n. 4, 2018, p. 2.117-2.142. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>. Acesso em: 10 jan. 2023.

OLIVIERI, Nicolau. LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho: lei de dados não foi pensada para as peculiaridades do trâmite de informações entre patrão e empregado. *Jota*, 28 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 23 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protección de los datos personales de los trabajadores. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 92-2-310329-0). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf). Acesso em: 28 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *A Caminho da Era Digital no Brasil*. Paris: OECD Publishing, 2020. ISBN: 978-92-64-86547-1 (pdf). DOI: <https://doi.org/10.1787/45a84b29-pt>. Acesso em: 26 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para a Proteção da Privacidade e dos Fluxos Transfronteiriços de Dados Pessoais*, em vigor desde 23 de setembro de 1981. OECD, 2003 (tradução em língua portuguesa). Disponível em: <https://www.oecd.org/sti/ieconomy/15590254.pdf>. Acesso em: 27 dez.2022.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. *Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, 2020, p. 2.743-2.772. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50157>. Acesso em: 15 jan. 2023.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *Instituto Trabalho em Debate*, 1 out. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 16 jan. 2023.

RAMOS, Lara Castro Padilha. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos na garantia do direito fundamental à proteção de dados do trabalhador*. Dissertação

(Mestrado em Direito Constitucional). Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=10741228>. Acesso em: 6 jan. 2023.

REIS, Beatriz de Felipe. *O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7469/1/Beatriz%20De%20Felipe%20Reis.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2022.

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*. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/publico/TESE\\_AnaFranciscaMoreiradeSouzaSANDEN.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/publico/TESE_AnaFranciscaMoreiradeSouzaSANDEN.pdf). Acesso em: 30 dez. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF? *Consultor Jurídico*, 4 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protexao-dados-cf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Nael Neri de. *Tutela jurídica de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho: a representação de trabalhadores na empresa como um agente promotor de sua proteção*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6518/1/NaelINSJ\\_ART.pdf](https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6518/1/NaelINSJ_ART.pdf). Acesso em: 23 dez. 2022.

SOUZA, Helen Rodrigues de; SOUZA, Eydie Cristina de. LGPD e relações de trabalho: a importância do tratamento de dados sensíveis como forma de combate à discriminação e proteção dos trabalhadores LGBTIQ+. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 513-530. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da Europa, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção de dados das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). *Jornal Oficial da União Europeia*: L 119, 4 maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016R0679-20160504&from=EN>. Acesso em: 23 dez. 2022.

VENTURA, Ivan. A relação entre a Lei de proteção de dados e o ingresso do Brasil na OCDE. *Consumidor Moderno*, 20 mar. 2019. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2019/03/20/relacao-lgpd-desejo-brasil-ocde/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. Da privacidade do empregado: a proteção dos dados pessoais no contexto dos direitos fundamentais. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). *Universidade de São Paulo*, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07062013-153714/publico/VERSAO\\_REVISADA\\_AMPLIADA\\_Marina\\_Weinschenker.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07062013-153714/publico/VERSAO_REVISADA_AMPLIADA_Marina_Weinschenker.pdf). Acesso em: 30 dez. 2022.